

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: Cultura Organizacional Igualitaria

OBJETIVOS QUE PERSIGUE: Incentivar la proactividad y apercebir la cultura organizacional en igualdad.

ENTIDAD RESPONSABLE: ITELAZPI, SA

Nº DE TRABAJADORAS: 7 **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 41%

Nº DE TRABAJADORES: 10 **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 59%

WEB:

<https://www.itelazpi.eus>

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA: NO

FECHA DE COMIENZO: 16/06/2022

PERSONA DE CONTACTO: MARIA JESÚS GIL - IMANOL SAN MARTÍN

TELEFONO DE CONTACTO: 94 403 23 00

EMAIL DE CONTACTO: Gil Bellota, M^a Jesús mjgil@itelazpi.eus; San Martín Ruiz, Imanol isanmartin@itelazpi.eus;

PALABRAS CLAVE: Los 5 conceptos con los que más relación tiene la práctica son los siguientes:			
	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
X	Diagnóstico		Cuidados y sostenibilidad de la vida
X	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		Liderazgo, Participación feminista
	Comunicación externa		Interseccionalidad, Diversidad
X	Comunicación no sexista		Perspectiva de Género
	Transparencia		Visibilización de mujeres referentes
	Publicidad		Autodefensa feminista
	Días internacionales: campaña 22F, 8M, 25N		Empoderamiento
X	Formación y Sensibilización		Políticas LGTBIQ+
	STEAM		Masculinidades igualitarias
	Mentorazgo		Mujeres migrantes
	Promoción interna		Intervención Social

DESCRIPCIÓN:

Se han realizado un total de 4 sesiones de trabajo, más trabajo individual de las personas integrantes del Grupo interno (constituido para este proceso) y la Comisión de Igualdad:

- Sesión formativa: Se realizó una sesión de formación dirigida a toda la plantilla sobre qué es Cultura Organizacional y cuáles son los factores a los que hay que prestar atención para avanzar hacia una cultura organizacional igualitaria. En esa misma sesión se hizo la presentación de la herramienta de autodiagnóstico de cultura igualitaria elaborada por la [Red BAI SAREA](#). Así como el planteamiento de plazos y personas para su cumplimentación. Se creó un grupo interno de trabajo para aplicar la herramienta teniendo en cuenta • Formación en igualdad, • Variedad de áreas de la empresa, • Variedad de antigüedad en la empresa, • Representatividad de ambos sexos.

- Sesión de contraste de resultados con Grupo interno de trabajo: En una sesión de trabajo se puso en común las valoraciones individuales que se realizaron con la herramienta por parte de todo el grupo de trabajo interno. Con la finalidad de detectar desviaciones o sesgos individuales. En la misma sesión se realizó una dinámica para obtener propuestas de acción que puedan paliar, en su caso, los aspectos de mejora detectados.

- Sesión Análisis y consenso de acciones: En una sesión de trabajo con la Comisión de Igualdad se revisaron los resultados y las propuestas emitidas por el grupo de trabajo interno. El objetivo de esta sesión fue: - Conocer la valoración obtenida respecto a la Cultura Organizacional desde la perspectiva de género. - Revisar y aprobar en su caso, las propuestas de acción emitidas por el grupo de trabajo interno.

- Sesión final de información/formación a la plantilla: Se realizó una sesión de información/formación de una 1,5h de duración, dirigida a toda la plantilla para exponer los resultados de la aplicación de la herramienta, así como las propuestas de acciones aprobadas por parte de la Comisión de Igualdad.

Objetivo: Conocer y avanzar hacia una cultura organizacional igualitaria.

Ayuda: Herramienta de autodiagnóstico de cultura igualitaria elaborada por la Red BAI SAREA, fichas/cuestionarios. Asesoramiento técnico externo de una consultora homologada por Emakunde.

Participación: Grupo interno de trabajo, Comisión de Igualdad, Dirección y Plantilla completa.

Recursos: Horas totales: 7.5 Horas (por persona del grupo interno de trabajo, 3 Mujeres-5 Hombres.) + 3.5 Horas (por persona para toda la plantilla 7 Mujeres-10 hombres) Presupuesto:1800€.

ASPECTOS INNOVADORES:

La creación de grupos internos representativos de la empresa para trabajar la Herramienta. Dejando a la Comisión de Igualdad en un segundo plano, de manera que se haga participe a la plantilla en una más de las acciones del Plan de Igualdad.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

- Ha contribuido a fomentar el diálogo y debate entre toda la plantilla.
- Formación a la totalidad de la plantilla sobre “Cultura Organizacional con perspectiva de género”
- Autodiagnóstico de Cultura Organizacional igualitaria realizado por Grupo interno.
- Identificación de acciones de mejora en los 3 ámbitos analizados: 1)valores y creencias, 2) comunicación y simbología y 3) hábitos:
 1. Dinamizar un proceso de revisión y actualización de los valores y creencias en materia de igualdad que se defienden y promueven desde Itelazpi. Documentación, y comunicación interna y externa de los mismos.
 2. Incentivar la proactividad de cada persona que integra Itelazpi a identificar y frenar comportamientos y/o actitudes que vayan en contra de los valores y creencias definidas.
 3. Evitar comentarios sobre los diferentes usos del tiempo que pueda realizar cada persona de Itelazpi, y sobre el lugar o tipo de trabajo que se realiza (comentarios sobre el trabajo realizado fuera o dentro de la oficina, o trabajo de campo).
 4. Valorar alguna dinámica de carácter práctico para mejorar la expresión oral a la hora de hacer un uso del lenguaje no sexista.
 5. Proactividad de corrección por parte de toda la plantilla en casos de mal uso del lenguaje y/o chistes sexistas, en su caso.

6. Añadir en la guía interna de usos del logo de Itelazpi que se envía a terceros un apunte sobre el necesario uso no sexista del lenguaje, y la utilización de imágenes que fomenten valores igualitarios, y eviten reproducciones de estereotipos de género (utilizar el texto empleado en las bases de contratación de Itelazpi).

7. Realizar un seguimiento de la participación en cualquier acto externo en nombre de Itelazpi: tipología de acto y sexo de la o las personas participantes. Valoración anual de participación de mujeres y hombres. Tomar decisiones integrando el carácter estratégico de la participación de las mujeres, y el “no abuso” de envío de la misma persona por el hecho de ser mujer .

8. Establecer un sistema de rotación en ciertas “tareas de convivencia”: identificar sistemática y comunicar a toda la plantilla. Por ejemplo: regalos, elaborar listado de la plantilla por orden alfabético y asignación rotatoria según fecha. La persona encargada en cada momento realizará un listado con las personas que quieren participar en el mismo, y solicitará personas voluntarias para la compra.

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

SI, es conocida por la plantilla y continua en el tiempo. Está alineada con la política de la organización.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

SI. Recursos: Horas totales: 7.5 Horas (por persona del grupo interno de trabajo, 3 Mujeres-5 Hombres.) + 3.5 Horas (por persona para toda la plantilla 7 Mujeres-10 hombres) Presupuesto:1800€.

Asesoramiento técnico externo de una consultora homologada por Emakunde.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

Grupo interno de trabajo, Comisión de Igualdad, Dirección y Plantilla completa.

DOCUMENTADA:

SI. Documentos de Cronograma, Plan de trabajo, Contraste e Informe final.

FACTORES DE ÉXITO:

Participación de la plantilla y la dirección.

Formación y sensibilización para toda la plantilla.

Incentivar la proactividad y apercebir la cultura organizacional en igualdad.

Ha contribuido a fomentar el diálogo y debate entre toda la plantilla.

TRANSFERIBILIDAD: SI, Además se podrá solicitar para la adaptación por parte de la entidad la herramienta de cultura organizacional igualitaria a la Red Bai Sarea en <https://baisarea.eus/contacto/>

APRENDIZAJE: NO.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA: A continuación, se facilitan anexos con ejemplos que ilustran lo descrito anteriormente.

ASISTENCIA TÉCNICA: "Autodiagnóstico Cultura Organizacional Igualitaria"

ITELAZPI - PROPUESTA DE CRONOGRAMA (Versión 2)

DESCRIPCIÓN / ACTIVIDAD	JUNIO			JULIO				AGOSTO	SEPTIEMBRE			
	13	20	27	4	11	18	25		5	12	18	25
1. Sesión formativa/informativa Cultura Organizacional Igualitaria (Grupo Interno)	16											
2. Cumplimentación herramienta por parte del Grupo Interno												
3. Sesión de contraste de resultados con Consultora y Grupo Interno				7								
4. Sesión de análisis y consenso de acciones (Consultora y Comisión Igualdad)					15							
5. Sesión final de información/formación a la plantilla (Toda la Plantilla)										16		

■ Sesiones presenciales Consultora en Itelazpi
■ Trabajo interno personal de Itelazpi (Grupo de trabajo)

1 Descripción y fases del proceso

GRUPO DE TRABAJO INTERNO

- Amaia Bizkarguenaga
- Iñigo Adarraga
- Isabel Diéguez
- Jokin Urrutia
- Jessica Gutierrez
- Jorge Pérez
- Ricar Lizundia
- Ramiro Olivas



Comisión de
Igualdad + Grupos de
trabajo plantilla
completa