

## CUESTIONARIO PARA RECOGER BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

**TÍTULO:** Reducir el impacto negativo que la medida de reducción de jornada tiene en las personas (mujeres) en el acceso a la Formación

**OBJETIVOS:** Invertir en el aprendizaje permanente

**ENTIDAD RESPONSABLE:** CTI

**OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES:**

**FECHA DE COMIENZO:** 2012

**PERSONA DE CONTACTO:** Edorta Pérez

**TELEFONO DE CONTACTO:** 943335122

**EMAIL DE CONTACTO:** rrhh@spyro.es

### DESCRIPCIÓN:

Alineado con nuestra Misión, donde se recoge como aspecto clave la autorrealización del personal, en CTI SOFT se trabaja como base la formación en habilidades (competencias comunes) y la formación en conocimiento (nuevas tecnologías, producto), destacando sobre todo habilidades del personal técnico para potenciar la pro actividad, el trabajo en equipo y la agilidad en gestión, desarrollando habilidades cada vez más técnico-comerciales (el 70% de la plantilla es de perfil técnico y el 100% está en contacto con los clientes). Dentro de la política de fomentar las oportunidades de aprendizaje y de promoción, se potencia la multidisciplinaridad, de forma que se va involucrando al personal en distintos clientes, sectores y proyectos para acompañar a su propio desarrollo personal y profesional, siendo el 'freno' uno mismo, y no la Organización. Con ello se trabaja mucho el potencial de cada uno. Así surgen los planes de carrera individualizados.

Decidimos hacer un plan de Igualdad de Oportunidades y para ello lo primero fue realizar un diagnóstico de situación el cual entre otras herramientas incluía un cuestionario.

Una de las preguntas era la siguiente:

**2.- ¿Tienes dificultades para asistir a cursos/ reuniones o eventos de la Organización, que se realizan fuera de tu jornada laboral?**

SI	NO

En caso de haber respondido **SI**, cuales son las causas de la dificultad:

- Responsabilidades familiares
- El horario incompatible con mis actividades deportivas o de ocio
- Otras.....

Y se pregunta a las personas si han recibido formación en los últimos 2 años y el nº de horas recibidas.

En el diagnóstico se detectó lo siguiente:

*La media de horas de formación de las mujeres es inferior a la de los hombres. Se analiza el tema y se detectan los temas siguientes:*

- *La mayoría de la formación impartida en CTI es formación interna (gestión del conocimiento) que se realiza en horario de tarde los viernes*
- *Las personas (mujeres) con jornada reducida no asisten a dicha formación.*
- *Además existen reuniones de intercambio de información /formación que también se realizan por la tarde.*
- *Convenría desarrollar actuaciones en el Plan de igualdad tendentes a eliminar estas desigualdades y facilitar la formación y capacitación de las mujeres*

Para ello se definió un plan de mejora

Área 2. INTEGRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS														
OBJETIVO: 2.1. Facilitar el acceso de las mujeres a la formación interna y gestión del conocimiento (Aumento del 5 % de horas de asistencia de las mujeres a seminarios/reuniones/formación)														
PLANES DE ACCION	RESPONSABLE	REALIZACION												
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Análisis de la estructura /organización/horarios/ personas que convocan todas las reuniones internas de Dpto, así como de los equipos de proceso	Directora RRHH		x	x										
Análisis de la estructura de la formación interna : horarios	Directora RRHH						x							
Posibilidad de adecuar en horarios compatibles con las personas que tienen jornadas reducidas y con la marcha y organización de la Empresa.	Directora RRHH					x								
Cambios de horarios a las mañana, en donde sea posible, y planificar el resultado de la mejora	Directora RRHH								x					
Consensuar con personas que tienen que asistir a las reuniones/ formación	Directora RRHH								x					
Análisis con Dirección para evaluar las medidas y las repercusiones en la Empresa, y aprobación o modificaciones	Directora RRHH Director Gerente							x						
Implementar y divulgar lo aprobado y consensuado	P. Responsables de Dpto. y de procesos								x					
Llevar control del indicador, hacer seguimiento y acciones ante desviaciones, si procede	Directora RRHH													
Valoración de la eficacia de las acciones, e informe de las modificaciones realizadas para su sistematización y seguimiento en el tiempo.	Directora RRHH Director Gerente													

Y tras el mismo básicamente lo que se hizo fue cambiar los horarios de las formaciones.

Hasta ese momento se planificaban las formaciones desde la última hora de la tarde y se iba completando hacia abajo. Es decir las formaciones se impartían principalmente por las tardes y las personas con jornada reducida no podían asistir.

A partir de ese momento se invirtió el orden y la planificación comienza por las primeras horas de la mañana.

## RESULTADOS (o impactos positivos o reducción de efectos negativos):

En la encuesta de personas medimos la satisfacción con la formación.

La brecha entre hombres y mujeres en el año 2011 era del 10%

La valoración con la satisfacción sobre la formación recibida era de 6,52 en los hombres y del 5,88 en las mujeres.

En la última encuesta realizada (2017), la satisfacción de los hombres es de 6,54 y de las mujeres es del 6,76. Es decir se ha reducido completamente la brecha y se ha aumentado la satisfacción de las mujeres un 15%.

Las horas de formación de las mujeres han pasado 726 en el año 2011 a 1242 el año 2017.

En 2011 teníamos a 26 mujeres en plantilla y en 2017 a 29, por lo que las horas de formación por persona han pasado de 27,92 horas a 42,82.

### **ASPECTOS INNOVADORES:**

Lo innovador fue la realización de un plan de Igualdad de Oportunidades basado en un diagnóstico inicial. Y en base al mismo, realizar planes de acción anuales.

### **FACTORES DE ÉXITO:**

El principal factor de éxito ha sido la sencillez de la medida y que está basada en las necesidades detectadas en el diagnóstico, en el que han participado todas las personas de la Organización.

La medida está completamente institucionalizada y ya no se programan formaciones internas a las tardes a las que tengan que asistir personas con jornada reducida. Cuando hay jornadas con varias formaciones continuas (solemos hacer 1 viernes al mes), la agenda se empieza a rellenar desde las 9:00 en adelante.

Es una medida muy sencilla de aplicar a cualquier organización, independientemente de su tamaño o sector.

A continuación pego las agendas de algunas de estas jornadas

**SPYRO**  
ERP

JORNADA FOR 04/05/18

- 09:00 - 10:00 MJM Jornada FOR Clientes 8 de marzo
- 10:30 - 12:30 RBM API / Procesos

**SPYRO**  
ERP

JORNADA FOR 20/04/18

- 09:00 - 10:00 MJM DEMO 12C
- 10:00 - 11:00 JDS Consultas Dinámicas
- 11:30 - 13:00 Presentación SII: objetivo, alcance, nuevas modificaciones y uso y parametrización (PLS + ADG)

Debido a la importancia que damos a la formación, todos los años en el kick off del cierre de año y de lanzamiento del nuevo año el gerente muestra una diapositiva a todas las personas de la Organización dedicada a la formación.

En el año 2017, de 61 personas, 56 recibieron alguna formación.

## PERSONAS: FORMACIÓN

---

- Desarrollo Directivo (Cámara de Comercio: J.L. y Nerea [Urkola](#))
- Desarrollo Equipos (Más Innovación: Ana Reoyo)
- Online (Angular 4, [Js](#), [Node Js](#), [GIT](#), [Docker](#), [sql](#), [React](#), [APEX](#), [C#](#), [ORACLE WEBLOGIC](#), idiomas, [.NET](#)...)
- Idiomas inglés / francés
- Cursos oficiales ORACLE, MICROSOFT
- [Mindfulness](#) (Cámara de Comercio)
- FOR: 144 cursos (78 ext.), 2.131 [hs.](#), 56 personas