

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Diciembre 2016.

Dossier Prospectivo

Talleres y Workshops con instituciones y empresas



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL FUTURO DE GIPUZKOA





Índice

Talleres y Workshops con instituciones y empresas Error! Bookmark not defined.	
Metodología.....	3
Principales conclusiones y resultados obtenidos	8

Talleres y Workshops con instituciones y empresas

El objetivo principal de los talleres y workshops es conocer los factores reales que limitan o impulsan las medidas de igualdad de género y conciliación, así como identificar, de forma preliminar las iniciativas existentes.

Estas sesiones de trabajo han sido dirigidas a las siguientes asociaciones e instituciones ligadas al ámbito empresarial de Gipuzkoa:

- 7 Agencias de desarrollo
- 3 Asociaciones
- 1 Centro tecnológico y científico
- 1 Cooperativa
- 1 Fundación
- 1 Organismos autónomos
- 1 Sindicato
- 1 Universidad

Los resultados obtenidos de dichas sesiones han sido empleados como base de conocimiento para la identificación de propuestas de mejora en materia de igualdad y conciliación en fases posteriores del proyecto.

1 Metodología

La ejecución de estas sesiones de trabajo (comprendidas en 3 talleres/workshops) ha sido estructurada en base a las siguientes actividades:

1.1 Ejercicio 1: debate sobre las vías del cambio

A través de este ejercicio se pretende, en base a la generación del debate y reflexión de los diferentes agentes participantes en las sesiones, identificar los principales factores que es necesario analizar de cara a impulsar la igualdad y conciliación en los diferentes sectores tructores de la economía de Gipuzkoa

El ejercicio se ha planteado desde dos visiones diferenciadas. Por un lado la visión de la empresa, atendiendo a:

- Factores o necesidades que requieren un cambio
- Barreras en el proceso de cambio
- Vías para afrontar las problemáticas actuales

Y, por otro lado, la visión de la Administración Pública, mediante la cual se ha pretendido identificar la percepción de la situación de la misma, identificando los retos y oportunidades de mejora.

1.1.1 Principales conclusiones y resultados obtenidos

Las principales conclusiones obtenidas han sido:

Factores o necesidades que requieren un cambio:

- *Concienciación de los equipos directivos:* actualmente los principales responsables de las empresas no perciben que la puesta en marcha de iniciativas que impulsen la igualdad y conciliación suponga una palanca estratégica que ayude al crecimiento y evolución de las organizaciones.
- *Transformación cultural:* se requiere de un cambio en la mentalidad y cultura de la ciudadanía (tanto a nivel social, empresarial y en el ámbito de las administraciones públicas) que impulse la importancia de la igualdad y corresponsabilidad de las personas que conforman el territorio de Gipuzkoa, y que ayude a minimizar y en definitiva eliminar:
 - ✓ La percepción de los puestos de trabajo y categorías en función del genero
 - ✓ La mayor competitividad y necesidad de esfuerzo por parte de las mujeres para optar a puestos directivos.

Barreras en el proceso de cambio

- *La crisis:* Gran parte del sector industrial ha tenido que ajustar las plantillas y salarios tras la crisis, y pese a estar regenerándose la economía, las empresas consideran que no se encuentran en posición de embarcarse en proyectos de igualdad y conciliación hasta haber vuelto a la normalidad en sus negocios
- *El miedo al cambio:* Las empresas son conscientes de lo importante que es adaptarse a las nuevas situaciones, pero es de destacar que su falta de conocimientos en gestión de un futuro incierto hace que los responsables de las empresas sean reticentes a emprender proyectos en los cuales la totalidad de los empleados pueda o no compartir su visión
- *La falta de formación:* Los responsables de las empresas desconocen el método de gestión de este tipo de iniciativas, y

esto provoca el desconocimiento de los beneficios que las mismas puedan acarrear, lo cual provoca una falta de visión de los resultados a medio y largo plazo

- *La falta de concienciación en los empleados:* Ya sea por el nivel de educación recibido, o por la filosofía de la empresa, los empleados parecen tener otras ambiciones que no están tan ligadas al desarrollo social uniforme y a la corresponsabilidad

Vías para afrontar las problemáticas actuales (las cuales se profundizaran en el próximo ejercicio)

- *Puesta en marcha de políticas de igualdad:* Se considera necesario el lanzamiento de políticas de igualdad haciendo especial hincapié en aquellas medidas más innovadoras ya que se considera que las tradicionales han tenido unos resultados sobre los que no se generaría nuevo conocimiento.
- *Políticas de flexibilidad:* Para poder conciliar la vida laboral con la familiar y personal, es necesaria la implantación de nuevas políticas de flexibilidad, de entre las cuales se pueden considerar tanto la flexibilidad horaria como la geográfica, que ayuden a facilitar el equilibrio.
- *Aumentos de permisos y adaptación de los mismos de manera que sean equivalentes para ambos sexos:* A pesar de que las bajas de paternidad están aumentando su popularidad, se requiere una mayor corresponsabilidad en todos los niveles.
- *Planes de gestión del talento:* Es necesario que exista una estrategia de cambio cultural alineada con un correcto plan de carrera con una estructura, objetivos y seguimiento detallados, para los que pueden ser útiles prácticas como la tutorización, mentoring o coaching.
- *Planes de sensibilización:* Es de vital importancia la concienciación de todos los niveles, empezando desde la alta dirección, de que la puesta en marcha de las diferentes políticas de igualdad y conciliación podrán transformarse en futuros beneficios para la empresa.

1.1.2 Rol de la administración pública

A la hora de analizar el rol de la Administración Pública, las diferentes empresas y asociaciones demandan por un lado la involucración de la

misma en el proceso de transformación cultural de la sociedad guipuzcoana, predicando con el ejemplo, y por otro lado el acompañamiento a las empresas en el proceso de transformación logrando a medio plazo una Gipuzkoa más cohesionada, igualitaria y justa, partiendo de un tejido empresarial competitivo y con buena gestión del talento que fortalezca el desarrollo sostenible de la economía y bienestar.

De la misma manera, se reclama un sistema riguroso de seguimiento y evaluación de las prácticas puestas en marcha. Se considera de vital importancia la implantación de medidas en la AAPP y la difusión de las mismas, así como un seguimiento del efecto tractor que causan estas. Para ello, se sugiere la implantación de sistemas de penalización y premios dependiendo de la evaluación obtenida.

La puesta en marcha de estas vías se trasladará en beneficios económicos y en un incremento de la productividad, mejorando la imagen y clima laboral de sus empresas, incorporando y reteniendo el talento, incrementando la diversidad y la motivación por integración y disminuyendo la rotación.

De la misma manera que beneficiará a las empresas, también se trasladará en una mejora económica a nivel territorial, de manera que se mejorara la situación de igualdad de género y conciliación, la justicia social, aumentará la tasa de natalidad y se generará empleo inteligente. Factores o necesidades que requieren un cambio:

1.2 Ejercicio 2: caso práctico – Grupo Heztik

A través de este ejercicio se pretende identificar las vías de detalle que una compañía debería poner en marcha (c/p, m/p y l/p) de cara a mejorar su posicionamiento en el mercado.

1.2.1 Principales conclusiones y resultados obtenidos

Mediante este ejercicio práctico, se ha pretendido poner a los diferentes participantes de los talleres y workshops en una situación en la que perteneciendo (cada participante a un departamento diferente) a la empresa Heztik, debe tomar de forma conjunta, la decisión de qué iniciativas poner en marcha para poder alcanzar la posición de su competidor Gaztech.

De esta manera, se ha realizado un ranking con las medidas propuestas por los participantes:

- *Políticas de igualdad*: Eliminación de la brecha salarial en

- función del género e implantación de cuotas para puestos de responsabilidad
- *Políticas de flexibilidad*: Formación dentro de la jornada, teletrabajo, establecer jornadas intensivas y flexibilidad horaria (horario de entrada y salida)
 - *Permisos*: Cobertura de bajas de maternidad y paternidad y ampliación de los permisos
 - *Gestión del talento*: Seguimiento de los planes de carrera (tutorización, mentoring interno y externo, coaching y desarrollo de directivos), criterios de selección basados en capacidades y sistema de reconocimiento externo e interno
 - *Planes de sensibilización* e iniciativas de concienciación en la alta dirección

1.3 Ejercicio 3: análisis de situación de las empresas

Por último, mediante este ejercicio se pretende obtener información adicional sobre la situación actual en medidas concretas en materia de igualdad y conciliación en las organizaciones de Gipuzkoa, basándose en la experiencia y el conocimiento de las personas que conocen de primera mano esta realidad.

1.3.1 Principales conclusiones y resultados obtenidos

Se les ha facilitado a los participantes un cuestionario individual y anónimo que consta de 35 preguntas cerradas en las que se les solicita información específica sobre la situación de su empresa en materia de igualdad y conciliación.

Mediante el cuestionario se han obtenido los siguientes resultados:

- En el 64% de las organizaciones encuestadas existe un compromiso formal donde la igualdad es un principio estratégico
- El 50% de las organizaciones encuestadas ha realizado en los últimos 4 años algún tipo de formación en materia de igualdad
- El 14% de las organizaciones afirma que su organización cuenta con una plantilla equilibrada entre sexos, de manera que:
 - ✓ El 86% afirma que existe mayor porcentaje de mujeres en puestos de administración
 - ✓ El 42% afirma que existe mayor porcentaje de hombres en puestos técnicos, mientras que el 33% afirma que la mayoría son mujeres

- ✓ Un 64% de las organizaciones encuestadas afirma que existe mayor porcentaje de mujeres en puestos de mandos intermedios
- ✓ El 55% afirma que en los puestos de dirección los hombres son mayoría
- El 86% de las organizaciones encuestadas cuenta con medidas de conciliación de la vida laboral, personal y
- El 86% de las organizaciones encuestadas tiene flexibilidad horaria de entrada y salida
- Al 43% de las organizaciones encuestadas se le compensan las horas trabajadas fuera del horario laboral
- Solo un 21% de las organizaciones tiene la opción de teletrabajar.

2 Principales conclusiones y resultados obtenidos

De los talleres realizados se ha podido concluir que:

- Aunque se haya avanzado mucho, **aún queda mucho camino por recorrer** en Gipuzkoa en materia de igualdad y conciliación.
- El hecho de que las medidas propuestas sean demasiado tradicionales pone en manifiesto la **necesidad de poner en marcha medidas más innovadoras**.
- Se subraya además que **la Administración Pública debe jugar un papel fundamental en cuanto a ser el principal tractor de esta transformación cultural, predicando con el ejemplo** a través de la puesta en marcha de políticas y llevando a cabo iniciativas en esta materia en sus propias organizaciones. Además, debería implantar políticas tangibles y posibles de llevar a cabo y **divulgar las políticas establecidas a lo largo del territorio**, así como regular las acciones para asegurar el cumplimiento de las medidas mediante la **implantación de mecanismos que reconozcan y premien la puesta en marcha de las medidas, así como penalice y sancione al no cumplimiento de las mismas**.

Para que todo esto sea posible, es necesario realizar un seguimiento a las empresas para comprobar el grado de cumplimiento de las medidas puestas en marcha y trabajar constantemente en la adaptación de las políticas a la realidad de la sociedad empresarial de Gipuzkoa.



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL **FUTURO** DE GIPUZKOA

