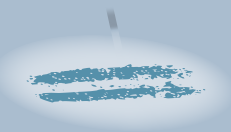


ITINERARIOS PARA LA IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES **-BERDINBIDE-**



TITULO: ITINERARIOS PARA LA IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES.
-BERDINBIDE-

EDITA: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

AUTORAS: Maitane Urbieto Iceta y Malu Ziordia Fernández de Garaialde

**MAQUETACIÓN Y
COORDINACIÓN:** David Alvez

FECHA: Diciembre 2014

DESCRIPTORES: Igualdad de oportunidades, políticas para la igualdad, organizaciones, planes de acción, acciones positivas, guías.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
¿QUÉ SON LOS ITINERARIOS PARA LA IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES-BERDINBIDE?	11
VERSIONES	14
INSTRUCCIONES DE USO.....	14
RESULTADOS.....	15
BERDINBIDE 1:	
ORGANIZACIONES CON PLAN PARA LA IGUALDAD	17
EJEMPLO	24
PLANTILLA.....	25
BERDINBIDE 2 :	
ORGANIZACIONES SIN PLAN PARA LA IGUALDAD	27
EJEMPLO	32
PLANTILLA.....	33

P RESENTACIÓN





Itinerarios para la Igualdad en las Organizaciones - Berdinbide es una herramienta diseñada para poner en valor la igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones. Para ello, se propone la utilización de una plantilla que permite describir, modificar, evaluar y hacer visible la información requerida de una forma muy gráfica. Se ha tomado como base la plantilla de gestión estratégica propuesta por Alexander Osterwalder y conocida como Modelo Canvas y se ha adaptado a la Gestión para la Igualdad en las organizaciones.

En función de las casuísticas más comunes, la herramienta se presenta en dos versiones: Berdinbide 1 dirigida a las entidades que ya cuentan con un Plan para la Igualdad y habéis avanzado en la sistematización de la Gestión para la Igualdad, y Berdinbide 2, para las entidades que todavía no tienen un Plan para la Igualdad.

Quiero felicitar y agradecer a todas las personas que han hecho posible esta herramienta y, en particular a sus autoras Maitane Urbieta Iceta y Malu Ziordia Fernandez de Garaialde, y espero que este trabajo contribuya a conseguir organizaciones más igualitarias que no sólo cumplan los mandatos legales, sino que vayan avanzando hacia la efectiva integración de la perspectiva de género en la gestión, lo cual redundará en una mayor competitividad, sostenibilidad y en la calidad de los servicios que prestan nuestras empresas.

Miren Izaskun Landaida Larizgoitia
Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer



¿**QUÉ SON LOS ITINERARIOS PARA LA IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES-BERDINBIDE?**

Herramienta para poner en valor el itinerario de tu organización en Igualdad de mujeres y hombres.

Esta herramienta está diseñada para identificar las medidas que favorecen la igualdad de mujeres y hombres en vuestra organización.

Berdinbide propone la utilización de una plantilla que permite describir, modificar, evaluar y hacer visible la información requerida de una forma muy gráfica.

Tomando como base la plantilla de gestión estratégica propuesta por Alexander Osterwalder y conocida como Modelo Canvas, se ha realizado un desarrollo propio adaptado a la Gestión para la Igualdad en las organizaciones.

Versiones

En función de las casuísticas más comunes, se presentan dos versiones:

Berdinbide 1

Para las entidades que contáis con un Plan para la Igualdad y habéis avanzado en la sistematización de la Gestión para la Igualdad.

¿Puede servir el Plan para la Igualdad para diferenciarse de la competencia?, ¿cómo?. Trabajar sobre los elementos diferenciales del Plan puede ayudar, por ejemplo, a identificar una propuesta de valor que consiga responder a necesidades de la clientela no satisfechas o, por lo menos, no satisfechas completamente.

Berdinbide 2

Para las entidades que todavía no tenéis un Plan para la Igualdad.

¿Es posible poner en valor actuaciones de la organización? La experiencia nos dice que sí. Y así se evidencia cuando entidades sin recorrido previo en igualdad realizan diagnósticos sobre la igualdad de mujeres y hombres. En la mayoría de ellas se identifican puntos fuertes ya que hay herramientas de gestión, políticas de innovación o de calidad... que favorecen la igualdad aunque no se hayan diseñado de forma específica para dicho objetivo.

Instrucciones de uso

La plantilla está dividida en varios módulos, diferentes según la versión que se elija.

Para entender y cumplimentar cada uno de ellos, hay una serie de preguntas que facilitan la reflexión y ayudan a identificar tanto puntos fuertes como áreas de mejora. Esta batería puede ampliarse o recortarse en función de cada organización y momento.

Puede utilizarse de forma individual, aunque el resultado es mucho más rico si se trabaja en grupo.

Se recomienda imprimir la plantilla en formato DIN-A3 y responder a los diferentes apartados utilizando post-it de diferentes colores.

SUGERENCIA:

Cada persona puede utilizar un color diferente o pueden identificarse los puntos fuertes en un color y las áreas de mejora en otro.

Los post-it pueden cambiarse de un apartado a otro. No pasa nada si en un módulo aparece información que más adelante se decide más adecuada para otro. Es posible hacer cuantos cambios se crean convenientes.

Es muy importante partir de la situación real, por lo que las respuestas deben reflejar el momento actual de la entidad, no <<cómo debería estar>>.

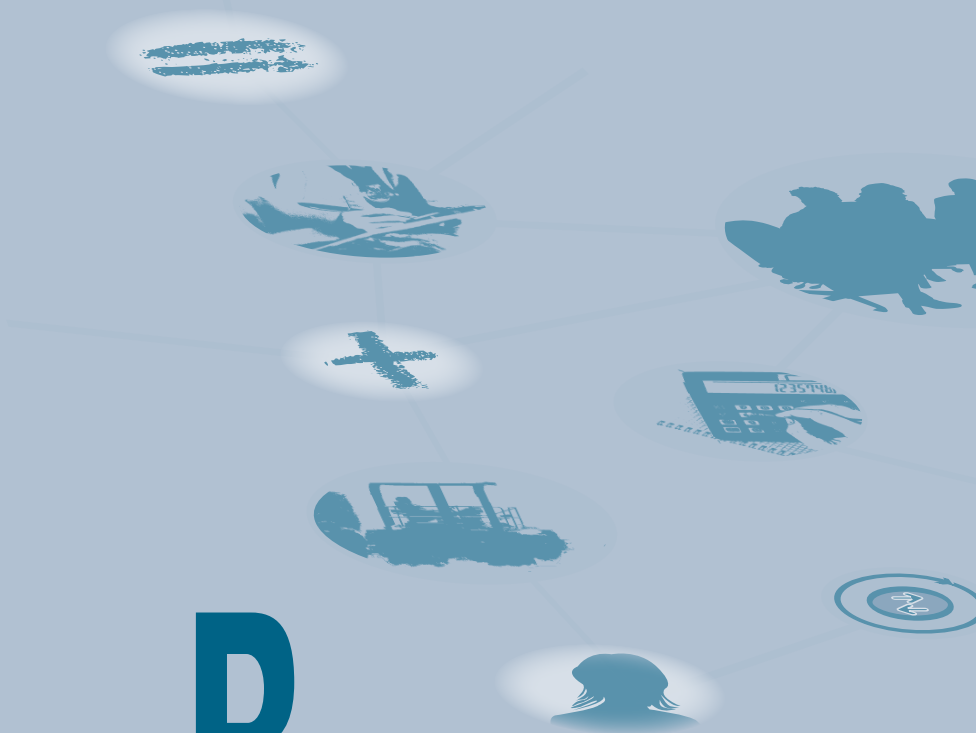
Resultados:

Berdinbide 1:

- Representación gráfica de la situación de la entidad en relación a la igualdad de mujeres y hombres, sencilla de explicar y comprender.
- Grado de la adecuación de las medidas contempladas en el Plan para la Igualdad de la entidad.
- Propuestas de avance y mejora del Plan para la Igualdad.
- Propuesta de valor y beneficios del Plan para la Igualdad.
- Visibilización de los avances, comparando los resultados obtenidos en diferentes momentos.

Berdinbide 2:

- Identificación de las medidas que la organización realiza favorables a la igualdad de mujeres y hombres.
- Propuesta de medidas que podrían implantarse para iniciar un itinerario más sistematizado hacia la Igualdad.



BERDINBIDE 1:
**ORGANIZACIONES
CON PLAN PARA
LA IGUALDAD**

Berdinbide 1:

ORGANIZACIONES CON PLAN PARA LA IGUALDAD

1.- Medidas Clave

- ¿Qué medidas contempla vuestro Plan para la Igualdad?, ¿son medidas dirigidas a corregir discriminaciones detectadas o a promover la Igualdad?
- ¿Qué medidas están funcionando mejor?, ¿cuáles han tenido o tienen un mayor impacto?
- ¿Ese impacto se ha producido en toda la organización o se concentra en determinadas áreas?, ¿hay puestos o departamentos “olvidados” en el Plan?
- ¿Hay medidas relacionadas con el cambio de cultura organizacional?, ¿y con la ruptura del techo de cristal?, ¿o la corrección de la brecha salarial?
- ¿Qué medidas no aportan valor y se podrían eliminar?, ¿son demasiadas medidas y se pierde el foco?
- ¿Hay medidas específicas para el equipo directivo?, ¿y para la representación sindical?
- ¿Las medidas son actuaciones puntuales o sistematizan la integración de la Igualdad?
- ¿Hay medidas dirigidas a integrar la perspectiva de género en la prestación de servicios? ¿y en la definición de productos?

2.- Recursos Clave

- ¿Cuánto tiempo hace que comenzasteis a implantar medidas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres?
- ¿Es el primer Plan para la Igualdad?, ¿cuánto años lleváis con el Plan para la Igualdad?
- ¿Cuántas personas de la plantilla tienen formación en Igualdad?

- ¿Cuántas personas han participado en grupos de trabajo o comisiones de igualdad?
- ¿Contáis con el reconocimiento de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres?, ¿desde cuándo?
- Otras competencias que puedan aprovecharse, como formación en calidad, EFQM, RSE, participación en redes...
- ¿Contáis con alguna otra certificación, premio o reconocimiento: ISO, Excelencia, Distintivo <<Igualdad en Empresa>> del Ministerio, Reconocimientos municipales, forales o autonómicos?
- ¿Contáis con alguna subvención pública para la implantación de medidas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres?
- ¿Contáis con algún sistema de gestión?, ¿qué herramientas utilizáis?
- ¿Tenéis algún sistema o software que permite recoger datos desagregados por sexo?
- ¿Contáis con asistencia técnica especializada en igualdad de mujeres y hombres?

3.- Personas clave

- ¿De quién depende que se realicen medidas para la Igualdad?
- ¿Dependemos de una asistencia técnica externa?
- ¿Quién es la persona responsable del Plan para la Igualdad?, ¿es conocida y accesible para el resto de personas de la plantilla?
- ¿Qué otras personas participan en el diseño y/o ejecución de las medidas para la Igualdad?
- ¿Qué papel juega la representación de la plantilla?
- ¿La entidad participa en redes o grupos que puedan aportar al avance de la Igualdad?
- ¿A qué otras personas, áreas o departamentos se debería implicar?
- ¿Las medidas del Plan para la Igualdad contemplan la participación de la plantilla?, ¿cómo?
- ¿Se han llevado a cabo medidas para que más personas se impliquen?, ¿pueden mejorarse?
- ¿Hay alguna forma de hacer que las personas que ya se han implicado no abandonen?

4.- Segmentación

- ¿A qué personas o grupos se dirigen las medidas para la Igualdad o las contempladas en el Plan para la Igualdad?
- ¿Es necesaria una adaptación de medidas por grupo?
- ¿Hay medidas válidas para toda la plantilla?
- ¿Cuáles están mejor valoradas?
- ¿Cuáles se consideran estratégicas?
- ¿Hay medidas dirigidas a la clientela?
- ¿Hay medidas pensadas para entidades proveedoras?

5.- Canales de Comunicación

- ¿Cómo se ha comunicado a la plantilla que existen medidas o Plan para la Igualdad?
- ¿Cómo se comunican las novedades?, ¿y los avances?
- ¿Está llegando la información a todas las personas y agentes?
- ¿Qué canales de comunicación se están utilizando?, ¿cuáles son los más eficaces?
- ¿De qué otra forma se puede hacer?

6.- Costes

- ¿Se dispone de tiempo para implantar las medidas o el Plan para la Igualdad?
- ¿Supone gasto económico para la empresa?
- ¿Cuáles son los costes principales?
- ¿Cuáles son los recursos y actividades más costosas?
- ¿Tiene coste a nivel personal?, ¿cargas de trabajo?, ¿estrés?





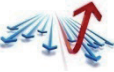



7.- Beneficios

- ¿Qué beneficios obtiene la empresa?
Algunos ejemplos: Cumplir la Ley, participar en concursos públicos, descenso del absentismo, descenso de las ILT, mejoras en la gestión, mejoras en la calidad de los servicios prestados, mayor seguridad o satisfacción laboral, fidelización de la plantilla, aumento de mejora de los resultados económicos...
- ¿Son visibles?, ¿se conocen?

8.- Propuesta de valor

- **Como consecuencia de la implantación de las medidas o del Plan para la Igualdad**, ¿qué diferencial ofrecéis a la clientela, o a las personas usuarias, o a la plantilla...? Piensa en las medidas clave.
- **Novedad:** ¿Se cubre alguna necesidad o problema para el que todavía no existía una solución específica?
- **Eficiencia:** ¿Mejora el planteamiento de trabajo actual? Mayor calidad, más velocidad...
- **Personalización:** ¿Las medidas o el Plan para la Igualdad sirven para adaptar vuestra actividad a vuestro público objetivo?
- **Precio:** ¿Permite reducir algún coste?









EJEMPLO -Berdinbide 1-

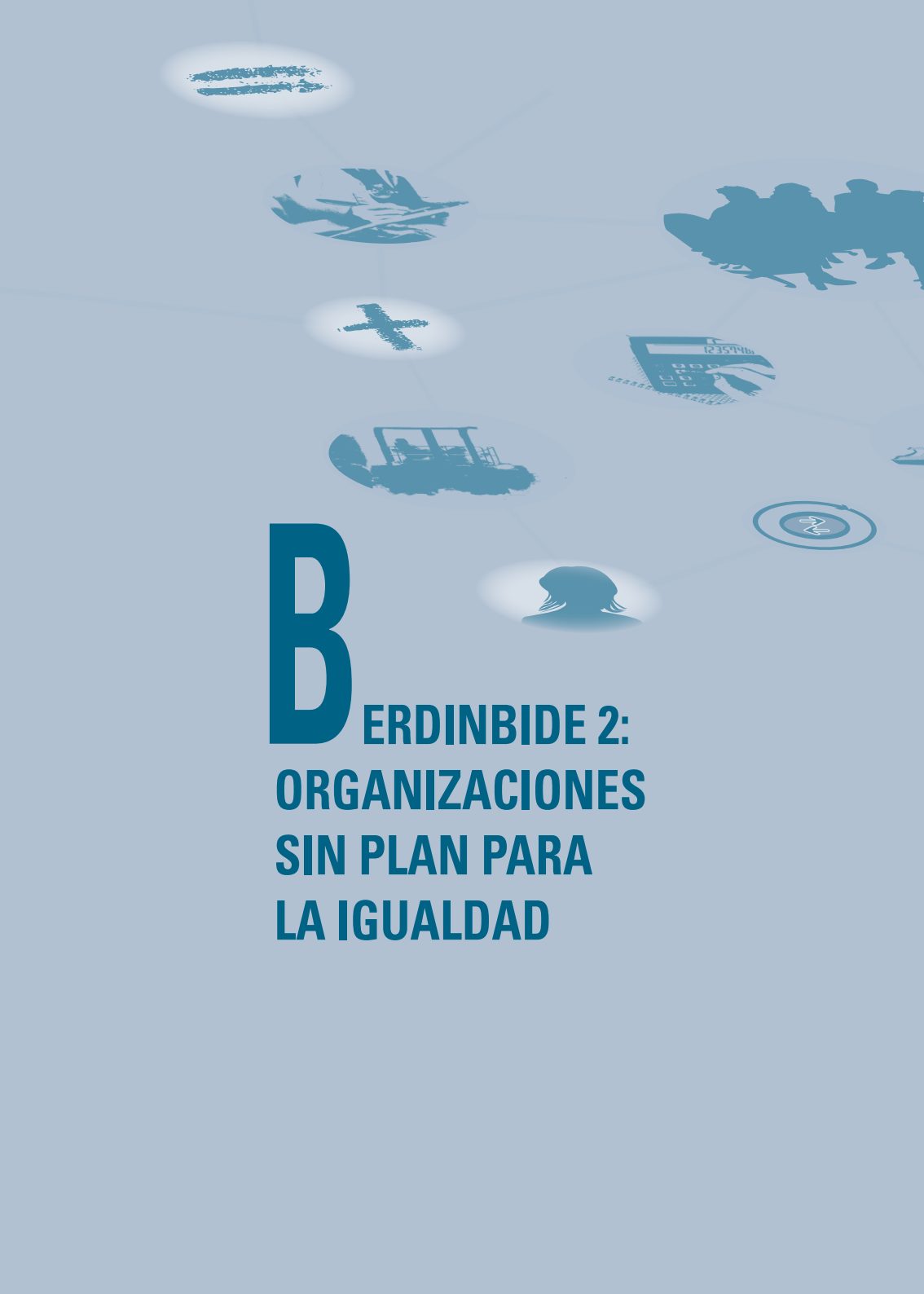
<h3>Medidas clave </h3> <ul style="list-style-type: none"> Distribución de tareas y funciones sin sesgo de género Bolsa de horas de libre disponibilidad sin preaviso Campañas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo <ul style="list-style-type: none"> Participación de la Dirección y/o Gerencia en el Grupo de Igualdad Plan de Igualdad con presupuesto adjudicado Indicadores de género en el cuadro de mando Valoración del impacto de género al asignar complementos retributivos <ul style="list-style-type: none"> Protocolo de telemarketing revisado desde una perspectiva de género Inclusión de Cláusulas de Igualdad en la contratación de agencias de comunicación Comunicación de nuestro compromiso con la igualdad en la web y otros soportes de la empresa 	<h3>Recursos clave </h3> <ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento Emakunde Entidad Colaboradora desde... 100% de la plantilla formada en Igualdad Igualdad en el plan de formación anual Sello Igualdad en Empresa Protocolo de acoso Memorias anuales con datos desagregados por sexo <ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico de necesidades de conciliación Formación en género al Servicio de prevención Utilización de lenguaje no sexista 	<h3>Personas clave </h3> <ul style="list-style-type: none"> Hay una Comisión de Igualdad activa Participamos en una Red de empresas por la Igualdad <ul style="list-style-type: none"> Formación en igualdad abierta a empresas proveedoras Silla vacía en grupo igualdad 12 meses / 12 grupos Incluir testimonios en el Boletín municipal/intranet <ul style="list-style-type: none"> Mutua 	<h3>Segmentación </h3> <ul style="list-style-type: none"> Plantilla Dirección I+D+i Representación sindical Responsables de calidad Responsables de riesgos laborales <ul style="list-style-type: none"> Clientela/personas usuarias <ul style="list-style-type: none"> Trabajadoras en puestos con poca presencia femenina Trabajadores con hijas Trabajadoras migrantes Personas sin responsabilidades familiares Personas usuarias menores de 30 años Personal de seguridad Personal de producción 	<h3>Propuesta de valor </h3> <p><i>“Mujeres y Hombres multifaceta”</i> Reconocimiento de mujeres y hombres como profesionales</p> <p><i>“Entornos saludables”</i> Seguridad al trabajar en un ambiente no tóxico.</p> <p><i>“Hay vida más allá de la empresa”</i> Posibilidad del desarrollo personal en distintos ámbitos de la vida</p>
<h3>Costes </h3> <ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación Presupuesto para gasto externo: formación, soportes de comunicación, asistencia especializada <ul style="list-style-type: none"> Coste de tener un mal clima laboral Pérdida de credibilidad Insatisfacción del personal 		<h3>Beneficios </h3> <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de la ley Evitar sanciones Disminución de bajas laborales y disminución del absentismo Asignación objetiva de tareas a puestos y no a personas Mejora del clima laboral Bajada de los niveles de stress asociados al trabajo Puntuación en concursos públicos Mejora de la prestación del servicio Mayor satisfacción de la clientela y personas usuarias Mejora de la relación con empresas proveedoras 		
		<h3>Canales </h3> <ul style="list-style-type: none"> Paneles de anuncios/intranet Boletín interno Memorias Videos Reuniones de departamento Identificar agentes de salud Información con la nómina 		

PLANTILLA -Berdinbide 1-

Empresa:

Fecha:

Medidas clave 	Recursos clave 	Personas clave 	Segmentación 	Propuesta de valor 
		Canales 		
Costes 			Beneficios 	



BERDINBIDE 2:
**ORGANIZACIONES
SIN PLAN PARA
LA IGUALDAD**

Berdinbide 2:

ORGANIZACIONES SIN PLAN PARA LA IGUALDAD

1.- Identificación de Medidas Clave

- ¿Habéis implantado en vuestra organización alguna de estas medidas?
 - ¿Habéis incorporado medidas que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras? Por ejemplo, flexibilidad horaria, mejora de licencias, posibilidad de cambios de turnos entre personas de un mismo equipo, comedor...
 - ¿A la hora de constituir equipos de trabajo interno contempláis que estén conformados por mujeres y hombres?
 - ¿Qué criterios tenéis en cuenta a la hora de organizar las acciones formativas?, ¿se organizan dentro del horario de trabajo?
 - ¿Hacéis un uso no sexista del lenguaje?, ¿visibilizáis a mujeres y hombres en las imágenes que utilizáis en la web, en vuestras comunicaciones...?
 - ¿Se han contemplado especificidades de mujeres y hombres en la prevención de riesgos laborales?
 - ¿Existe una política salarial clara y común a toda la plantilla?
 - ¿Disponéis de los datos de personal, clientela, personas usuarias... desagregados por sexo?, ¿los explotáis de forma desagregada?
 - ¿Se han habilitado servicios, vestuarios... para mujeres y para hombres?, ¿se han adquirido equipamientos adecuados para mujeres y para hombres?
 - ¿Se contempla la prevención del acoso sexual y sexista en algún protocolo?
 - ¿Habéis solicitado a alguna entidad proveedora que os preste el servicio o desarrolle su producto de acuerdo respetando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?
 - ¿Habéis establecido pautas de atención a vuestra clientela o personas usuarias para no caer en estereotipos o roles sexistas?

- Estas medidas, ¿se aplican de forma sistemática?, ¿son actuaciones puntuales?, ¿se han hecho sólo una vez?, ¿se hacen de vez en cuando?, ¿forman parte de otros planes de intervención?
- Diagnóstico de situación:
 - ❑ ¿Hay mujeres en puestos de dirección?, ¿en proporción similar a la distribución en plantilla?, ¿existen en la organización políticas de promoción y desarrollo profesional sistematizadas?
 - ❑ ¿Y mujeres en puestos tradicionalmente masculinos?

2.- Recursos Clave

- ¿Cuánto tiempo hace que comenzasteis a implantar medidas del tipo de las mencionadas en el apartado anterior?
- ¿Hay personas en la plantilla con formación en Igualdad?
- ¿Qué otros conocimientos podrían aprovecharse para avanzar en Igualdad? (formación en calidad, EFQM, RSE, participación en redes...)
- ¿Contáis con alguna otra certificación, premio o reconocimiento: ISO, Excelencia, Reconocimientos municipales, forales o autonómicos?
- ¿Contáis con alguna subvención pública para la implantación de medidas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres o la implantación de políticas sociales?
- ¿Contáis con algún sistema de gestión?, ¿qué herramientas utilizáis?
- ¿Tenéis algún sistema o software que permite recoger datos desagregados por sexo?
- ¿Trabajáis para administraciones que exigen o valoran tener medidas para igualdad?

3.- Personas clave

- ¿De quién depende que se desarrollen las medidas clave?
- ¿Ha participado la plantilla en el desarrollo de las medidas clave?, ¿cómo?
- ¿A qué otras personas, áreas o departamentos se debería implicar?
- ¿Qué papel juega la representación de la plantilla?

- ¿Qué habría que hacer para generar interés?
- ¿Hay algún grupo de trabajo interno activo?, ¿cuál?, ¿podría aprovecharse para trabajar en igualdad?
- ¿La entidad participa en redes o grupos interesantes para el avance de la igualdad?

4.- Canales de Comunicación

- ¿Se ha comunicado a la plantilla las medidas identificadas?, ¿cómo?
- ¿Cómo se comunican las novedades?
- ¿Qué canales de comunicación se están utilizando?, ¿cuáles son los más eficaces?
- ¿De qué otra forma se puede hacer?

5.- Costes

- ¿Se dispone de tiempo para implantar medidas para la igualdad?
- ¿Supone gasto económico para la empresa?
- ¿Cuáles son los costes principales?
- ¿Cuáles son los recursos y actividades más costosas?
- ¿Tiene coste a nivel personal, ¿cargas de trabajo?, ¿estrés?







6.- Beneficios

- ¿Qué beneficios obtiene la empresa?

Algunos ejemplos: Cumplir la Ley, participar en concursos públicos, descenso del absentismo, descenso de las ILT, mejoras en la gestión, mejoras en la calidad de los servicios prestados, mayor seguridad o satisfacción laboral, fidelización de la plantilla, aumento de mejora de los resultados económicos...

- ¿Son visibles?, ¿se conocen?

EJEMPLO -Berdinbide 2-

<h3>Medidas clave </h3> <ul style="list-style-type: none"> • Recogida de datos desagregados por sexo • Grupos de trabajo compuestos por hombres y mujeres • Lenguaje inclusivo en web y soportes de comunicación <ul style="list-style-type: none"> • Formación en horario de trabajo • Información estratégica accesible a personas en excedencia • Criterios objetivos y públicos para acceso a promociones • Utilización de videoconferencias para reuniones intercentros • Contacto con universidades y centros de enseñanza para acoger alumnado en prácticas <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad horaria • Mejora de licencias • Posibilidad de cambios de turnos entre personas de un mismo equipo 	<h3>Recursos clave </h3> <ul style="list-style-type: none"> • Software para gestión de datos • Personas formadas en igualdad de mujeres y hombres • Cultura y experiencia en procesos participativos <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de cursos sobre igualdad de mujeres y hombres en formación subvencionada • ISO implantada • EFQM • Reconocimientos a nivel autonómico, provincial, municipal, estatal <ul style="list-style-type: none"> • Gestión medioambiental • Política de RSE • Política de fidelización de la clientela 	<h3>Personas clave </h3> <ul style="list-style-type: none"> • Grupo de trabajo de calidad cohesionado y con formación • Departamento o área comercial con mujeres y hombres • Gerencia implicada en procesos participativos <ul style="list-style-type: none"> • Participación en redes de entidades sociales • Contacto directo con ciudadanía • Asistencia técnica • Mutua <ul style="list-style-type: none"> • Representación de la plantilla con presencia de mujeres • Representación de la plantilla con formación en igualdad • Responsables de centros universitarios 	<h3>Canales </h3> <ul style="list-style-type: none"> • Boletín o revista propia • Pantallas en áreas de descanso • Intranet • Publicación de memorias anuales <ul style="list-style-type: none"> • Envío de información con la nómina • Reuniones periódicas por departamento • Desayunos de trabajo • Colaboración en revista municipal <ul style="list-style-type: none"> • Presencia en redes sociales • Participación en jornadas y encuentros empresariales • Cluster
<h3>Costes </h3> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación de personal • Presupuesto para gasto externo: formación soportes de comunicación, asistencia especializada <ul style="list-style-type: none"> • Arbitrariedad y falta de criterios objetivos en la estrategia de la entidad • Insatisfacción interna y externa 		<h3>Beneficios </h3> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la ley • Mejora del clima laboral • Puntuación en concursos públicos • Mejora de la prestación del servicio 	

PLANTILLA -Berdinbide 2-

Empresa:

Fecha:

Medidas clave



Recursos clave



Personas clave



Canales



Costes

Beneficios

