



Metodología para la realización de un Diagnóstico y un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Micro y Pequeñas Empresas



Erakunde Autonomiaduna

EUSKO JAURLARITZA



Organismo Autónomo

GOBIERNO VASCO

premisas de la metodología

- Premisas de la metodología.
- Funciones de la persona consultora.
- Herramientas.
 - ✓ Documento compromiso.
 - ✓ Indicadores.
 - ✓ Análisis gestión.
 - ✓ Encuesta de opinión.
 - ✓ Apoyo a la dinamización.
 - ✓ Diagnóstico y Plan.
 - ✓ Encuesta del proceso.
 - ✓ Informe final.
- Desarrollo global del proceso.

Se ofrece un marco de trabajo para que micros y pequeñas empresas apliquen el enfoque de género en su gestión.

También podrá ser de interés para aquellas otras organizaciones que, independientemente de su dimensión o tamaño, buscan incorporar de modo sistemático la igualdad en su modelo de gestión avanzada.

En todos los casos, es preciso adaptar la metodología a las características de la organización y garantizar la participación en este proceso del total o de una muestra significativa de la plantilla.

- Se trata de una herramienta que pretende **simplificar el proceso** de diagnóstico y plan para micros y pequeñas empresas. También puede ser utilizada en cualquier organización de mayor tamaño previa adaptación.
- Toma como referencia las metodologías propuestas por **Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer**, introduciendo cambios o detalles técnicos justificados por la adaptación a un tipo de organización concreta.
- Es complementaria a las metodologías existentes.
- El proceso de trabajo se enmarca además en metodologías de gestión contrastadas, como lo es el [Modelo de gestión avanzada promovido por Euskalit](#).
- Se atiende al estudio de **las variables** que tradicionalmente son establecidas por las metodologías para la igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones. Incorpora también como referencia el Decreto 11/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento «**Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres**».

premisas de la metodología / objetivos

- Premisas de la metodología.
- Funciones de la persona consultora.

• Herramientas.

- ✓ Documento compromiso.
- ✓ Indicadores.
- ✓ Análisis gestión.
- ✓ Encuesta de opinión.
- ✓ Apoyo a la dinamización.
- ✓ Diagnóstico y Plan.
- ✓ Encuesta del proceso.
- ✓ Informe final.
- Desarrollo global del proceso.

Generar un **funcionamiento eminentemente práctico**, que incorpore **reflexión en clave de género**, en clave de **transformación de la propia cultura organizativa** y en clave de **gestión avanzada**.

Favorecer **espacios conversacionales participativos** con presencia del conjunto de la plantilla y la Dirección de la organización.

Orientar la conversación de las **sesiones de trabajo** al diagnóstico, su contraste, las propuestas de acción y la sensibilización/formación básica. También a identificar las brechas de género existentes.

Trabajar en un **número limitado de sesiones presenciales y de tiempo -4 sesiones de 4 horas aprox.-** con el conjunto de la plantilla o una representación amplia y diversa de ella. Fomentar también el trabajo y la reflexión en el tiempo entre-sesiones, aportando información, materiales, etc.

Poner el acento en **el valor de la participación con perspectiva de género** para favorecer la implicación y la asunción de responsabilidades personales y colectivas.

Generar **enfoques de ganar-ganar** –gana la organización, y ganan las personas-. Ha de favorecerse el diálogo y, mediante él, la empatía mutua y una mejor satisfacción de las necesidades y las expectativas.

Obtener a la finalización de las sesiones un itinerario para la igualdad (Plan) y **disponer de parte de la documentación necesaria** para solicitar el reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres” (Decreto 11/2014, de 11 de febrero).

funciones de la persona consultora

- Premisas de la metodología.
- Funciones de la persona consultora.

• Herramientas.

- ✓ Documento compromiso.
- ✓ Indicadores.
- ✓ Análisis gestión.
- ✓ Encuesta de opinión.
- ✓ Apoyo a la dinamización.
- ✓ Diagnóstico y Plan.
- ✓ Encuesta del proceso.
- ✓ Informe final.

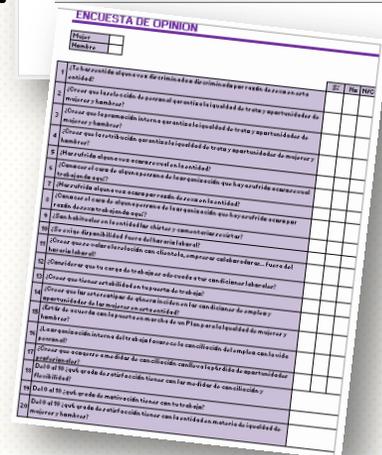
• Desarrollo global del proceso.

- Hacer comprender el para qué del proceso, el alcance que habrá de tener, requisitos que cumplir, objetivos a alcanzar...
- Ayudar a hacer tangible el compromiso de la dirección/ propiedad.
- Aportar conocimiento en materia de igualdad.
- Aclarar conceptos relacionados con la igualdad.
- Orientar a la reflexión (desde la sensibilización) y orientar a la acción (desde la formación).
- Ayudar a interpretar desde el punto de vista de género.
- Reflexionar sobre las brechas de género detectadas.
- Desarrollar el trabajo de las sesiones y revisar los datos cuantitativos, entre sesiones.
- Proponer los contenidos de cada sesión de trabajo, lo esencial a abordar en cada sesión, lo que se pretende con cada sesión y con cada herramienta a utilizar.
- Dinamizar, acompañar, facilitar, la participación de las personas, su protagonismo en la elaboración del diagnóstico y en la definición del plan para la igualdad.
- Desactivar las posibles resistencias que puedan darse.
 - Conocimiento de la empresa: Poniendo en cuestión creencias, modelos rígidos de reflexión, normas escritas y no escritas...
 - Definición del futuro deseado: Fomentando la conversación como principal vía para la confianza en el proceso y para favorecer un acercamiento realista al momento actual de la empresa y las posibilidades de modificar sus formas de hacer.
- Proponer la metodología de trabajo más adecuada a la empresa y a su realidad actual:
 - Participación del total de las personas, o una muestra significativa.
 - Sesiones dentro del horario de trabajo.
 - Favorecer la diversidad en el equipo de trabajo (diversidad humana, diversidad estructural de la empresa).
 - Orientar las sesiones de trabajo a un uso no sexista del lenguaje.
 - Asegurar la comunicación del proceso de trabajo al total de la plantilla de la empresa, al menos en su fase inicial y final.

herramientas asociadas a la metodología

- Premisas de la metodología.
- Funciones de la persona consultora.
- Herramientas.

- ✓ Documento compromiso.
- ✓ Indicadores.
- ✓ Análisis gestión.
- ✓ Encuesta de opinión.
- ✓ Apoyo a la dinamización.
- ✓ Diagnóstico y Plan.
- ✓ Encuesta del proceso.
- ✓ Informe final.
- Desarrollo global del proceso.

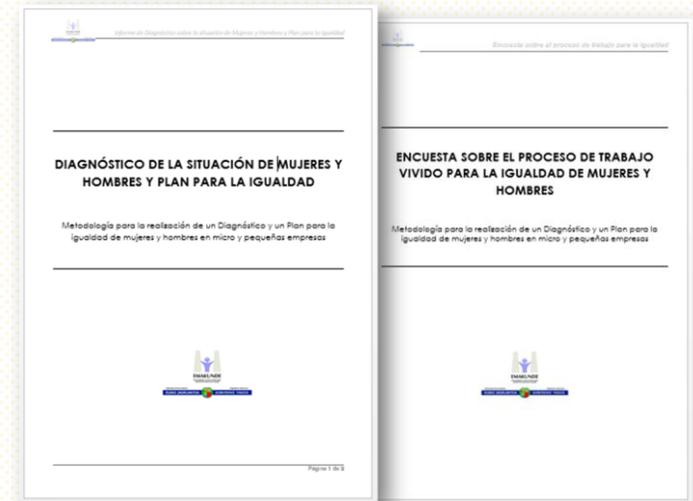


- Documento de compromiso con la igualdad y con el proceso iniciado.
- Herramienta para el diagnóstico "Indicadores de Género".
- Fichas de recogida de la información referida a la gestión integral de la organización.
- Modelo de Encuesta de Opinión sobre la Igualdad en la Empresa.



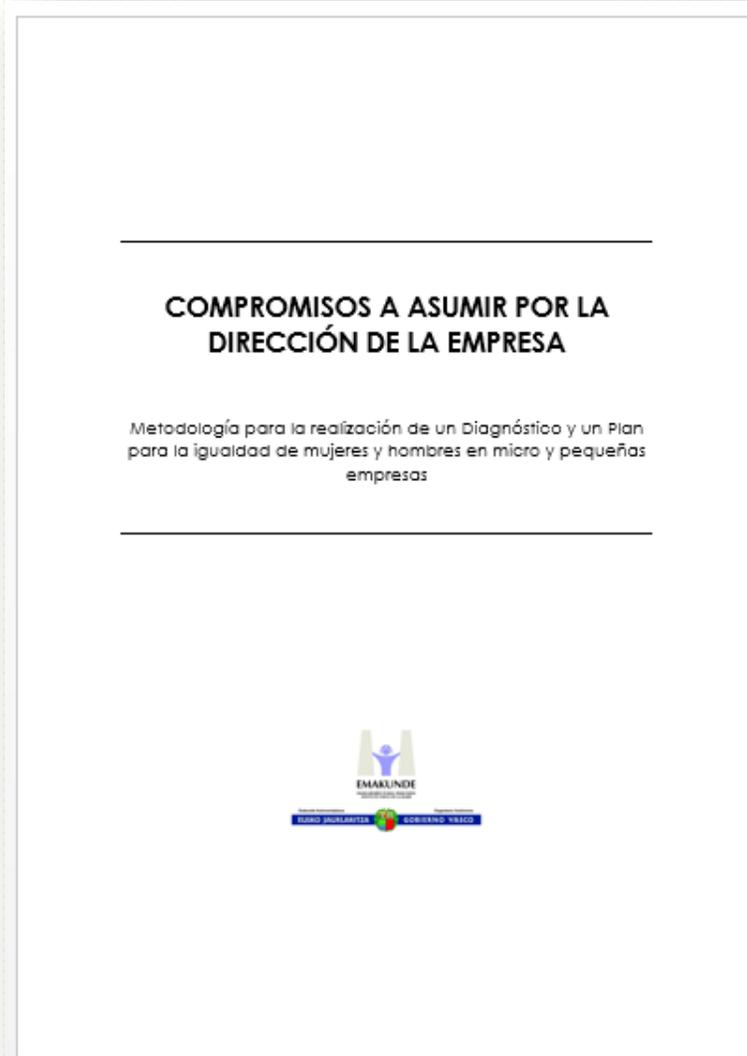
- Apoyo para la dinamización de las sesiones de trabajo con las personas de la organización.
- Materiales de apoyo para las sesiones presenciales o trabajo entre-sesiones.

- Modelo para la redacción de Diagnóstico y Plan.
- Encuesta de valoración del proceso de las personas participantes



herramienta/documento de compromiso

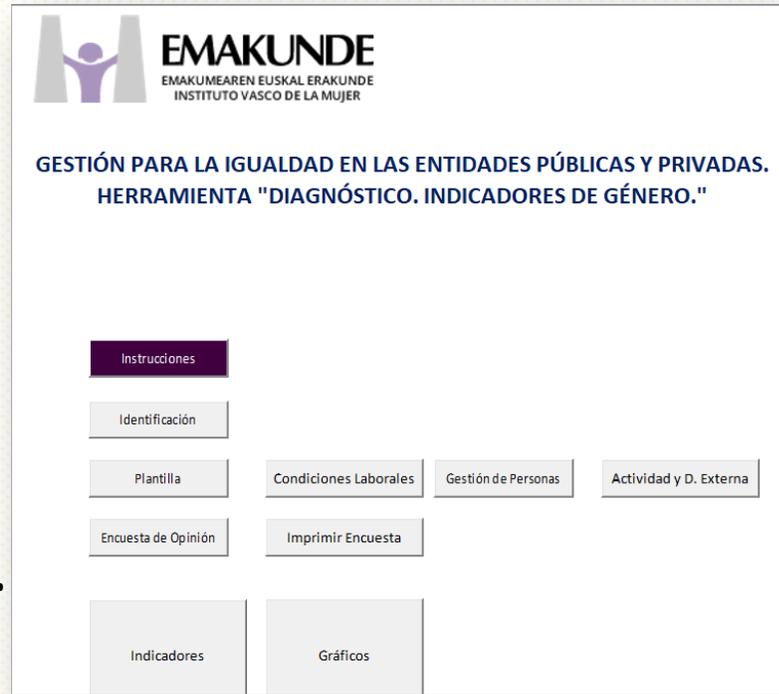
- Premisas de la metodología.
- Funciones de la persona consultora.
- Herramientas.
 - ✓ Documento compromiso.
 - ✓ Indicadores.
 - ✓ Análisis gestión.
 - ✓ Encuesta de opinión.
 - ✓ Apoyo a la dinamización.
 - ✓ Diagnóstico y Plan.
 - ✓ Encuesta del proceso.
 - ✓ Informe final.
- Desarrollo global del proceso.



- El documento de compromiso conformará el inicio del proceso y servirá de contexto para abordar las diferentes áreas de gestión de la empresa.
- Será firmado por la propiedad y/o dirección y puesto en conocimiento del total de la plantilla.
- A la finalización del proceso, también habrá de ser hecho público hacia el exterior de la empresa, a través de los canales y vías de comunicación existentes.

herramienta/ "indicadores de género"

- Premisas de la metodología.
- Funciones de la persona consultora.
- Herramientas.
 - ✓ Documento compromiso.
 - ✓ Indicadores.
 - ✓ Análisis gestión.
 - ✓ Encuesta de opinión.
 - ✓ Apoyo a la dinamización.
 - ✓ Diagnóstico y Plan.
 - ✓ Encuesta del proceso.
 - ✓ Informe final.
- Desarrollo global del proceso.



- La herramienta en formato Excel permite convertir datos de la empresa y la opinión de la plantilla en indicadores de género que sintetizan el análisis de género de la plantilla y la estrategia de la empresa. Visualizan las brechas de género más significativas en el ámbito del empleo y la empresa.
- Ha de servir para que el Plan se construya para abordar y superar las principales desigualdades identificadas.
- La herramienta garantiza la recogida de la información cuantitativa que el Decreto 11/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres» solicita a las organizaciones en el apartado de diagnóstico.
- Se solicita información sobre:
 - Composición de la plantilla
 - Condiciones laborales
 - Gestión de personas
 - Actividad de la organización
 - Dimensión externa de la entidad.
- También incluye un formato sencillo de encuesta de opinión para la totalidad de la plantilla.

herramienta/ fichas de recogida de información áreas de gestión integral

- Premisas de la metodología.
- Funciones de la persona consultora.
- Herramientas.
 - ✓ Documento compromiso.
 - ✓ Indicadores.
 - ✓ Análisis gestión.
 - ✓ Encuesta de opinión.
 - ✓ Apoyo a la dinamización
 - ✓ Diagnóstico y Plan.
 - ✓ Encuesta del proceso.
 - ✓ Informe final.
- Desarrollo global del proceso.

Reflexión-Acción para la elaboración del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres



Índice	
ESTRATEGIA	2
CLIENTELA	10
PERSONAS	20
SOCIEDAD	34
INNOVACIÓN	41

11

- Se incorporan unas fichas que facilitarán la recogida de información cualitativa pertinente referida a la gestión de la empresa, a cumplimentar por la persona consultora.
- Podrán serles aportadas a las y los participantes para el tiempo entre-sesiones, para preparar cada sesión de trabajo.
- El trabajo con estas fichas, si bien implica la reflexión sobre todos estos elementos, tiene cierta flexibilidad: por ejemplo, profundizando en aquellos ámbitos en los que se dé una mayor problemática o donde se estén abordando buenas prácticas.
- El abordaje es integral con respecto al funcionamiento global de la organización.
- Las fichas estructuran las áreas de reflexión según los elementos del modelo de gestión avanzada propuesto por Euskalit. [PUEDE DESCARGARSE AQUÍ.](#)



herramienta/ encuesta de opinión sobre la igualdad

- Premisas de la metodología.
- Funciones de la persona consultora.
- Herramientas.

- ✓ Documento comprometido.
- ✓ Indicadores.
- ✓ Análisis gestión.
- ✓ Encuesta de opinión.
- ✓ Apoyo a la dinamización.
- ✓ Diagnóstico y Plan.
- ✓ Encuesta del proceso.
- ✓ Informe final.
- Desarrollo global del proceso.

ENCUESTA DE OPINION				
Mujer				
Hombre				
		Sí	No	N/C
1	¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado por razón de sexo en esta entidad?			
2	¿Crees que la rotación de personal garantiza la igualdad de trata y oportunidad de mujeres y hombres?			
3	¿Crees que la promoción interna garantiza la igualdad de trata y oportunidad de mujeres y hombres?			
4	¿Crees que la retribución garantiza la igualdad de trata y oportunidad de mujeres y hombres?			
5	¿Has sufrido alguna vez acoso sexual en la entidad?			
6	¿Conoces el caso de alguna persona de la organización que haya sufrido acoso sexual trabajando aquí?			
7	¿Has sufrido alguna vez acoso por razón de sexo en la entidad?			
8	¿Conoces el caso de alguna persona de la organización que haya sufrido acoso por razón de sexo trabajando aquí?			
9	¿Son habituales en la entidad las chistes y comentarios sexistas?			
10	¿Se exige disponibilidad fuera del horario laboral?			
11	¿Crees que se valora la relación con clientela, empresas colaboradoras... fuera del horario laboral?			
12	¿Consideras que tu carga de trabajo es adecuada a tus condiciones laborales?			
13	¿Crees que tienes estabilidad en tu puesto de trabajo?			
14	¿Crees que las diferencias de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidad de las mujeres en esta entidad?			
15	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la igualdad de mujeres y hombres?			
16	¿La organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal?			
17	¿Crees que se quiere a medida de conciliación conlleva la pérdida de oportunidad profesional?			
18	Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con las medidas de conciliación y flexibilidad?			
19	Del 0 al 10 ¿qué grado de motivación tienes con tu trabajo?			
20	Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres?			

- La encuesta será empleada para conocer la opinión de las personas de la entidad sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa y el compromiso de ésta.
- Se parte de un modelo básico de Encuesta de opinión, que puede ser desarrollado con otro nivel de profundidad:
 - Sensación de discriminación.
 - Políticas de gestión de personas y condiciones laborales.
 - Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
 - Impacto en la clientela.
 - Impacto en productos/servicios
 - Compromiso percibido y motivación hacia la igualdad.

herramienta/apoyo a la dinamización de las sesiones (guía)

- Premisas de la metodología.
- Funciones de la persona consultora.
- Herramientas.
 - ✓ Documento compromiso.
 - ✓ Indicadores.
 - ✓ Análisis gestión.
 - ✓ Encuesta de opinión.
 - ✓ Apoyo a la dinamización.
 - ✓ Diagnóstico y Plan.
 - ✓ Encuesta del proceso.
 - ✓ Informe final.
- Desarrollo global del proceso.



- La herramienta que describe el desarrollo de las sesiones de trabajo le servirá a la persona consultora para guiarle en los contenidos en los que basar las sesiones de trabajo. También servirá de guía a la empresa y sus personas para conocer los contenidos que serán tratados en las diferentes sesiones.
- De igual modo, incluirá los conceptos e ideas básicas que son objeto de un proceso de sensibilización/formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Es una herramienta de apoyo. Su uso libre no libera, por otro lado, de la necesidad de abordar todas las reflexiones planteadas en él y de que haya de aplicarse la perspectiva de género en todo el proceso de trabajo.
- Las sesiones de trabajo pueden ser dinamizadas con todas aquellas técnicas que fomenten la participación, la reflexión y la creatividad.

herramienta/ apoyo a la dinamización de las sesiones (materiales)

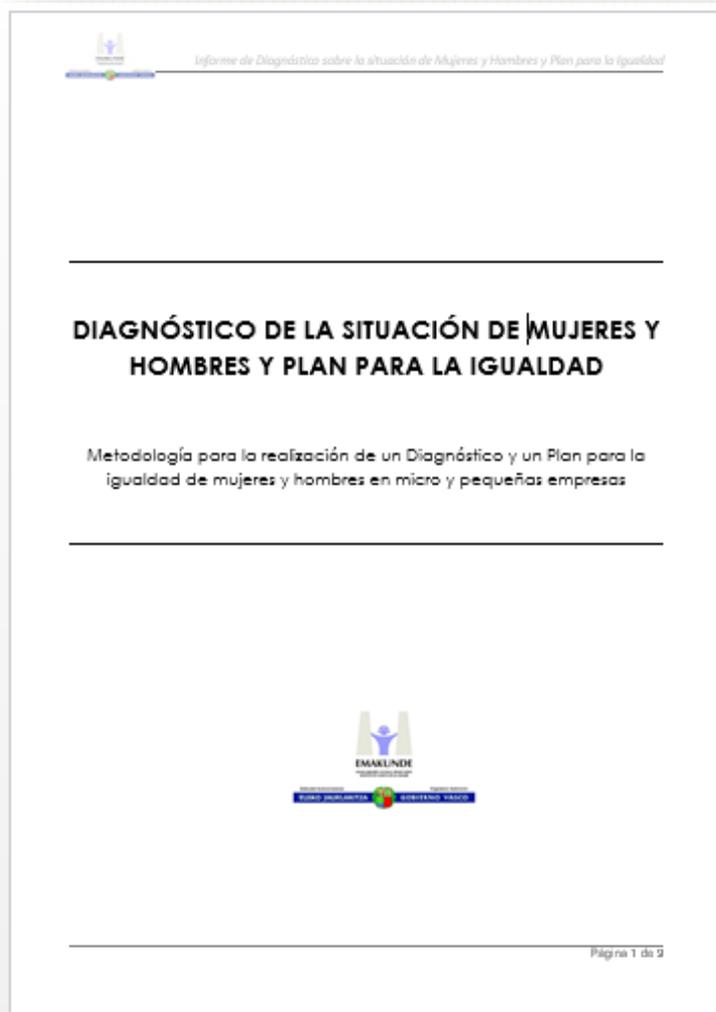
- Premisas de la metodología.
- Funciones de la persona consultora.
- Herramientas.
 - ✓ Documento compromiso.
 - ✓ Indicadores.
 - ✓ Análisis gestión.
 - ✓ Encuesta de opinión.
 - ✓ Apoyo a la dinamización.
 - ✓ Diagnóstico y Plan.
 - ✓ Encuesta del proceso.
 - ✓ Informe final.
- Desarrollo global del proceso.



- Se adjunta un listado de materiales de apoyo para las empresas, según sea su modelo de funcionamiento, dónde tengan las dificultades o fortalezas principales, etc. Son materiales de apoyo para la reflexión y la identificación de posibles acciones a incluir en el plan.
- La persona consultora orientará en la lectura o uso de determinados materiales a las personas participantes, como complemento al trabajo realizado en las sesiones.

herramienta/guion para diagnóstico y plan

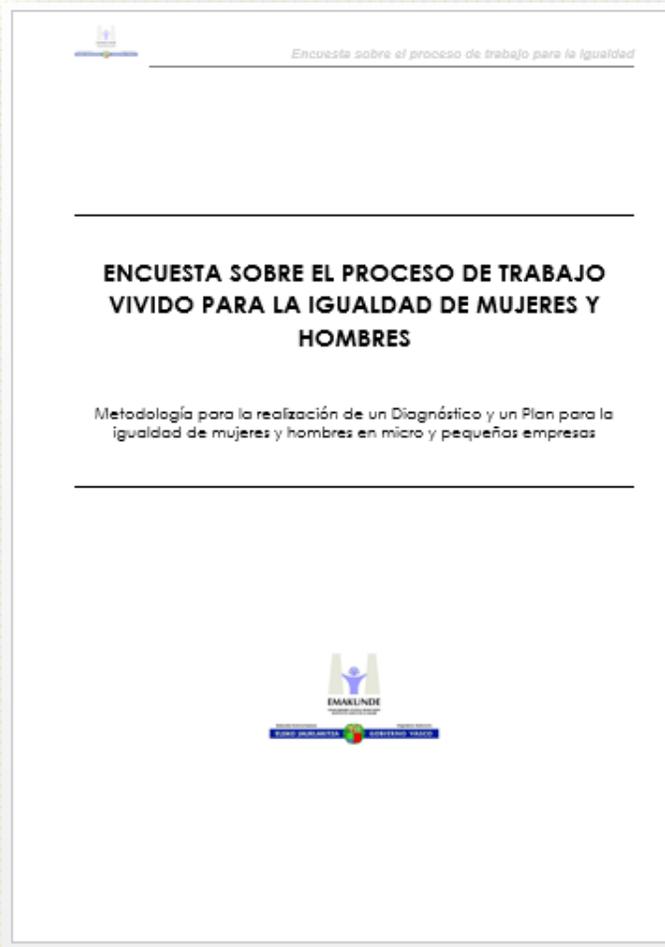
- Premisas de la metodología.
- Funciones de la persona consultora.
- Herramientas.
 - ✓ Documento compromiso.
 - ✓ Indicadores.
 - ✓ Análisis gestión.
 - ✓ Encuesta de opinión.
 - ✓ Apoyo a la dinamización.
 - ✓ Diagnóstico y Plan.
 - ✓ Encuesta del proceso.
 - ✓ Informe final.
- Desarrollo global del proceso.



- Es una propuesta de modelo de Diagnóstico y Plan para la igualdad que presenta de manera resumida la información recogida durante todo el proceso.
- Sin embargo, cada entidad podrá personalizar las áreas del Plan en los que organizar sus compromisos y acciones para superar las brechas detectadas.
- El Plan propuesto sí debe de atender a todas las variables o contenidos que sugieren los artículos 3 (diagnóstico), 4 (plan) y 9 (criterios de valoración) del decreto de que regula el reconocimiento como Entidad Colaboradora si se aspira a él.
- El informe final ha de ser difundido entre la plantilla.
- El modelo aportado:
 - Es una síntesis de lo recogido en las fichas de recogida de información cualitativa y cuantitativa (excel).
 - Es una guía de contenidos que ha de servir para una primera gran valoración del proceso de diagnóstico y de concreción del plan.
 - Breve descripción de la empresa.
 - Situación de partida en materia de igualdad en cuanto a compromiso y acciones.
 - Ámbitos de reflexión: Estrategia, Personas, Clientela, Sociedad, Innovación.
 - Método de participación y participantes en el proceso de diagnóstico e implantación del plan.
 - Plan para la igualdad de mujeres y hombres y para la perspectiva de género.

herramienta/ encuesta sobre el proceso

- Premisas de la metodología.
- Funciones de la persona consultora.
- Herramientas.
 - ✓ Documento compromiso.
 - ✓ Indicadores.
 - ✓ Análisis gestión.
 - ✓ Encuesta de opinión.
 - ✓ Apoyo a la dinamización.
 - ✓ Diagnóstico y Plan.
 - ✓ Encuesta del proceso.
 - ✓ Informe final.
- Desarrollo global del proceso.



- La encuesta será empleada para conocer la opinión de las personas de la entidad sobre el proceso de trabajo vivido y el impacto de éste.
- Se parte de un modelo básico de Encuesta de opinión del proceso, que puede ser desarrollado con otro nivel de profundidad:
 - Acceso a la información generada por el proceso de trabajo.
 - Aprendizajes.
 - Cambios generados.
 - Principales áreas de mejora detectadas.
 - Principales áreas en las que se destaca la empresa.
 - Persona consultora.

desarrollo global del proceso de trabajo

- Premisas de la metodología.
- Funciones de la persona consultora.
- Herramientas.
 - ✓ Documento compromiso.
 - ✓ Indicadores.
 - ✓ Análisis gestión.
 - ✓ Encuesta de opinión.
 - ✓ Apoyo a la dinamización.
 - ✓ Diagnóstico y Plan.
 - ✓ Encuesta del proceso.
 - ✓ Informe final.
- Desarrollo global del proceso.

Fase	Acción	Documentos generados
1	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión con la Dirección. • Confirmación del Compromiso y de que comprende la metodología y que la apoyará aportando información y favoreciendo la participación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento del Compromiso firmado. • Acreditación de comunicación a la plantilla.
2	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores cuantitativos de género. Cumplimentación del Excel por parte de la Dirección con apoyo de la persona consultora. • Encuesta de opinión, del total de la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento Excel "Indicadores de Género". • Encuesta de Opinión.
3	<ul style="list-style-type: none"> • Taller 1 – Estrategia • Taller 2 – Personas • Taller 3 – Clientela, Sociedad e Innovación • Taller 4 – Recopilatorio de propuestas, planificación (propuesta de Plan) y consenso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas por Áreas.
4	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta sobre el proceso, del total de la Plantilla 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta del Proceso.
5	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del Diagnóstico y Plan. • Aprobación por la Dirección. • Comunicación a la Plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico y Plan. • Acreditación de comunicación a la Plantilla.
6	<p>Para la solicitud a Emakunde del reconocimiento como Entidad Colaboradora, consultar decreto 11/2014, de 11 de febrero, (BOPV, 24 de febrero de 2014)</p>	<p>Será preciso un trabajo complementario al descrito hasta aquí.</p>