

Manual de Herramientas para el Autoanálisis:

“Entidades Igualitarias: recomendaciones en materia de Conciliación, Corresponsabilidad y Planes de Igualdad y Diversidad (PID)”



EN ESTE MANUAL ENCONTRARÁS...

1. Introducción al Proyecto Correspons-habilidad CAM

2. Marco Conceptual

3. Importancia de los Planes de Igualdad y Diversidad

4. Metodología de Autoanálisis

5. Secciones del Autoanálisis: “PREGUNTORIUM”

Sección 1: Análisis del Contexto

Sección 2: Evaluación de Medidas y Prácticas de Igualdad y conciliación

Sección 3: Sensibilización y Formación

Sección 4: Medición y Seguimiento

6. Dinámicas participativas

7. Conclusiones

8. Próximos pasos



1. INTRODUCCIÓN AL PROYECTO CORRESPONS-HABILIDAD



CORRESPONSABLES

El proyecto Correspons-Habilidad, impulsado por la Fundación Santa María la Real, es una iniciativa gratuita de formación y sensibilización en materia de corresponsabilidad. Este proyecto está financiado por la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, utilizando fondos de los presupuestos generales de la comunidad, el 0,7% del rendimiento de los impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas y de Sociedades, y el Plan Corresponsables

Objetivo Central



Correspons-habilidad:

Promover la corresponsabilidad de los hombres en el reparto de las tareas en el hogar y los cuidados, a través de su propia formación y sensibilización; haciendo partícipes del proceso a otros agentes implicados como educación, administraciones públicas, entidades sociales y el tejido empresarial dentro del ecosistema laboral local.



2. MARCO CONCEPTUAL



Términos clave

Perspectiva de género y diversidades

Análisis sobre la forma en la que se crean y perduran sistemas sociales a partir de un determinado punto de vista del sexo, el género, la orientación sexual y sus relaciones de poder.

Binomio sexo-género

Sexo

Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas del ser humano



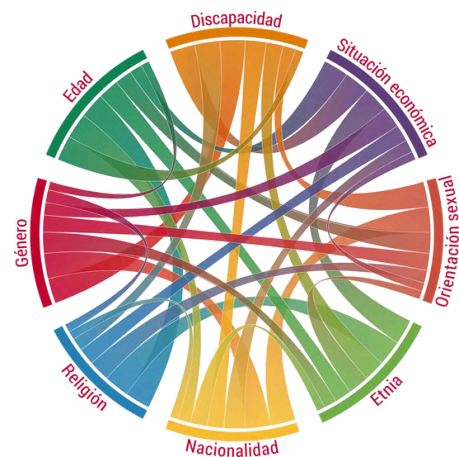
Género

Construcción social que abarca las expectativas culturales, roles, comportamientos y características que se asocian a las diferencias sexuales

Enfoque de interseccionalidad

Interseccionalidad es un concepto desarrollado por la académica Kimberlé Crenshaw en 1989 para describir cómo las diferentes formas de discriminación (como racismo, sexismo, LGTBQI+fobia, clasismo, etc.) interactúan y se superponen.

Aplicar un enfoque interseccional implica reconocer y abordar cómo múltiples factores identitarios (género, sexo, color de la piel, origen, etnia, orientación sexual, discapacidad, y clase social) afectan de manera conjunta la experiencia de desigualdad y discriminación que enfrentan las mujeres y las niñas.



Socialización diferencial

Ésta implica estilos cognitivos, conductuales y actitudinales, así como también códigos morales diferentes en función del género del individuo. Este proceso conduce a la creación de normas estereotipadas asignadas a la conducta de cada persona en referencia a su género.

Se trata de un largo proceso de aprendizaje, iniciado en el momento del nacimiento y extendido a lo largo de toda la vida por medio de la interacción humana. La persona asimila visiones basadas en cómo debe comportarse en función del género que se le asignó al nacer, con relación al sexo biológico.

Nuevas masculinidades

Trata de repensar esas ideas de lo que es 'ser hombre' y buscar otras maneras de ser y relacionarnos que sean más igualitarias y corresponsables. Rompiendo roles de género establecidos

Cuidados

Son trabajos esenciales que sostienen la vida y el sistema social y económico, con gran impacto en el bienestar de las personas cuidadas y cuidadoras. El cuidado es un derecho individual, universal y multidimensional en su doble vertiente, derecho a cuidar y a recibir cuidados, porque todas y todos a lo largo de nuestra existencia necesitamos cuidar y que nos cuiden.

Así mismo, el “autocuidado” es un concepto clave para alcanzar el bienestar integral en nuestras vidas. Consiste en dedicar tiempo y esfuerzo a cuidar nuestra salud física, mental y emocional, de una manera consciente y equilibrada.

Conciliación

Se refiere al equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, permitiendo que las personas puedan cumplir con sus responsabilidades profesionales sin que repercuta negativamente en su bienestar personal y familiar. Este concepto es fundamental para promover la igualdad de género, ya que tradicionalmente las mujeres han asumido una mayor carga de tareas domésticas y de cuidados.

La conciliación implica medidas como horarios de trabajo flexibles, teletrabajo, permisos parentales y servicios de cuidado infantil accesibles.

Corresponsabilidad

La corresponsabilidad está estrechamente relacionada con la conciliación, ya que se refiere a la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre todos los miembros de una familia, independientemente de su género. Mientras que la conciliación busca equilibrar la vida laboral y personal, la corresponsabilidad se enfoca en asegurar que tanto hombres como mujeres compartan de manera justa las tareas del hogar y el cuidado de los hijos/as o familiares dependientes.

Legislación vigente



Igualdad y conciliación

Actualmente, es obligatorio para las empresas elaborar e implantar un plan de igualdad cuando tengan 50 o más personas trabajadoras, cuando se establezca tal obligación por el convenio colectivo aplicable o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan. El resto de empresas, no obstante, pueden elaborar e implantar un plan de igualdad de manera voluntaria u otras medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

[Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.](#)

[Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, \(...\) conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.](#)

3. IMPORTANCIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

¿Tienes un Plan?

Un Plan de Igualdad es una herramienta estratégica y normativa para promover un entorno laboral justo y equitativo, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Sin embargo, hablar de Igualdad sin mencionar otras características que transversalizan a los seres humanos hace que el término descrito quede un poco corto.

Al hablar de efectiva igualdad, es necesario remitirnos a la atención a la Diversidad, que refiere a la necesidad de garantizar la no discriminación por cualquier otro tipo de diversidad, sea esta la no heteronormativa identidad de género, identidad sexual, orientación sexual, y en definitiva, todas las diversidades sexuales.

Los Planes de Igualdad y Diversidad no solo son esenciales para cumplir con las obligaciones legales, sino que también ofrecen ventajas competitivas significativas.

Al fomentar una cultura organizacional inclusiva y equitativa, las empresas y entidades pueden mejorar su clima laboral, atraer y retener talento desarrollando liderazgos inclusivos, impulsar la innovación y fortalecer su responsabilidad social, entre otros muchos beneficios para las personas y para las organizaciones.



Claves para empresas y entidades

- Un Plan ha de ser compartido con y comunicado a todas las personas de la plantilla.
- Formación específica en género, diversidad e igualdad para la plantilla de personal para que puedan comprender las diferentes formas en que las desigualdades de género afectan a las personas y con ello, reconocerse y afianzar relaciones laborales empáticas y solidarias.
- Esta capacitación debe incluir temas como la interseccionalidad y las estrategias para promover la inclusión y la participación de todas las personas.
- Toma de conciencia y uso de estrategias diarias, como el lenguaje inclusivo, por ejemplo.

4. METODOLOGÍA DE AUTOANÁLISIS

Buenas prácticas corresponsables

Implementar y mantener planes de igualdad y diversidad no solo es una cuestión de cumplimiento legal, sino también una estrategia clave para el desarrollo sostenible y el éxito a largo plazo de las organizaciones.

Un **Plan de igualdad y Diversidad** es un documento vivo, en constante revisión y modificación.

Si bien no existe una metodología única para el autoanálisis, se pueden asegurar algunas medidas que conducen a una efectiva evaluación.

Con relación a la estructura

- Conocer a la plantilla y la realidad individual en relación a las necesidades de conciliación.
- Crear un "comité de Igualdad" y fomentar su participación
- Asegurar la Equidad salarial
- Fomentar el rol de liderazgo de las mujeres
- Promover fehacientemente la conciliación (Plan de conciliación y medidas específicas)
- Prevenir el acoso (Protocolo contra cualquier tipo de hostigamiento: Mobbing, acoso sexual...)
- Crear un ambiente de trabajo inclusivo (gestión de la diversidad)
- Apoyar el empoderamiento de las mujeres tanto a nivel interno y externo de la organización
- Promover el autocuidado de mujeres y hombres
- Proporcionar talleres de coeducación al personal con infancia a su cargo.
- Ejecutar actividades de sensibilización sencillas y directas (desde el onboarding y durante toda la relación contractual)
- Realizar un análisis de género desagregado: recopilar datos e información que permitan comprender las diferentes realidades de las personas de la plantilla, considerando variables como el género, la edad, la etnia, la clase social, la orientación sexual, la discapacidad y otras interseccionalidades.



IMPORTANTE



Es indispensable la **formación** de la plantilla en materia de Igualdad, corresponsabilidad y conciliación, independiente de los puestos de trabajo que desempeñen.

No existe un enfoque único para trabajar la temática de **igualdad de género** en las empresas y entidades. Lo que funcione para una puede no funcionar para otra. Es importante que cada organización adapte sus estrategias a su propio contexto y recursos.

La formulación y ejecución de los proyectos y servicios, así como la evaluación de los mismos, debe:

- considerar el **impacto** en los diferentes grupos de población a quienes se dirige, segregando por sexo/género.
- identificar las **áreas que requieren mejoras**.

Es necesario reflexionar si nuestras acciones acercan la distancia de la desigualdad, especialmente la desigualdad de género y las características individuales que lo transversalizan.

5. AUTOANÁLISIS PASO A PASO (PREGUNTORIUM)

***Preguntorium:** es un término inventado referido a un conjunto de preguntas diseñadas para la reflexión y el autoanálisis.

Es una caja de herramientas que invita a explorar la eficacia de las prácticas igualitarias y de las medidas en materia de Conciliación, Corresponsabilidad y Planes de Igualdad y Diversidad en las entidades.

Este **Preguntorium** no solo busca respuestas, sino que invita a las organizaciones a embarcarse en un proceso continuo de autoevaluación y mejora, asegurando que las medidas de conciliación y los planes de igualdad y diversidad sean realmente efectivos y beneficiosos para toda la plantilla.

Debe ser utilizado como una guía para facilitar discusiones profundas y significativas dentro de la organización. Las preguntas están diseñadas para ser abiertas y reflexivas, permitiendo a las personas participantes explorar sus percepciones, experiencias y sugerencias de mejora. Este enfoque colaborativo y participativo es esencial para desarrollar soluciones que sean verdaderamente inclusivas y efectivas.

A diferencia de un cuestionario tradicional que busca respuestas “correctas y cerradas”, esta herramienta invita a explorar y trabajar en las siguientes Secciones clave:

Sección 1. Análisis del contexto

Sección 2. Evaluación de Medidas y Prácticas de Igualdad y conciliación

Sección 3. Sensibilización y Formación

Sección 4. Medición y Seguimiento



* Sección 1: Análisis del Contexto

- Evaluación del entorno laboral actual.

las dinámicas y desafíos que enfrentan las entidades repercuten en la salud laboral y alcanzan a la totalidad de empleados/as de las mismas. Es fundamental conocer a la plantilla y analizar en profundidad sus necesidades de conciliación, para lograr una efectiva corresponsabilidad, pero también para asegurar la atención a la igualdad y a la diversidad.

Algunos disparadores para el análisis de la estructura pueden ser:

¿Cuál es la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de jerarquía y puestos?

%	HOMBRES	MUJERES
DIRECTIVOS/AS		
TÉCNICOS/AS		
AUXILIARES		

¿Existen diferencias significativas en la representación de género en puestos de liderazgo y toma de decisiones?

- Analizar la representación de género en los puestos de liderazgo dentro de la organización y si existieran disparidades, promover activamente la asunción de responsabilidades por parte de las mujeres.

¿Se ha realizado un análisis de la brecha salarial de género en la organización?

- Evaluar la equidad en las oportunidades de promoción y desarrollo profesional es esencial para asegurar que todos los empleados tengan las mismas oportunidades de crecimiento. Establecer programas de desarrollo profesional inclusivos puede ayudar a garantizar que tanto hombres como mujeres puedan avanzar en sus carreras de manera equitativa.

¿Cómo se distribuyen las oportunidades de promoción y desarrollo profesional entre hombres y mujeres?

- Establecer programas de desarrollo profesional inclusivos puede ayudar a garantizar que tanto hombres como mujeres puedan avanzar en sus carreras de manera equitativa.

¿Existen políticas claras y específicas para la prevención de violencias de género y acoso sexual en la organización?

- Desarrollar y comunicar políticas claras contra la violencia de género y el acoso sexual es vital para crear un entorno de trabajo seguro. Implementar programas de formación y sensibilización puede ayudar a prevenir estos comportamientos y a fomentar una cultura de respeto y seguridad.

¿Están actualizados y en conocimiento de la plantilla los protocolos en casos de violencia de género y acoso sexual?

- Revisar y actualizar regularmente los protocolos en casos de denuncias por violencia de género y acoso sexual es fundamental. Asegurar que todos los empleados estén informados y conozcan estos protocolos puede mejorar la respuesta de la organización ante tales situaciones y proporcionar un apoyo adecuado a las víctimas.

¿Se ven representados los diferentes grupos o individualidades étnicas y/o culturales?

- Conocer y dar a conocer celebraciones y festividades propias de todos los grupos étnicos y culturales que integren la organización. Celebrar y promocionar la diversidad identitaria.

¿Se tiene en consideración las características generacionales de los/as empleados/as?

- Considerar la integración de equipos de trabajo intergeneracionales, para contrarrestar las competencias de unos y otros grupos de edad, en base a experiencia, competencias digitales, idiomas, y otras características individuales.

¿Se conocen las situaciones de cargas familiares y otras situaciones individuales?

- Considerar las responsabilidades familiares y otras situaciones personales para la flexibilización horaria, turnos, ubicación del puesto, movilidad, etc.

¿Cómo se evalúa el clima laboral?

- Reconocer las dinámicas de interacción personal y de los equipos y analizar los vínculos jerárquicos, así como las relaciones horizontales.

¿Cómo perciben los/as empleados/as la igualdad de trato y oportunidades dentro de la organización?

- Recoger el grado de satisfacción con las medidas y las acciones que propician y aseguran la igualdad de trato y oportunidades.



- Identificación de necesidades y áreas de mejora.

¿Conocen todos/as los/as empleados la existencia del Plan de Igualdad y Diversidad?

- Difundir las medidas de conciliación vigentes en la entidad de manera clara y directa, poniendo en conocimiento el trabajo del comité de igualdad y las formas de participación en las acciones y actividades de promoción de la igualdad y la corresponsabilidad.

¿Se promueven iniciativas de promoción de la cultura de paz, el compromiso social y el debate sobre temas de importancia social y actualidad?

- Promover actividades participativas y horizontales, con dinámicas coloquiales y distendidas facilita la cohesión social y la empatía.

¿Existe un mecanismo que recoja/sistematice las necesidades, dudas, propuestas o inquietudes de la plantilla?

- Facilitar una herramienta digital (buzón, formulario, etc) donde dirigir las consultas o comentarios de los/as empleados/as.

¿Cuáles son y que características tienen los principales desafíos y barreras que dificultan la implementación efectiva y eficaz de medidas de igualdad y conciliación?

- Analizar en profundidad la cultura organizacional y las jerarquías, las diferencias salariales, la permanencia, así como de desarrollo de los puestos, entre otras, la posibilidad de promoción interna, flexibilización horaria, teletrabajo y cualquier otro aspecto que pueda considerarse un desafío.

Tener claro en el punto en el que se encuentra la organización pasa no solo por identificar que necesidades existen y qué es lo que se ha de mejorar.

Muchas de las cuestiones presentadas en el preguntorium no tendrán una respuesta instantánea. Algunas de ellas quizá no puedan llegar siquiera a responderse satisfactoriamente en el medio plazo.

Pese a todas las dificultades y desafíos, es imprescindible destacar de antemano lo que tenemos constancia de que es o ha sido un éxito.

Mejorar cualquier proceso implica el compromiso y la paciencia. En todo caso. La igualdad de trato y la habilidad corresponsable (Correspons-habilidad) es la META.



* Sección 2: Evaluación de Medidas y Prácticas de Igualdad y conciliación

- Revisión de medidas generales de promoción de la Igualdad

- **Selección**

- **¿El proceso de selección contempla alguna medida como el Curriculum Vitae “ciego”?**

- Para asegurar la igualdad de oportunidades, la publicación de la oferta laboral puede inferir en que el proceso de selección no requiere de la presentación de fotografía ni nombre y apellidos. Se puede asignar un código a cada CV con la finalidad de que no existan sesgos o prejuicios a la hora de valorar las candidaturas.

- **Contratación**

- **¿Se tienen en cuenta perfiles profesionales de personas en situación o riesgo de exclusión social?**

- Siempre y cuando las características del puesto lo permitan, contemplar y facilitar la participación en el proceso de selección a personas con discapacidad, víctimas de violencias, cuidadores/as de familias mono-parentales/parentales, mayores de 50 años, desempleados/as de larga duración, grupos culturales minoritarios, jóvenes y otros perfiles en riesgo de vulnerabilidad social. Así mismo, se recomienda aplicar la perspectiva de género, fomentando la contratación de mujeres y en especial a las que transversalicen una o varias de las características descritas.

- **Promoción interna**

- **¿Se facilita la promoción interna y la retención del talento?**

- Antes de su difusión externa y para favorecer la mejora laboral de los/as empleados, la entidad compartirá con la plantilla los puestos vacantes. Así mismo, tratará de adaptar los puestos y responsabilidades a las competencias, intereses y motivaciones de cara a la mejor salud laboral, fomentando en todo caso la paridad mujeres-hombres y reservando la cuota de las mujeres en puestos de responsabilidad.

- **Formación**

- **¿se plantea formación en competencias técnicas y capacitaciones asociadas al mejor desempeño de cada puesto? ¿Se ofrece formación en materia de igualdad?**

La formación continua es una herramienta para el éxito. Siempre que sea posible, ha de realizarse un plan de formación que incluya tanto la capacitación técnica relacionada con la optimización en el desarrollo de las responsabilidades del puesto (upskilling) así como las que van dirigidas a incorporar nuevas competencias en un nuevo puesto (reskilling), ofreciendo la oportunidad de mejora para toda la plantilla. Así mismo, es de suma importancia que se realicen formaciones relativas a la promoción de la Igualdad y la prevención de cualquier tipo de violencia y en concreto de las ejercidas contra las mujeres.



- Análisis de prácticas de conciliación y corresponsabilidad.

1. Medidas de Flexibilidad Laboral

- **¿Qué tipos de horarios flexibles ofrece la organización? ¿Son accesibles para todos/as los/as empleados/as?**
- **¿se tiene en cuenta la perspectiva de género a la hora de aplicar estas medidas?**
- **¿Qué porcentaje de empleados/as tiene acceso al teletrabajo? ¿Qué barreras existen para su implementación más amplia?**
- **¿Cómo se comunican estas opciones a los/as empleados/as?**

2. Licencias y Permisos

- **¿Cuál es la duración y las condiciones de las licencias y permisos parentales y familiares en la organización?**
- **¿Supone una mejora respecto de lo establecido por Ley?**
- **¿Son suficientes para cubrir las necesidades de la plantilla?**
- **¿Se tienen en cuenta las necesidades específicas de las mujeres cuidadoras?**

3. Apoyo Organizacional

- **¿Qué programas de apoyo (guardería/ludoteca, asesoramiento jurídico, atención o derivación psicosocial...) ofrece la entidad?**
- **¿Se realizan y difunden campañas y actividades de sensibilización sobre la importancia de la Igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad? ¿Con qué frecuencia?**
- **¿Cómo se comunican las medidas y recursos de conciliación a la plantilla? ¿Son claros y accesibles?**

4. Cultura Organizacional y Salud Laboral

- **¿Cómo perciben los/as empleados/as las medidas de conciliación? ¿Sienten que la organización apoya sus necesidades personales?**
- **¿Los/as líderes/as y equipos directivos promueven activamente la conciliación y la corresponsabilidad? ¿De qué manera?**
- **¿Se aplican las medidas de conciliación de manera equitativa a todos/as los/as empleados/as? ¿Existe la percepción de discriminación o favoritismo?**

5. Resultados e Impacto

- **¿Cómo afectan las prácticas de conciliación a la productividad y el desempeño laboral?**
- **¿Contribuyen las políticas de conciliación a un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de los/as empleados/as?**



* Sección 3: Sensibilización y Formación

- -Estrategias para fomentar la sensibilización en igualdad , diversidad y corresponsabilidad.

Se recomienda trazar un recorrido hasta la meta, iniciando en la detección de las necesidades, los objetivos y el grupo objetivo, así como los mensajes y conceptos clave, canales de comunicación por los que se difundirán las actividades formativas y de sensibilización, y quiénes impartirán las mismas (Entidades/profesionales externos o internos). Así mismo, es imprescindible llevar un registro para el seguimiento y la evaluación de estas acciones.

1. Análisis de Necesidades

- **¿Cuáles son las principales necesidades y desafíos en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en la organización?**
- **¿Qué datos y evidencias se pueden recopilar para identificar áreas prioritarias de intervención?**

2. Objetivos Estratégicos

- **¿Cuáles son los objetivos a corto, medio y largo plazo para fomentar la sensibilización?**
- **¿Cómo se alinean estos objetivos con la misión y visión de la organización?**

3. Grupos de interés

- **¿Quiénes son los/as principales destinatarios/as de las estrategias de sensibilización?**
- **¿Qué características y necesidades específicas tiene cada segmento?**

4. Mensajes y conceptos Clave

- **¿Cuáles son los mensajes clave que se desean transmitir?**
- **¿Cómo se pueden adaptar estos mensajes para que sean relevantes y resonantes para diferentes grupos dentro de la organización?**

5. Canales de Comunicación

- **¿Qué canales de comunicación (internos y externos) se utilizarán para difundir los mensajes?**
- **¿Cómo se puede asegurar que la comunicación sea inclusiva y accesible?**

6. Actividades y Campañas

- **¿Qué tipos de actividades formativas y campañas se planificarán para sensibilizar a los empleados (talleres, seminarios, campañas en redes sociales, etc.)?**
- **¿Cómo se pueden integrar estas actividades en el calendario anual de la organización?**

7. Colaboraciones y Alianzas

- **¿Qué alianzas y colaboraciones se pueden establecer con otras organizaciones, instituciones o expertos/as en la materia?**
- **¿Cómo se pueden aprovechar estas colaboraciones para fortalecer las estrategias?**

8. Evaluación y Seguimiento

- **¿Qué indicadores se utilizarán para medir el impacto y la efectividad de las estrategias de sensibilización?**
- **¿Cómo se realizará el seguimiento y la evaluación continua de las estrategias implementadas?**

- - Planificación de formaciones específicas y beneficios.

Un plan de formación facilita la detección de necesidades así como el análisis del contexto y del nivel de conocimiento previo y posterior a las actividades de formación y sensibilización.

1. Talleres Presenciales :

- **¿Qué temas específicos se abordarán en los talleres presenciales?**
- **¿Cómo se pueden diseñar los talleres para que sean interactivos y participativos?**
- **¿Qué metodologías se utilizarán para asegurar el aprendizaje activo?**
- **¿Quiénes serán las personas facilitadoras y qué experiencia deben tener?**
- **¿Cómo se gestionará la logística (ubicación, horarios, materiales)?**

2. Webinars y Recursos para la Profundización

- **¿Qué temas se tratarán en los webinars y cómo se seleccionarán los ponentes?**
- **¿Cómo se puede asegurar la participación activa durante los webinars?**
- **¿Qué recursos adicionales (lecturas, videos, estudios de caso) se proporcionarán para profundizar en los temas tratados?**
- **¿Cómo se puede facilitar el acceso a los webinars para todas las personas empleadas?**

3. Cursos en Línea y Píldoras Formativas

- **¿Qué contenidos se incluirán en los cursos en línea y cómo se estructurarán?**
- **¿Cómo se pueden diseñar las píldoras formativas para que sean breves y efectivas?**
- **¿Qué plataformas se utilizarán para ofrecer estos cursos y píldoras?**
- **¿Cómo se evaluará el progreso y el aprendizaje de las personas participantes?**
- **¿Qué mecanismos se implementarán para recoger feedback y mejorar continuamente los cursos?**

4. Grupos de Discusión y Mesas Redondas

- **¿Qué temas se discutirán en los grupos de discusión y mesas redondas?**
- **¿Cómo se pueden estructurar estas sesiones para fomentar el intercambio de ideas y experiencias?**
- **¿Quiénes serán las personas moderadoras y qué habilidades deben tener?**
- **¿Cómo se puede asegurar la participación de una diversidad de voces y perspectivas?**
- **¿Qué resultados se esperan obtener de estas discusiones y cómo se documentarán?**

5. Programas de Mentoría

- **¿Cómo se seleccionarán y emparejarán a las personas mentoras y mentees?**
- **¿Qué objetivos específicos se establecerán para los programas de mentoría?**
- **¿Qué tipo de formación y apoyo se proporcionará a las personas mentoras?**
- **¿Cómo se evaluará el impacto y la efectividad de los programas de mentoría?**
- **¿Qué mecanismos se implementarán para recoger feedback y ajustar el programa según sea necesario?**

* Sección 4: Medición y Seguimiento

El éxito de todo lo anterior solo se alcanzará si se logra establecer un sistema para medir la eficacia de las actividades formativas y de sensibilización a la vez que se realiza una evaluación continua de las estrategias implementadas

- - Indicadores de éxito.

1. Definición de Indicadores

- **¿Cuáles son los indicadores clave de rendimiento (KPI) que se utilizarán para medir el éxito de las actividades formativas?**
- **¿Cómo se alinean estos indicadores con los objetivos estratégicos de la organización?**
- **¿Qué indicadores cualitativos y cuantitativos se pueden utilizar para evaluar el impacto?**

2. Medición de la Participación

- **¿Qué porcentaje de la plantilla ha participado en las actividades formativas?**
- **¿Cómo se puede medir la diversidad de la participación (por ejemplo, género, departamento, nivel jerárquico)?**
- **¿Qué mecanismos se utilizarán para recoger datos sobre la participación?**

3. Evaluación del Aprendizaje

- **¿Cómo se evaluará el conocimiento adquirido por las personas participantes?**
- **¿Qué métodos se utilizarán para medir la retención del conocimiento (exámenes, cuestionarios, autoevaluaciones)?**
- **¿Cómo se puede evaluar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos?**

4. Impacto en el Comportamiento

- **¿Qué cambios de comportamiento se esperan como resultado de las actividades formativas?**
- **¿Cómo se pueden medir estos cambios de comportamiento (observaciones, encuestas, entrevistas)?**
- **¿Qué indicadores se utilizarán para evaluar la mejora en la corresponsabilidad y la igualdad en el lugar de trabajo?**

5. Satisfacción de las Personas Participantes

- **¿Cómo se medirá la satisfacción de las personas participantes con las actividades formativas?**
- **¿Qué preguntas se incluirán en las encuestas de satisfacción para recoger feedback detallado?**
- **¿Cómo se utilizarán los resultados de las encuestas para mejorar futuras formaciones?**

6. Impacto Organizacional

- **¿Cómo se medirá el impacto de las actividades formativas en la cultura organizacional?**
- **¿Qué indicadores se utilizarán para evaluar la mejora en el clima laboral y la cohesión del equipo?**
- **¿Cómo se puede medir el impacto en la retención y el compromiso de las personas empleadas?**

- - Herramientas para la evaluación continua.

1. Sistemas de Recogida de Datos

- **¿Qué sistemas se utilizarán para recoger y almacenar datos sobre la participación y el impacto de las actividades formativas?**
- **¿Cómo se garantizará la confidencialidad y la seguridad de los datos recogidos?**
- **¿Qué herramientas tecnológicas (software, plataformas en línea) se pueden utilizar para facilitar la recogida de datos?**

2. Métodos de Evaluación

- **¿Qué métodos de evaluación se utilizarán para medir el éxito de las actividades formativas (encuestas, entrevistas, grupos focales)?**
- **¿Cómo se pueden combinar métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una evaluación completa?**
- **¿Qué frecuencia se establecerá para la evaluación continua (mensual, trimestral, anual)?**

3. Análisis de Datos

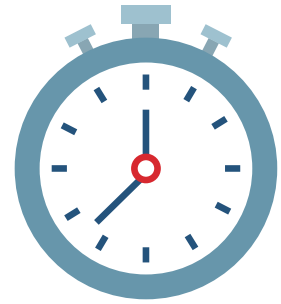
- **¿Qué técnicas de análisis de datos se utilizarán para interpretar los resultados de las evaluaciones?**
- **¿Cómo se pueden identificar tendencias y patrones en los datos recogidos?**
- **¿Qué herramientas de visualización de datos se pueden utilizar para presentar los resultados de manera clara y comprensible?**

4. Feedback y Mejora Continua

- **¿Cómo se recogerá el feedback de las personas participantes y de otras partes interesadas?**
- **¿Qué procesos se establecerán para revisar y actuar sobre el feedback recibido?**
- **¿Cómo se pueden implementar mejoras continuas en las actividades formativas basadas en los resultados de las evaluaciones?**

5. Informes y Comunicación

- **¿Cómo se comunicarán los resultados de las evaluaciones a las partes interesadas (informes, presentaciones, reuniones)?**
- **¿Qué formato se utilizará para los informes de evaluación (resúmenes ejecutivos, informes detallados)?**
- **¿Cómo se puede asegurar que los informes sean accesibles y comprensibles para todas las personas interesadas?**



6. EJEMPLOS DE DINÁMICAS “PREGUNTORIUM”

A) Taller de Autoanálisis: EL PREGUNTORIUM a debate

Objetivo: involucrar activamente a las personas participantes en el proceso de autoanálisis, en concreto, profesionales de l departamento de RRHH pero también de gestión y otros/as empleados , promoviendo una reflexión profunda y colaborativa sobre las prácticas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en la organización. Facilitar la reflexión y el autoanálisis en las organizaciones sobre igualdad, conciliación y corresponsabilidad, utilizando el Preguntorium como guía.

Duración: 2 horas

Participantes: Grupos de 10-15 personas

Materiales: Copias del las secciones del **PREGUNTORIUM**, Pizarras, Rotuladores, Notas adhesivas de diferentes colores.

Estructura de la Dinámica:

-Bienvenida e introducción a la dinámica: **(5 minutos)** Presentación del facilitador/a y explicación del objetivo del taller.

-Contexto : Breve introducción sobre la importancia de la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad en el entorno laboral. **(10 minutos)**

-Dividir en Grupos pequeños de 3-5 participantes buscando la heterogeneidad **(5 minutos)**

Asignar a cada grupo una sección específica del Preguntorium para trabajar **(20 minutos)**

-Discusión: Cada grupo discute las preguntas de su sección asignada. Seleccionará las más relevantes a su criterio (Entre 5 y 10), tratando de responder , reflexionar y/o aportar ideas, utilizando notas adhesivas del color que se le haya asignado.

-Rotación: los grupos rotan a una nueva sección del Preguntorium, revisando y añadiendo a las ideas del grupo anterior. (10 minutos en cada sección. **30 minutos)**

-Presentación de Resultados: Cada grupo presenta un resumen de las discusiones y reflexiones de su sección asignada., con las aportaciones del resto de los grupos que han rotado en su sección. Utilizar pizarras o rotafolios para visualizar las ideas principales. **(15 minutos)**

-Conversatorio e identificación de prioridades : Facilitar una reflexión activa y colectiva. Dinamizar la discusión sobre los puntos clave identificados en cada sección. Utilizar votación o consenso para identificar las áreas prioritarias de intervención **(15 minutos)**.

Cierre y Evaluación:

Recapitular los puntos clave y las acciones acordadas. Recoger feedback de las personas participantes sobre la dinámica, el contenido del taller y la satisfacción con las medidas de igualdad y conciliación de la empresa. Agradecer a todas las personas participantes por su contribución y compromiso. **(20 minutos)**



B) Teatrillo de la Conciliación:

Objetivo: involucrar activamente a las personas participantes en la exploración de situaciones reales y promover una reflexión profunda sobre las prácticas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en la organización a través de la simulación de situaciones reales en el entorno laboral.

Duración: 1 hora 30 minutos

Participantes: Grupos de 10-15 personas

Materiales: Escenarios de role-playing impresos, Pizarras, rotuladores, Notas adhesivas

Estructura de la Dinámica:

-Bienvenida e introducción a la dinámica: **(5 minutos)** Presentación del facilitador/a y explicación del objetivo.
-Contexto : Breve introducción sobre la importancia de la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad en el entorno laboral. **(10 minutos)**

-Dividir en Grupos pequeños de 3-5 participantes buscando la heterogeneidad y asignar a cada grupo un escenario específico de role-playing relacionado con los contenidos de las secciones del Preguntorium. **(5 minutos)**

Desarrollo del juego de roles:

-Preparación: Cada grupo lee y discute su escenario, asignando roles a las personas participantes. **(20 minutos)**

-Simulación: Los grupos realizan la simulación del escenario, actuando sus roles y explorando las dinámicas y desafíos presentados. (5 minutos por grupo, **20 minutos** en total)

-Reflexión por grupos : Después de la simulación, cada grupo discute las siguientes preguntas: **(15 minutos)**

¿Qué desafíos se presentaron en el escenario?

¿Cómo se abordaron los temas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad?

¿Qué soluciones o mejoras se podrían implementar?

-Reflexión Colectiva: Facilitar una discusión abierta sobre los puntos clave identificados en cada escenario.

Identificación de Prioridades: Utilizar votación o consenso para identificar las áreas prioritarias de intervención.

Cierre y Evaluación:

Recapitular los puntos clave y las acciones acordadas. Recoger feedback de las personas participantes sobre la dinámica, el contenido del taller y la satisfacción con las medidas de igualdad y conciliación de la empresa. Agradecer a todas las personas participantes por su contribución y compromiso. **(15 minutos)**

ALGUNOS ESCENARIOS: TEATRILLO DE LA CONCILIACIÓN

Escenario 1: Igualdad de Oportunidades en la Promoción laboral

Contexto: Una empresa está evaluando a dos personas candidatas para una promoción. Una de ellas es una mujer con más experiencia y familiares a su cuidado, pero la otra es un hombre con menos experiencia pero con una red de contactos más amplia y soltero.

Roles: Persona candidata 1, Persona candidata 2, Gerente de Recursos Humanos, Miembro del Comité de Evaluación.

Desafío: Evaluar cómo se toman las decisiones de promoción y cómo se pueden asegurar procesos justos y equitativos.

Escenario 2: Conciliación de la Vida Laboral y Personal

Contexto: Un empleado solicita una reducción de jornada para cuidar a un familiar enfermo, pero su jefe teme que esto afecte la productividad del equipo.

Roles: Empleado, Jefe, Representante de Recursos Humanos, Compañero/a de Trabajo.

Desafío: Explorar cómo se pueden equilibrar las necesidades personales y laborales, y qué políticas de conciliación pueden implementarse.

Escenario 3: Diversidad e Inclusión en el Reclutamiento

Contexto: Una empresa está revisando sus prácticas de reclutamiento para asegurar que sean inclusivas y no discriminatorias.

Roles: Reclutador, Candidato/a de un grupo subrepresentado, Gerente de Contratación, Consultor/a de Diversidad.

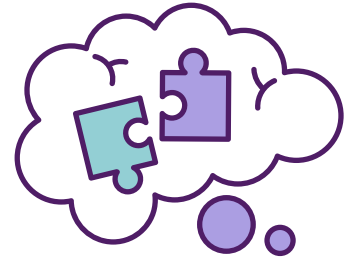
Desafío: Identificar y eliminar sesgos en el proceso de selección y promover la diversidad en la contratación.

Escenario 4: Corresponsabilidad en el Hogar y el Trabajo

Contexto: Dos empleados/as miembros de un grupo familiar de similares características, (uno hombre, padre de familia y una mujer, madre de familia,) discuten sobre la distribución de tareas en el hogar y cómo esto afecta su rendimiento laboral.

Roles: Empleado 1, Empleado 2, Consejero/a Familiar, Supervisor/a.

Desafío: Analizar cómo la corresponsabilidad en el hogar puede influir en el desempeño laboral y qué apoyos pueden ofrecerse desde la empresa.



7. CONCLUSIONES

El compromiso de la empresa o entidad es fundamental para el éxito de cualquier iniciativa en materia de igualdad y atención a las diversidades. Debe ser tangible y visible, con actitud de escucha activa y acciones concretas.

No hay un criterio único aplicable al desarrollo de medidas que la fomenten, sin embargo, en relación con el entorno laboral inclusivo y corresponsable, han de promoverse de manera personalizada y específica las medidas de conciliación que faciliten la mejor integración entre todas las esferas de la vida.

Algunos puntos clave son:

Cultura y Salud laboral en la empresa: Fomentar una cultura inclusiva y respetuosa donde todas las personas se sientan valoradas y apoyadas. Promover la participación activa de todas las personas empleadas en iniciativas de igualdad y diversidad.

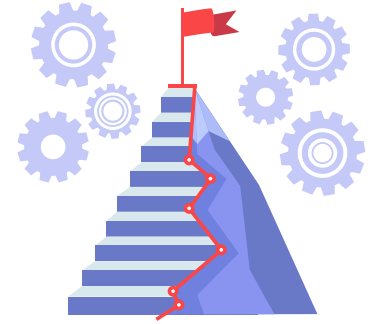
Liderazgo y Buen Ejemplo: Para impulsar cambios significativos, sostenibles y que fomenten la salud mental de todas las personas empleadas, desde la dirección y otros mandos superiores e intermedios, se debe demostrar el compromiso con la igualdad y la conciliación, actuando como modelos a seguir e implicándose en las realidades de las personas que componen la plantilla.

Medidas y Prácticas: Es esencial desarrollar y revisar periódicamente las prácticas y actividades que promueven la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida laboral y personal, y la corresponsabilidad.

Estas medidas deben ser claras, accesibles y aplicadas de manera equitativa a toda la plantilla.

Formación y Sensibilización: Es pertinente que las personas que ocupan cargos de responsabilidad reciban la formación necesaria para la aplicación de los Planes de Igualdad y Diversidad. De cara al resto de la plantilla, se ha de invertir el tiempo y recursos necesarios en programas de capacitación y concienciación, así como asegurar que estas actividades y las medidas asociadas sean continuadas y adaptadas tanto a la individualidad de cada empleado/a como a las necesidades de la organización.

Evaluación y Mejora Continua: Implementar sistemas de evaluación y seguimiento para medir el impacto y utilizar los resultados de estas evaluaciones para realizar mejoras continuas y ajustar las estrategias según sea necesario.



8. PRÓXIMOS PASOS

- Plan de acción para la implementación de mejoras

1ª fase: Identificación de Áreas prioritarias

1. Revisar los resultados del autoanálisis para identificar las áreas con mayores necesidades y desafíos. Priorizar aquellas que requieren intervención inmediata.
2. Establecer objetivos claros y específicos para cada área prioritaria. Asegurar que los objetivos sean medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo definido (SMART).

2ª fase: Desarrollo de Estrategias y Acciones

1. Desarrollar estrategias específicas para abordar cada área prioritaria. Incluir acciones concretas y detalladas que se llevarán a cabo para alcanzar los objetivos establecidos.
2. Asignación de Responsabilidades, comunicación y metodología de relevamiento de datos.

3ª fase: Implementación de Acciones

1. Planificación y Ejecución: Crear un cronograma detallado para la implementación de cada acción. Asegurar que se disponga de los recursos necesarios (humanos, financieros, tecnológicos) para llevar a cabo las acciones.
2. Comunicación y Sensibilización: Informar claramente de las acciones y estrategias a toda la plantilla. Realizar actividades de sensibilización para fomentar el apoyo y la participación activa de las personas empleadas.

4ª fase: Evaluación y Seguimiento

1. Medición del Progreso: Establecer indicadores de éxito para medir el progreso de las acciones implementadas. Realizar evaluaciones periódicas para monitorear el avance y el impacto de las acciones.
2. Recogida de Feedback: Recoger las valoraciones, opiniones y sugerencias de las personas empleadas sobre las acciones y estrategias implementadas. Utilizar el feedback para realizar ajustes y mejoras continuas.

5ª fase: Revisión y Mejora Continua

1. Analizar los resultados de las evaluaciones y el feedback recogido. Identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.
2. Revisar y actualizar las medidas y prácticas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en función de los resultados obtenidos.
3. Asegurar que las mejoras sean comunicadas y aplicadas de manera efectiva.

