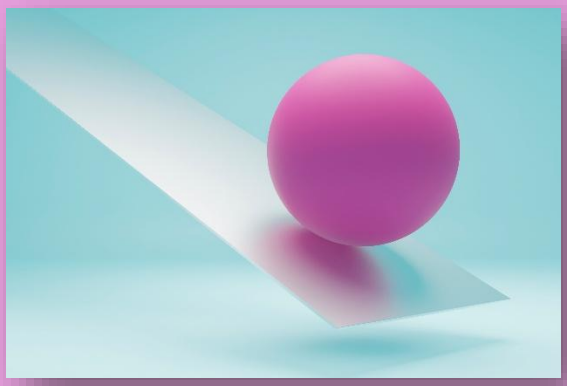
WORLD CAFÉ: RECAPITULACION DE LAS CONCLUSIONES

BUENAS PRACTICAS DE IGUALDAD EN LAS ENTIDADES



FACTORES DE ÉXITO

¿Cuáles han sido los elementos que han favorecido que la buena práctica se pueda implantar exitosamente?

- **Compromiso y respaldo real y efectivo de la dirección**: integran la igualdad como un objetivo estratégico de la entidad
- Buenas prácticas enmarcadas en una política de igualdad integrada en una **estrategia global** que a su vez sea central y respaldada en la entidad
- Un contexto y **cultura organizacional favorecedora** donde la igualdad ya tiene centralidad e impregnación.
- **Implicación y participación de la plantilla** , de personas aliadas clave, y de las personas usuarias, clientela: a través de metodologías para incentivar la participación, con enfoques innovadores
- **Liderazgos transformadores** hacia la igualdad y feministas
- **Plan de igualdad** como instrumento de gestión que garantice la implantación y el seguimiento, así como la evaluación de las prácticas
- **Formación y sensibilización continua**: diseñar píldoras formativas, sensibilizadoras, dinámicas, condensadas, atractivas que fomenten el pensamiento crítico, trabajen las actitudes y las creencias y que lleguen al máximo posible de personas. Formación específicamente a mandos y especialmente sobre acoso sexual o por razón de sexo.
- **Creación de espacios sororarios y empoderantes para las mujeres** seguros, reforzantes y donde desarrollar el pensamiento crítico.
- Contar con un **ecosistema de reconocimiento** (un respaldo social y colectivo, redes…) ayuda a poner en valor en el interior de la entidad.
- **Sistemas y equipos de seguimiento** de las medidas y BBPP para medir impactos, identificar mejoras, captar aspectos subjetivos (satisfacción…) para la mejora y adaptación continua.

- **Herramientas automatizadas** para el diseño, implantación y seguimiento.

- **Estrategia comunicativa** efectiva para visibilizar las medidas, atractiva y accesible a través de materiales dinámicos, visuales, inclusivos y creativos y adaptada a diferentes perfiles y canales.

- **Sostenibilidad** de las medidas, para que sean posibilistas, con objetivos alcanzables y medibles y con permanencia en el tiempo. No tienen por qué ser finalistas, ha de tener un recorrido posterior y poder ser consolidables.

- **Conexión con la actividad laboral** cotidiana, explicando con claridad por qué estas cuestiones forman parte del trabajo y de la responsabilidad de la organización.

- **Condiciones organizativas favorecedoras**: financiación y recursos materiales; referentes de igualdad claro, identificados y legitimados en la organización (personas, equipos, comisiones con perfiles diversos), con formación y especialización y con dedicación suficiente.

- **Emplear el humor positivo y deconstructivo** como estrategia de comunicación potente para derribar barreras psicológicas, culturales y sociales en los procesos de sensibilización e igualdad.

- **Implicar a hombres** de la entidad, no solo a mujeres.

CLAVES PARA LA TRANSFERENCIA

¿Si alguien quisiera adaptar tu buena práctica a su entidad qué consejo le darías?

- Procesos y herramientas para la **sistematización** de las buenas prácticas: buscadores-repositorios de BBPP, fichas interactivas, indicadores de éxito...

- **Encuentros y métodos de intercambio**, comunidades de prácticas estables, mentorías entre entidades, alianzas entre entidades para conocer en mayor profundidad las buenas prácticas y las condiciones en las que se dieron.

- Enfoque para promover la **adaptabilidad/flexibilidad** de las BBPP al contexto propio, identificado elementos extrapolables y elementos a adaptar a partir del autodiagnóstico de la entidad. Puede trasladarse ajustando el lenguaje, los materiales, los canales y los tiempos a la realidad de la nueva organización. Es importante distinguir entre los elementos esenciales, que deben mantenerse para preservar su finalidad, y aquellos que pueden modificarse para facilitar su aplicación desde la creatividad aterrizada a la entidad.

- Procesos de **experimentación, pilotaje y testeo** inicial de las buenas prácticas transferidas.

- Identificación de **agentes clave** formales e informales dentro de la entidad (para en la adaptación e implementación de la práctica) así como las personas destinatarias: escuchar sus necesidades, dudas y resistencias permitiría elaborar una propuesta más cercana a su realidad.

- **Asegurar apoyos y recursos concretos:** la transferencia debería prever quién impulsa la iniciativa, quién se responsabiliza de su desarrollo y con qué tiempo y medios cuenta.

- **Identificar y explicitar las dificultades** de la entidad de origen para facilitar la adaptación.

- **Rotación de las personas responsables** para garantizar la sostenibilidad y capacitar a más personas.

- **Adecuar los mensajes al colectivo** que te diriges teniendo en cuenta su motivación (la normativa, mejora en gestión, retención del talento, valores…).

- Cuidar mucho **la comunicación** a fin de dar contexto, sentido a la actuación, reflejando el compromiso de la propia dirección y los objetivos pretendidos, de modo que se promueva la adhesión al proyecto.

- Identificar **referentes de mujeres** en sectores masculinizados que puedan contar historias de avance en igualdad y abrir nuevas posibilidades.

- Aprovechar las **nuevas tecnologías** para adaptar la buena práctica.

CÓMO SEGUIR AVANZANDO

¿Qué necesitarías en los próximos 10 años para seguir avanzando?

- Innovación tecnológica y analítica de datos
- Herramientas de Inteligencia Artificial sin sesgos
- Estrategias de validación y legitimación de las personas referentes de igualdad: paliar el aislamiento y soledad de los referentes de igualdad
- Presupuesto estructural blindado en el presupuesto base de la entidad.
- Consolidar la formación continua y adaptada a nuevos contextos, necesidades, temáticas emergentes y cambios generacionales o de cultura organizacional.
- Mejora de la comunicación con mensajes reconocibles y significativos, para profundizar en el cambio de actitudes y que llegue a públicos diferente, suscite interés, incluso entre las personas más reacias. Es importante desarrollar materiales dinámicos, inclusivos y visuales, adaptables a distintos destinatarios y canales, incluidas las redes sociales, sin perder la coherencia del mensaje.
- Profundizar en el argumentario de que estas cuestiones forman parte del trabajo y que se entiendan como una responsabilidad de la organización.
- Profundizar en las actitudes y creencias relacionadas con el acoso sexual y mejorar la política preventiva del acoso sexual.
- Atender al relevo generacional sin complacencia, sin dar por hecho que las nuevas generaciones incorporan una visión de igualdad.

Y a la institución que le pedimos

- Elaborar **herramientas-modelos** institucionales diversos que atiendas a entidades de más o menos tamaño
- Elaborar **buenos argumentarios** para implicar a las direcciones y promover liderazgos feministas
- Promover más **alianzas y encuentros** de transferencia
- Promover una **pedagogía institucional** pro-igualdad que permee las entidades
- Seguir fortaleciendo y manteniendo las **estructuras de igualdad** que prestan apoyo a las entidades.
- Seguir impartiendo **formación** de forma segmentada, diferentes estrategias para conseguir la implicación de todas las personas.
- Elaborar **recomendaciones y orientaciones para la contratación de personal de igualdad** con suficiente cualificación, calidad en el empleo y prestigio profesional.
- Continuar promoviendo la **incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación pública y en el acceso a subvenciones públicas**, a fin de valorar la incorporación de la perspectiva de género en la prestación de servicios- acreditar solvencia técnica en igualdad del personal contratado o de la entidad subvencionada- .