

Diciembre 2016

Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad

Medidas de concienciación sobre la igualdad y la retención del talento femenino

M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubeto Ruiz
Mertxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martínez Tola
Ekonomia Aplikatua I (UPV/EHU)



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL FUTURO DE GIPUZKOA

Índice

La conciliación como cultura de empresa.....	3
Muestra de empresas con medidas de concienciación sobre la igualdad	4
Muestra de empresas con medidas de retención del talento femenino	5

La conciliación como cultura de empresa

De todos los factores que rodean la capacidad conciliadora de las empresas y su implicación en materia de igualdad, el cultural es, sin duda, uno de los más importantes, puesto que va a ser determinante a la hora de aplicar y desarrollar las medidas conciliadoras descritas en los epígrafes previos. Aunque parezca que hoy día no son necesarias, las acciones para formar y concienciar sobre la igualdad resultan de suma importancia para propiciar un clima en el que posteriormente poner en marcha con éxito en las empresas cambios organizativos que favorezcan la corresponsabilidad y la igualdad.

A continuación se señalan acciones a favor de este cambio cultural, la divulgación de medidas y experiencias entre la plantilla y equipos directivos, así como la creación de herramientas y/o estructuras que trabajen en esta línea dentro de la empresa. Con estas actuaciones se trata de dar a conocer las medidas existentes, pero también de hacer frente a posibles conflictos entre “colegas” porque haya reticencias hacia quiénes se acogen a ellas, o para evitar que los mandos intermedios puedan entorpecer o disuadir a las personas para que no se acojan a las medidas, pese a estar aprobadas por la empresa. Asimismo, se mencionan programas y actuaciones que propician el desarrollo de la carrera profesional entre las mujeres, así como el aumento de su participación en sectores y ramas de actividad en los que están poco presentes.

Las empresas y organizaciones que acometen este tipo de medidas son las que, atendiendo a los distintos grados de concienciación empresarial y al camino que aún queda por recorrer, puede decirse que están en un nivel integral, en el que se interpreta que la conciliación es una dimensión de la cultura de empresa. Se entiende que se alcanza un mayor grado de identificación con la compañía y el logro de sus objetivos cuando se facilita a los trabajadores y trabajadoras la conciliación de las obligaciones laborales con sus proyectos de vida personal.

Muestra de empresas con medidas de concienciación sobre la igualdad

Ferrovial	<ul style="list-style-type: none"> • La campaña Iguala + de comunicación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
Iberdrola	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una comisión paritaria donde se tratan los temas de igualdad. • Convenio de colaboración entre el Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad e Iberdrola para promover la sensibilización sobre la violencia de género. Se trata de colaborar en la difusión de campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género, tanto a nivel interno de la empresa como externo.
Allianz Seguros	<ul style="list-style-type: none"> • Programa formativo en diversidad e igualdad de oportunidades. Se diseña un programa formativo con el objetivo de fomentar la diversidad, garantizar la igualdad de oportunidades y concienciar sobre el impacto de los estereotipos y prejuicios. Para ello, se han elaborado acciones formativas, algunas dirigidas al colectivo de managers y otras a la totalidad del personal de Allianz, con el fin de impulsar la igualdad en la gestión de equipos, la gestión de equipos diversos y la diversidad.
Fundación Alanna	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en conciliación y corresponsabilidad. Se realizan programas de formación para concienciar a la plantilla en el uso, compromiso y buenas prácticas en materia de conciliación, incidiendo en el fomento de las medidas de conciliación entre los hombres, con el fin de sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.
Mutualia	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización en materia de igualdad. Sesiones formativas dirigidas tanto al equipo directivo como al resto de la plantilla. Publicación de artículos sobre igualdad en la revista interna. Participación en campañas y eventos externos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. • Comisión para la Igualdad con dos objetivos: Promocionar la Igualdad de Oportunidades, en la organización del trabajo, para favorecer la igualdad plena entre todas las personas y posibilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.
Rube Servicios Pedagógicos SLL	<ul style="list-style-type: none"> • Implantación de políticas de igualdad en la empresa: nombramiento de una persona como responsable de generar debate en torno a la igualdad en las redes, control de la existencia y ejecución de actividades que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, firma de un compromiso con la igualdad con proveedores, fomento de la autoformación en materia de igualdad y vigilancia de un uso del lenguaje no sexista hablado y escrito.

Muestra de empresas con medidas de retención del talento femenino

Microsoft	<ul style="list-style-type: none"> • Microsoft, en colaboración con Naciones Unidas (ONU), la UIT (Unión Internacional de Telecomunicaciones) y la Fundación Junior Achievement, quieren fomentar las vocaciones tecnológicas en la niñas y adolescentes, e informarles sobre el potencial de los estudios científico-técnicos (también conocidos como STEM por sus siglas en inglés – Science, Technology, Engineering & Mathematics). La edición europea del evento cuenta con la participación de jóvenes universitarias de entre 19 y 20 años. A través de actividades de <i>mentoring</i>, <i>coaching</i> y <i>networking</i>, tienen la oportunidad de escuchar y aprender de la experiencia y vivencias de mujeres que han roto moldes en la investigación más avanzada del mundo, líderes de startups tecnológicas y oradoras de diferentes entidades e instituciones europeas. Todo ello con el objetivo de servir de inspiración y para echar abajo los estereotipos que existen alrededor de las carreras científico-técnicas y a desechar que la ciencia y la tecnología es algo restringido al mundo masculino.
KPMG	<ul style="list-style-type: none"> • El programa “Take the lead” está enfocado al desarrollo de talento en mandos intermedios. Las participantes mantienen reuniones periódicas con consultores expertos para fijar sus metas y objetivos y reciben formación ad hoc sobre marca personal, además del apoyo de un mentor personal de KPMG que les sirve de guía en todo el proceso.



eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL FUTURO DE GIPUZKOA



ORAIN
GIPUZKOA