

Igualdad en gestión avanzada: herramientas y experiencias VIII
22 de octubre de 2024

PARTICIPACIÓN

clave en el reto de garantizar la igualdad en la cultura y estructura organizativa de las empresas.

Assumpta Ayerdi Olaizola
Sorginlore Gizarte Elkartea

Índice

- ¿De qué hablamos cuando hablamos de participación?
- ¿Por qué asociar el enfoque de participación con la igualdad de género?
- Valor añadido de la participación en el reto de garantizar la igualdad de género en la gestión avanzada de las empresas



1. DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE PARTICIPACIÓN

La participación es enfoque y metodología.
Supone cesión y regeneración del poder.

En la medida en que la realidad es un proceso histórico, holístico y dialéctico, las personas somos sujetos de la construcción de la realidad y, por tanto, tenemos una responsabilidad individual y colectiva.



la silla de la participación

- **Ser y querer:** el soñar y pensar nuestra empresa, lo que nos mueve
- **Saber:** los conocimientos para entender y transformar la situación juntas
- **Poder - hacer:** la organización de trabajos, mecanismos y recursos para satisfacer las necesidades de la empresa
- **Poder - decidir:** el poder de tomar decisiones para responder a las necesidades, conflictos y deseos de la empresa

PARTICIPACIÓN

NO REAL



DECORACIÓN

SÍMBOLOSMO



INFORMADA



CONSULTA



DINAMIZADA



FORMAL

REAL

COGESTIONADA

AUTOGESTIONADA



A LA VISTA DE LO ANTERIOR,
¿DIRÍAS QUE LA CULTURA Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE TU EMPRESA SE BASAN EN
UNA CULTURA PARTICIPATIVA?

El tener derecho, permitir, insistir en la participación de la plantilla no supone que, de forma automática, todas las personas se sientan cómodas, capaces, entusiastas, seguras y libres de participar. Si queremos conseguir participación, hay que convertir la oportunidad en realidad y generar el sentimiento de que merece la pena. Junto a ello, es necesaria la corresponsabilidad con el proceso y con la colectividad.

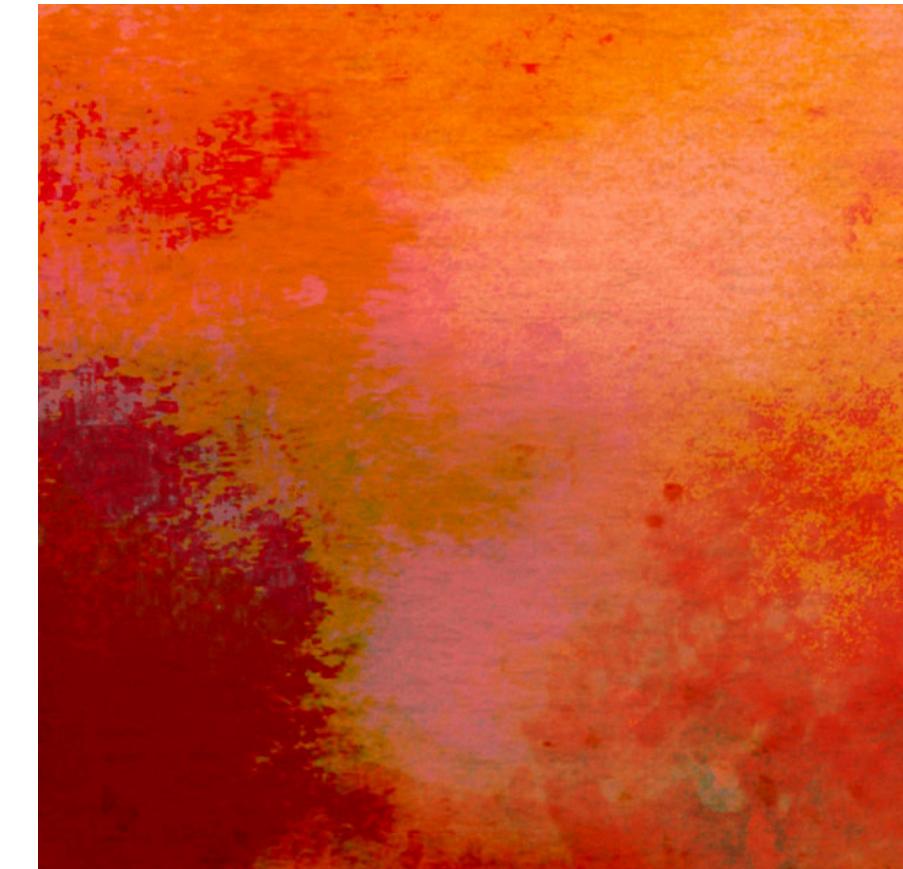


2. ¿POR QUÉ ASOCIAR ENFOQUE DE PARTICIPACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO?



La participación es uno de los principios rectores de la actual ley de igualdad.
“Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres. Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres” (artículo 3)

En los planes de igualdad:

- En las Comisiones negociadoras
 - En los procesos selectivos
 - En las formaciones
- 

c) No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas y al trabajo a favor de la igualdad de trato y oportunidades.

Los poderes públicos vascos combatirán la discriminación múltiple y garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, proceso migratorio, estatus de refugiado, cultura, origen rural, situación de discriminación social, situación de seropositividad, familia monoparental, configuración familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa. Además, han de promover un enfoque interseccional, lo que, a los efectos de esta ley, supone tener en cuenta cómo el sexo y/o género se interrelacionan e interactúan con el resto de los referidos factores en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles, cómo se generan identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.

2.- Igualdad de oportunidades.

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, laborales, sociales, culturales, medioambientales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no solo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos.

Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán la accesibilidad universal, de modo que el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta ley no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contempla en la legislación sobre la promoción de la accesibilidad. A tal fin, adoptarán las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables en los recursos, servicios y procedimientos de acuerdo con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en otros tratados internacionales y normas aplicables sobre la materia.

Ambas planteamientos están alineados y pueden potenciar el impacto y la sostenibilidad socio-económica

- Planean una reflexión y una transformación en torno al **poder**.
- Fomentan la **corresponsabilidad**
- Cuestionan el vínculo entre **diversidad y discriminación**

3. VALOR AÑADIDO DE LA PARTICIPACIÓN EN EL RETO DE GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN AVANZADA DE LAS EMPRESAS

QUE LA CULTURA Y LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
SEAN REALMENTE PARTICIPATIVAS INCIDIRÁ EN:

- PERTINENCIA
- AMBIENTE DE TRABAJO DE CONFIANZA
- LIDERAZGOS VALIENTES
- PERTENENCIA





PERTINENCIA

Diagnóstico

podemos detectar mejor y más rápidamente el malestar, las carencias, las oportunidades y las buenas prácticas en igualdad

Procedimientos, medidas,

instrumentos

lo que se construya y aplique se basará en las necesidades reales de las partes.

Seguimiento

permite hacer un seguimiento real de las decisiones y planificaciones y, además, la participación de más voces lleva a ajustes más ágiles y adecuados.

Innovación

dar legitimidad a todos los conocimientos, subjetividades, culturas y talentos fomenta la creatividad, lo que contribuye a alcanzar la excelencia en la innovación.

AMBIENTE DE TRABAJO DE CONFIANZA

Comunicación

la aplicación de las competencias participativas implica relacionarse desde una comunicación no violenta, no sexista e inclusiva, no caer en el mansplaining, prevenir y/o afrontar los conflictos de forma eficaz y expresarse con comodidad en contextos de jerarquía.

Unión

disponer de los formatos adecuados para reflexionar, definir, crear, poner en marcha y celebrar las cosas conjuntamente permite un mayor conocimiento mutuo y reforzar la cohesión.

Resistencias personales

mediante la participación se puede atender a los dolores y miedos de todas las partes sin juicio, desde la mediación, desmontando argumentos y acordando mínimos y líneas rojas.



LIDERAZGOS VALIENTES

Cooperación / Colaboración

desde la participación se pasa a cascadas de responsabilidad más claras, a estructuras menos verticales, con múltiples liderazgos, a grupos que funcionan con mayor margen de autonomía, pero también interconectados y con interaprendizaje, donde se fomenta la confianza bidireccional entre las direcciones y los equipos que cuidan.

Superación de los mandatos de género

desde la participación se identifican, visibilizan, posibilitan y promueven liderazgos ocultos, sin sesgos por roles naturalizados.

Superación de los modelos ideales de personal y dirección

¿quién sabe? ¿quién da valor a la empresa? ¿qué tipo de trabajo y liderazgo generan sostenibilidad? ¿las mujeres - y otros colectivos minorizados - tienen que funcionar según la cultura patriarcal productivista y el poder informal masculino y masculinizado para ser tenidos en cuenta y/o subir de nivel?

Liderazgo de las estructuras de género

es importante que no queden aisladas ni vaciadas de poder, y que tampoco sean consideradas responsables únicas en el camino hacia la igualdad de género. Una cultura participativa puede reforzar su rol y su engranaje con toda la estructura organizativa para apoyar en la transversalidad de género

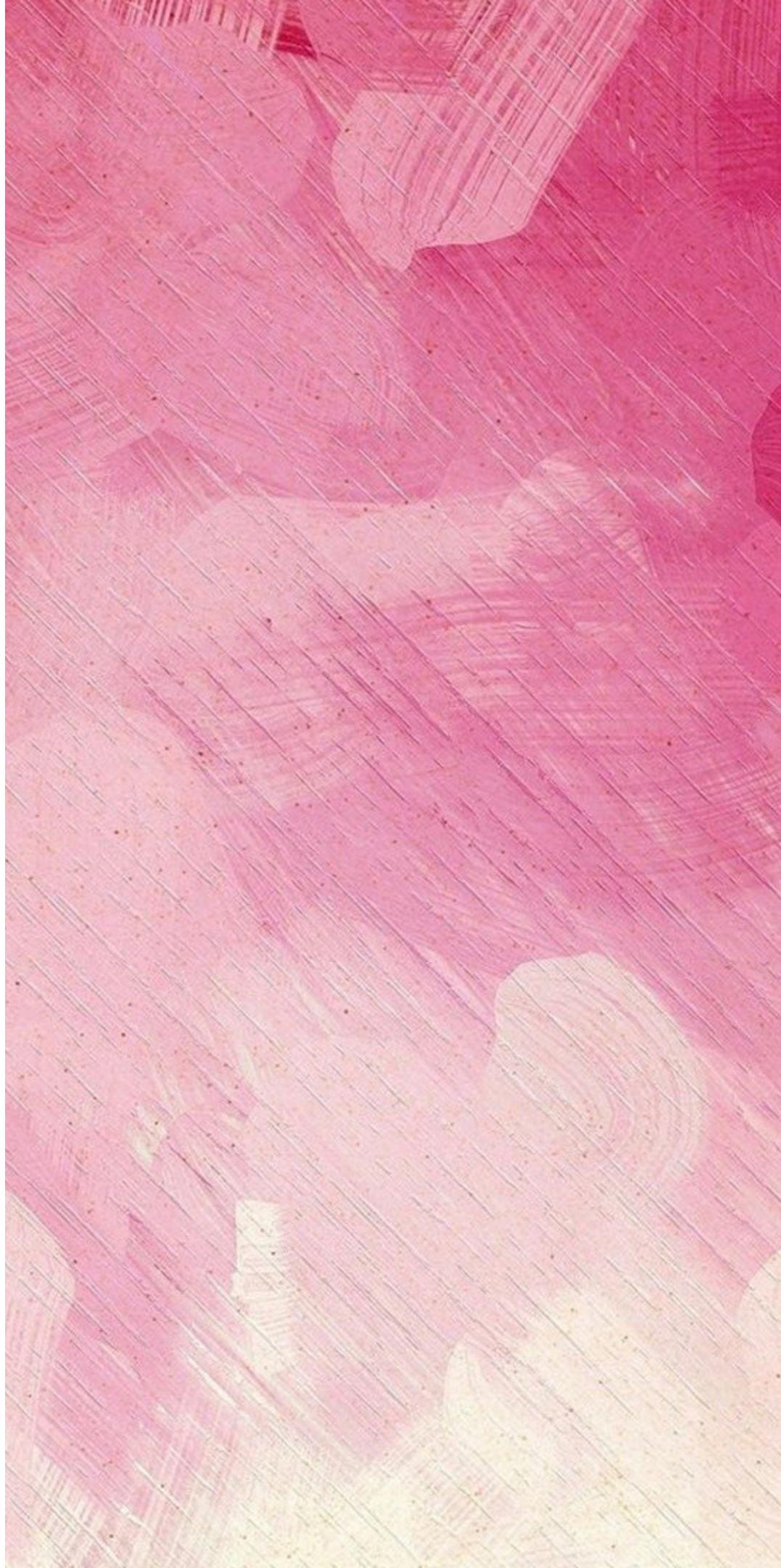
PERTENENCIA

Adhesión

la efectiva adhesión de los trabajadores y trabajadoras a las políticas, planes y apuestas de las organizaciones en general y, en particular, en lo que se refiere a la igualdad; es decir, la apropiación e interiorización de los mismos

El cuidado del talento

mecanismos compartidos de acogida, transmisión y cierre promueven la fidelización del talento, el relevo generacional y el retorno o atracción del talento.



Igualdad en gestión avanzada: herramientas y experiencias VIII
22 de octubre de 2024

ESKERRIK ASKO!

SOR
GIN
LORE

Assumpta Ayerdi Olaizola
Sorginlore Gizarte Elkartea

sorginlore.eus
info@sorginlore.eus