

CV CURRÍCULUM DEL VALOR

1

SESIÓN PARA
EXPLICAR LA
HERRAMIENTA

2

APLICACIÓN
DE LA
HERRAMIENTA

4

PASOS

• • • •

3

ANÁLISIS
INDIVIDUAL

4

REFLEXIÓN
GRUPAL

I. SESIÓN PARA EXPLICAR LA HERRAMIENTA

• OBJETIVO

A nivel de organización y, en relación a la herramienta de valoración de puestos de igual valor, esta herramienta del **Currículum del Valor** puede servir como paso o fase previa. Es una **herramienta de reflexión y capacitación** desde la vivencia, que favorece que **la identificación de factores y niveles al aplicar la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)** se haga desde una **perspectiva de género**, con una visión más amplia.

Nuestra propuesta para la reflexión es este **Currículum del Valor**. Si el currículum vitae es un documento que refleja nuestro recorrido laboral y en el que ponemos en valor las funciones y competencias desarrolladas, el Currículum del Valor invita a **visibilizar aquellas competencias y saberes que aportan valor al desempeño de nuestro puesto y a la entidad y que, sin embargo, por el desigual valor de roles y estereotipos de género, permanecen invisibles**.

• ESTRUCTURA


- **Ejemplo** de CV del Valor de la persona **referente de igualdad** en la empresa.
- **Preguntas inspiradoras** para cumplimentar el CV del Valor.
- **Modelo autorrellenable** del CV del Valor.
- **Claves** para el **análisis individual** desde la **perspectiva de género**.
- **Claves** para la **reflexión grupal**.

PACTO DE LA
VULNERABILIDAD

COMPROMISO
DE CONSTRUIR
UN ESPACIO
SEGURO

¡
PONE EN VALOR LA FIGURA DE REFERENTE DE IGUALDAD

2. APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA



EJEMPLO DEL CV DEL VALOR DE LA PERSONA REFERENTE DE IGUALDAD EN LA EMPRESA



PREGUNTAS INSPIRADORAS PARA CUMPLIMENTAR EL CV DEL VALOR



MODELO AUTORRELLENABLE DEL CV DEL VALOR

REFERENTE DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

PERFIL

Feminista convencida de que la igualdad de mujeres y hombres es beneficiosa tanto para las organizaciones como para las personas que la integran. Tenaz y de talante dialogante, disfruto trabajando para que nuestras entidades sean mejores, más igualitarias y saludables.

CONTACTO



DIRECCIÓN Trabajos de igual valor

WEB baisarea.eus

TWITTER @sareabai

FORMACIÓN



- Estudios superiores
- Formación general en igualdad
- Formación específica en Gestión para la Igualdad
- Formación en prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo

LOGROS



- Comisión negociadora de Igualdad activa y saludable.
- Diseño, negociación e implantación del Plan para la Igualdad.
- Diseño y activación del protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Entidad Colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres. Reconocimiento otorgado por Emakunde.
- Integrante de la Red BAI SAREA.

EXPERIENCIA PROFESIONAL



- Técnica de igualdad
- Analista de género
- Ingeniera de concreción y planificación
- Técnica de interseccionalidad
- Técnica en prevención de riesgos laborales de género
- Pedagoga de la igualdad
- Team leader
- Responsable de transversalidad
- Responsable de campañas de comunicación
- Responsable de I+D+i+I_{igualdad}
- Coach motivacional
- Mediación en conflictos
- Dirección de eventos y reuniones
- Documentalista de gestión para la igualdad

COMPETENCIAS



- Perspectiva feminista
- Capacidad de construir y generar alianzas
- Creatividad
- Empatía
- Capacidad de reflexión
- Habilidades comunicativas
- Liderazgo
- Capacidad de decisión
- Transversalidad
- Capacidad para trabajar en red
- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad de escucha
- Capacidad crítica y de autocrítica
- Gestión del cambio
- Gestión del sincretismo de género
- Conocimiento y respeto de la normativa en Igualdad
- Resiliencia

OTROS DATOS DE INTERÉS



- Militancia en grupo feminista
- Participación en espacios feministas

IDIOMAS



Uso no sexista del lenguaje

Léxico de género

Comunicación No Violenta

CURRÍCULUM DEL VALOR

PERFIL

- ¿Cómo **te defines**?
- ¿Qué **vivencias y experiencias** te convierten en profesional?
- ¿Con qué **disfrutas** en tu entidad?



¿En base a qué nos valoramos?
¿lo que tenemos? ¿lo que hacemos? ¿y... lo que somos?

CONTACTO



DIRECCIÓN Trabajos de igual valor

WEB baisarea.eus

TWITTER @sareabai

FORMACIÓN



- ¿Qué **estudios o conocimientos aplicas** al desempeño de tu puesto, más allá del nivel de estudios requerido?
- ¿Qué **conocimientos** que se requieren para el desempeño del puesto de trabajo **has desarrollado en ámbitos personales** (aficiones, relaciones con amistades y familia, militancias, trabajos domésticos y de cuidados, voluntariados...)?

COMPETENCIAS



- ¿Cuáles son tus **calidades a priori innatas**? ¿Qué haces de **forma mecánica**?
- ¿Qué **competencias interpersonales, de comunicación y físicas tienes** independientemente del modo de alcanzarlas?
- ¿Qué **habilidades y aptitudes** destacarías para desempeñar tu trabajo **en las condiciones ambientales y emocionales** de tu entidad?

IDIOMAS



- Si pensamos en **los idiomas como modos de expresarnos, comunicarnos, relacionarnos...** ¿cuántos idiomas necesarios para el desempeño de tu puesto dominas?

LOGROS



- ¿Qué **aportas** a tu entidad? Identifica los logros conseguidos individualmente y/o en equipo.
- ¿Tienes en cuenta qué aporta **bienestar y salud**?
- ¿De qué te **enorgulleces**?

EXPERIENCIA PROFESIONAL



- Detalla aquellas **funciones, tareas, aportaciones al empleo que no están incluidas en la definición de tu puesto y/o no se valoran económicamente**. Nómbralas en formato CV, como puestos de trabajo.
- ¿Cómo abor das/superas los **esfuerzos, dificultades, cansancios, tensiones** que requieren tu puesto de trabajo? ¿Cuáles son tus estrategias? Nómbralas en formato CV, como puestos de trabajo.
- Más allá de que la definición de tu puesto de trabajo lleve incluida la palabra responsable o similar, ¿qué **responsabilidades** (sobre personas, en materias confidenciales, financieras, sobre recursos materiales) **asumes en el desempeño de tu puesto**? Haz una lista y nómbralas como puestos de trabajo.

Piensa en **perfiles profesionales** que has desarrollado en **ámbitos personales** (aficiones, relaciones con amistades y familia, militancias, trabajos domésticos y de cuidados, voluntariado...) y que **aplicas en el desempeño de tu puesto**.

¿Qué entiendes por **esfuerzo**? ¿Valoras igual los esfuerzos **físicos, mentales, anímicos...**? ¿Cuáles están ligados a **estereotipos femeninos o masculinos**?

OTROS DATOS DE INTERÉS



- ¿Qué haces o en qué participas **fuera del espacio laboral** y te enriquece para desempeñar tu trabajo?

- Si conceptualizamos mal, politizamos mal. Celia Amorós
- Lo que no se nombra, no existe. George Steiner
- Lo personal es político. Kate Millet

PERFIL

CONTACTO



👁️ NOMBRE Y APELLIDOS

✉️ EMAIL

LOGROS



FORMACIÓN



EXPERIENCIA PROFESIONAL



COMPETENCIAS



OTROS DATOS DE INTERÉS



IDIOMAS



CV

3. ANÁLISIS INDIVIDUAL



¿Cómo te valoras? ¿Por lo que sientes o por lo que destaca el resto?



El empoderamiento de las mujeres, estrategia clave: ser consciente del propio valor



Si no valoras tu valor diferencial, tu aporte de valor a la organización, no lo vas a visibilizar en el CV



Cuidado con el síndrome de la impostora



¿Qué es clave: la autovaloración o la valoración externa?



¿Sientes confianza para resaltar quién eres? O por el contrario, ¿gastas mucho esfuerzo en negarte?



Cuidado con los estereotipos de género de las profesiones. Ej: trabajadora social-sensible
¿Has puesto lo que se espera de ti acorde con tu puesto de trabajo?



Atención a las dicotomías de género. Ejemplo: Don de gentes/empatía

- ¿Qué oportunidad brinda el autovalorarse? ¿Eres consciente de tu valor? ¿Cómo valoras al resto, qué haces para valorar a tu empresa/equipo de trabajo/responsables...?
- Al cumplimentar el CV, ¿qué emoción destacarías?
- ¿Qué te ha dado satisfacción poner? ¿Qué te ha dado miedo poner?
- ¿Has pensado en la opinión de tu equipo al valorarte?



4. REFLEXIÓN GRUPAL

REFLEXIÓN POR APARTADOS

DEFINICIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO. LA IMPORTANCIA DE NOMBRAR

- ¿Ha sido sencillo definir los puestos de trabajo?
- ¿Lo recogido coincide con lo incluido en la RLT?

PERFIL

- ¿La definición del perfil se ha realizado mayormente desde el empleo? ¿Se han recogido ideas desde otros ámbitos, facetas de la vida?
- CV ciegos. Sin ver el nombre de las personas que lo han completado, ¿se intuye si es mujer u hombre? ¿Mujeres y hombres nos valoramos en mayor o menor medida desde el empleo, desde otros ámbitos?

COMPETENCIAS

- ¿Hemos recogido alguna relacionada con valorar? ¿Y con el humor? ¿Y algo como la capacidad de ilusionarse?
- ¿Cuesta a los hombres poner una competencia ligada a mujeres y al revés?
- ¿Qué competencias no están bien vistas, no se valoran... en tu empresa, sector...?

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Número de funciones y tareas que engloba el puesto. ¿Cuántas de ellas forman parte de la definición del puesto? ¿Cuántas son visibles y se valoran? ¿Es más frecuente en unos puestos o no?
- En el caso de las no visibles, ¿es porque se consideran innatas?
- Dicotomías al nombrar. Ej. Dirección/Responsable

OTROS DATOS DE INTERÉS

- ¿Hay ámbitos o actividades que no pueden contarse en el ámbito laboral? ¿Se valoran más unas que otras?
- ¿Se valora la militancia feminista?

FORMACIÓN

- ¿Se recogen formaciones relacionadas con el desarrollo personal, cultural... que contribuyen a un mayor valor de los perfiles?
- ¿Se recogen formaciones sin título?

LOGROS

- ¿Qué es un logro? ¿Tiene que ser un éxito reconocido? ¿Tiene que estar marcado como objetivo? ¿Tiene que ser algo que se ha mantenido en el tiempo?
- ¿Se reconocen?

IDIOMAS

- ¿Valoramos más cuántos idiomas hablamos que cómo los utilizamos?

APRENDIZAJE SOBRE LA CULTURA DEL VALOR

- ¿Qué información de la recogida es imprescindible para el puesto? Desde el punto de vista de cada quién y desde el de la empresa.
- ¿Qué puestos e items (funciones, competencias, experiencias, esfuerzos...) sobrevaloramos/valoramos adecuadamente/infravaloramos? ¿tiene su correspondencia en la política retributiva?
- ¿Valoramos lo que hacemos explícito, lo que hablamos? ¿Lo que no hablamos, lo valoramos? ¿Qué pasa con lo que no se nombra? ¿por qué no se nombra?
- ¿Qué se valora en la empresa? ¿en tu equipo de trabajo? ¿tu responsable?
- ¿A qué le quitamos valor?
- ¿Diriais que es habitual resaltar, hacer explícito... lo que aportan las personas, el trabajo que hacen...? ¿se refleja en la retribución?

RESIGNIFICACIÓN DEL VALOR

- ¿Cuál es el aprendizaje que te llevas sobre el valor? ¿qué te ha sorprendido?
- ¿Qué 3 palabras ligarías al valor?/¿Qué 3 palabras son claves para definir el valor?