

Guía para el desarrollo de las sesiones de trabajo

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

Modelo de Gestión Avanzada

E.1 Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

E.2 Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

E.3 Cómo se comunica, despliega, revisa y actualiza la estrategia

- ¿Qué grupos de interés hemos identificado?
- ¿Algún grupo de interés en relación con la igualdad?
- ¿Qué nos dicen los datos respecto a la situación de igualdad en nuestra organización y respecto al entorno? ¿Qué nos falta de saber?
- ¿Cuánto sabemos sobre igualdad y gestión? ¿quiénes? ¿qué más necesitamos aprender?

Modelo de Gestión Avanzada

E.1 Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

E.2 Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

E.3 Cómo se comunica, despliega, revisa y actualiza la estrategia

- ¿Cómo se da la participación de las personas de la organización en la definición de la estrategia?
- ¿Toman parte perfiles o niveles donde están las mujeres?

Modelo de Gestión Avanzada

E.1 Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

E.2 Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

E.3 Cómo se comunica, despliega, revisa y actualiza la estrategia

- ¿Cómo se sistematiza el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres?
- ¿Se plantean objetivos específicos y transversales en materia de igualdad, ya sea tanto a nivel interno como a nivel de impacto en el exterior?
- ¿Qué aporta la empresa a la igualdad de mujeres y hombres? ¿qué aporta la igualdad a la empresa?
- ¿La igualdad de mujeres y hombres se encuentra presente en otros planes estratégicos u operativos de la empresa?
- ¿La estrategia de comunicación tiene presente la diferente realidad de mujeres y hombres de la plantilla?

Modelo de Gestión Avanzada

E.1 Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

E.2 Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

E.3 Cómo se comunica, despliega, revisa y actualiza la estrategia

Fortalezas (nuestras) y **oportunidades** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

Debilidades (nuestras) y **amenazas** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

Modelo de Gestión Avanzada

E.1 Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

E.2 Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

E.3 Cómo se comunica, despliega, revisa y actualiza la estrategia

Posibles acciones de mejora a incluir en el Plan para la Igualdad

¿En qué podríamos comprometernos?

¿Cuándo y en qué condiciones?

¿Qué personas, conocimientos, recursos ... necesitaríamos movilizar?

Modelo de Gestión Avanzada

E.1 Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

E.2 Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

E.3 Cómo se comunica, despliega, revisa y actualiza la estrategia

Conceptos que han de surgir en esta reflexión...

Igualdad de Mujeres y Hombres / desigualdad / discriminación / discriminación múltiple

Sexo / género

Perspectiva de género

Igualdad en la gestión y gestión para la igualdad

Participación con perspectiva de género

Diagnóstico y Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Datos desagregados por sexo

Impacto de género en productos y servicios

Uso no sexista de la comunicación

Modelo de Gestión Avanzada

C.1 Cómo gestionamos las relaciones con la Clientela

C.2 Cómo se desarrollan y comercializan productos y servicios orientados hacia la Clientela

C.3 Cómo se producen y distribuyen nuestros productos y se prestan nuestros servicios

C.4 Cómo gestionamos las relaciones con la proveeduría

- ¿Conocemos a nuestra clientela de una manera relevante desde la perspectiva de género?
- ¿Disponemos de información desagregada por sexo?
 - ¿Es relevante?
 - ¿Para qué puede tener utilidad?
- ¿En qué medida podemos responder mejor a las necesidades de nuestra clientela? ¿Tienen nuestros productos un impacto diferenciado en mujeres y hombres?
- ¿Promovemos una cultura favorable a la conciliación corresponsable en nuestras relaciones con la proveeduría?
- ¿La estrategia de comunicación tiene presente la diferente realidad de mujeres y hombres de la clientela?



Modelo de Gestión Avanzada

C.1 Cómo gestionamos las relaciones con la Clientela

C.2 Cómo se desarrollan y comercializan productos y servicios orientados hacia la Clientela

C.3 Cómo se producen y distribuyen nuestros productos y se prestan nuestros servicios

C.4 Cómo gestionamos las relaciones con la proveeduría

- ¿En qué medida podemos responder mejor a las necesidades de nuestra clientela?
- ¿Conocemos los diferentes impactos que pueden tener nuestros servicios o productos en las mujeres y en los hombres?
- ¿Sabemos si mujeres y hombres de la clientela tienen necesidades, expectativas, usos ... diferentes? ¿Habría otras variables relevantes que analizar (procedencia, edad,...)?
- ¿La atención a la Clientela, las acciones de comunicación o de marketing, etc., tienen en cuenta este impacto de género?



Modelo de Gestión Avanzada

C.1 Cómo gestionamos las relaciones con la Clientela

C.2 Cómo se desarrollan y comercializan productos y servicios orientados hacia la Clientela

C.3 Cómo se producen y distribuyen nuestros productos y se prestan nuestros servicios

C.4 Cómo gestionamos las relaciones con la proveeduría

- ¿Nuestras empresas o personas proveedoras adoptan también este mismo compromiso por la igualdad? ¿En qué se concreta?
- ¿Cómo puede conseguirse que presten sus propios servicios garantizando nuestro compromiso con la igualdad y multiplicar así el impacto favorable a la igualdad que tenemos en el entorno?
- ¿Qué ventajas podemos obtener en nuestro ámbito de negocio si establecemos alianzas con entidades que promuevan la igualdad?



Modelo de Gestión Avanzada

C.1 Cómo gestionamos las relaciones con la Clientela

C.2 Cómo se desarrollan y comercializan productos y servicios orientados hacia la Clientela

C.3 Cómo se producen y distribuyen nuestros productos y se prestan nuestros servicios

C.4 Cómo gestionamos las relaciones con la proveeduría

- ¿Necesitamos sensibilización o formación específica en materia de igualdad y enfoque de género?
- ¿Sabemos cómo aplicar la perspectiva de género en la prestación de nuestros servicios? ¿Es relevante? ¿Quién nos podría ayudar?



Modelo de Gestión Avanzada

C.1 Cómo gestionamos las relaciones con la Clientela

C.2 Cómo se desarrollan y comercializan productos y servicios orientados hacia la Clientela

C.3 Cómo se producen y distribuyen nuestros productos y se prestan nuestros servicios

C.4 Cómo gestionamos las relaciones con la proveeduría

Fortalezas (nuestras) y **oportunidades** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

Debilidades (nuestras) y **amenazas** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.



Modelo de Gestión Avanzada

C.1 Cómo gestionamos las relaciones con la Clientela

C.2 Cómo se desarrollan y comercializan productos y servicios orientados hacia la Clientela

C.3 Cómo se producen y distribuyen nuestros productos y se prestan nuestros servicios

C.4 Cómo gestionamos las relaciones con la proveeduría

Posibles acciones de mejora a incluir en el Plan para la Igualdad

¿En qué podríamos comprometernos?

¿Cuándo y en qué condiciones?

¿Qué personas, conocimientos, recursos ... necesitaríamos movilizar?



Modelo de Gestión Avanzada

C.1 Cómo gestionamos las relaciones con la Clientela

C.2 Cómo se desarrollan y comercializan productos y servicios orientados hacia la Clientela

C.3 Cómo se producen y distribuyen nuestros productos y se prestan nuestros servicios

C.4 Cómo gestionamos las relaciones con la proveeduría

Conceptos que han de surgir en esta reflexión...

Perspectiva de género

Datos desagregados por sexo

Impacto de género en productos y servicios

Uso no sexista de la comunicación



Modelo de Gestión Avanzada

P.1 Cómo seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas

P.2 Cómo desarrollamos el conocimiento y competencias de las personas

P.3 Cómo comprometemos a las personas con la empresa

P.4 Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas

- ¿Son tenidas en cuenta las personas y sus vidas en la empresa? ¿A qué le damos valor en la organización? ¿Qué importancia se da a poner en el centro la vida de las personas? ¿Qué tipo de comportamientos se valoran? ¿Qué significa el cuidado?
- ¿De qué modo se facilita o se complejiza la vida de las personas que trabajan en la empresa?
- ¿Qué peso tiene el cuidado y otras necesidades de las personas trabajadoras de cara a la organización del trabajo?
- ¿Qué concepto maneja la entidad de buena trabajadora o buen trabajador? ¿qué expectativas tiene la empresa de las personas trabajadoras? ¿Cambia el concepto en función del género?

Modelo de Gestión Avanzada

P.1 Cómo seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas

P.2 Cómo desarrollamos el conocimiento y competencias de las personas

P.3 Cómo comprometemos a las personas con la empresa

P.4 Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas

- ¿Cómo hacemos la gestión de personas? ¿tenemos en cuenta la diversidad?
- ¿Cómo se puede asegurar la igualdad de mujeres y hombres (igualdad de oportunidades e igualdad de trato) en la gestión de las personas (selección, contratación, promoción, jornada, retribución, salud, evaluación y reconocimiento, promoción ...)?



Modelo de Gestión Avanzada

P.1 Cómo seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas

P.2 Cómo desarrollamos el conocimiento y competencias de las personas

P.3 Cómo comprometemos a las personas con la empresa

P.4
Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas

- ¿Qué usos del tiempo fomentamos? ¿se da un uso racional del tiempo de trabajo?
- ¿Se facilita la conciliación y la corresponsabilidad?
- ¿Fomentamos la corresponsabilidad en los hombres?



EMAKUNDE

Modelo de Gestión Avanzada

P.1 Cómo seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas

P.2 Cómo desarrollamos el conocimiento y competencias de las personas

P.3 Cómo comprometemos a las personas con la empresa

P.4 Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas

- ¿Atendemos a la seguridad y la salud desde la diversidad (embarazo, maternidad, lactancia)?
- ¿Atendemos a todo tipo de riesgos (físicos y psicosociales)?



EMAKUNDE

Modelo de Gestión Avanzada

P.1 Cómo seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas

P.2 Cómo desarrollamos el conocimiento y competencias de las personas

P.3 Cómo comprometemos a las personas con la empresa

P.4 Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas

- ¿Cómo prevenimos y prevemos la actuación ante la violencia y el acoso sexual y por razón de sexo (entre personas de la empresa, entre personas de la empresa y ajenas a ella, como la clientela, personas usuarias...)?
- ¿Sabemos identificar qué es acoso sexual y acoso por razón de sexo? ¿Sabemos cómo actuar ante casos de este tipo?
- ¿Nuestro plan de prevención de riesgos contiene medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?
- ¿Todas las personas conocen los derechos de las mujeres víctimas de género y conocen cómo actuar (medidas, protocolos), etc.?



Modelo de Gestión Avanzada

P.1 Cómo seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas

P.2 Cómo desarrollamos el conocimiento y competencias de las personas

P.3 Cómo comprometemos a las personas con la empresa

P.4 Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas

- ¿Cómo fomentamos que lideremos por igual desde la aceptación de los liderazgos?
- ¿La empresa facilita que tanto las mujeres como los hombres busquen la satisfacción y el cumplimiento de sus objetivos y metas?
- ¿Qué tipo de liderazgo fomenta nuestra entidad? ¿Hay líderes que promueven la igualdad de mujeres y hombres? ¿De qué manera?
- ¿Sabemos si las medidas que tenemos en marcha para generar adhesión a los objetivos de nuestra empresa fomentan la igualdad? ¿Tienen, por otro lado, diferente impacto en mujeres y hombres?



EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Modelo de Gestión Avanzada

P.1 Cómo seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas

P.2 Cómo desarrollamos el conocimiento y competencias de las personas

P.3 Cómo comprometemos a las personas con la empresa

P.4 Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas

Fortalezas (nuestras) y **oportunidades** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

Debilidades (nuestras) y **amenazas** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.



Modelo de Gestión Avanzada

P.1 Cómo seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas

P.2 Cómo desarrollamos el conocimiento y competencias de las personas

P.3 Cómo comprometemos a las personas con la empresa

P.4 Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas

Posibles acciones de mejora a incluir en el Plan para la Igualdad

¿En qué podríamos comprometernos?

¿Cuándo y en qué condiciones?

¿Qué personas, conocimientos, recursos ... necesitaríamos movilizar?



Modelo de Gestión Avanzada

P.1 Cómo seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas

P.2 Cómo desarrollamos el conocimiento y competencias de las personas

P.3 Cómo comprometemos a las personas con la empresa

P.4 Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas

Conceptos que han de surgir en esta reflexión...

- Sesgos de género en la gestión de las personas
- Impacto de género de la gestión de las personas
- A trabajo de igual valor, igual salario
- Acción positiva
- Empoderamiento / liderazgo(s) para la igualdad
- Conciliación de la vida profesional, familiar y laboral / corresponsabilidad / la vida de las personas en el centro
- Seguridad y salud laboral / prevención de riesgos durante el embarazo-maternidad-lactancia / riesgos psicosociales / riesgos en tareas y sectores feminizados
- Acoso sexual / acoso por razón de sexo
- Protocolos para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

Modelo de Gestión Avanzada

S.1 Cómo gestionamos el compromiso con nuestro entorno social

S.2 Cómo impulsamos la sostenibilidad ambiental

- ¿Conocemos las demandas sociales de nuestro entorno en materia de igualdad de mujeres y hombres?
- ¿Las incorporamos en nuestra empresa y las atendemos?
- ¿Propiciamos que nuestra proveeduría también secunde estos compromisos? ¿Cómo trasladamos nuestra política de igualdad a nuestra proveeduría? ¿Y a nuestra clientela?



Modelo de Gestión Avanzada

S.1 Cómo gestionamos el compromiso con nuestro entorno social

S.2 Cómo impulsamos la sostenibilidad ambiental

- ¿Nos aliamos con entidades que promueven la igualdad?
¿Participamos en las actividades que promueven?
¿Colaboramos con algún proyecto, campaña, iniciativa... en materia de Igualdad de mujeres y hombres?
- ¿Qué iniciativas a favor de la igualdad podríamos apoyar?
¿cómo?
- ¿En qué sentido la colaboración tendría relación con nuestro compromiso?



EMAKUNDE

Modelo de Gestión Avanzada

S.1 Cómo gestionamos
el compromiso con
nuestro entorno social

S.2 Cómo impulsamos
la sostenibilidad
ambiental

- ¿... Y si adoptamos públicamente un compromiso expreso?
- ¿Cómo hacerlo?
- ¿Cómo darlo a conocer?



EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Modelo de Gestión Avanzada

S.1 Cómo gestionamos el compromiso con nuestro entorno social

S.2 Cómo impulsamos la sostenibilidad ambiental

- ¿Cuidamos nuestro lenguaje, nuestras imágenes, el mensaje de lo que queremos transmitir?
- ¿Incorporamos un uso no sexista de la comunicación? ¿Sabemos hacerlo?
- ¿Cómo gestionamos los recursos ambientales? ¿Lo hacemos por igual mujeres y hombres? ¿Cómo podemos mejorar?
- ¿Qué podemos aprender del ecofeminismo? ¿Podemos aplicarlo en nuestra política de sostenibilidad ambiental?



EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Modelo de Gestión Avanzada

S.1 Cómo gestionamos
el compromiso con
nuestro entorno social

S.2 Cómo impulsamos
la sostenibilidad
ambiental

Fortalezas (nuestras) y **oportunidades** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

Debilidades (nuestras) y **amenazas** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.



Modelo de Gestión Avanzada

S.1 Cómo gestionamos el compromiso con nuestro entorno social

S.2 Cómo impulsamos la sostenibilidad ambiental

Posibles acciones de mejora a incluir en el Plan para la Igualdad

¿En qué podríamos comprometernos?

¿Cuándo y en qué condiciones?

¿Qué personas, conocimientos, recursos ... necesitaríamos movilizar?



Modelo de Gestión Avanzada

S.1 Cómo gestionamos el compromiso con nuestro entorno social

S.2 Cómo impulsamos la sostenibilidad ambiental

Conceptos que han de surgir en esta reflexión...

- Impacto de género en productos y servicios
- Datos desagregados por sexo
- Uso no sexista de la comunicación externa (lenguaje, imágenes, mensajes)
- 8 de marzo
- 25 de noviembre
- Feminismo
- Sexo-género / división sexual del trabajo
- Alianzas a favor de la igualdad
- Gestión de la sostenibilidad ambiental con perspectiva de género



Modelo de Gestión Avanzada

I.1 Cómo definimos nuestros objetivos y estrategia para innovar

I.2 Cómo creamos el contexto interno para innovar

I.3 Cómo aprovechamos el potencial de nuestro entorno

I.4 Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores

→ ¿Cómo podríamos innovar incorporando en la empresa la perspectiva de género en servicios/productos, atención a la clientela, comunicación, gestión de nuestras personas...?



Modelo de Gestión Avanzada

I.1 Cómo definimos nuestros objetivos y estrategia para innovar

I.2 Cómo creamos el contexto interno para innovar

I.3 Cómo aprovechamos el potencial de nuestro entorno

I.4 Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores

- ¿Qué sistemática de trabajo podría incorporarse al objetivo de la innovación de la empresa para trabajar la igualdad y la perspectiva de género?
- ¿Qué personas y con qué recursos u objetivos podría darse innovación en materia de igualdad?
- ¿Qué sistema de seguimiento y evaluación se plantea?



Modelo de Gestión Avanzada

I.1 Cómo definimos nuestros objetivos y estrategia para innovar

I.2 Cómo creamos el contexto interno para innovar

I.3 Cómo aprovechamos el potencial de nuestro entorno

I.4 Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores

Fortalezas (nuestras) y **oportunidades** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

Debilidades (nuestras) y **amenazas** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres .



Modelo de Gestión Avanzada

I.1 Cómo definimos nuestros objetivos y estrategia para innovar

I.2 Cómo creamos el contexto interno para innovar

I.3 Cómo aprovechamos el potencial de nuestro entorno

I.4 Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores

Posibles acciones de mejora a incluir en el Plan para la Igualdad

¿En qué podríamos comprometernos?

¿Cuándo y en qué condiciones?

¿Qué personas, conocimientos, recursos ... necesitaríamos movilizar?



Modelo de Gestión Avanzada

I.1 Cómo definimos nuestros objetivos y estrategia para innovar

I.2 Cómo creamos el contexto interno para innovar

I.3 Cómo aprovechamos el potencial de nuestro entorno

I.4 Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores

Conceptos que han de surgir en esta reflexión...

- Innovación e igualdad
- Innovar para la igualdad
- Igualdad en la innovación

¿Le damos forma de Plan de Acción?

Área	Acción	Situación o brecha a la que obedece	Indicador	Producto/r resultado / entregable	Fecha	Rble.
Estrategia						
Clientela						
Personas						
Sociedad						
Innovación						



¿Cómo nos organizaremos para el despliegue y seguimiento del Plan?

Proceso de Igualdad	
Principal persona responsable	
Equipo de igualdad (si se estima necesario)	
Sistema de seguimiento (reuniones, notas informativas, periodicidad...)	
Presupuesto estimado (coste interno y coste externo)	

Emakunde | Julio, 2018.

Ficha técnica:

Desarrollo de las Sesiones de trabajo para Micro y Pequeñas Empresas

Elaborado por Emakunde y Silvia Muriel Gómez (Ncuentra Consultoría).



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

EUSKO JAURLARITZA



Organismo Autónomo

GOBIERNO VASCO



EMAKUNDE