OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

EMAKUNDE

Jardunaldia:
Ibiliz egiten da bidea: *LAPen genero-ikuspegia txertatzeko urratsak emanez*

Jornada:
Se hace camino al andar:
dando pasos para incorporar la perspectiva de género en la PRL



Lekua: Euskalduna Jauregia, Bilbon

Data: 2026ko urriak 30 octubre 2026

Hitzaldiaren izenburua:
Emakumea industria-sektorean integratzea eta assetze-protokoloa zabaltzea

Título de la ponencia :
Integración de la mujer en el sector industrial y difusión del protocolo de acoso



Nombre de la persona ponente: Begoña San Miguel Alzola

Empresa: OJA-REM, S.L. | Estampación metálica y troquelería

PUNTO 1 · DIAGNÓSTICO DE LA INDUSTRIA

Dificultades para Incorporar Perfiles Femeninos en Planta

Culturales y Educativos

- Estereotipos arraigados: percepción de “fuerza bruta” y trabajo masculino
- Baja matriculación en FP Técnica: escasa cantera industrial desde el origen
- Falta de referentes femeninos en plantas industriales y puestos de taller

Turnos y Corresponsabilidad

- Rigidez en turnos rotativos: dificultad añadida para la conciliación
- Carga de cuidados: sigue recayendo con mayor peso en mujeres
- Cultura de taller: Lenguaje informal y barreras invisibles.

Operativos y Ergonómicos

- Diseño bajo patrón masculino: herramientas, cargas y bancadas de máquinas
- EPIs inadecuados: Sin adaptación a la morfología femenina
- Instalaciones: carencia histórica de vestuarios y aseos adaptados

Selección y contratación

- Reclutamiento tradicional: Canales que no acercan las ofertas
- Ofertas no neutras: sobredimensionan requerimientos físicos mitigados
- Escasez de candidaturas: impide aplicar acciones positivas directas

PUNTO 2 · PLAN DE IGUALDAD CASOS REALES OJA-REM

Acciones para atraer e integrar talento femenino

FP Dual como palanca de relevo generacional y diversidad

•**Troquelería:** Relevo generacional ejecutado de forma clave a través de la incorporación de alumnado en Formación Dual. Ninguna alumna

•**Acciones positivas:** Priorización y acompañamiento directo a las candidaturas de alumnas para impulsar su incorporación en un sector tradicionalmente masculinizado

Family Day Oja-Rem

• Jornada de puertas abiertas en planta para hijos e hijas de la plantilla

• Romper roles de genero en la industria desde la infancia y sobre todo en las familias

Programa "ROMPIENDO MOLDES"

• Visitas de alumnas conociendo referentes femeninos en Oja-Rem como gerencia, directora calidad, directora técnica, técnica compras y operaria de soldadura

INDUSTRIA ERRONKA (FVEM) +27.200 (2018)

Acercamiento de las/los jóvenes a la industria de Bizkaia, con visitas a empresas, con especial foco en las chicas. Fomentar los estudios STEAM

Procesos de selección

• Acciones positivas en el plan de igualdad para perfiles femeninos en nuevas incorporaciones

Divulgación del protocolo de prevención del acoso

PUNTO 3 · DIVULGACION DEL PLAN DE ACOSO EN OJA-REM

Difusión del Protocolo contra el Acoso Sexual

Opción clásica – descartada
Imprimir y repartir pasivamente el documento

Nuestra opción innovadora
Video dinamizador + jornadas en grupos reducidos



Video explicativo
- Romper la frialdad del texto legal
- Conductas no permitidas visualizadas
- Material para nuevas incorporaciones

Grupos y ponente
- Grupos de trabajo reducidos
- Ponente especializado externo
- Clima de confianza y debate abierto

Casos reales y QR
- Ejemplos reales en el taller
- Desmontar falsos mitos de planta
- Canal de denuncias ágil vía QR

PUNTO 4 · BALANCE y CONCLUSIONES

Dificultades en Planta, Futuras Mejoras y Paso al Vídeo

Dificultades operativas y de Logistica

• Parada de producción: cuadrar turnos para la formación sin afectar al rendimiento

• Grupos heterogéneos: Mezclar departamentos para generar debate real

• Resistencias iniciales: vencer el escepticismo y el miedo a exponerse

• Desnormalizar conductas: identificar micromachismos arraigados

Aspectos a desarrollar y mejorar

• Refuerzo periódico: Píldoras de refresco para no caer en el olvido

•Nuevas incorporaciones: video y formación obligatoria en la acogida



Dificultad transversal compartida

Para finalizar y dar el paso al video, una dificultad transversal en la que no encontramos y que es compartida con muchas empresas es **el temor a no dominar esta materia ni su lenguaje**. La igualdad y la prevención del acoso manejan conceptos complejos y a veces sentimos el miedo a ¨meter la pata¨ o a no saber expresarlo bien

Eskerrik **asko**



www.osalan.euskadi.eus