

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. Enpresa osasungarria.

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 gabea: 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 araberako adibide espezifikoak zehazten eta azaltzen dituzten edukiak txertatu dira, eta, horrela, ikastaro horietan garatu beharreko gaien bertsio osatuagoa eta osoagoa eman da.

2024an eta 2025eko lehen seihilekoan Enpresa Osasungarria programaren tailerrak eman dira:

- Nutrizio-osasunari buruzko bi tailer (Nola lortu zure bertsiorik onena elikadura osasungarri batekin eta Nutrizio-kudeaketa lanean).
- Loaren higieneari buruzko tailerra.
- Mindfulness tailerra.
- Gorputz-kontzientziaren tailerra.
- Osasun kardiobaskularrari buruzko tailerra.

Horietaz gain, iktusari buruzko kontzientziazio-ikastaro bat eta gatazken eta konponbide-sistemen kudeaketari buruzko beste bat eman ziren. Azken hau ur-ikuskaritzako langileei zuzenduta.

ENTITATE ARDURADUNA: Uraren Euskal Agentzia

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 101 Emakumeen ehunekoa plantilla osoarekiko: %50,25

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 100 Gizonen ehunekoa plantilla osoarekiko: %49,75

WEBGUNEA: <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, Enpresa Osasungarriaren programari dagokionez.

Iktusari buruzko prestakuntzari dagokionez, "Freno al Ictus" elkar-tearekin lankidetzan aritu gara, eta lantoki guztietan sentsibilizazio-hitzaldiak emateaz gain, "ICTUS, PREBENTZIOA ETA ENPRESAREN JARDUERAK" prestakuntza eskaini zaie langile guztiei. Horren ondorioz, "GARUNEO ESPAZIO BABESTUA" kalifikazioa lortu dugu, gaixotasun zerebrobaskular horrek gure herrialdean duen eragin soziala murrizteko helburua duena.

HASIERA DATA: 2024

HARREMANETARAKO PERTSONA: Lorena Baranda Gómez

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 945011700

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 Sistemakoa, metodologia edo prozesua
	Diagnostikoa

	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 sartzea ordezkaritza txikia duten eremuetan
	Batez ere gizonen edo emakumeen sektorea
	Parte-hartze feminista
	Amatasuna eta aitatasuna

	Berdintasunerako plana
	Ikerketak eta genero analisiak
	Estrategian Integrazio
	Feminizidioa
	Genero-indarkeria
x	Arriskuen prebentzioa
	Komunikazio eraginkorra/ komunikazio ez bortitza
	Barne komunikazioa
	Kanpoko Komunikazio
	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako protokoloa
	Lan baldintzak
	Ordainsari- politika
	Sailkapen profesionala
	Kristalezko sabaia
	Parekidetasuna
	Berdintasunerako lidergoa
	Interseksionalitatea, Aniztasuna
x	Genero-ikuspegia edo/eta feminista

	Kontziliazio erantzukidea
	Denboraren eta espazioaren antolamendua
	Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna
	Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea
	Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta
	Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Autodefentsa feminista
	Emakumeen ahalduntzea
	LGBTIQ+ politikak
	Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak
	Emakume migratzaileak eta migratuak
	Gizarte Esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

	Hezkuntza
	Industria

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

DESKRIBAPENA:

2024 eta 2025 ekitaldietan Agentziako langileei 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 hobeia 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.

Ez da iktusari buruzko kontzientziazio-prestakuntzaren kasua izan; izan ere, genero-ikuspegia duten edukiak eskaini dira, iktusak emakumeengan duen eragina azpimarratuz hasieratik, eta berariaz eskatu gabe.

EZAUGARRI BEREIZLEAK

Ekimen honen ezaugarri bereizgarri gisa, honako hauek azpimarra daitezke:

- Genero-ikuspegidun prestakuntzak arrisku berberak generoaren arabera modu desberdinean nola eragin dezaketen aztertzen du, eta faktore espezifikoak hartzen ditu kontuan, hala nola presentzia bikoitza, prestakuntza tradizionalaren aldean, arrisku orokorretan zentratzen dena, generoaren arabera eragin desberdinak bereizi gabe.
- Metodologiari dagokionez, prestakuntza-eremu horretan genero-ikuspegia txertatzeak adibide inklusiboak erabiltzea ahalbidetzen du, bai eta parte-hartze orekatua sustatzea eta metodoak ikaskuntza-estilo desberdinetara egokitzea ere.
- Edukiari dagokionez, genero-ikuspegia txertatzeak aukera ematen du honako alderdi hauek gehitzeko:

- Ekipoak eta erremintak hainbat ezaugarri fisikoren arabera egokitzea.
 - Haurdunaldi edo edoskitze egoeretarako protokolo espezifikoak.
 - Arrisku psikosozialei heltzea, rol sozialak eta estereotipoak kontuan hartuta.
- Prestakuntza mota horien ebaluazioa egiterakoan, generoaren arabera bereizitako adierazleak sartu dira, eta neurrien eragin diferentziala ebaluatu da.

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, zailtasun 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, osasun kardiobaskularra eta gorputz-kontzientzia) aukera ematen du behar espezifikoak ulertzeko (nutrizionalak, atsedenekoak) 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 zailtasun jartzeko.

Era berean, iktusa kontzientziatzeko eta prebenitzeko prestakuntzan ikusi ahal izan dugu gaixotasun horrek emakumeengan duen eragin handia, eta gure herrialdeko emakumeentzat heriotza-kausa nagusia dela. Sintomatologia bera ere desberdina izan daiteke emakumeen eta gizonen artean, baita balizko kausak ere.

Egindako praktikari buruzko informazioa emango diguten adierazle kuantitatibo eta kualitatiboek dagokienez, prestakuntza-ekintzak amaitu ondoren egindako inkestak aztertu dira. Egiaztatu ahal izan dugu orain arte egindako prestakuntzari buruzko inkestek emaitza oso positiboak ematen dituztela, eta langileek balorazio oso ona eman diotela.

Ondoen baloratutako tailerrak osasun nutrizionalekoak izan dira. Parte-hartzaileek uste dute interesgarria litzatekeela elikaduraren gaiarekin lotutako tailer gehiago egitea. Loaren higiene-tailerra interesgarritzat jo zen, baina ez zuen hainbesteko eraginik izan parte-hartzaileengan.

Mindfulness tailerrek talde batzuen kasuan oso harrera ona izan dute, baina ez hain positiboa beste batzuetan. Iritzi onuragarrienak talde txikienetan eman direla ondorioztatu da, tailer presentzialak direnez, parte-hartze hobea ahalbidetu baitute. Beste kasu batzuetan, zati praktikoa edo adibideak falta direla ondorioztatu da.

Oro har, tailer guztiek harrera ona izan dute, eta jendeak interesa izaten jarraitzen du osasuna hobetzen lagun diezaieketen gaietarako buruzko informazioa jasotzen jarraitzeko.

Eremu honetan planteatutako tailerrak enpresa osasungarriaren proiektuaren lehen fasea dira, langile guztiak kontzientziatu, prestatu eta informatzean datzana. Prozesu horren hurrengo fase gisa, eta 2025eko bigarren seihilekoari begira, neurri bereziak aktibatuko dira (psikologiaren arloko profesionalak). Zehazki, enpleguari arreta emateko programa espezifiko bat kontratatzea onartu da, AEP (Arreta Emozionaleko Programa) izeneko.

AEP laguntza- eta arreta-zerbitzu bat da, Uraren Euskal Agentziak langileei eskaintzen diena, arazo psikoemozionalak (pertsonalak zein lanekoak) konpontzeko laguntza eta aholkularitza emateko, haien osasunean eta lan-errendimenduan duten eragina murrizteko helburuarekin. AEP aktibatu baino lehen sor daitezkeen egoerak lan-alderdiei edo alderdi pertsonalei lotutako gatazken ondorio izan daitezke (tratu txarrak, genero-indarkeria, konfiantzarik eza, autoestimu txikia). Banakako edo taldeko saioen bidez antolatuko litzateke psikologoekin, gai zehatzak lantzeko tresnak jasotzeko. Profesional horiek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunaren arloan prestatu behar dira.

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, kontratatutako prestakuntzaren kostua honako hau izan da (2024ko eta 2025eko kostuak barne):

Elikadura osasungarriaren programa	2.560,00€
Loaren higieena	1.280,00€
Mindfulness (egin gabea)	6.850,00€
Gorpuz-kontzientzia	1.544,00€
Arrisku kardiobaskularra	960,00€
Gatazken kudeaketa (Ur ikuskariak)	3.360,00€
Iktusaren kontzientziazioa	7.350,75€
GUZTIRA	23.904,75€

PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

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

Tailerra	Emakumea	Gizona	Guztira	Langile %
Nola lortu zure bertsiorik onena elikadura osasungarri batekin	48	32	80	42%
Nutrizio-kudeaketa lanean	50	26	76	40%
Loaren higieena	48	31	79	42%
Osasun kardiobaskularra	32	20	42	27%
Mindfulness	25	11	36	19%
Gorputz-kontzientzia	35	15	50	26%
Gatazken kudeaketa (ur-ikuskaritzako langileak)	10	18	28	15%
Iktusaren kontzientziazioa	59	22	81	43%
GUZTIRA	307	175	484	

Egindako prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzek parte-hartze handiagoa izan dute emakumeen aldetik.

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.

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. Enpresa osasungarriaren programa egitea adostu zenetik, eduki horiek proposatutako tailerretan sartu behar direla uste da.

1. Baliabideen optimizazioa:

- Absentismoa murriztea generoaren araberako arrisku espezifikoari heltzean.
- Langileen txandaketa murriztea lan-giroa hobetzean.
- Eraginkortasun handiagoa prebentzio-neurriak ezartzean, espezifikoagoak baitira.
- Laneko bajei eta istripuei lotutako kostuetan aurrezteak.

2. Errendimendua hobetzea:

- Produktibitatea handitzea, lanpostuak eta zereginak hobeto egokitzeagatik.
- Laneko konpromisoa eta gogobetetze handiagoa.
- Taldeen arteko komunikazioa eta lankidetzak hobetzea.
- Berrikuntza areagotzea, ikuspegi aniztasuna dela eta.

3. Arau-betetze aurreratua:

- Berdintasunaren arloko etorkizuneko erregulazioei aurrea hartzea.
- Legezko arriskuak murriztea.
- Auditorietarako eta ziurtagirietarako prestakuntza hobea.
- Laneko arriskuen prebentziorako sistema indartzea.

4. Kultura-inpaktua:

- Antolaketa-kultura inklusiboagoa garatzea.
- Joera inkontzienteei buruzko sentsibilizazio handiagoa.
- Lan-giroa eta pertsonen arteko harremanak hobetzea.
- Balio korporatiboak indartzea.

5. Lan-osasuneko onurak:

- Osasun-arazo espezifikoaren detekzio goiztiarra.
- Protokoloak eta babes-ekipoak hobeto egokitzea.
- Muskulu- eta eskeleto-arazoak murriztea.
- Laneko estresaren kudeaketa eraginkorragoa.

TRANSFERIGARRITASUNA: Edozein erakunde motari osorik transferi dakiokkeen praktika da, haren jardura 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 erakundeen 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.

 URAREN EUSKAL AGENTZIA  

Nola lortu zure bertsiorik onena elikadura osasungarriarekin eta kudeaketa nutrizionala lanean



Loaren higieena

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

Salud cardiovascular:

Perspectiva de genero prevalencia, el diagnóstico y tratamiento

IMQ Prevención

TE ENSEÑA A IDENTIFICAR UN ATAQUE AL CORAZÓN

HOMBRE

NAÚSEAS Y VÓMITOS. PUEDE SENTIRSE MAL DEL ESTÓMAGO O VOMITAR.

SUDORACIÓN. DE REPENTE PUEDE COMENZAR A SUDAR CON LA PIEL FRÍA Y HÚMEDA.

MAREOS. PUEDE SENTIRSE MAREADO O QUE SE VA A DESMAYAR.

ANSIEDAD. SENSACIÓN DE FATALIDAD O QUE ESTÁ TENIENDO UN ATAQUE DE PÁNICO SIN NINGUN MOTIVO.

DIFICULTAD PARA RESPIRAR. PUEDE JADEAR O TRATAR DE RESPIRAR PROFUNDAMENTE.

DOLOR EN EL PECHO: DOLOR APRETADO O PRESIÓN EN EL CENTRO DEL PECHO QUE DURA MÁS DE UNOS POCOS MINUTOS.

MUJER

DIFICULTAD PARA RESPIRAR. PUEDE JADEAR O TRATAR DE RESPIRAR PROFUNDAMENTE.

FATIGA INUSUAL. PUEDE SENTIRSE MÁS CANSADO DE LO NORMAL O SIN RAZÓN APARENTE.

DOLOR EN EL PECHO: DOLOR APRETADO O PRESIÓN EN EL CENTRO DEL PECHO QUE DURA MÁS DE UNOS POCOS MINUTOS.

SUDORACIÓN. DE REPENTE PUEDE COMENZAR A SUDAR CON LA PIEL FRÍA Y HÚMEDA.

MAREOS. PUEDE SENTIRSE MAREADO O QUE SE VA A DESMAYAR.

Mindfulness:

3. SÍNTOMAS DEL ESTRÉS

- Momentos iniciales: trastornos **leves** = **Señales**
- Intensas, frecuentes o duraderas: **Trastornos en el organismo**.



- 3 niveles de síntomas

Pueden manifestarse de manera diferente entre **mujeres y hombres**,
aunque los hay comunes a ambos géneros.

SÍNTOMAS CONDUCTUALES

Conductas desajustadas o comportamientos compensatorios

Conductas impulsivas **H**

Escape o **evitación** de la situación **H**

Muestras de **hostilidad** **H**

Consumo de sustancias. **H**

Alimentación poco equilibrada.

Desajuste en tiempo de ocio.

Disminución del **rendimiento**.



SÍNTOMAS EMOCIONALES-MENTALES

Tendencia a conectar con determinados estados emocionales

Nerviosismo y ansiedad. **M**

Irritabilidad e irascibilidad. **H**

Pensamientos negativos recurrentes **M**

Falta de motivación.

Dificultades de concentración. **M**

Indefensión aprendida.



¿Cómo experimentamos el estrés?

Perspectiva de género

Existen algunas diferencias en la manera en que hombres y mujeres pueden experimentar el estrés

Respuesta fisiológica:

- **M**: respuesta de “lucha o huida” más activada = **mayor liberación de cortisol** + una mayor activación del SNS.
- **H**: respuesta más **dominante o agresiva**.

Manejo del estrés:

- **M**: buscar **apoyo social y emocional**, incluyendo amistades y familiares.
- **H**: estrategias de **solución de problemas directas** y acciones **físicas**.

Impacto en salud mental y física:

- **M:** más síntomas **físicos y mentales**.
- **H:** más síntomas **conductuales** derivados de irritabilidad, enfado, evitación.

Percepción de la causa del estrés:

- **M:** más propensas a percibir el estrés como resultado de **problemas interpersonales** o relacionados con **roles sociales**.
- **H:** identificar el estrés con **desafíos en el trabajo** o situaciones donde deben **demostrar competencia**.

Estas diferencias son generales y **pueden variar entre individuos**. Además, la forma en que cada persona maneja el estrés puede ser influenciada por **factores personales, sociales y culturales**.



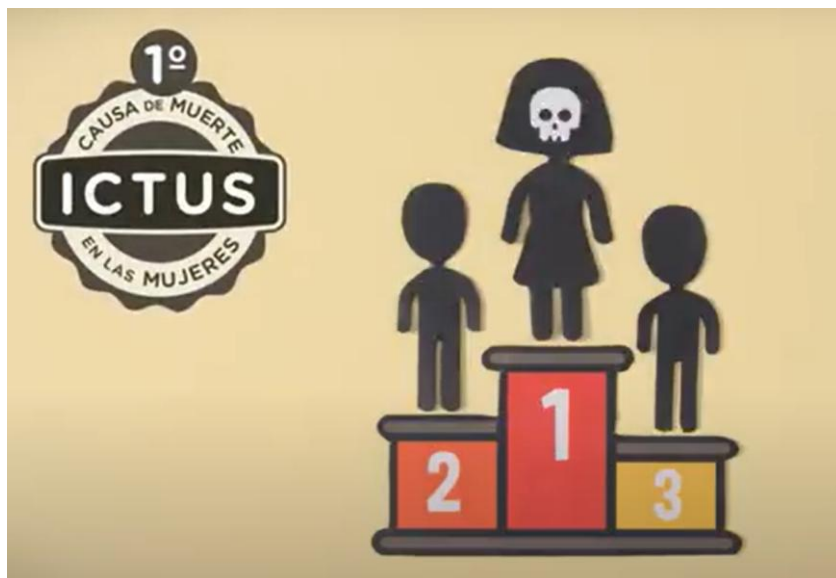
GATAZKEN KUDEAKETA ETA EBAZTEKO SISTEMAK

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.

Emakumeak eta iktusa:

- <https://youtu.be/BM6YKMIB-ml>
- Ictus y Mujer - Prevención - Tú decides.
- Campaña ICTUS y mujer de la Asociación Freno al ICTUS. Video sobre impacto social en la mujer, factores de riesgo específicos del género y prevención. Tú decides!.
- Impacto del ictus en la mujer:
- <https://youtu.be/10n4DxzfCw>



Freno al ICTUS: Ictus y Mujer - Prevención - Tú decides



Fundación Freno al ICTUS
1,05 K suscriptores

Suscribirse

79



Compartir



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. Empresa saludable.

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 2024 y el primer semestre de 2025 se han impartido talleres del programa de Empresa Saludable:

- Dos talleres sobre salud nutricional (Cómo lograr tu mejor versión con una alimentación saludable y Gestión nutricional en el trabajo)
- Taller sobre la higiene del sueño.
- Taller de mindfulness
- Taller de conciencia corporal
- Taller sobre salud cardiovascular

Además, se impartieron un curso de concienciación sobre el ictus y otro sobre la gestión de conflictos y sistemas de resolución. Este último, dirigido al personal de inspección de aguas.

ENTIDAD RESPONSABLE: Agencia Vasca del Agua

Nº DE TRABAJADORAS: 101 **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 50,25%

Nº DE TRABAJADORES: 100 **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 49,75%

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, en lo referente al programa de empresa saludable.

En lo relativo a la formación sobre el ictus, hemos colaborado con la asociación Freno al Ictus, y además de varias charlas de sensibilización en todos los centros de trabajo se ha ofrecido la formación de “ICTUS, PREVENCIÓN Y ACTUACIONES DESDE LA EMPRESA” a toda la plantilla. Como resultado de la misma hemos logrado la calificación de “ESPACIO CEREBROPROTEGIDO”, que tiene el objetivo de reducir el impacto social que representa esta enfermedad cerebrovascular en nuestro país.

FECHA DE COMIENZO: 2024

PERSONA DE CONTACTO: Lorena Baranda Gómez

TELEFONO DE CONTACTO: 945011700

EMAIL DE CONTACTO: lbaranda@uragentzia.eus

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

☐	Estrategia	☐	Uso no sexista de la comunicación y/o de la publicidad
☐	Personas	☐	Transparencia
☐	Alianzas	☐	Días internacionales: campaña 22F, 8M, 17M, 28J y 25N
☐	Proveeduría	☒	Formación y sensibilización
☐	Responsabilidad Social corporativa	☐	Mentoría
☐	Modelo de Gestión	☐	Promoción libre de sesgos sexistas
☐	Transversal	☐	Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
☐	Cualitativo y cuantitativo	☐	Sector mayoritariamente de mujeres/hombre
☐	Gestión sistemática, metodología o proceso	☐	Participación feminista
☐	Diagnóstico	☐	Maternidad y paternidad

	Plan para la igualdad
	Estudios y análisis de género
	Integración en la estrategia
	Feminicidio
	Violencia de género
X	Prevención de riesgos
	Comunicación eficaz/comunicación no violenta
	Comunicación interna
	Comunicación externa
	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

	Conciliación corresponsable
	Organización del tiempo y del espacio
	Cuidados y sostenibilidad de la vida
	Seguridad, salud y bienestar
	Seguridad a la clientela/personas usuarias
	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
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 los ejercicios 2024 y 2025, incorporando contenidos específicos en sus programas.

ASPECTOS INNOVADORES:

A la hora de elaborar el III Plan de Igualdad en el 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.

No ha sido el caso de la formación de concienciación sobre el ictus, donde se han ofrecido contenidos con perspectiva de género, incidiendo en la afección del ictus en las mujeres desde el principio, y sin solicitarlo específicamente.

CARACTERÍSTICAS DIFERENCIADORAS

Como características diferenciadoras de esta iniciativa pueden destacarse:

- La formación con perspectiva de género analiza cómo los mismos riesgos pueden afectar de manera distinta según el género y considera factores específicos como la doble presencia, frente a la formación tradicional, que se centra en riesgos generales sin distinguir impactos diferentes por género
- En cuanto a la metodología, la inclusión de la perspectiva de género en este ámbito formativo permite emplear ejemplos inclusivos, así como promover la participación equilibrada y adaptar los métodos a diferentes estilos de aprendizaje.
-
- Respecto al contenido, la inclusión de la perspectiva de género permite incorporar aspectos como:
 - Adaptación de equipos y herramientas según características físicas diversas.
 - Protocolos específicos para situaciones como embarazo o lactancia.
 - Abordaje de riesgos psicosociales considerando roles sociales y estereotipos.

- A la hora de realizar la evaluación de este tipo de formaciones, se incluyen indicadores desagregados por género y se evalúa el impacto diferencial de las medidas.

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, mindfulness, salud cardiovascular y conciencia corporal), permite entender que las necesidades específicas (nutricionales, de descanso, posturales, etc.) 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.

Asimismo, en la formación de concienciación y prevención del ictus, hemos podido ver la enorme incidencia de esta enfermedad en las mujeres, siendo la primera causa de muerte para las mujeres en nuestro país. Incluso la sintomatología, fundamente para poder actuar en su caso, puede ser diferente en mujeres y hombres, así como las posibles causas.

En cuanto a indicadores cuantitativos y cualitativos que nos den información sobre la práctica realizada, se han analizado las encuestas efectuadas una vez finalizadas las acciones formativas. Hemos podido comprobar que las encuestas sobre las formaciones realizadas arrojan resultados muy positivos, se ha valorado muy bien esta formación por la plantilla.

Los talleres mejor valorados han sido los de salud nutricional, se ha considerado por las personas participantes que sería interesante hacer más talleres relacionados con el tema de la alimentación. El taller de higiene del sueño se consideró interesante pero no tuvo tanto impacto en los participantes como los talleres de salud nutricional.

Los talleres de Mindfulness han tenido muy buena acogida en el caso de algunos grupos, pero no tan positiva en otros. Se ha concluido que las opiniones más favorables se han dado en los grupos más reducidos, dado que al ser talleres presenciales han permitido una mejor participación. En otros casos se ha concluido que faltaba parte práctica o incluso ejemplos.

En general todos los talleres han tenido buena acogida y la gente sigue interesada en seguir recibiendo información sobre distintos temas que pueden ayudarles a mejorar su salud.

Los talleres planteados en este ámbito representan la primera fase del proyecto de empresa saludable, consistente en la concienciación, formación e información a toda la plantilla. Como siguiente fase de este proceso y de cara al segundo semestre de 2025 se activarán medidas particulares (profesionales del campo de la psicología). En concreto se ha aprobado la contratación de un programa específico de atención a la persona empleada, denominado PAE (Programa de Atención Emocional).

El PAE es un servicio de asistencia/atención que la Agencia Vasca del Agua ofrece a las personas trabajadoras con la finalidad de dar soporte y asesoramiento en la resolución de sus problemas psicoemocionales tanto personales como laborales, con el objetivo de reducir el impacto de éstos, sobre su salud y su rendimiento laboral. Las situaciones antes las que se podrían activar el PAE pueden venir originadas por conflictos vinculados a aspectos laborales o bien a aspectos personales (incluyendo situaciones de maltrato, violencia de género, falta de confianza, baja autoestima). Se articularía a través sesiones individuales o grupales con psicólogos/as para recibir herramientas para tratar temas concretos. Estos profesionales han de estar formados en el ámbito de Igualdad de Mujeres y Hombres.

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 ha sido el siguiente (englobando los costes de 2024 y 2025):

Programa alimentación saludable	2.560,00€
Higiene del sueño	1.280,00€
Mindfulness	6.850,00€
Conciencia corporal	1.544,00€
Riesgo cardiovascular	960,00€
Gestión de conflictos (inspección)	3.360,00€
Concienciación ictus	7.350,75€

TOTAL	23.904,75€
-------	------------

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	Total	% plantilla
Cómo lograr tu mejor versión con una alimentación saludable	48	32	80	42%
Gestión nutricional en el trabajo	50	26	76	40%
Higiene del sueño	48	31	79	42%
Salud cardiovascular	32	20	52	27%
Mindfulness	25	11	36	19%
Conciencia corporal	35	15	50	26%
Gestión de conflictos (personal de inspección de aguas)	10	18	28	15%
Concienciación ictus	59	22	81	43%
TOTAL	307	175	482	

Las acciones de formación y sensibilización llevadas a cabo han tenido una notable mayor participación por parte de las mujeres.

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.

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 la realización del programa de empresa saludable se considera la necesidad de inclusión de estos contenidos en los talleres propuestos.

El personal ha valorado de forma positiva esta iniciativa, y desde la organización se considera que la inclusión de la perspectiva de género en las formaciones transversales, y en concreto en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, puede redundar en:

1. Optimización de Recursos:

- Reducción del absentismo al abordar riesgos específicos por género.
- Disminución de la rotación de personal al mejorar el clima laboral.
- Mayor eficiencia en la implementación de medidas preventivas al ser más específicas.
- Ahorro en costes asociados a bajas laborales y accidentes.

2. Mejora del Rendimiento:

- Aumento de la productividad por mejor adaptación de puestos y tareas.
- Mayor compromiso y satisfacción laboral.
- Mejora en la comunicación y colaboración entre equipos.
- Incremento de la innovación por la diversidad de perspectivas.

3. Cumplimiento Normativo Avanzado:

- Anticipación a futuras regulaciones en materia de igualdad.
- Reducción de riesgos legales.
- Mejor preparación para auditorías y certificaciones.
- Fortalecimiento del sistema de prevención de riesgos laborales.

4. Impacto Cultural:

- Desarrollo de una cultura organizacional más inclusiva.
- Mayor sensibilización sobre sesgos inconscientes.
- Mejora del clima laboral y las relaciones interpersonales.
- Fortalecimiento de los valores corporativos.

5. Beneficios en Salud Laboral:

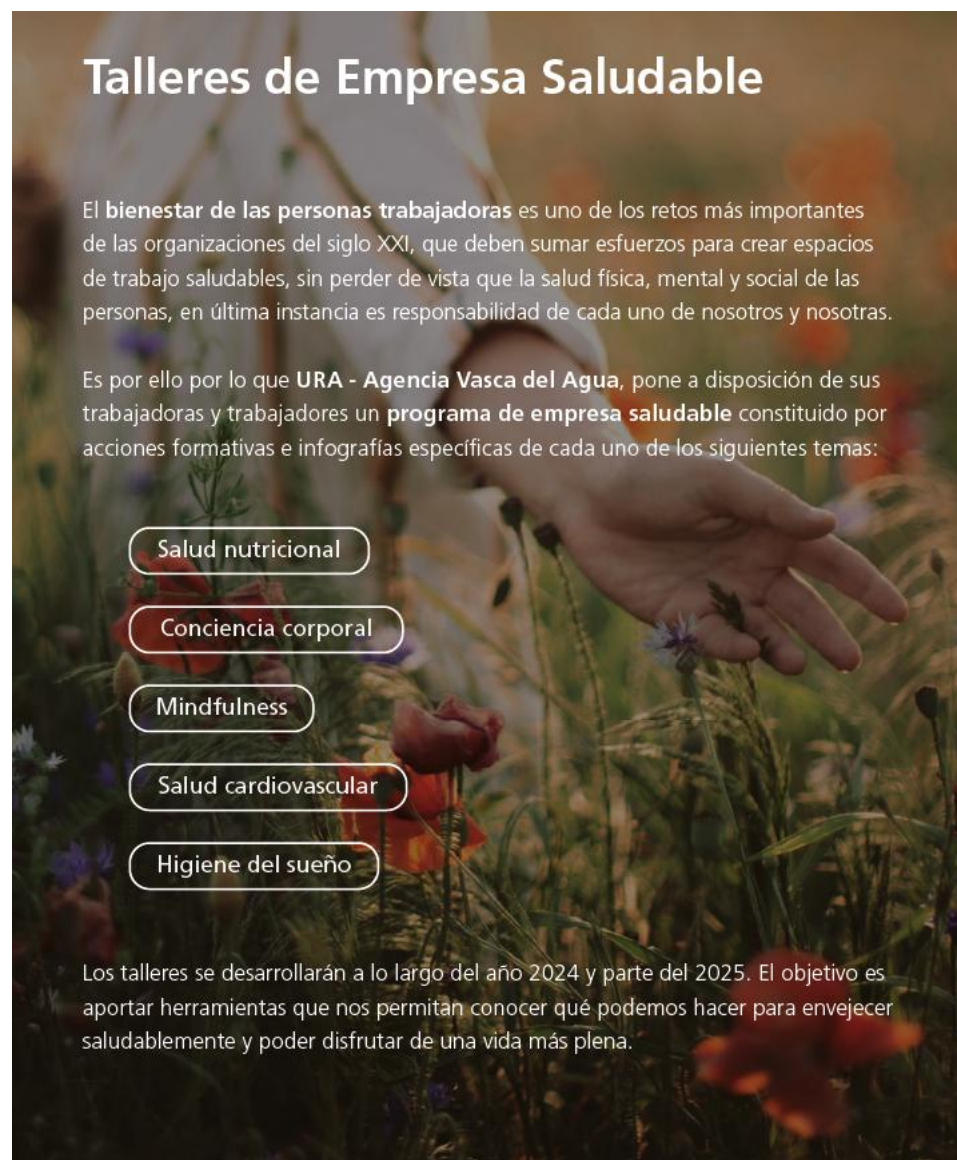
- Detección temprana de problemas de salud específicos.
- Mejor adaptación de protocolos y equipos de protección.
- Reducción de trastornos musculoesqueléticos.
- Gestión más eficaz del estrés laboral.

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

Salud cardiovascular:

Perspectiva de genero prevalencia, el diagnóstico y tratamiento

IMQ Prevención

TE ENSEÑA A IDENTIFICAR UN ATAQUE AL CORAZÓN

NAÚSEAS Y VÓMITOS: PUEDE SENTIRSE MAL DEL ESTÓMAGO O VOMITAR.
 SUDORACIÓN: DE REPENTE PUEDE COMENZAR A SUDAR CON LA PIEL FRÍA Y HÚMEDA.
 MAREOS: PUEDE SENTIRSE MAREADO O QUE SE VA A DESMAYAR.
 ANSIEDAD: SENSACIÓN DE FATALIDAD O QUE ESTÁ TENIENDO UN ATAQUE DE PÁNICO SIN NINGÚN MOTIVO.
 DIFICULTAD PARA RESPIRAR: PUEDE JADEAR O TRATAR DE RESPIRAR PROFUNDAMENTE.
 DOLOR EN EL PECHO: DOLOR APRETADO O PRESIÓN EN EL CENTRO DEL PECHO QUE DURA MÁS DE UNOS POCOS MINUTOS.

HOMBRE

DIFICULTAD PARA RESPIRAR: PUEDE JADEAR O TRATAR DE RESPIRAR PROFUNDAMENTE.
 INCAPACIDAD PARA DORMIR: PUEDE EXPERIMENTAR INSOMNIO.
 FATIGA INUSUAL: PUEDE SENTIRSE MÁS CANSADO DE LO NORMAL O SIN RAZÓN APARENTE.
 DOLOR EN EL PECHO: DOLOR APRETADO O PRESIÓN EN EL CENTRO DEL PECHO QUE DURA MÁS DE UNOS POCOS MINUTOS.
 SUDORACIÓN: DE REPENTE PUEDE COMENZAR A SUDAR CON LA PIEL FRÍA Y HÚMEDA.
 MAREOS: PUEDE SENTIRSE MAREADO O QUE SE VA A DESMAYAR.

MUJER

Mindfulness

3. SÍNTOMAS DEL ESTRÉS

- Momentos iniciales: trastornos **leves** = **Señales**
- Intensas, frecuentes o duraderas: **Trastornos en el organismo**.



- 3 niveles de síntomas

Pueden manifestarse de manera diferente entre **mujeres y hombres**,
aunque los hay comunes a ambos géneros.

SÍNTOMAS CONDUCTUALES

Conductas desajustadas o comportamientos compensatorios

Conductas impulsivas **H**

Escape o **evitación** de la situación **H**

Muestras de **hostilidad** **H**

Consumo de sustancias. **H**

Alimentación poco equilibrada.

Desajuste en tiempo de ocio.

Disminución del **rendimiento**.



SÍNTOMAS EMOCIONALES-MENTALES

Tendencia a conectar con determinados estados emocionales

Nerviosismo y ansiedad. **M**

Irritabilidad e irascibilidad. **H**

Pensamientos negativos recurrentes **M**

Falta de motivación.

Dificultades de concentración. **M**

Indefensión aprendida.



FUENTES DEL ESTRÉS

HOMBRES

Presiones laborales

- proveedores principales, rendimiento, seguridad y expectativas laborales.

Problemas financieros

Presiones sociales

- expectativas sobre la masculinidad, fuerte o exitoso.

Problemas de salud

- estigma asociado a buscar ayuda por salud mental.

MUJERES

Equilibrio trabajo-familia

- doble jornada.

Desigualdades laborales

- discriminación salarial, falta de oportunidades de ascenso.

Cuidado de p. dependientes

- responsabilidades, cuidado hijos, familiares mayores, etc.

Imagen corporal

- estándares de belleza y juventud.

Las fuentes de estrés pueden variar ampliamente según el **contexto cultural, social y económico** específico de cada persona.

¿Cómo experimentamos el estrés?

Perspectiva de género

Existen algunas diferencias en la manera en que hombres y mujeres pueden experimentar el estrés

Respuesta fisiológica:

- **M:** respuesta de “lucha o huida” más activada = **mayor liberación de cortisol** + una mayor activación del SNS.
- **H:** respuesta más **dominante o agresiva**.

Manejo del estrés:

- **M:** buscar **apoyo social y emocional**, incluyendo amistades y familiares.
- **H:** estrategias de **solución de problemas directas** y acciones **físicas**.

 **IMQ** Prevención

Impacto en salud mental y física:

- **M:** más síntomas **físicos y mentales**.
- **H:** más síntomas **conductuales** derivados de irritabilidad, enfado, evitación.

Percepción de la causa del estrés:

- **M:** más propensas a percibir el estrés como resultado de **problemas interpersonales** o relacionados con **roles sociales**.
- **H:** identificar el estrés con **desafíos en el trabajo** o situaciones donde deben **demostrar competencia**.

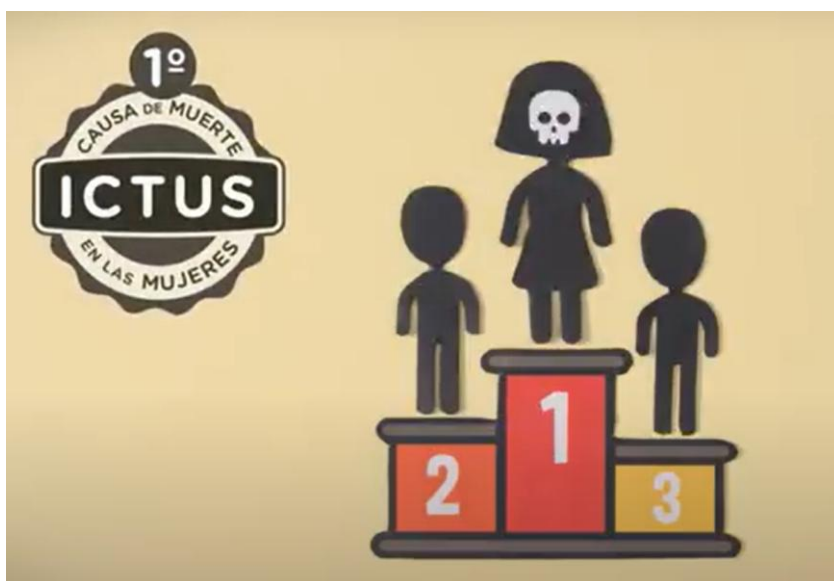
Estas diferencias son generales y **pueden variar entre individuos**. Además, la forma en que cada persona maneja el estrés puede ser influenciada por **factores personales, sociales y culturales**.

 **IMQ** Prevención

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.

“MUJER E ICTUS”

- <https://youtu.be/BM6YKMIB-mI>
- Ictus y Mujer - Prevención - Tú decides.
- Campaña ICTUS y mujer de la Asociación Freno al ICTUS. Video sobre impacto social en la mujer, factores de riesgo específicos del genero y prevención. Tú decides!.
- Impacto del ictus en la mujer:
- <https://youtu.be/10n4DxzfCw>





Freno al ICTUS: Ictus y Mujer - Prevención - Tú decides



Fundación Freno al ICTUS
1,05 K suscriptores

Suscribirse

👍 79



➦ Compartir

