

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 EMAILA:

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

	Estrategia
	Pertsonak
	Aliantzak
	Hornitzaileak
	Gizarte Erantzukizun Korporatiboa
	Erakunde Eredua
	Zeharkakoa
	Kualitatibo eta kuantitatiboa
	Kudeaketa Sistemakoa, metodologia edo prozesua
	Diagnostikoa
	Berdintasunerako plana
	Ikerketak eta genero analisiak
	Estrategian Integrazio
	Feminizidioa
	Genero-indarkeria
	Arriskuen prebentzioa
	Komunikazio eraginkorra/komunikazio ez bortitza
	Barne komunikazioa
	Kanpoko Komunikazio

	Komunikazio eta/edo publizitatea erabilera ez-sexista
	Gardentasuna
	Nazioarteko egunak: kanpaina 22F, 8M, 17M, 28E, 25A
	Formazioa eta Sentsibilizazioa
	Mentoretza
	Barne Promozioa ez sexista
	Emakumeak sartzea ordezkaritza txikia duten eremuetan
	Batez ere gizonen edo emakumeen sektorea
	Emakumeen partehartzea
	Amatasuna eta aitatasuna
	Kontziliazio erantzukidea
	Denboraren eta espazioaren antolamendua
	Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna
	Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea
	Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta

	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako protokoloa
	Lan baldintzak
	Ordainsari- politika
	Sailkapen profesionala
	Kristalezko sabaia
	Parekidetasuna
	Berdintasunerako lidergoa
	Intersektionalitatea, Aniztasuna
	Genero-ikuspegia edo/eta feminista

	Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Autodefentsa feminista
	Emakumeen ahalduntzea
	LGTBIQ+ politikak
	Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak
	Emakume migratzaileak eta migratuak
	Gizarte Esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

	Hezkuntza
	Industria
	Zerbitzuak
	Bestelakoak
	Osasun arloa
	Zerbitzu publikoa / Herri administrazioa
	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: Proyecto KERALA, hacia un modelo de liderazgo feminista.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

- Contribuir al cambio social y a la permeabilidad de la justicia social y de género a nivel organizacional, personal y colectivo, visibilizando cualidades de liderazgo emergentes, fortaleciendo modelos relacionales, con atención crítica a las dinámicas de poder desde una perspectiva de género para favorecer el desarrollo integral de las personas y la organización.
- Impulsar un modelo de liderazgo que incorpora una mirada a la persona, al cuidado, a la escucha. En el que la gobernanza, la gestión, la intervención... pone a las personas en el centro, impulsando el cuidado y el respeto por la diversidad y la incorporación de los atributos y competencias, atribuidos tradicionalmente a las mujeres.
- Apoyar, empoderar y acompañar a las mujeres trabajadoras de la entidad, para promover la mayor y mejor presencia de éstas en los puestos de responsabilidad. El proyecto se centra en liderazgo, acceso a puestos directivos y a procesos de toma de decisiones. A fecha de 2024 se ha avanzado significativamente en igualdad en la entidad. Hay un 47% de mujeres en el equipo de coordinación y un 75% en mandos intermedios. En el sector hay un 54% de mujeres (ejemplarizante) en puestos de dirección. Se quiere promover y acompañar a las mujeres que lideran.
- Ser referentes en el sector y en la sociedad. Y además de la dimensión cuantitativa se quiere aportar un valor diferencial, que pone el valor en la persona y revisando el modelo de liderazgo (evolucionar) en clave de cuidado, escucha...

ENTIDAD RESPONSABLE:

EDE Fundazioa

Nº DE TRABAJADORAS: 81 Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla: 73%

Nº DE TRABAJADORES: 30 Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla: 27%

WEB: www.edefundazioa.org

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA:

María Silvestre PATRONATO EDE FUNDAZIOA. EXPERTA EN IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES

Rosana Aguado PROFESORA. EXPERTA EN IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES

FECHA DE COMIENZO:

Febrero 2022

PERSONA DE CONTACTO:

Conchi Martín. Coordinadora de Gestión y Desarrollo de Personas

TELEFONO DE CONTACTO: 651702322

EMAIL DE CONTACTO: cmartin@edefundazioa.org

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

	Estrategia
	Personas
	Alianzas
	Proveeduría
	Responsabilidad Social corporativa
	Modelo de Gestión
	Transversal
	Cualitativo y cuantitativo
	Gestión Sistemática, metodología o proceso
	Diagnóstico
	Plan para la igualdad
	Estudios y análisis de género
	Integración en la estrategia
	Feminicidio
	Violencia de género
	Prevención de riesgos
	Comunicación eficaz/comunicación no violenta
	Comunicación Interna
	Comunicación externa
	Uso no sexista de la comunicación y/o de la publicidad
	Transparencia
	Días internacionales: campaña 22F, 8M, 17M, 28J, 25N
	Formación y Sensibilización
	Mentoría
	Promoción libre de sesgos sexistas
	Incorporación de mujeres en

	ámbitos de infrarrepresentación
	Sector mayoritariamente de mujeres/ hombres
	Participación feminista
	Maternidad y paternidad
	Conciliación corresponsable
	Organización del tiempo y del espacio
	Cuidados y sostenibilidad de la vida
	Seguridad, Salud y Bienestar
	Atención a la clientela/personas usuarias
	Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo
	Condiciones laborales
	Política retributiva
	Clasificación profesional
x	Techo de cristal
	Paridad
x	Liderazgo para la igualdad
	Interseccionalidad, Diversidad
	Perspectiva de Género y/o feminista
	Visibilización de mujeres referentes
	Autodefensa feminista
x	Empoderamiento
	Políticas LGTBIQ+
	Masculinidades comprometidas con la igualdad
	Mujeres migrantes y migradas
	Intervención Social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:

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

DESCRIPCIÓN:

El trabajo desarrollado, a lo largo de 20 años de impulso de la igualdad (Planes de Igualdad) nos permiten dar un paso más, y abordar la revisión de nuestro modelo de liderazgo; en dar mayor valor a las relaciones y a lo afectivo, etc. y apoyar a las mujeres, y apoyarnos (red) las mujeres que asumimos roles de responsabilidad.

Kerala pretender impulsar nuevas culturas organizacionales transformadoras de la sociedad y la economía en la entidad, generando los cambios estructurales y productivos de manera sostenible en el interior de la organización para poder impulsar hacia fuera (a través de sus prácticas, sus servicios y programas, sus actividades, etc.), la equidad, la cohesión social, la innovación social o la protección del medio ambiente, entre otras. Todo ello, en consonancia con el paradigma de la sostenibilidad de la vida, la economía feminista o el eco-feminismo que, en los últimos años, han profundizado en cuestiones como la responsabilidad con respecto al planeta que habitamos, la vida en el centro como paradigma, la interdependencia de las personas como elemento intrínseco a la humanidad o la crisis de los cuidados que ha de ser afrontada desde todas las esferas sociales, también las organizaciones sociales.

El liderazgo es elemento tractor de la cultura y posibilitador del despliegue de la apuesta por la igualdad. Revisar el modelo de liderazgo en la propia entidad (tomar consciencia de cómo opera y de aquellos aspectos que se deseen cambiar), genera un impacto directo en las personas y sus relaciones, capaz de adaptarse a entornos cambiantes gracias al talento de las personas.

Kerala es el compromiso por poner en práctica modelos de liderazgo feminista, revisar las estructuras de poder, explorar nuevas formas de gobernanza, impulsar el cuidado y el respeto por la diversidad y la incorporación de los atributos y competencias, atribuidos tradicionalmente a las mujeres.

¿CÓMO SE LIDERA ESTE PROYECTO?

En la fase actual este proyecto está liderado por grupo de mujeres de EDE Fundazioa, con puestos de responsabilidad y una apuesta firme por impulsar el liderazgo transformador. Alineadas con la mejora, el bien común, apostando por la gobernanza compartida, participada, liderada por mujeres que creen y trabajan por la construcción de una sociedad más justa, inclusiva, sostenible y feminista, que cuida a las personas y cuida el planeta.

¿DE DONDE VIENE/NACE ESTE EQUIPO?

Se activa a partir de unos talleres que se organizaron en el marco del Plan de Igualdad de la entidad, sobre liderazgo feminista, dirigidos a Mujeres y sobre Masculinidades igualitarias dirigidos a los Hombres, en el que se explicitó el interés de las mujeres participantes de la organización por dar continuidad a trabajar en este ámbito.

Surge también de un "ecosistema" concreto en la entidad, formado por numerosas mujeres con años de experiencia profesional, puestos de cierta responsabilidad, motivación por el desarrollo profesional y visión compartida sobre la necesidad de visibilizar el papel y el futuro de las mujeres en los puestos de responsabilidad de la organización.

Conecta con la observación de la realidad social: la entidad no esa ajena a los efectos del patriarcado sobre la situación social de las mujeres (pocas mujeres en puesto de poder y decisión). Conecta con los movimientos y acciones sociales que buscan la ruptura del techo de cristal, poniendo en valor el liderazgo de las mujeres, visibilizando referentes de lideresas y el aporte del liderazgo de las mujeres en el desarrollo social.

Conecta con la inquietud por la evolución (actualización) del modelo de liderazgo, hacia un modelo integrador, igualitario-equitativo. Donde los espacios de decisión y poder también los ocupen las mujeres, y donde todas las personas con responsabilidad de liderazgo y diferentes formas de hacer se sientan participes, responsables, capaces, maduras, inteligentes y seguras evitando los parámetros de un modelo patriarcal.

Conecta con la inquietud de poner en valor a las mujeres con puestos de responsabilidad en la entidad. Con la realidad actual y la apuesta de la entidad en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres para poner en valor las competencias de las mujeres que trabajan en la entidad, con la apuesta y las estrategias en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Y conecta también con el relevo de la dirección, la actualización organizativa, la planificación estratégica, el nuevo proyecto Plaza.

ASPECTOS INNOVADORES:

El proceso es en sí mismo innovador y se va construyendo en la medida que este avanza. Desde un primer momento, en el grupo de mujeres que los está impulsando, las necesidades se quieren articular en torno a dos dimensiones: la visibilización del proyecto, del equipo que lo impulsa y de

las mujeres líderes y, solo una vez lograda esta, la transformación de nuestro modelo. Las necesidades detectadas dan pie a una propuesta de valor en cascada, de condiciones relacionadas y concatenadas que consideramos necesarias para lograr los objetivos.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

En este momento el proceso está en una fase en la que se están definiendo los siguientes pasos y la manera de evaluar los impactos del mismo.

Los resultados que se pretenden, y que se tienen que definir en indicadores medibles son los siguientes:

- Que se escuchen más voces femeninas en los espacios de decisión.
- El aumento cuantitativo de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad efectiva, así como de alta dirección
- Visibilizar los atributos del liderazgo feminista.
- Incorporar atributos de liderazgo con perspectiva de género.
- Identificar y poner en valor miradas y sensibilidades que aportan las mujeres, diferentes a las de los hombres.
- Conseguir un modelo de liderazgo integrador, igualitario, equitativo, que incorpore lo mejor y reconozca el espacio y los atributos del enfoque igualitario y feminista.
- Conseguir un modelo más participado.
- Conseguir un modelo más centrado en el cuidado de algunos procesos

INTEGRADA EN LA GESTION:

Esta práctica lleva 2 años de funcionamiento.

Por un lado, es una práctica totalmente integrada en la política y estrategia de la entidad, en concreto en los siguientes marcos:

1. IV Plan de Igualdad 2021-2024
2. Pacto social por la igualdad y compromisos Beijing +25.
3. Agenda 2030. ODS
4. Actualización Visión Estratégica

1. IV PLAN DE IGUALDAD 2021-2024

Con la participación en el proceso de diagnóstico y planificación de personas de la organización, el compromiso de la dirección y la junta de patronato, se aprueba en diciembre de 2020 el IV Plan de Igualdad para F EDE y Suspergintza Elkarte para el periodo 20021-2024. En el IV Plan se explicitan 33 objetivos y 70 medidas en 8 áreas de acción:

ÁREAS IV Plan EDE Fundazioa

1. Modelo de gestión
2. Selección, contratación, formación y promoción
3. Clasificación Profesional, Retribuciones y auditorías retributivas
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
5. Salud laboral, atención al acoso sexual y por razón de sexo
6. Cultura organizacional
7. Servicios, clientela y proveeduría
8. Sociedad y alianzas

2. PACTO SOCIAL POR LA IGUALDAD Y COMPROMISOS BEIJING +25

Con la intención de avanzar en las áreas menos desarrolladas en Beijing +25 nos adherimos al PACTO SOCIAL Y CIUDADANO POR LA IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA. La relación de este proyecto con los compromisos adquiridos está en los siguientes ejes de dicho pacto:

EJE 6. MOVIMIENTOS Y LIDERAZGOS FEMINISTAS

Compromiso 1: Conseguir en EDE Fundazioa una Gobernanza feminista.

EJE TRANSVERSAL PARA REVISAR CUALQUIER ACTUACIÓN

Compromiso 3: Reforzar e interiorizar la política para la igualdad de mujeres y hombres de la entidad y transformar imaginarios en torno la igualdad de mujeres y hombres.

ACCIONES EN LAS QUE SE CONCRETAN LOS COMPROMISOS A DESARROLLAR HASTA 2026

1. Garantizar e impulsar el liderazgo de las mujeres de la entidad en los equipos directivos, atendiendo a elementos que aumentan las barreras como son la edad, la cultura, religión, etc. Lograr un aumento de la presencia de mujeres en puestos de liderazgo en EDE Fundazioa.
2. Revisar la cultura organizacional para identificar los obstáculos al liderazgo de las mujeres en la entidad.
3. Mejorar el modelo de liderazgo actual, a partir de la creación de un grupo de trabajo que elabore un documento sobre qué se entiende como Gobernanza/Liderazgo Feminista en EDE Fundazioa.
4. Utilizar las herramientas actuales existentes en Gestión y Desarrollo de Personas y/o generar nuevas, para identificar las competencias de liderazgo y favorecer una mirada más amplia en la identificación de mujeres para ocupar puestos estratégicos y de dirección

3. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).

En el proceso de planificación estratégica para el periodo 2019-2023, con la metodología del Triple Balance, suscribimos la Agenda 2030, para el Desarrollo sostenible, como plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. La Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Relacionado con la igualdad: Objetivo 5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

4. ACTUALIZACIÓN DE LA VISIÓN ESTRATÉGICA DE EDE FUNDAZIOA EDE Fundazioa.

Con la metodología de la Teoría del Cambio, se está construyendo el relato sobre la visión de la sociedad a la que se aspira, y a partir de ese futuro a alcanzar, emprender el camino por el que nuestra organización ha de transitar para lograr esta visión de éxito junto con otros agentes sociales, y también empedrarlo simultáneamente. Se pretende identificar y formular la contribución que nuestra entidad va a realizar para que nuestra sociedad alcance ese futuro deseado: PROPÓSITO de EDE Fundazioa. En este proceso se identifican, las precondiciones de largo, medio y corto plazo requeridas para hacer posible la visión de cambio: 1. Lo común, de la igualdad, de la diversidad en la política y en las leyes. 4. Participación de las mujeres y su mayor empoderamiento en los espacios de toma de decisiones. 5. Corresponsabilidad social en los cuidados.

Por otro lado, el proyecto se ha comunicado a toda la plantilla de la entidad y en todos los espacios de participación.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

Este proyecto destina recursos personales (dedicaciones de personas del equipo que lo lidera, asesoramientos externos) y económicos. Estos recursos humanos, financieros y materiales son utilizados para lograr el efecto que se desea y /o empleando los mejores medios posibles.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

En el proyecto, en este momento del proceso las personas participantes son mujeres en puesto de coordinación y responsabilidad que lo lideran.

DOCUMENTADA:

Las acciones están acompañadas de documentación, como actas de las reuniones del Grupo KERALA, materiales formativos, presentación de difusión, documento marco descriptivo del proyecto, etc,...

FACTORES DE ÉXITO:

- Larga trayectoria de la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres
- Conocimiento y sensibilización en enfoque feminista
- Compromiso de las mujeres con el empoderamiento a nivel interno

- Participación en Redes de empresas por la igualdad y reconocimientos del trabajo por la igualdad de mujeres y hombres.

TRANSFERIBILIDAD:

Esta práctica es transferible a otras entidades, adaptándola a sus características. Se trataría de iniciar un proceso de este tipo con un grupo de mujeres líderes que quieran visibilizar los aportes de las mujeres en puestos de liderazgo, revisar el modelo de poder y promover que otras mujeres de la entidad accedan a estos puestos. Sería necesario dotar de recursos de conocimiento, económicos y tiempo a estas mujeres en un primer momento.

APRENDIZAJES:

- Ser conscientes de que se trata de un proceso lento y largo, no tener prisa e ir dando pasos firmes.
- Importancia de crear marco ideológico compartido entre las personas que lideran el proceso.
- Comunicar y visibilizar en toda la entidad y a lo externo el proyecto.
- Implicar a los hombres de la entidad.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

A continuación, se facilitan anexos con ejemplos que ilustran lo descrito anteriormente.