



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:

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

ENTITATE ARDURADUNA:

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: Guztiraren gaineko portzentajea:

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: Guztiraren gaineko portzentajea:

WEBGUNEA:

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:

HASIERA DATA:

HARREMANETARAKO PERTSONA

HARREMANETARAKO TELEFONOA:

HARREMANETARAKO E-MAILA:

| HITZ GAKOAK: Praktikak harreman handien duen 5 kontzeptuak hurrengoak dira: | |
|--|---|
| Estrategia | Enplegarritasuna |
| Pertsonak | Maskulinitateko sektorea |
| Aliantzak | Lanaldiaren murrizketa |
| Hornitzaileak | Baimenak |
| Erakunde Eredua | Amatasuna eta aitatasuna |
| Zeharkakoa | Kontziliazioa Erantzukidea |
| Kualitatibo eta kuantitatiboa | Telelana |
| Kudeaketa Sistemak edo prozesua | Denboraren eta espazioaren antolamendua |
| Diagnostikoa | Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna |
| Berdintasunerako plana | Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea |
| Ikerketak eta genero analisiak | Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta |
| Estrategian Integrazioa | Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako protokoloa |
| Feminizidua | Lan baldintzak |
| Genero-indarkeria | Ordainsari-politika |
| Jazarpen-puntu beltza | Saillapen profesionala |
| Arriskuaren aurrekustea | Kristalezko sabaia |
| Barne komunikazioa | Lidergoa |
| Kanpoko Komunikazioa | Parte-hartzea |

| | | | |
|--|---|--|-----------------------------------|
| | Komunikazio ez-sexista | | Interseksionalitatea, Aniztasuna |
| | Gardentasuna | | Genero-ikuspegia |
| | Publizitatea | | Emakume erreferenteen ikusaraztea |
| | Nazioarteko egunak: kanpaina 22F, 8M, 25A | | Autodefentsa feminista |
| | Formazioa eta Sensibilizazioa | | Ahalduntzea |
| | STEAM | | LGTBIQ+ politikak |
| | Mentoretza | | Berdintasunezko maskulinitateak |
| | Pertsonen hautaketa eta barne promozioa | | Emakume migratzaileak |
| | | | Gizarte Esku-hartzea |
| | | | |

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

| | |
|--|--|
| | Hezkuntza |
| | Industria eta zerbitzuak |
| | Bestelakoak |
| | Osasun arloa |
| | Zerbitzu publikoa / Herri administrazioa |
| | Gizarte zerbitzuak |

DESKRIBAPENA:

ALDERDI BERRITZAILEAK:

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

ERAGINKORRA:

PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:



DOKUMENTATUA:

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

TRANSFERIGARRITASUNA:

IKASKUNTZA:

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: TRABAJAMOS CON PERSONAS USUARIAS EN MATERIA DE IGUALDAD

OBJETIVOS QUE PERSIGUE: La perspectiva de género es prioritaria para nuestra organización, somos una organización sanitaria comprometida con la igualdad y nos esforzamos en abordarla desde diferentes enfoques y trabajando con las personas que atendemos. En el caso de esta buena práctica, el objetivo de la Red de Salud Mental de Bizkaia es abordar la igualdad mediante diferentes acciones contando con las personas usuarias que atendemos, buscando que Euskadi sea referente en materia de igualdad de mujeres y hombres.

ENTIDAD RESPONSABLE: Red de Salud Mental de Bizkaia

Nº DE TRABAJADORAS: 800 **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 81,21%

Nº DE TRABAJADORES: 185 **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 18,79%

WEB: <https://www.osakidetza.euskadi.eus/portada-red-salud-mental-bizkaia/>

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA: Fundación Athletic Club, Madejas Contra la Violencia Sexista

FECHA DE COMIENZO: 2019

PERSONAS DE CONTACTO: Ainara Berasaluce

TELEFONO DE CONTACTO: 607 18 23 58

EMAILS DE CONTACTO: ainara.berasalucemartinez@osakidetza.eus

| PALABRAS CLAVE: Los 5 conceptos con los que más relación tiene la práctica son los siguientes: | | | |
|---|------------------------------------|--|---------------------------------------|
| X | Estrategia | | Empleabilidad |
| | Personas | | Sector Masculinizado |
| | Alianzas | | Reducción de Jornada |
| | Proveeduría | | Permisos |
| | Responsabilidad Social corporativa | | Maternidad y paternidad |
| | Modelo de Gestión | | Conciliación corresponsable |
| | Transversal | | Teletrabajo |
| | Cualitativo y cuantitativo | | Organización del tiempo y del espacio |
| | Gestión Sistemática o proceso | | Cuidados y sostenibilidad de la vida |
| | Diagnóstico | | Seguridad, Salud y Bienestar |

| | | | |
|---|--|---|---|
| X | Plan para la igualdad | X | Atención a la clientela/personas usuarias |
| | Estudios y análisis de género | | Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo |
| | Integración en la estrategia | | Condiciones laborales |
| | Feminicidio | | Política retributiva |
| | Violencia de género | | Clasificación profesional |
| | Anticipación del riesgo | | Techo de cristal |
| | Comunicación Interna | | Liderazgo |
| | Comunicación externa | | Participación |
| | Comunicación no sexista | | Interseccionalidad, Diversidad |
| | Transparencia | X | Perspectiva de Género |
| | Publicidad | | Visibilización de mujeres referentes |
| X | Días internacionales: campaña 22F, 8M, 25N | | Autodefensa feminista |
| | Formación y Sensibilización | | Empoderamiento |
| | STEAM | | Políticas LGTBIQ+ |
| | Mentorazgo | | Masculinidades igualitarias |
| | Selección de personas y Promoción interna | | Mujeres migrantes |
| | | | Intervención Social |

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:

| | |
|---|---|
| | Educación |
| | Industria y servicios |
| | Otros |
| X | Salud |
| | Servicios públicos / Administración pública |
| | Servicios sociales |

DESCRIPCIÓN:

En el marco del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-24, cuyo proceso de elaboración comienza en 2015 y se ha ido desarrollando hasta 2020, la RSMB ha ido avanzando en la materia referida mediante la incorporación de acciones y actuaciones que han ido marcando el camino hacia el objetivo señalado.

Cabe destacar la creación de la comisión de igualdad de la organización (Resoluciones nº 575/2021, de 24 de junio y nº 668/2021, de 8 de septiembre), la de confidencialidad (Resolución nº 831, de 19 de noviembre), el nombramiento de la referente de igualdad para la RSMB (Resolución nº 673/2021, 8 de septiembre), la comisión de violencia de género de la RSMB (Resolución 553/2018, de 25 de mayo). Señalar que la comisión de violencia de género (VG) está enfocada a abordar la violencia de género de las mujeres usuarias que atendemos.

Asimismo, cabe destacar el trabajo derivado de cada una de estas comisiones, así como la formación que en la materia se ha incorporado a nuestros planes formativos (ver tabla 2) y el apartado sobre igualdad creado en nuestra intranet (ver figura 1).

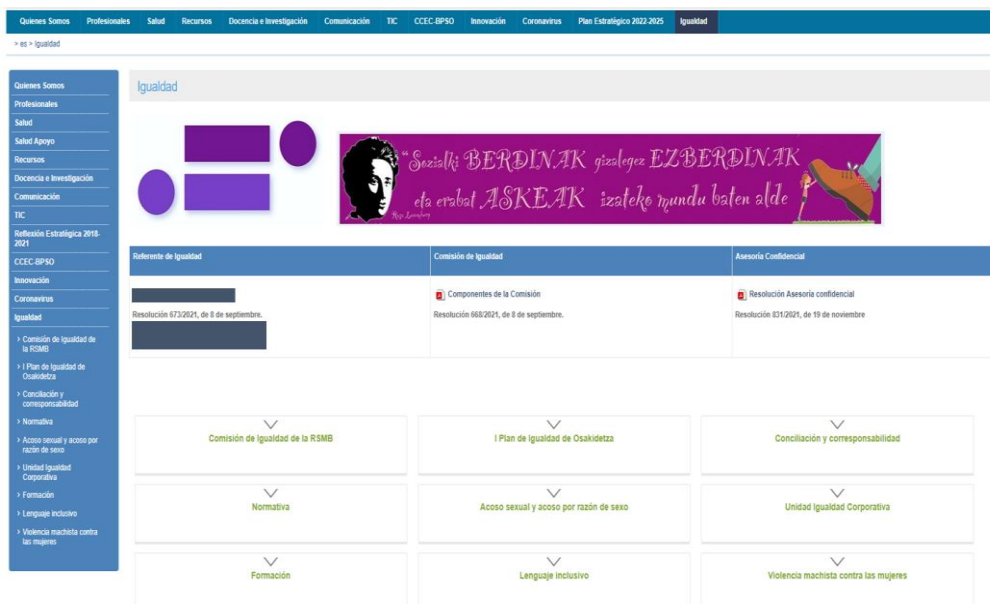


Figura 1. Apartado de Igualdad en la intranet de la organización.

Desde el 2021 la comisión de igualdad y su referente de igualdad, junto con diferentes personas que trabajan en la RSMB, hemos trabajado en el despliegue del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024). Además de desplegar el Plan de Igualdad, queriendo dar un paso más allá con el fin de aportar un valor añadido al mismo, apostamos también por trabajar con las personas usuarias en materia de igualdad:

- 1) Desarrollamos intervenciones para las mujeres que atendemos.
- 2) Incorporamos a las personas usuarias en el desarrollo de acciones en materia de igualdad.

Esta práctica surge de la necesidad de plantear acciones de cara a disminuir las diferencias de género entre las personas usuarias, trabajar con perspectiva de género con mujeres con enfermedad mental que de por si sufren un mayor estigma que los hombres.

Esta práctica se ha desarrollado a lo largo de los años gracias a la participación de muchas personas, las propuestas de las acciones procedían de la comisión de igualdad, de profesionales de la organización y de las propias mujeres usuarias de nuestra atención. Cada acción ha sido planificada y se ha desarrollado de manera independiente adaptándola a las necesidades de las personas usuarias, las características de cada centro/dispositivo donde se atiende y teniendo en cuenta el Plan de Igualdad.

ASPECTOS INNOVADORES:

Las acciones derivadas planteadas en beneficio de las personas usuarias son novedosas, se ha utilizado la creatividad en su desarrollo mediante brainstorming y se ha contado con las personas usuarias además de las y los profesionales. El aspecto innovador de esta acción radica en la incorporación de las personas usuarias y trabajar de forma conjunta con ellas en diferentes acciones en materia de igualdad de género, avanzando así en la humanización. Esto supone una transformación en la forma de trabajar y atender a las personas. Por un lado, se hace innovación en los servicios mediante una atención con perspectiva de género y, por otro lado, además de las y los profesionales de la salud, se incorpora una parte interesada (stakeholder) fundamental para la RSMB, las personas usuarias, que son receptoras de nuestra atención, pasando así a ser parte activa y protagonistas a la hora de trabajar acciones en materia de igualdad, lo que supone una nueva forma de relacionarse con el entorno.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

Han participado profesionales de diferentes categorías de la Red de Salud Mental de Bizkaia (Osakidetza) y se han beneficiado un alto número de personas usuarias, teniendo un gran impacto a nivel social, a nivel asistencial y a nivel personal para las personas que han participado. Se han puesto en marcha numerosas acciones lo que ayuda a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres y a avanzar hacia una igualdad más real.

Hemos puesto en marcha las siguientes acciones:

INTERVENCIONES PARA LAS MUJERES QUE ATENDEMOS:

- 1. Grupo de mujeres y alcoholismo en el Centro de Salud Mental de Adicciones de Barakaldo:**
El grupo de mujeres y alcohol es un grupo dirigido a mujeres atendidas en los Centros de Salud Mental de comarca Ezkerraldea con problemas derivados del consumo de alcohol basado en el modelo de prevención de recaídas de Marlatt y Gordon (1985). Es un grupo psicoterapéutico que se realiza de octubre a junio, en horario de mañana, los jueves de 10 a 12h, dirigido por la Psicóloga Clínica del centro acompañada por la Trabajadora Social en papel de coterapeuta, en cada grupo suelen participar 8 mujeres. Entre los objetivos que se trabajan se encuentran: “Aprender a identificar y abordar situaciones de discriminación por género que puedan surgir en las relaciones interpersonales” y “Luchar contra el estigma de ser mujer y presentar un problema por consumo de alcohol”.
- 2. Grupo de mujeres en Primeros Episodios Psicóticos:** Este grupo de 11 mujeres fue creado debido a algunas de las dificultades que tenían las mujeres del grupo con la participación en ciertas actividades de ocio (especialmente las culturales y deportivas) debido a complejos físicos y las exigencias externas marcadas por el hecho de ser mujeres (canon de belleza, sexualización del cuerpo femenino, estereotipos, mujer y salud mental, etc.). El grupo es liderado por la Terapeuta Ocupacional del centro y son las mujeres del grupo las que proponen los temas a abordar en función de sus necesidades (referentes femeninos e historia del

feminismo, exploración deportiva y recursos para mujeres, ciclo menstrual, participación de las mujeres en los grupos de terapia entre otros).

3. **Grupo de mujeres en el hospital de día de Manuene:** El grupo de mujeres liderado por 2 Educadoras Sociales se reúne con una frecuencia quincenal. En la actualidad participan 7 mujeres usuarias de nuestra atención y se trabajan diferentes temas en función de sus necesidades incluyendo las siguientes:
 - Contenido de Igualdad y de la perspectiva de género, de cualquier tema o información que surge en los propios grupos.
 - Se fortalece el autoconcepto, quién soy, cómo soy, cómo quiero ser.
 - Se fortalece la autoestima
 - Etc.
4. **Grupo de mujeres en el Hospital de Día de Garamendi/Ajuriaguerra:** Hacen un grupo de mujeres, donde participan unas 11 mujeres, los viernes desde el 2020. Está liderado por la Terapeuta Ocupacional y la Enfermera es coterapeuta. El grupo aborda temas en función de las necesidades de las mujeres incluyendo: el autocuidado, salud sexual y reproductiva, autoestima, etc.
5. **Intervenciones de enfermería con perspectiva de género para personas con trastorno por uso de sustancias (alcoholismo y opioides):** Se estima que el 80 % de las mujeres con trastorno por uso de sustancias sufren violencia de género que favorece la aparición y el mantenimiento de los consumos además de más agresiones (Osakidetza, 2019). Los dispositivos que prestan atención en adicciones están integrados en una red compleja de organizaciones y profesionales de muy diversa índole. Por ello, las y los profesionales de enfermería de nuestra organización ofrecen una respuesta continuada, coordinada y eficaz para las mujeres por tener una mayor vulnerabilidad y la perspectiva de género, adecuando así las intervenciones a las diferentes necesidades de cada género.
6. **Programa de atención para personas con trastorno inestable emocional (TIEP) de la personalidad (Programa TIEP) en Centros de Salud Mental (CSM).** El TIEP es un trastorno mental potencialmente grave tanto psicopatológica como funcionalmente y que es especialmente prevalente en mujeres. Las mujeres con TIEP son especialmente vulnerables a relaciones de abuso y maltrato, sumado al hecho de padecer un trastorno con alto estigma asociado. La atención específica a estas personas con TIEP está recogida en las directrices del Consejo Asesor de Salud Mental de la CAPV y son los de atención prioritaria en los CSM según las recomendaciones de la Red de Salud Mental de Bizkaia (RSMB). El programa TIEP ofrece tratamiento específico a dicha patología. Actualmente el 91% de las personas usuarias del programa TIEP son mujeres.



7. **Actividad de multideporte con perspectiva de género con la Fundación Athletic Club:** Se creó en el año 2019 y surge como producto de la reflexión desde la RSMB. A pesar de que participábamos en una liga de fútbol para personas usuarias que lleva 25 años activa y que desde el inicio se tuvo en cuenta la perspectiva de género mediante una participación mixta, se observó que un gran número de mujeres se quedaban autoexcluidas por no sentir afinidad por el fútbol. Por ello, se incluyó la actividad de multideporte para incorporar las preferencias de las mujeres y poder optar a los beneficios aportados por estas actividades, además de una herramienta inclusiva para este colectivo tan vulnerable. Por todo esto y basándonos en el principio de equidad e igualdad, se le propuso a la Fundación Athletic Club la creación del Proyecto Multideporte. El número de sesiones impartidas en el ejercicio del 2021 fue de 27 sesiones semanales teniendo en cuenta que participan 22 dispositivos de la RSMB con una frecuencia de 1-2 sesiones durante 11 meses constituyendo un total de 1215 sesiones. En el marco del convenio con la Fundación Athletic Club han participado en actividades deportivas un total de 106 mujeres usuarias de nuestra atención.

ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD CONTANDO CON LAS PERSONAS USUARIAS:

Desde la comisión de igualdad se han impulsado diferentes acciones. En relación las acciones en materia de igualdad contando con las personas usuarias, se han impulsado diferentes campañas:

1. **11 de febrero “Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia”:** En el año 2022 se creó el certamen de fotografía en la RSMB bajo la temática del día internacional de la Mujer y la niña en la ciencia. Al certamen se presentaron profesionales y personas usuarias de diferentes hospitales de día de forma conjunta. En total participaron 42 personas usuarias.
2. **8 de marzo “Día Internacional de la Mujer”** Desde los hospitales de día durante la semana del 8 de marzo de forma anual desde el año 2021, se trabajan distintas dinámicas con temática sobre igualdad, historia de por qué se celebra el 8 de marzo. Se organiza un posterior debate al respecto para recoger las impresiones de las y los usuarios del dispositivo y se les invita a formar parte del movimiento social relacionado con el 8M. Participaron profesionales y personas usuarias (24 personas en total).
3. **25 de noviembre “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”:** Desde la RSMB se realizó en el 2022 una distribución de chapas moradas tanto para la plantilla como para personas usuarias y se realizó una colaboración con Madejas Contra la Violencia Sexista, personas usuarias y profesionales utilizaron las madejas de la Asociación para dar visibilidad a la problemática de la violencia sexista. Además, igual que en otras fechas señaladas, se realiza un análisis de forma conjunta (profesionales y personas usuarias) tratando de conocer la historia del 25 de noviembre, el por qué de su celebración, y se realiza alguna actividad relacionada con el tema. Asimismo, todas y todos decoran el centro/dispositivo mediante trabajo colaborativo (participaron más de 100 personas).

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

Esta buena práctica se encuentra alineada con la política y estrategia de la Organización. En concreto dentro del Plan Estratégico 2022-2025 de la Red de Salud Mental de Bizkaia se incluyó como acción **“Avanzar en la igualdad y perspectiva de género”** dentro del Reto 3.

La buena práctica está alineada con el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024), atendiendo a la planificación y evaluación del mencionado Plan. Se realiza un seguimiento cuatrimestral y evaluación anual con el fin de establecer mejoras.

La Comisión de igualdad y las y los profesionales de la Red de Salud Mental de Bizkaia que trabajan con las personas usuarias, respaldadas por la mencionada comisión, desarrollan acciones de forma continua y a nivel transversal.

Tanto el Plan de igualdad como las diferentes acciones realizadas son difundidas a nivel interno (intranet, email, jornadas, boletines etc.) y externo (p.ej. LinkedIn, jornadas y congresos).

Dentro de la difusión en Jornadas y Congresos destacamos las siguientes ponencias/comunicaciones realizadas por 7 mujeres (ver tabla 1):

| TÍTULO DE LA PONENCIA | EVENTO | LUGAR Y FECHA |
|---|--|--|
| <i>Perspectiva forense de la ley de violencia de género. Instrumentos de valoración de riesgos</i> | Colaboración de la RSMB y el Instituto Vasco de Medicina Legal. 10ª Reunión de la Comisión de Violencia de género de la RSMB | Bilbao, 9 de marzo de 2021 |
| <i>Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Osakidetza I. Plana</i> | Elkarrekin ikasten (Jornada de la Red de Salud mental de Bizkaia) | Bilbao, 28 de octubre de 2021 |
| <i>Sensibilidad de género en los planes de Salud Mental.</i> | XXXIX Congreso Nacional de enfermería de Salud Mental | Pamplona, 6-8 abril de 2022 |
| <i>Comisión de Violencia de género en la Red de Salud Mental de Bizkaia</i> - <i>La necesidad de su creación, 2018</i> - <i>Un ejemplo de su efectividad en nuestra Organización.</i> | X Jornadas sobre Violencia de género. Reconocer para reparar, reparar para recuperar la salud. | Bilbao, 13 de mayo de 2022 Palacio Euskalduna |
| <i>Avances de la Comisión de violencia de género:</i> - <i>La necesidad de su creación, 2018.</i> - <i>Un ejemplo de su efectividad en nuestra Organización, 2021</i> | Elkarrekin ikasten | Bilbao, 26 de octubre de 2022 |

Tabla 1. Difusión en Jornadas y Congresos

En relación a la difusión en redes sociales mostramos unos ejemplos para su consulta de noticias en LinkedIn:

- https://www.linkedin.com/posts/red-de-salud-mental-de-bizkaia-bizkaiko-osasun-mentaleko-sarea-osakidetza-la-rsmb-colabora-activamente-para-mostrar-activity-7001898631125450752-1zuw?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
- https://www.linkedin.com/posts/red-de-salud-mental-de-bizkaia-bizkaiko-osasun-mentaleko-sarea-osakidetza-25n-activity-7004003441232502785-R0fn?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

Asimismo, la comisión de igualdad y la comisión de violencia de género han contribuido en el desarrollo de la formación, en la elaboración de material etc. En relación a la formación, todo el equipo directivo ha recibido formación en igualdad y ofrecemos formación continuada en materia de igualdad a las y los profesionales de la Red de Salud Mental de Bizkaia (ver tabla 2).

| FORMACIÓN EN IGUALDAD 2021-2023 | | | | | |
|---------------------------------|--|-----------|---------------|---------------|-------------|
| Organización | Título curso | Ediciones | Hombres | Mujeres | TOTAL |
| RSMB | Interculturalidad y VG | 3 | 3 | 57 | 60 |
| | Difusión de la guía de VG | 36 | 89 | 423 | 512 |
| O. Central | Abordaje de la violencia de género para profesionales de la salud en Osakidetza | 2 | 1 | 19 | 20 |
| | Acercándonos a la igualdad de mujeres y hombres | 12 | 21 | 219 | 220 |
| | Capacitación para la gestión del Plan de Igualdad de Osakidetza | 8 | 2 | 18 | 20 |
| | Curso de especialización en intervención en situaciones de Violencia Machista | 1 | 0 | 11 | 11 |
| | Formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y para la perspectiva de género. Personal directivo_síncrono | 1 | 2 | 3 | 5 |
| | Formación en materia de igualdad de mujeres y hombres. Mandos intermedios_síncrono | 4 | 6 | 26 | 32 |
| | Fundamentos generales de la violencia de género | 9 | 16 | 123 | 139 |
| | Guía de actuación ante la violencia de género y las agresiones sexuales en Euskadi | 1 | 0 | 1 | 1 |
| | Interculturalidad y violencia de género | 4 | 0 | 6 | 6 |
| | Malestares de género y salud | 4 | 0 | 13 | 13 |
| | Masculinidad y violencia machista | 2 | 3 | 1 | 4 |
| | Masculinidad, igualdad y cambio de valores_síncrono | 4 | 5 | 1 | 6 |
| | Protocolo frente acoso sexual y por razón de sexo en Osakidetza | 1 | 1 | 5 | 6 |
| | Violencia contra las mujeres: curso básico | 3 | 2 | 26 | 28 |
| | X Jornada sobre violencia de género: Reconocer para reparar, reparar para recuperar la salud | 1 | 0 | 23 | 23 |
| TOTALES | | 96 | 151 | 975 | 1106 |
| | | | 13,65% | 88,16% | |

Tabla 2. Formación en Igualdad en la RSMB

Dentro de la formación queremos destacar la formación realizada para la difusión de la guía de violencia de género de Osakidetza donde han participado más de 500 personas (ver tabla 2).

Todas las acciones señaladas son de carácter continuo ya que buscamos promover la igualdad de forma sostenida en el tiempo.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

La Red de Salud Mental de Bizkaia es una organización sanitaria pública con una partida presupuestaria de carácter anual. Las actividades realizadas no tienen un coste añadido ya que se realizan con los recursos disponibles en la organización, tanto personas como materiales.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

Esta buena práctica incluye acciones que se han desarrollado en diferentes centros/dispositivos dentro de la Organización contando con la participación de más de 400 personas (profesionales y personas usuarias). Dentro de las intervenciones para las mujeres que atendemos hemos incluido más de 274 mujeres.

En relación a la formación destacar la amplia formación desarrollada donde han participado 975 mujeres y 151 hombres, así como la difusión sobre igualdad realizada por 7 mujeres en eventos científicos.

DOCUMENTADA:

A continuación, incluimos pantallazos de ejemplo de algunas de las acciones:

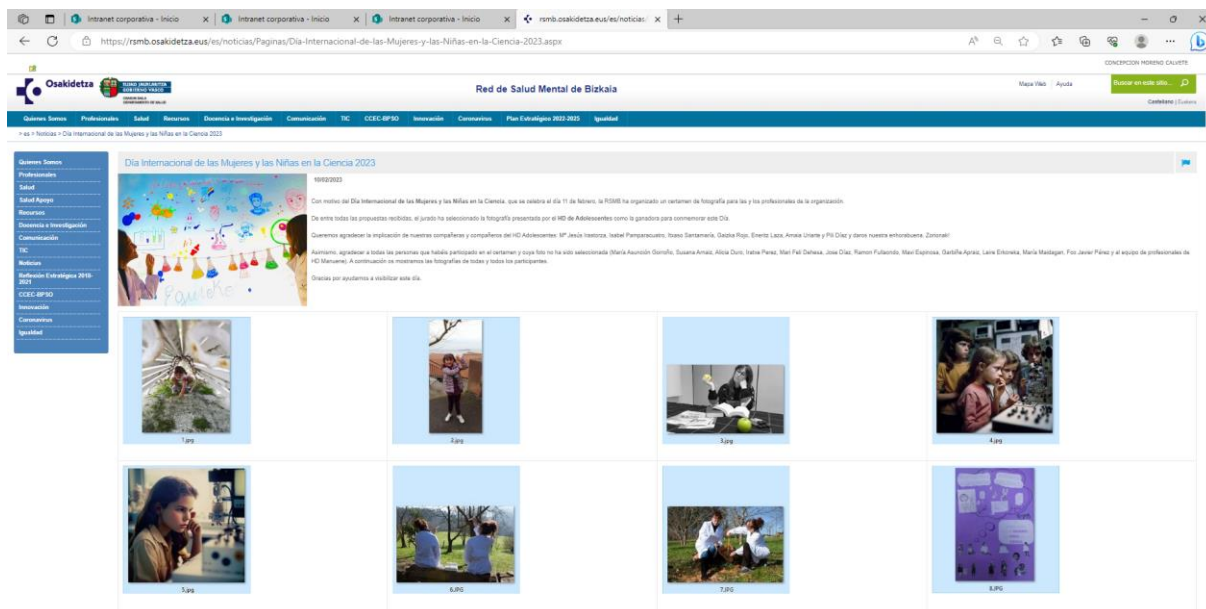


Figura 2.

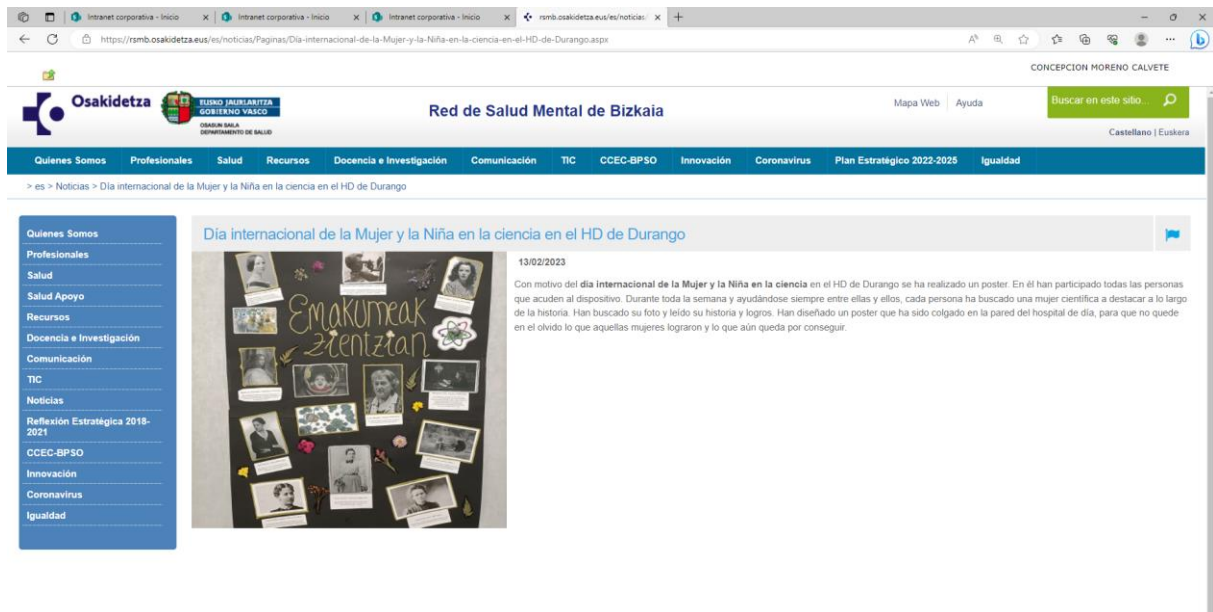


Figura 3.

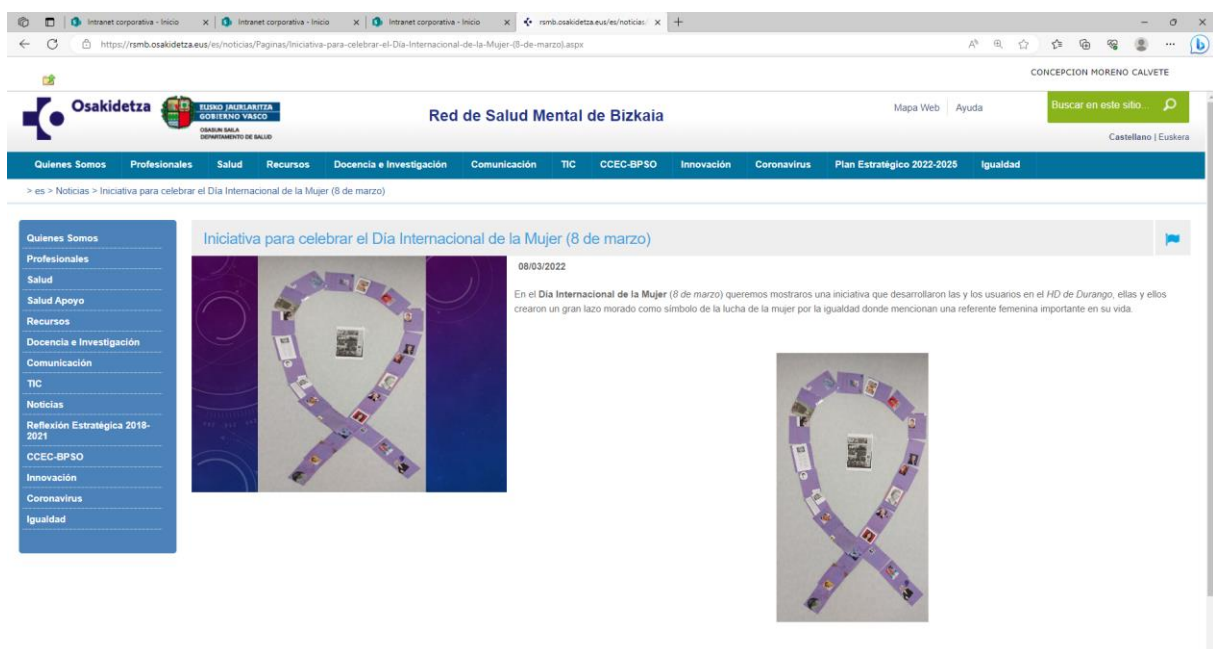


Figura 4.



Figura 5.

FACTORES DE ÉXITO:

Las personas que trabajan en la Red de Salud Mental de Bizkaia son profesionales con un alto compromiso con la igualdad y perspectiva de género que han contribuido en la buena práctica, además, existe un apoyo de la Dirección, lo que facilita disponer de los recursos existentes en la organización para su adecuado desarrollo. Por otro lado, contar con las personas usuarias en el desarrollo de las acciones hace que las mismas estén enfocadas atendiendo a sus necesidades y preferencias y permite trabajar la perspectiva de género también con ellas. Asimismo, hemos podido contar con alianzas con instituciones externas enriqueciendo y aportando valor las acciones desarrolladas.

Gracias a la participación de agentes externos hemos podido desarrollar acciones relacionadas con la igualdad.

TRANSFERIBILIDAD:

Esta buena práctica es aplicable en cualquier organización tanto pública como privada del ámbito sanitario. Es replicable en cualquier entorno que atienda a personas con un problema de salud, no obstante recomendamos que las actividades sean adaptadas teniendo en cuenta las necesidades y preferencias de las personas usuarias.



APRENDIZAJE:

Incorporar a las personas usuarias garantiza una atención centrada en la mujer y sus necesidades, y promueve la relación terapéutica con las usuarias de nuestra atención impactando en la autoestima y en el estigma. Hemos comprobado que su incorporación mediante acciones participativas y colaborativas es una experiencia positiva para todas las personas involucradas.

Un área que planteamos a futuro es trabajar algo específico con los hombres que atendemos para implicarles también a ellos en esa transformación hacia una sociedad más igualitaria.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA: A continuación, se facilitan anexos con ejemplos de algunas actividades realizadas y descritas anteriormente

Anexo 1. 25N

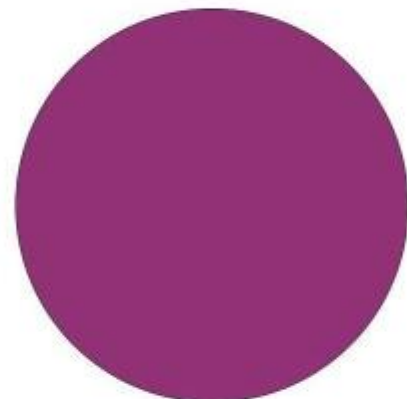


25 de noviembre

¿QUÉ TIENE DE ESPECIAL ÉSTE DÍA?



**EMAKUMEENGA
INDARKERIARI EZ**



**NO A LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES**

- **El Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** se conmemora anualmente el 25 de noviembre para denunciar la violencia que se ejerce sobre las mujeres en todo el mundo y reclamar políticas en todos los países para su erradicación.

¿por qué el 25 de noviembre?

- ▶ La fecha para celebrar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer no se escogió al azar. El 25 de noviembre recuerda el brutal asesinato de **Patricia, Minerva y María Teresa Mirabal, tres activistas dominicanas que fueron brutalmente asesinadas el 25 de noviembre de 1960.**
- ▶ Para no olvidar tan lamentable día, desde el **Primer Encuentro Feminista Latinoamericano, celebrado en 1981**, se fijó este día para tratar de concienciar y sensibilizar a la población acerca del problema. La **Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas** se adhirió a la iniciativa en 1993. Ese día declaró el 25-N el **Día Internacional contra la Violencia de Género.**



¿por qué el color morado?

Aunque hay algunas personas que afirman que el color del movimiento -morado- se toma por ser **una mezcla del rosa y el azul. Estos eran tonos históricamente designados para diferenciar a los sexos**, y con el morado que se **pretendía evidenciar la igualdad entre los mismos.**

El 8 de marzo de 1875, cientos de mujeres trabajadoras de una fábrica de textiles de Nueva York marcharon por las calles contra los bajos salarios, menos de la mitad de lo que cobraban los hombres. Esa jornada **terminó con 120 mujeres muertas por la brutalidad policial** y provocó que las trabajadoras fundaran el primer sindicato femenino.



El **25 de marzo de 1911**, tuvo lugar nuevamente uno de los mayores desastres de la industria en Estados Unidos. **146 trabajadoras murieron en un gran incendio de una fábrica textil a causa de derrumbes, quemaduras e intoxicación por humo y otras se suicidaron al no tener escapatoria.**

Los responsables de esas muertes fueron los propietarios de la fábrica Triangle Shirtwaist, que **habían sellado las puertas de las escaleras y de la salidas para evitar que las empleadas robaran.**



Según lo relatado en los medios de comunicación de la época, **fue el propio dueño de la fábrica el que le metió fuego al inmueble. Ardieron todas las camisas que estaban produciendo, que al ser de un color morado emitieron un denso humo de esta tonalidad que tiñó el cielo de la ciudad neoyorquina.**



Estás sufriendo violencia contra las mujeres si...

- **Sufres o has sufrido violencia por parte de tu pareja o expareja.** Violencia no solo son las agresiones físicas o sexuales. También estás sufriendo violencia si sientes que tu pareja o expareja:
 - Te controla:** te llama, te envía SMS o correos electrónicos constantemente; te controla mediante WhatsApp o revisa tus perfiles en redes sociales; te exige explicaciones sobre dónde y con quién vas o sobre qué haces o dices; te controla el dinero; o controla cómo vistes y te pide que te cambies de ropa cuando no le gusta.
 - Te aísla:** no le gusta que tengas amistades, no quiere que veas a tu familia, o te desprecia delante de otras personas, te grita y recrimina constantemente diciendo que la culpa es tuya y que siempre te equivocas.
 - Te intimida:** le tienes miedo, te insulta o te humilla, te amenaza con suicidarse o quedarse con tus hijas e hijos, te retiene documentación importante como el pasaporte o libretas bancarias, te obliga a hacer cosas que no quieres, te chantajea, etc.
 - Te priva de apoyo** que necesitas para comer, con la medicación, para tu aseo personal, para tus transferencias, etc.
- Sufres o has sufrido **violencia física, psicológica o sexual** por parte de algún hombre de tu familia, que no sea tu pareja o expareja.
- Eres o has sido **víctima de algún delito contra la libertad sexual:** agresión sexual, abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución forzada, explotación sexual, corrupción de menores y mutilación genital femenina, trata de mujeres y niñas, matrimonios forzados, esterilización forzada...
- Si tienes alguna **discapacidad** y has sufrido tanto violencia física, psicológica o sexual como malos cuidados o falta de cuidados por parte de un compañero de piso o residencia, cuidador, tutor, personal sanitario...
- Si sientes que **en tu entorno de trabajo** te acosan sexualmente o por ser mujer.

Siete cosas que pueden hacer los hombres para prevenir y combatir la violencia de género

- ▶ Identifica y denuncia toda agresión física o verbal hacia las mujeres de la que seas testigo, sea cual sea el entorno en el que te encuentres. **Justificar actitudes inapropiadas y creer que en fiestas, bares o discotecas “todo vale” agrava el problema.**
- ▶ Si sospechas que alguna mujer que conoces es **víctima de la violencia de género**, dialoga con ella y ofrécele tu ayuda.
- ▶ Si percibes que tu amigo, compañero, hermano es **abusivo o agresivo con las mujeres**, invítale a buscar atención profesional.

Siete cosas que pueden hacer los hombres para prevenir y combatir la violencia de género

- ▶ Párate un segundo y mira hacia dentro. **Se conocen muchos casos de violencias sexuales hacia las mujeres, pero muy pocos hombres se reconocen como agresores.** Es lo que se llama el "agresor fantasma" y ocurre, sobre todo, a la hora de identificar en uno mismo los tipos de violencia más normalizados (piropos inadecuados, comentarios sexuales fuera de lugar, insistencia a la hora de ligar, etc.)
- ▶ La lucha contra la violencia machista es un problema social que tiene su origen en las desigualdades de género. Tú también desempeñas un papel fundamental a la hora de **sensibilizar a otros hombres** sobre la importancia de desterrar la desigualdad para convertirnos en promotores de la equidad

Siete cosas que pueden hacer los hombres para prevenir y combatir la violencia de género

- ▶ Si rechazas consumir revistas que cosifican a la mujer, si no acudes a los locales en los que ellas no pagan entrada, o explicas a tus amigos que si creen en la igualdad de género (lo sepan o no) son feministas, te estarás solidarizando con las mujeres en la lucha por sus derechos.
- ▶ **Desmárcate también de chistes y comentarios machistas** que, lejos de ser inofensivos, perpetúan el sexismo presente en el imaginario colectivo y visibilizan a las mujeres como personas débiles sometidas a la fortaleza de los hombres.

El 97% de las mujeres ha sufrido algún tipo de violencia sexual en contextos de ocio nocturno





FUENTES:



Anexo 2. 8M



LA HISTORIA SE REMONTA A HACE MÁS DE 100 AÑOS, CONCRETAMENTE EL 8 DE MARZO DE 1875, CUANDO CIENTOS DE MUJERES TRABAJADORAS DE UNA FÁBRICA DE TEXTILES DE NUEVA YORK MARCHARON POR LAS CALLES CONTRA LOS BAJOS SALARIOS, MENOS DE LA MITAD DE LO QUE COBRABAN LOS HOMBRES. ESA JORNADA TERMINÓ CON 120 MUJERES MUERTAS POR LA BRUTALIDAD POLICIAL Y PROVOCÓ QUE LAS TRABAJADORAS FUNDARAN EL PRIMER SINDICATO FEMENINO.



EL 25 DE MARZO DE 1911, TUVO LUGAR NUEVAMENTE UNO DE LOS MAYORES DESASTRES DE LA INDUSTRIA EN ESTADOS UNIDOS. 146 TRABAJADORAS MURIERON EN UN GRAN INCENDIO DE UNA FÁBRICA TEXTIL A CAUSA DE DERRUMBES, QUEMADURAS E INTOXICACIÓN POR HUMO Y OTRAS SE SUICIDARON AL NO TENER ESCAPATORIA. LOS RESPONSABLES DE ESAS MUERTES FUERON LOS PROPIETARIOS DE LA FÁBRICA TRIANGLE SHIRTWAIST, QUE HABÍAN SELLADO LAS PUERTAS DE LAS ESCALERAS Y DE LA SALIDAS PARA EVITAR QUE LAS EMPLEADAS ROBARAN.



NO FUE HASTA 1909 CUANDO SE CELEBRÓ POR PRIMERA VEZ EL DÍA DE LAS MUJERES SOCIALISTAS EN EEUU, UN 28 DE FEBRERO. EN 1910, LA II CONFERENCIA INTERNACIONAL DE MUJERES SOCIALISTAS ESTABLECIÓ EL 8 DE MARZO COMO DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA.

LA FEMINISTA RUSA ALEXANDRA KOLLONTAI, QUE ENTRE OTRAS COSAS LOGRÓ EL VOTO PARA LA MUJER O LA LEGALIDAD DEL DIVORCIO, CONSIGUIÓ ESTABLECER EL 8 DE MARZO COMO LA FIESTA OFICIAL EN LA UNIÓN SOVIÉTICA.



EN ESPAÑA COMENZÓ A CONMEMORARSE EN 1936 Y
LA ONU OFICIALIZÓ ESTA FECHA EN 1975.




¿HAY RAZONES PARA SEGUIR LA LUCHA...?

LOS DATOS MÁS RECIENTES DE LA ONU:

- 2.700 MILLONES DE MUJERES NO PUEDEN ACCEDER A LAS MISMAS OPCIONES LABORALES QUE LOS HOMBRES.
- EN 2019, MENOS DEL 25% DE LOS PARLAMENTARIOS ERAN MUJERES.
- UNA DE CADA TRES MUJERES SIGUE SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO.
- DE LAS 500 PERSONAS EN PUESTOS DE JEFATURA EJECUTIVA QUE LIDERAN LAS EMPRESAS CON MAYORES INGRESOS EN EL MUNDO, MENOS DEL 7% SON MUJERES.
- EN LOS 92 AÑOS DE HISTORIA QUE TIENEN LOS PREMIOS OSCAR, SÓLO CINCO MUJERES HAN SIDO NOMINADAS EN LA CATEGORÍA DE MEJOR DIRECTOR; DE LAS CINCO, SÓLO UNA GANÓ EL PREMIO (KATHRYN BIGELOW).
- Y HASTA 2086 NO SE CERRARÁ LA BRECHA SALARIAL SI NO SE CONTRARRESTA LA TENDENCIA ACTUAL.



Seamos valientes, luchemos, vivamos! 



Hoy también es 8 DE MARZO

Y mañana. Todos los días son 8 de marzo. Porque todos los días hay motivos más que suficientes para no perder de vista la lucha por la igualdad. Una tarea de todos y todas que debemos afrontar de forma decidida y transversal.

