

**BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN**

**TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN:** Formación en empoderamiento y autoestima como estrategia frente a la violencia.

**OBJETIVOS QUE PERSIGUE:**

- Promover la capacidad crítica para poder realizar un análisis desde la perspectiva de género de la realidad del entorno de los mensajes que se reciben de los agentes socializadores, de los micromachismos o agresiones cotidianas.
- Desarrollar estrategias para desactivar estos mandatos, deconstruir esa única forma de ser mujer y sentirse libres, reconociendo la diversidad y el respeto mutuo.
- Desarrollar estrategias para combatir los micromachismos; para poder poner fronteras y poder responder a comentarios o actitudes.
- Fomentar una actitud activa ante las desigualdades, fomentando la organización para convertirse en agentes de cambio y ser capaces de transformar no solo nuestras vidas, sino la sociedad.

**ENTIDAD RESPONSABLE:** ASPACE BIZKAIA

**Nº DE TRABAJADORAS:** 207      **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 89,22%

**Nº DE TRABAJADORES:** 25      **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 10,77%

**WEB:** <https://aspacebizkaia.org/>

**OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA:** Para la formación hemos contado con los servicios de la asociación Emagin que fomenta el pensamiento crítico feminista a favor de la transformación social.

**FECHA DE COMIENZO:** junio 2022

**PERSONA DE CONTACTO:** ELENA MARTÍNEZ FUENTES

**TELEFONO DE CONTACTO:** 944414721

**EMAIL DE CONTACTO:** elena.martinez.fuentes@aspacebizkaia.eus

<b>PALABRAS CLAVE: Los 5 conceptos con los que más relación tiene la práctica son los siguientes:</b>			
	Estrategia		Empleabilidad
x	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, metodología o proceso		Corresponsabilidad
	Diagnóstico		Cuidados y sostenibilidad de la vida
	Plan para la igualdad		Seguridad, Salud y Bienestar
	Estudios y análisis de género		Atención a la clientela/personas usuarias
	Integración en la estrategia		Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo
	Integración de la perspectiva de género/mainstreaming		Condiciones laborales
	Feminicidio		Política retributiva
	Violencia de género		Clasificación profesional
	Anticipación del riesgo		Techo de cristal
	Comunicación Interna	x	Liderazgo, Participación feminista
	Comunicación externa		Interseccionalidad, Diversidad
	Comunicación no sexista		Perspectiva de Género
	Transparencia		Visibilización de mujeres referentes
	Publicidad		Autodefensa feminista
	Días internacionales: campaña 22F, 8M, 25N	x	Empoderamiento
x	Formación y Sensibilización		Políticas LGTBIQ+
	STEAM		Masculinidades igualitarias
	Mentorazgo		Mujeres migrantes
	Promoción interna		Intervención Social

**DESCRIPCIÓN:** La práctica consiste en ofertar formación para personas trabajadoras y personas voluntarias en empoderamiento y autoestima como estrategia frente a la violencia machista. Se organizan dos sesiones de 4 horas de duración cada una. La idea parte de la persona referente en Igualdad de la asociación como respuesta a las necesidades de formación en igualdad que resultaran atrayentes, ya que las últimas formaciones se limitaban al uso de lenguaje inclusivo y no sexista y a la presentación del protocolo de acoso sexista o por razón de sexo de la entidad.

**ASPECTOS INNOVADORES:** La formación trataba temas más interesantes, de actualidad. Abre el debate a diferentes formas de entender la realidad. Por otro lado, la participación de una persona experta e igualdad permite entender conceptos que han surgido en torno a la igualdad, a la identidad de género, a la sexualidad.

**RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):** Además de realizar una formación con valoración muy positiva hemos podido entender, gracias a las encuestas de satisfacción, las necesidades o los intereses formativos respecto a temas de Igualdad de la plantilla y de las personas voluntarias.

**INTEGRADA EN LA GESTIÓN:** La práctica está alineada con el plan de acción 2022 del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la entidad. Aspace Bizkaia continúa declarando su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el funcionamiento y organización de la asociación, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios estratégicos de la política corporativa y de recursos humanos.

La Comisión de Igualdad, en la próxima reunión en septiembre, valorará la formación y la continuidad de ésta.

**EFFECTIVA Y EFICIENTE:** Los recursos utilizados, contratación de la consultora externa, idoneidad del espacio, son los adecuados para lograr que la formación fuera más atrayente.

Impartir formación en igualdad es una medida más para mejorar la situación de igualdad de trato y oportunidades. Además, la formación encaminada a la sensibilización y concienciación es fundamental para asegurar que el resto de medidas del plan de igualdad se implantan y desarrollan de manera adecuada y se alcanzan así los objetivos.

**PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:** La formación se lanza para plantilla y personas voluntarias. Se apuntan 30 personas trabajadoras y 2 personas voluntarias, 28 mujeres y 4 hombres. Por motivos de baja laboral finalmente acudieron 26 mujeres y 2 hombres. Para conocer el grado de satisfacción de las personas que acudieron se elaboró una encuesta.

Además, conseguimos conocer los posibles intereses en otros temas respecto a la formación en igualdad en las encuestas como son “Mujer y discapacidad”, “Autodefensa feminista”.

**DOCUMENTADA:** Tras acudir a la formación además de la encuesta de satisfacción se les entrega a las personas asistentes, un diploma acreditativo de asistencia que podrán incluir en los procesos de promoción interna de la entidad.

**FACTORES DE ÉXITO:** La práctica cuenta con el apoyo de la alta dirección y ha estado planificada desde la Comisión de Igualdad y organizada por la persona referente de Igualdad de la entidad. La principal dificultad ha sido que la plantilla y las personas voluntarias confiarán en que era una formación diferente a otras formaciones de Igualdad realizadas anteriormente.

**TRANSFERIBILIDAD:** La formación en igualdad puede darse en cualquier entorno y se puede adaptar a las necesidades de cada organización o empresa. Los beneficios que aporta la formación en empoderamiento y autoestima como estrategia frente a la violencia son:

- Ayuda a reducir situaciones de acoso o discriminación, con lo que redundará en un mejor ambiente laboral y un menor absentismo motivado por estas causas.
- Muestra un compromiso real con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ayuda a producir un cambio en la cultura organizacional de la empresa.

Recomendamos a las organizaciones y a las empresas que pregunten por los intereses de los grupos implicados en temas de igualdad para conocer las inquietudes y las necesidades concretas a las que dar respuesta.

**APRENDIZAJE:** En la etapa de reflexión posterior a la práctica, no hemos identificado nada que hubiéramos hecho diferente. Si que cada sesión fue diferente porque surgieron diferentes experiencias y al dejar un espacio de reflexión abierto en alguna ocasión hubo que encauzar de nuevo el tema central.

**MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:**