



Modelo de
Gestión
Avanzada

GUÍA PARA UN APORTE DE VALOR A LA GESTIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

KUDEAKETA AURRERATUA
EUSKALIT
GESTIÓN AVANZADA



GUÍA PARA UN APORTE DE VALOR A LA GESTIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para qué una guía anexa al Modelo de gestión avanzada

- **Cómo se puede incorporar la perspectiva de género EN TODOS los elementos de la gestión avanzada** y el aporte de valor que ello supone.
- Para poner el foco en la **generación de impactos positivos tanto en mujeres como en hombres**,
- Para ofrecer **un contexto de trabajo que dé soporte global a la gestión PARA la igualdad de la entidad**, para que no resulte un elemento estanco de la gestión e independiente del resto.

GUÍA PARA UN APORTE DE VALOR A LA GESTIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Contenido de la Guía

1. Recorrido por cada elemento de acción y de resultado del modelo.

- Estrategia
- Clientela
- Personas
- Sociedad
- Innovación
- Resultados



2. Links y enlaces de interés para cada elemento.

3. Glosario de términos.

- Acción positiva, análisis de género, diversidad, economía feminista, empoderamiento, sexo y género, integración de la perspectiva de género, sexismo, ...



ELEMENTO A ELEMENTO: UN APORTE DE VALOR DESDE EL GÉNERO

PERSONAS

El aporte de valor desde el género

MODELO DE GESTIÓN AVANZADA

P.1 Cómo seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas

P.2 Cómo desarrollamos el conocimiento y competencias de las personas

P.3 Cómo comprometemos a las personas con la empresa

P.4 Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas

- (Cumplimiento legal).
- Personas y sus vidas en el centro vs. Centralidad del trabajo.
- Mecanismos para el aseguramiento de la igualdad en los procedimientos de gestión de personas.
- Seguridad y salud laboral. Riesgos psicosociales.
- Erradicación de la violencia y el acoso sexual y por razón de sexo.
- Conciliación corresponsable, usos del tiempo.
- Liderazgo(s) y empoderamiento.

ELEMENTO A ELEMENTO: UN APORTE DE VALOR DESDE EL GÉNERO

PERSONAS

El aporte de valor desde el género

MODELO DE GESTIÓN AVANZADA

P.1 Cómo seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas

P.2 Cómo desarrollamos el conocimiento y competencias de las personas

P.3 Cómo comprometemos a las personas con la empresa

P.4 Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas

- **Cumplimiento legal.** Obvio. Pero no siempre real.
- **Las personas y sus vidas**, elementos estratégicos centrales.
- Evaluación con perspectiva de género de la estrategia y herramientas para el **desarrollo profesional de las personas**. Impacto producido en las mujeres y en los hombres de la organización,
 - Valoración de la acción positiva para agilizar la superación de una desigualdad.
 - Procesos de evaluación y autoevaluación, ¿con sesgos de género?
 - Procesos de participación e impacto en el desarrollo profesional.
- Inclusión en los **procedimientos** de gestión de personas elementos “aseguradores” de la igualdad de mujeres y hombres.
- **Liderazgo**. Concepto y enfoque elegido, integración/reconocimiento de otros liderazgos, ejemplaridad, aseguramiento de una cultura igualitaria...
- **Equal pay** “a trabajo de igualdad valor, igual salario”. Reflexión sobre el valor o el reconocimiento social-salarial ofrecido a los puestos feminizados y a los masculinizados, y sobre la idea de “antigüedad”.
- Perspectiva de género en la **salud laboral**. Salud física y **psicosocial**.
- Espacios de trabajo **libres de violencia o acoso contra las mujeres**. Explicitar mecanismos para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Conciliación y corresponsabilidad**.
 - Medidas innovadoras, flexibles, triple ganar...
 - Implicación de los hombres.
 - Cultura organizativa que no penalice –formal e informalmente- la ausencia física por el rol de cuidado.
- **Empoderamiento**. Apoyar el empoderamiento de las mujeres, no desactivarlo o ignorarlo.

