

INVESTIGACION ACCIÓN PARTICIPATIVA

**NUEVOS ENFOQUES EMPRESARIALES
NUEVOS RECORRIDOS HACIA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES EN PEQUEÑAS
EMPRESAS**

**Proyecto de investigación financiado por Emakunde dentro del Eje 1:
ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE LA CULTURA EMPRESARIAL
QUE FAVORECEN LA IGUALDAD**



IX Foro Igualdad 2012- Experiencias de Igualdad en el ámbito económico

7 Mayo 2012

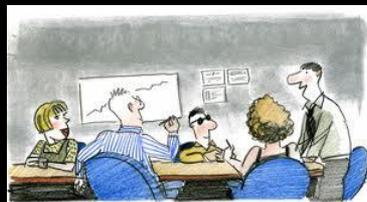
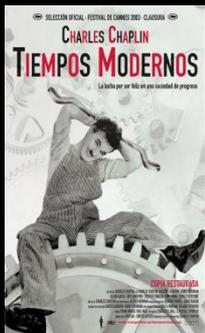
Equipo Investigador

Izaskun Merodio

Silvia Muriel

El proyecto de investigación:

- Una propuesta de reflexión-acción sobre **conciliación, cultura empresarial** y estilos de **dirección**
- Enfocada a proponer **colectivamente** acciones de mejora
- Y aportar desde abajo a las políticas de igualdad específicas para las **pequeñas empresas** de Euskadi



METODOLOGIA Investigación Acción Participativa

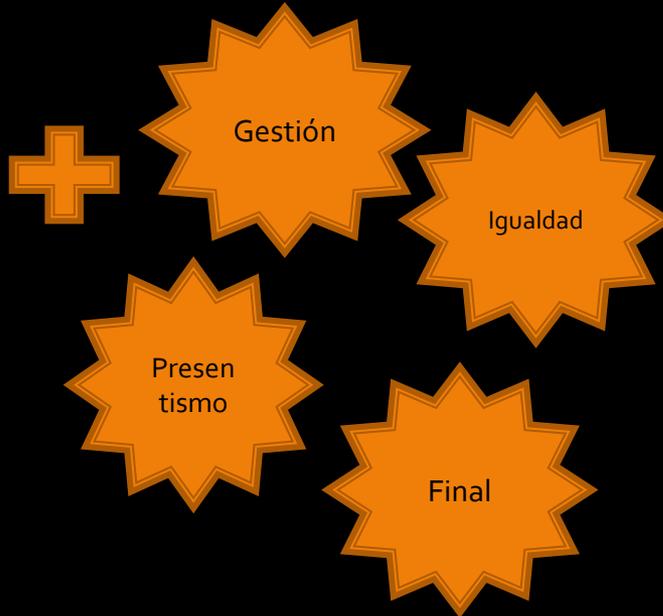
*“Un método de estudio y acción que busca obtener resultados fiables y útiles para mejorar situaciones colectivas, basando la investigación en la **participación** de los propios colectivos a investigar” (1)*

La IAP no busca por tanto fotografiar rigurosamente la realidad ni encadenar razonamientos causa-efecto en una lógica lineal. El objetivo es aproximarse a la realidad reconociendo su complejidad...

... el papel de la persona investigadora no es inocuo, no busca mantenerse al margen ni pretende “no influir en el hecho investigado” sino todo lo contrario.

(1) ALBERICH, Tomas. “Perspectivas de la investigación social”. En: VILLASANTE, Tomás y otros (El viejo topo) *La investigación social participativa*, 2000. p. 76.





Participantes

Acción
Construcción
red

| Actividad | Mujeres | Hombres | TOTAL | Entidades, Empresas |
|----------------------------------|------------|-----------|------------|------------------------|
| Casos prácticos | 42 | 40 | 82 | 8 |
| Grupos focales | 17 | 10 | 27 | 10 |
| Grupos linkedin 2.0 | 15 | 18 | 33 | 2 |
| Participacion directa | 74 | 68 | 142 | 20 |
| Difusión proyecto | 32 | 22 | 54 | 33 |
| Participación Total | 106 | 90 | 196 | 53 |



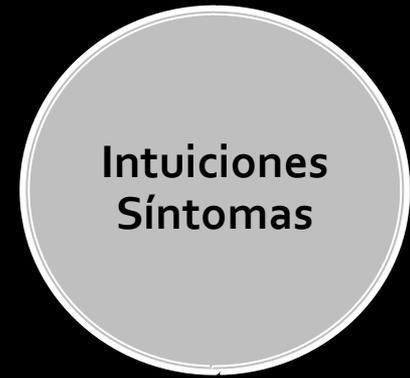
Empresas y su empleo en la CAE por estrato de empleo

| | Nº. Empresas | Empleos | % Empresas | % Empleo |
|--------------|----------------|----------------|------------|------------|
| =<2 | 137.866 | 168.973 | 75,63 | 17,74 |
| 3-5 | 23.837 | 87.430 | 13,08 | 9,18 |
| 6-9 | 8.347 | 59.972 | 4,58 | 6,30 |
| 10-14 | 4.030 | 47.093 | 2,21 | 4,94 |
| 15-19 | 2.139 | 35.759 | 1,17 | 3,75 |
| 20-49 | 4.018 | 121.297 | 2,20 | 12,73 |
| 50-99 | 1.140 | 78.970 | 0,63 | 8,29 |
| 100-249 | 622 | 95.561 | 0,34 | 10,03 |
| 250-499 | 176 | 62.269 | 0,10 | 6,54 |
| >= 500 | 109 | 195.186 | 0,06 | 20,49 |
| Total | 182.284 | 952.510 | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EUSTAT. Directorio de Actividades Económicas.

La promoción de la igualdad basada en diagnósticos y planes de igualdad está dirigida al 6,56 % (10-250) del tejido empresarial dejando fuera de su ámbito de intervención al 93,29% de las empresas de nuestro país (<10)

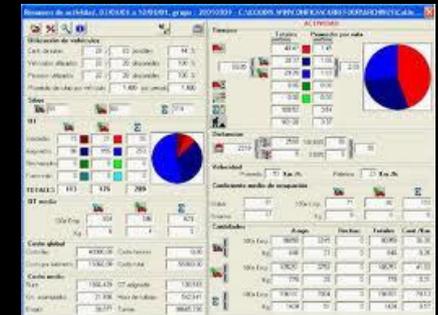
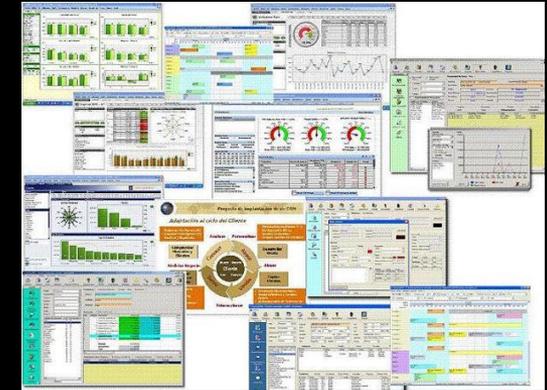
La realidad de las microempresas vs Los deseos de las instituciones

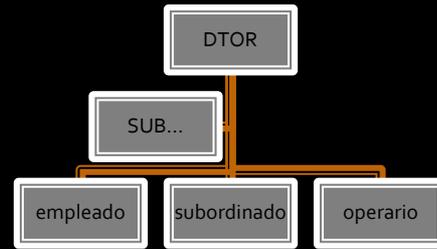


**Diseñar producto/servicio
Atender clientes
Atender proveedores
Organizar la producción
Hacer labor comercial
Controlar situación financiera
Conocer la competencia**

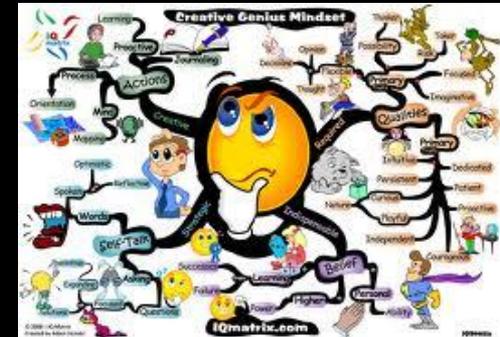
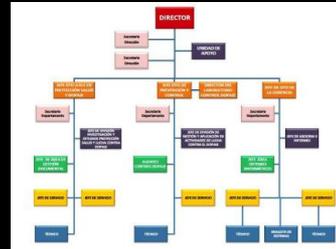


**Gestionar la información
Gestionar la PRL
Gestionar la calidad
Gestionar el impacto ambiental
Gestionar la innovación
Gestionar la RSC
Gestionar la Igualdad de Oportunidades**





Intuiciones
Síntomas



Prácticas empresariales heredadas del desarrollismo industrial no sólo están en la base de la desigualdad sino que además no se adecuan a las necesidades de la economía del conocimiento

HIPOTESIS PARTIDA

- H1: La realización de diagnósticos y planes de igualdad no siempre inciden en las causas de la desigualdad, ya que no están transformando la cultura de esas empresas ni los estilos de dirección y gestión
- H2: El abordaje de la igualdad de oportunidades en las pequeñas empresas (<50) requiere instrumentos de intervención diferentes a los actuales
- H3: La transformación de la cultura empresarial necesaria para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres ha de ser una transformación orientada a ubicar a las personas como el fin último de las organizaciones, convirtiéndolas en parte activa de la gestión y de los procesos de toma de decisiones

OBJETIVOS

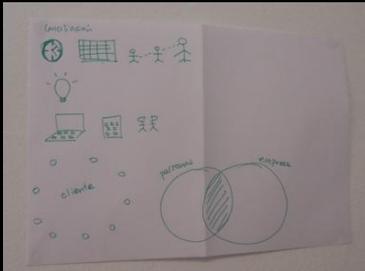
- Realizar una reflexión crítica sobre la actual estrategia de promoción de la igualdad de oportunidades a las necesidades de las pequeñas empresas
- Investigar el potencial de los modelos de gestión basados en las personas a los retos de la igualdad de mujeres y hombres en las empresas
- Experimentar nuevas formas de mejorar la conciliación responsable en las pequeñas empresas de Euskadi

casos prácticos

Acción
empresas
protagonistas

Objetivo táctico: conciliación

Objetivos estratégicos: Incluir la vida personal en las agendas empresariales y Promover espacios donde las personas sean protagonistas activas del proceso de reflexión-acción-decisión

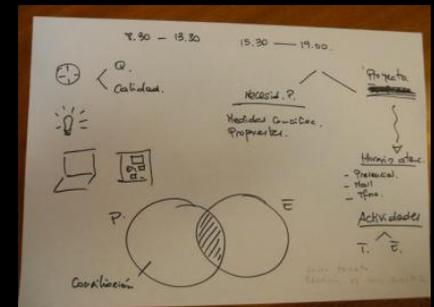
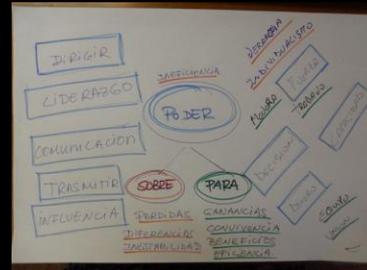
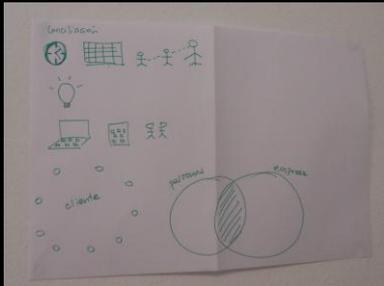


- Procesos individualizados y personalizados
- Intervenciones cortas (7-9 sesiones)

Cuestionar conceptos y creencias

- Tiempo kronos-Tiempo Kairos (tiempo diario, semanal, mensual, anual, vital...)
- Concepto de conciliación
- Concepto de PODER
- Modelos de empresa, relaciones, dirección
- Pensar en clave Ganar-Ganar-Ganar: Personas-Empresa-Clientes
- Enfoque sistémico: igualdad + gestión/organización + resultados

Acción
empresas
protagonistas



Resultados en las empresas: conciliación

- Se visibilizan las medidas de conciliación disponibles en la empresa y se reconoce el derecho a utilizarlas por parte del conjunto de la empresa
- Reducción del tiempo de presencia en la empresa sin pérdida salarial
- Cuestionamiento de la jornada laboral fija e igual para todas las personas. Cada persona decide su jornada dentro de un marco horario.
- Se diferencia entre jornada de trabajo y horario de atención al público, reduciendo tiempos de presencia y cargas de disponibilidad
- Se computa como tiempo de trabajo la asistencia a formación y eventos
- Se compactan jornadas laborales extensas
- Se deciden jornadas continuas en periodos del año (viernes, verano...)
- Flexibilidad en la hora de comienzo de la jornada, con márgenes de ± 2 horas
- Flexibilidad en el tiempo dedicado a la comida
- Adelanto de la hora de salida por la tarde (hasta 4 horas en algunos casos)
- Se eliminan los cambios de jornada (viernes, verano) y se iguala todos los días del año
- Se contempla la posibilidad de atender necesidades personales no previstas: enfermedades, urgencias...
- Se posibilita la libre elección de las vacaciones en función de las escolares
- Se eliminan guardias en horas de baja actividad (viernes tarde, sábados...) reduciendo tiempos de baja productividad
- Se incorporan las excedencias por cuidado de personas dependientes
- Cambios en la jornada laboral facilitan la contratación de personas con responsabilidades sobre personas dependientes y/o necesidades especiales de conciliación



Acción
Resultados

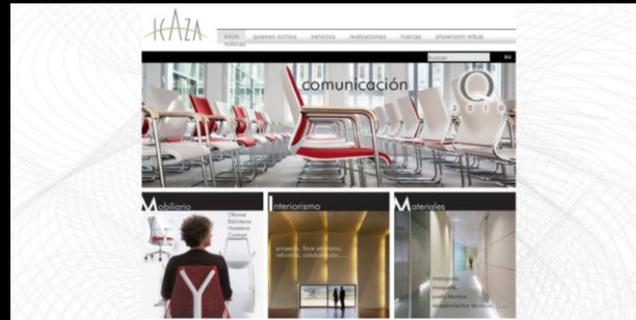
cambios en prácticas de gestión-dirección

Acción
Resultados

- De la medición del tiempo al pacto empresa-persona: objetivos de empresa son la satisfacción externa e interna, la relación de las personas con el trabajo, la orientación a resultados.
- Se “institucionalizan” las reuniones de coordinación periódicas para garantizar el intercambio de información y la generación colectiva de ideas para proyectos de empresa.
- Se pacta un horario de presencia en la empresa para garantizar el contacto personal y la celebración de reuniones.
- Inicio de cambio en el estilo de gestión: de la gerencia/coordinación unipersonal a la co-gestión de la empresa
- Se visualiza la estrategia y las necesidades de la empresa ante todas las personas para vincular el trabajo individual con las necesidades globales.
- Se visualizan las necesidades individuales en equipos y en plenarias y se comparten puntos de vista desde dirección, departamentos, personas contratadas.
- Se describen los procesos de trabajo estratégicos, operativos y de apoyo y la intervención individual en el conjunto
- Se decide de forma participativa los indicadores de control y de resultado de algunos procesos de trabajo
- Se crean equipos de trabajo para dinamizar procesos de reflexión-acción y proponer acciones para el conjunto de la empresa
- Se trasladan responsabilidades del ámbito individual al colectivo: satisfacción clientes, captación pedidos, diseño de servicios, resultados económicos, etc
- Se traslada información relevante del ámbito individual al colectivo por parte de cada persona: formación recibida, asistencia a eventos, opiniones de clientes, incidencias...
- Se pone a disposición del conjunto de la empresa información de “dirección”: cartera de clientes, pedidos, presupuestos, trabajos en curso, etc
- Se ajusta el horario de atención al público en función de las necesidades actuales
- Se amplía el tiempo de atención a clientes y los horarios comerciales sin alargar jornadas de trabajo
- Se comparten agendas personales de trabajo
- Archivos de trabajo disponibles vía web para posibilitar el trabajo personal desde cualquier lugar
- Se abren cuentas de correo electrónico compartidas por todas las personas
- Puesta a disposición de portátiles con conexión internet para trabajar fuera de la oficina y teléfonos con acceso a internet para garantizar comunicación entre las personas de la empresa y evitar desplazamientos innecesarios
- Apertura de registros de actividades realizadas fuera de espacio y fuera de tiempo
- Acondicionamiento de espacio para comidas dentro de la empresa
- Apertura de paneles físicos de información alimentados por las personas y/o equipos

Nada que
mejorar

Sugerencia
interna: revisar
jornada laboral
8.30-13.30
15.30-19.00



Acción-Reflexión:
Inconsciencia: Concepto de
igualdad desvinculado
doméstico
Innovación ajena a cambios
sociales, familiares...
Gestión basada en personas
facilita pero no garantiza
igualdad
Clave: vinculación conciliación
con proyecto empresarial

Propuesta Reflexión:
¿Tiempo=productividad?
Contextos creatividad
Tecnologías disponibles
Ganar-Ganar-Ganar

Decisiones
Cada persona elije su jornada
Flexibiliza entrada, comida, salida (se
adelanta la hora salida (1,5 horas/día)
Se eliminan guardias (viernes tarde...)

Se revisa y amplía horario atención
clientes (mañanas, mediodías)
Espacio interno para comidas
E-mail móvil: menos desplazamientos

"nos preocupa la mala imagen que estamos dando"

conflicto "blackberry" en fines de semana

Acción-Reflexión:

Cultura empresarial heredada
Persistencia contrato tiempo por dinero

Decisiones:

Eliminación de jornada extensa, igual para todas personas: +-2 horas de flexibilidad entrada y salida
Presencia continuada 6 horas (antes 8)
Adelanto salida (hasta 4 horas/día)
2 horas/día trabajo autogestionado
Posibilidad de trabajar desde cualquier lugar



Propuesta Reflexión:

Cuestionar jornada extensa
Contextos de creatividad
Actividades vinculadas a espacio-tiempo
Renegociar pacto persona-empresa

Decisiones:

Renegociación pacto persona-empresa: objetivos últimos, alineación emocional
Registro actividades para "disponibilidad urgencia"
Desvío de llamadas de centralita a los móviles, por turnos.
Gestión de proyectos vía servidor web.
Equipos portátiles con conexión (móvil) a Internet
Smartphone con servicio de email para toda la plantilla.

Sobre el primer contacto-sensibilización con las microempresas

Aprendizajes
Reflexiones
Propuestas

Más inconsciencia que resistencia

Receptividad por parte de la dirección

Ausencia de Plan de Igualdad no implica ausencia de interés

Concreción y practicidad

Ganar-Ganar

Acompañamiento externo ayuda, genera confianza

Método acercamiento determinante: lenguaje, confianza, cercanía, personalización...

Planteamiento grupal anima

Hay una masa crítica: empresas militantes

“Este debate ya había surgido antes pero no habíamos dado el paso por miedo, por el temor a la percepción externa (de trabajadores y clientes), quizás necesitábamos un contraste externo que nos confirmara opiniones...” (Dirección de El Bureau de la Comunicación)

sobre la experimentación-fase reflexión-acción

Todas las empresas
tenían margen de mejora

Antes de proponer medidas, cuestionar creencias

Sorpresa! evolución conceptual
primer resultado

Conciliación no puede abordarse al
margen de la gestión

Ilusión, emoción y
participación como
ingredientes

RSC o gestión basada en personas favorece
pero no garantiza el abordaje de la igualdad



Aprendizajes
Reflexiones
Propuestas

sobre la implantación de nuevas medidas

Aprendizajes
Reflexiones
Propuestas

Participación y consenso
como aval

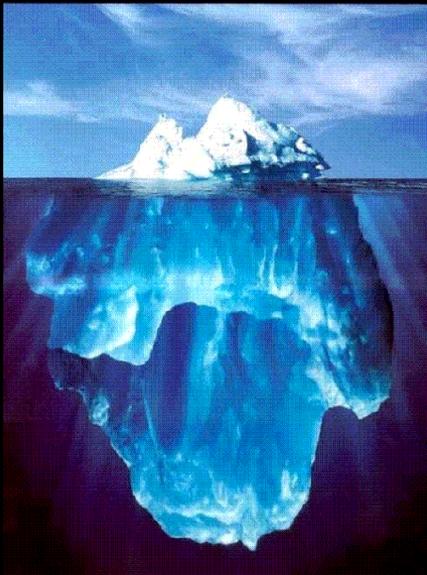
Agravio comparativo como
factor desestabilizador

Flexibilidad-Autogestión
Libertad-Responsabilidad

Importancia de las
soluciones técnicas
solventes

Hábitos de supervisión,
mantenimiento, garantizan resultados

Aprendizaje entre empresas,
intercambio de soluciones...
motiva y anima



MERCADOS,
EMPRESAS,
TRABAJO
ASALARIADO,
“PRODUCCIÓN”



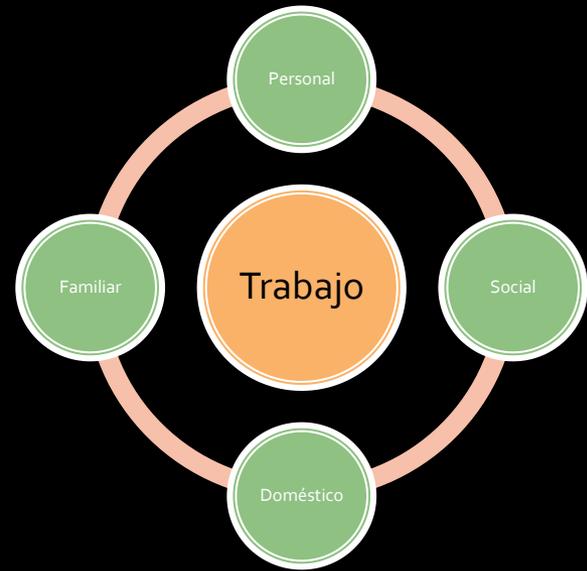
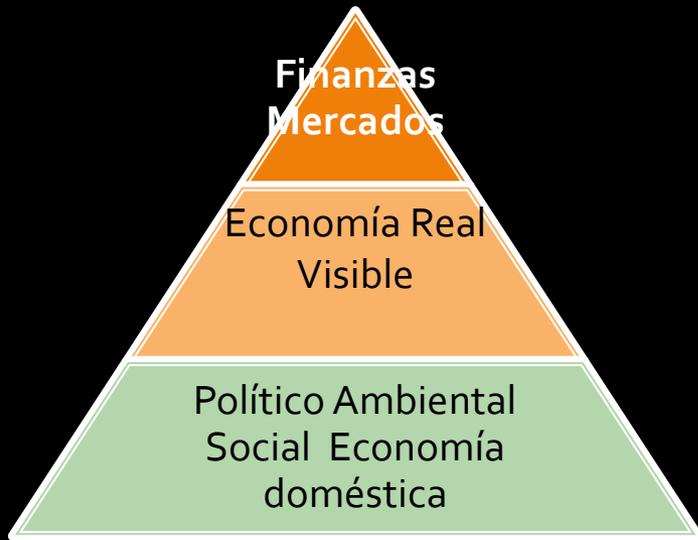
VIDA
HOGARES
ECONOMIA
DOMÉSTICA
TRABAJO NO
PAGADO
ECONOMIA
SUMERGIDA
AUTOCONSUMO
AUTOPRODUCCION
CRIANZA



Reflexiones
Propuestas

Intuiciones
Síntomas
Hipótesis

**Concepto
reduccionista
ECONOMIA**



**Centralidad
trabajo**



Reflexiones
Propuestas

Intuiciones
Síntomas
Hipótesis

Conceptos arraigados

empresa

- Visión reduccionista de la empresa: estructura, plantilla, espacio, jornada
- Concepto empresa industrial-capitalista arraigado
- Unidad económica impermeable sin porosidad

trabajo

- T= tiempo dentro de un espacio
- T= actividades cerca de una máquina
- T= intercambio horas por dinero
- T como medio, sin nexo con intereses personales
- Visión individualista del trabajo

dirección

- D= planificación, estandarización, control
- D= Poder sobre, verticalidad, organigrama
- D= prioridad a la gestión indicadores medibles
- D= enfocada en el proceso productivo
- D= orden interno estable: individualismo y departamentalismo

Nuevos enfoques empresariales...

Difuminar los límites entre lo profesional y lo personal

La no-estructura

Dimensión múltiple personas

Empresa como proyecto humano

Productividad:

Ilusión+Acción+Decisión+Emoción

La chispa inicial es la motivación

Pacto persona-empresa

Poder-Liderazgo-Democracia

Espontaneidad en las relaciones

PoderSOBRE



PoderPARA



Equipos auto gestionados

... nuevos recorridos hacia la igualdad



KRISTIN
SKOGEN

Presidenta de la Confederación
de Empresarios Noruegos

Vicepresidenta del gigante de telefonía Telenor.
Presidenta de la Confederación de Empresarios Noruegos
Casada, 4 hijos

Trabajé dos años en España en la embajada noruega, y sé bien cómo funcionan allí las cosas. Tenéis unos horarios de trabajo muy largos, que no son tan eficientes, porque, además, hay una pausa muy larga para la comida. Aquí trabajamos normalmente de 8.00h a 16.00h, con una pausa breve.

También es muy normal trabajar de manera flexible, u on-line desde tu casa, o cuando estás de viaje. Con la tecnología moderna hay maneras de trabajar de manera muy eficiente sin tener que pasar tantas horas en la oficina.

Además, en España se hace de manera más jerárquica y existe un sistema más basado en la autoridad. En nuestro sistema, se delegan más las responsabilidades a los niveles más bajos, y eso mejora también la eficiencia.

"Necesitamos un cuestionamiento ético de los valores mismos que sostienen el sistema y que interpretan la vida y necesitamos un cuestionamiento de las estructuras que organizan esas vidas"
(Amaia Pérez Orozco, 2011)



Izaskun Merodio

izaskunmerodio@yahoo.com

669 207 915

ESKERRIK ASKO ARRETAGATIK



Nor gara

Hizkuntza aholkularitza

Papergintza

Itzulpen zerbitzua

Berriak

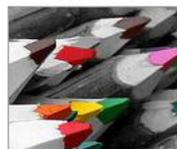


Euskal papergintza denda



Nor gara

- > Berrikuntza hizkuntza kudeaketan
- > Lantaldea
- > Konpromisoak
- > Non gaude



Hizkuntza aholkularitza

- > Zergatik kudeatu hizkuntzak?
- > Gure esperientzia
- > Gure metodologia
- > Kudeaketa osoa



Itzulpen zerbitzua

- > Hizkuntzak
- > Itzulpenak egiteko prozesua



Berriak

- > Zerbitzu osagarriak

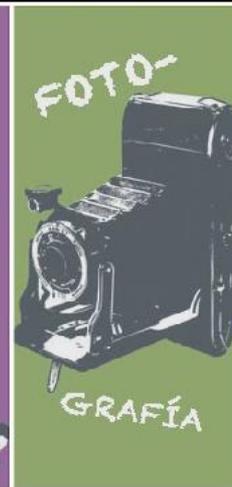
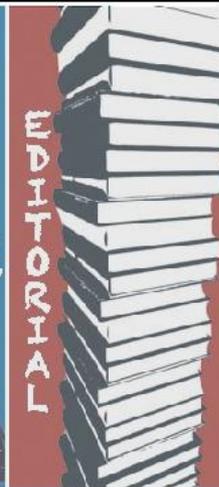
SERVICIOS

KAHLOMEDIA

CLIENTES

CONTACTO

EUSKERA
CASTELLANO ✓





BIENVENIDO
entra a formar parte
de **GAIA**

IBERCOM, primera firma vasca en el Mercado Alternativo Bursátil

GAIA social HUB

Últimas novedades de los asociados

EUSKALTEL, S.A.
Cristina Guezuraga

Euskaltel, gracias por el premio que me habéis dado por el concurso de minicortos de Zinegoak!



Fuente: [f](#)

Actividad reciente



ASAMBLEA GAIA 2011



<http://www.redteic.net>



Empresas
Asociadas

[accede al buscador](#)



Información
Corporativa

[toda la información](#)



Servicios
GAIA

[consulta nuestra oferta](#)



www.gaia.es/plan-estrategico



OBSERVATORIO ESTRATEGICO

100% Subvencionados
HOBETUZ 2011-2012

Últimas Noticias

[> ver todas las noticias](#)

- 31/01/2012
GAIA colabora en el desarrollo de una herramienta 3D que permite crear visitas virtuales personalizadas a centros culturales [\[+info\]](#)
- 31/01/2012
IT AKTION consigue la certificación ISO 20000 [\[+info\]](#)
- 31/01/2012
LANTEK promociona a Raúl Chopitea a la dirección de I+D+i de la compañía [\[+info\]](#)
- 11/01/2012
HISPAVISTA entra en el capital de la nueva Red Social Questionity [\[+info\]](#)
- 10/01/2012
DELUSTO SISTEMAS consigue la certificación conjunta ISO 20000/ISO 27001 [\[+info\]](#)