

# Material práctico complementario a la *Guía para un aporte de valor a la gestión desde la perspectiva de género*

## Cómo identificar claves para incorporar la igualdad de mujeres y hombres en gestión de las organizaciones



# Índice

Preguntas para la reflexión en cada uno **3**  
de los elementos

- ❖ Estrategia **3**
- ❖ Clientela **10**
- ❖ Personas **17**
- ❖ Sociedad **24**
- ❖ Innovación **29**

Tabla de medidas a las que nos  
comprometemos en cada elemento **36**

Despliegue y seguimiento de las  
medidas **37**



### Estrategia

**E.1** Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

**E.2** Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

**E.3** Cómo desplegamos y comunicamos la estrategia

**E.4** Cómo revisamos y actualizamos la estrategia

- ¿Qué grupos de interés hemos identificado? ¿Alguno de ellos tiene relación con la igualdad y con nuestro compromiso en esta materia?
- ¿Qué nos dicen los datos respecto a la situación de igualdad en nuestra organización y en el entorno? ¿Disponemos de información suficiente? ¿Conocemos, e interiorizamos, las demandas del entorno en esta materia, por ej. la normativa existente en igualdad o las obligaciones de las empresas en esta materia?
- ¿Cuánto sabemos sobre igualdad y gestión? ¿Quiénes, en la organización, tienen sensibilización o formación? ¿Qué formación se ha realizado y cómo de específica o amplia ha sido?
- ¿Recogemos la información cuantitativa desagregada por sexo en todos los indicadores?



### Estrategia

**E.1** Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

→ ¿Cómo se da la participación de las personas de la organización en la definición de la estrategia y en la concreción de los grupos de interés? ¿Cuáles son los canales de participación y cómo se recogen las aportaciones?

→ ¿Toman parte perfiles o niveles en los que están las mujeres? ¿Se garantiza la presencia de mujeres en todos los espacios o foros?

→ ¿Se dispone de formación para conocer las necesidades y expectativas en materia de igualdad de los diferentes grupos de interés?

→ ¿Fomentamos enfoques nuevos en la reflexión de la estrategia? ¿Se adoptan elementos propios del campo de la igualdad y del feminismo, del mundo de los cuidados, de modelos de gestión basados en las personas, de un modelo de liderazgo transformador hacia la igualdad, etc.? ¿Pueden ser elementos clave en la identidad y proyección de la organización?

→ ¿Se reflexiona a nivel estratégico sobre elementos como la política retributiva y la superación de brechas salariales, la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, etc. con el objetivo de favorecer todas estas políticas?

→ ¿Las aportaciones del plan para la igualdad de mujeres y hombres y las conclusiones recogidas por el diagnóstico se encuentran en la estrategia?

**E.2** Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

**E.3** Cómo desplegamos y comunicamos la estrategia

**E.4** Cómo revisamos y actualizamos la estrategia



### Estrategia

**E.1** Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

**E.2** Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

**E.3** Cómo desplegamos y comunicamos la estrategia

**E.4** Cómo revisamos y actualizamos la estrategia

- ¿Cómo se sistematiza el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres? ¿Se plantean objetivos específicos y transversales en materia de Igualdad, ya sea tanto a nivel interno como a nivel de impacto en el exterior?
- ¿La igualdad de mujeres y hombres se encuentra presente en otros planes estratégicos o de gestión de la empresa? ¿Tiene un carácter transversal o estanco?
- ¿La comunicación interna de la estrategia tiene presente la diferente realidad de mujeres y hombres de la plantilla? ¿Llega a todas las personas? ¿Qué canales se utilizan?
- ¿La comunicación externa de la estrategia incorpora también la comunicación del compromiso en materia de igualdad? ¿Se encuentra presente en algún canal de comunicación? ¿Se ha comunicado específicamente a los grupos de interés?
- ¿Somos un referente de empresa que promueve la igualdad en nuestro sector?
- ¿Se adopta un uso no sexista en la comunicación interna y externa en los diferentes soportes e informaciones?



### Estrategia

**E.1** Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

**E.2** Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

**E.3** Cómo desplegamos y comunicamos la estrategia

**E.4** Cómo revisamos y actualizamos la estrategia

- ¿Se cuenta con una comisión o equipo de trabajo para el seguimiento y la evaluación del compromiso o del plan para la igualdad de mujeres y hombres?
- ¿Qué personas o agentes internos toman parte en el seguimiento, evaluación o actualización de la política de igualdad?
- ¿De qué agentes o grupos de interés se toman informaciones para la revisión o actualización de la estrategia en materia de igualdad de la organización?
- ¿Agentes internos y externos con especial sensibilidad, necesidades o expectativas en materia de igualdad son tenidos en cuenta en la revisión y actualización de la estrategia?
- ¿Se dispone de informaciones relevantes y significativas que nos permitan actualizar la estrategia en materia de igualdad?



### Estrategia

**E.1** Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

**E.2** Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

**E.3** Cómo desplegamos y comunicamos la estrategia

**E.4** Cómo revisamos y actualizamos la estrategia

**Fortalezas** (nuestras) y **oportunidades** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

**Debilidades** (nuestras) y **amenazas** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.



### Estrategia

**E.1** Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

**E.2** Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

**E.3** Cómo desplegamos y comunicamos la estrategia

**E.4** Cómo revisamos y actualizamos la estrategia

**Posibles acciones de mejora a incluir en la Estrategia**

**¿Cuáles vamos a priorizar?**

¿Cuándo y en qué condiciones, con qué plazos, con apoyo externo o alianzas...?

¿Qué personas, conocimientos, recursos ...propios, subvenciones, consultorías homologadas... necesitaríamos movilizar?



### Estrategia

**E.1** Cómo se gestiona la información necesaria para definir la estrategia

**E.2** Cómo se reflexiona y se establece la estrategia

**E.3** Cómo desplegamos y comunicamos la estrategia

**E.4** Cómo revisamos y actualizamos la estrategia

### Conceptos que han de surgir en esta reflexión...

- Igualdad de mujeres y hombres
- Discriminación directa e indirecta
- Desigualdad
- Sistema sexo-género
- Perspectiva de género / enfoque de género
- Igualdad en la gestión y gestión para la igualdad
- Participación con perspectiva de género
- Diagnóstico y Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- Datos desagregados por sexo
- Impacto en función del género en productos y servicios
- Uso no sexista de la comunicación



### Clientela

#### C.1 Cómo gestionamos las relaciones con la clientela

#### C.2 Cómo diseñamos y desarrollamos productos y servicios orientados hacia la clientela

#### C.3 Cómo producimos, comercializamos y distribuimos los productos y servicios

#### C.4 Cómo gestionamos otros recursos

- ¿Conocemos a nuestra clientela de una manera relevante desde la perspectiva de género?
- ¿Disponemos de información desagregada por sexo? ¿Es relevante? ¿Para qué puede tener utilidad? Junto a la variable sexo, ¿habría otras dimensiones de la diversidad que pudieran ser de interés conocer y a las que atender?
- ¿En qué medida podemos responder mejor a las necesidades de nuestra clientela? ¿Tienen nuestros productos un impacto diferenciado en mujeres y hombres? ¿Conocemos sus necesidades y expectativas?
- ¿El compromiso con la igualdad es un compromiso compartido que puede ayudar a generar y mantener vínculos con la clientela?
- ¿Las personas que interaccionan con la clientela disponen de sensibilización o formación para hacerlo con perspectiva de género? ¿Sería necesario?
- ¿Medimos la satisfacción de las mujeres y hombres de nuestra clientela con datos desagregados por sexo e interpretación de dichos datos con perspectiva de género?



### Clientela

**C.1** Cómo gestionamos las relaciones con la clientela

**C.2** Cómo diseñamos y desarrollamos productos y servicios orientados hacia la clientela

**C.3** Cómo producimos, comercializamos y distribuimos los productos y servicios

**C.4** Cómo gestionamos otros recursos

- ¿En qué medida podemos responder mejor a las necesidades de nuestra clientela? ¿Conocemos los diferentes impactos que pueden tener nuestros servicios o productos en las mujeres y en los hombres?
- ¿Sabemos si mujeres y hombres de la clientela tienen necesidades, expectativas, usos ... diferentes? ¿Habrá otras variables relevantes que analizar (procedencia, edad, diversidad funcional,...)?
- ¿Realizamos diagnósticos o estudios concretos para contar con mayor información? ¿Estamos en disposición de poder abordar procesos de innovación para dar respuesta al posible impacto diferencial en mujeres y hombres?
- En testeos de productos o servicios, ¿contamos con la participación de mujeres y con personas formadas en perspectiva de género?



### Clientela

**C.1** Cómo gestionamos las relaciones con la clientela

**C.2** Cómo diseñamos y desarrollamos productos y servicios orientados hacia la clientela

**C.3** Cómo producimos, comercializamos y distribuimos los productos y servicios

**C.4** Cómo gestionamos otros recursos

- ¿Los canales de comercialización y distribución llegan a mujeres y a hombres?
- La atención a la clientela, las acciones de comunicación, publicidad o marketing, ¿se conoce si tienen diferente llegada a mujeres y a hombres? ¿Se conoce cuáles podrían tener una mejor llegada a las mujeres?
- ¿Se hace un uso no sexista de la comunicación, tanto en el lenguaje escrito y oral, como en las imágenes? ¿Se procura la superación de estereotipos de género?



### Clientela

**C.1** Cómo gestionamos las relaciones con la clientela

**C.2** Cómo diseñamos y desarrollamos productos y servicios orientados hacia la clientela

**C.3** Cómo producimos, comercializamos y distribuimos los productos y servicios

**C.4** Cómo gestionamos otros recursos

- ¿Se ha trasladado nuestro compromiso con la igualdad a nuestras empresas proveedoras? ¿Lo adoptan también? ¿En qué se concreta? ¿Contratamos empresas que incorporan la perspectiva de género en la prestación de sus servicios?
- ¿Conocemos modelos de cláusulas sociales en materia de igualdad? ¿Nuestro sistema de compras incorpora un sistema de cláusulas sociales entre las que se incluyen las específicas en materia de igualdad? ¿Qué exigencias se les plantean en el cumplimiento legal en materia de igualdad, en la prestación del servicio, en el fomento de la conciliación, en la presencia equilibrada de mujeres, en la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, etc.?
- ¿Está sistematizada la aplicación real de dichas cláusulas sociales en materia de igualdad? ¿Prestan el servicio que subcontratamos garantizando nuestro compromiso con la igualdad?



### Clientela

**C.1** Cómo gestionamos las relaciones con la clientela

**C.2** Cómo diseñamos y desarrollamos productos y servicios orientados hacia la clientela

**C.3** Cómo producimos, comercializamos y distribuimos los productos y servicios

**C.4** Cómo gestionamos otros recursos

**Fortalezas** (nuestras) y **oportunidades** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

**Debilidades** (nuestras) y **amenazas** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.



### Clientela

**C.1** Cómo gestionamos las relaciones con la clientela

**C.2** Cómo diseñamos y desarrollamos productos y servicios orientados hacia la clientela

**C.3** Cómo producimos, comercializamos y distribuimos los productos y servicios

**C.4** Cómo gestionamos otros recursos

**Posibles acciones de mejora en la Clientela y otros agentes**

**¿Cuáles vamos a priorizar?**

¿Cuándo y en qué condiciones, plazos, apoyo externo, alianzas?

¿Qué personas, conocimientos, recursos propios, subvenciones, consultorías homologadas... necesitaríamos movilizar?



# Clientela

- ## C.1 Cómo gestionamos las relaciones con la clientela

- ## C.2 Cómo diseñamos y desarrollamos productos y servicios orientados hacia la clientela

- ## C.3 Cómo producimos, comercializamos y distribuimos los productos y servicios

- ## C.4 Cómo gestionamos otros recursos

# Conceptos que han de surgir en esta reflexión...

- Perspectiva de género
  - Datos desagregados por sexo
  - Cláusulas sociales en materia de igualdad en la contratación y compras
  - Impacto en función el género en productos y servicios
  - Uso no sexista en la comunicación
  - Superación de estereotipos de género



### Personas

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

**P.2** Cómo preservamos y desarrollamos el conocimiento, las competencias y el talento de las personas

**P.3** Cómo favorecemos el compromiso y la motivación de las personas

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

- En las planificaciones de la plantilla en el corto-medio-plazo, ¿se tiene en cuenta si actualmente hay segregación vertical y/o segregación horizontal por motivos de género, y si podrían adoptarse medidas para su corrección?
- ¿Conocemos y adoptamos medidas para un mayor aseguramiento de la igualdad a lo largo de todas las fases del proceso de selección y en la propia contratación?
- ¿La política retributiva garantiza la igualdad en la aplicación del sistema de categorías y de los diferentes conceptos salariales? ¿Se garantiza un salario igual por trabajos de igual valor? ¿Se conoce si hay brecha salarial y, en ese caso, se plantea actuar sobre ella?
- ¿Se adoptan cambios en las condiciones del trabajo, como el teletrabajo, la desconexión digital, la flexibilidad horaria y usos racionales del tiempo, etc.? ¿En qué medida se facilita la calidad de vida de las personas y su propio cuidado?
- ¿Se incorpora la perspectiva de género en la Seguridad y Salud Laboral, tanto en lo referido a la prevención de los riesgos físicos como de los psicosociales, y en el propio seguimiento de los principales indicadores?
- ¿La empresa facilita que tanto las mujeres como los hombres busquen la satisfacción y el cumplimiento de sus objetivos y metas personales y profesionales?
- ¿Hay medidas o protocolos para evitar y actuar en casos de violencia en el puesto de trabajo y de acoso sexual y el acoso por razón de sexo? ¿Se sabe identificar y cómo proceder?
- ¿Se cuenta con medidas propias de la empresa para el apoyo a las mujeres en situación de violencia de género de su plantilla? ¿Conocen las mujeres sus derechos laborales por esta causa?



### Personas

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

**P.2** Cómo preservamos y desarrollamos el conocimiento, las competencias y el talento de las personas

**P.3** Cómo favorecemos el compromiso y la motivación de las personas

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

- ¿La dirección y los puestos de mando intermedio disponen de un compromiso explícito con la igualdad? ¿Disponen de formación específica para la puesta en práctica de este compromiso?
- Las políticas para la gestión del talento y el desarrollo profesional, o la formación, ¿se gestionan teniendo en cuenta su impacto en mujeres y hombres y la superación de posibles segregaciones (verticales u horizontales)? ¿Se valora la adopción de la acción positiva en estas políticas?
- ¿Se incorpora formación en materia de igualdad en el plan de formación? ¿Se cuenta con un itinerario formativo adaptado a las necesidades propias de los puestos de trabajo en esta materia?
- ¿Se fomenta un contexto o medidas concretas para favorecer el empoderamiento de las mujeres de la plantilla?



### Personas

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

**P.2** Cómo preservamos y desarrollamos el conocimiento, las competencias y el talento de las personas

**P.3** Cómo favorecemos el compromiso y la motivación de las personas

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

- ¿La comunicación interna y las oportunidades de participación que se ofrecen son significativas y llegan por igual a todos los colectivos profesionales, independientemente de su horario laboral, lugar y modalidad de contrato?
- ¿Los mecanismos de evaluación del desempeño y de reconocimiento de las personas pueden estar incorporando sesgos de género, primando de manera directa o indirecta a los hombres de la plantilla? ¿Se revisan estos mecanismos para medir el impacto producido en mujeres y en hombres?
- ¿Son tenidas en cuenta las personas y sus vidas? ¿Se ha trabajado el concepto del “cuidado”? ¿Se valoran los comportamientos relacionados con el cuidado de las personas y sus entornos?
- ¿Se facilita la conciliación y la corresponsabilidad? ¿Se desarrollan medidas propias por parte de la empresa que van más allá del cumplimiento legal? ¿Se fomenta la corresponsabilidad en los hombres? ¿Se facilita el conocimiento de las medidas de conciliación por parte de la plantilla?
- ¿Existen mecanismos de vigilancia para evitar consecuencias negativas en la evaluación del desempeño y en el desarrollo profesional de las personas acogidas a conciliación? ¿Existe una cultura del presentismo o una cultura basada en la confianza mutua y el compromiso de las personas?



### Personas

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

**P.2** Cómo preservamos y desarrollamos el conocimiento, las competencias y el talento de las personas

**P.3** Cómo favorecemos el compromiso y la motivación de las personas

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

- ¿Las personas líderes cuentan con sensibilización y formación para promover y desplegar el compromiso con la igualdad? ¿Disponen de herramientas como códigos éticos, protocolos, procedimientos y guías, etc.?
- ¿Hay mecanismos de evaluación para conocer el modo en el que las personas líderes despliegan el compromiso con la igualdad?
- ¿Se facilita el empoderamiento tanto en hombres como en mujeres? ¿Se adoptan medidas concretas para que pueda darse el empoderamiento de las mujeres?
- ¿Se promueve el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo?
- ¿Se promueve que todas las personas lideren su ámbito de trabajo?



### Personas

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

**P.2** Cómo preservamos y desarrollamos el conocimiento, las competencias y el talento de las personas

**P.3** Cómo favorecemos el compromiso y la motivación de las personas

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

**Fortalezas** (nuestras) y **oportunidades** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

**Debilidades** (nuestras) y **amenazas** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.



## Personas

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

**P.2** Cómo preservamos y desarrollamos el conocimiento, las competencias y el talento de las personas

**P.3** Cómo favorecemos el compromiso y la motivación de las personas

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

**Posibles acciones de mejora en Personas**

**¿Cuáles vamos a priorizar?**

¿Cuándo y en qué condiciones, plazos, apoyo externo, alianzas?

¿Qué personas, conocimientos, recursos propios, subvenciones, consultorías homologadas... necesitaríamos movilizar?



## Personas

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

**P.2** Cómo preservamos y desarrollamos el conocimiento, las competencias y el talento de las personas

**P.3** Cómo favorecemos el compromiso y la motivación de las personas

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

### Conceptos que han de surgir en esta reflexión...

- Sesgos de género en la gestión de las personas
- Impacto de género de la gestión de las personas
- Evaluación previa del impacto de género / Acción positiva
- A trabajo de igual valor, igual salario
- Registro salarial / Auditoría salarial
- Empoderamiento de las mujeres
- Liderazgo transformador hacia la igualdad
- Toma de conciencia de los privilegios por parte de los mismos hombres.
- Conciliación de la vida profesional, familiar y laboral / correspondencia / la vida de las personas en el centro / cuidados
- Seguridad y salud laboral / prevención de riesgos durante el embarazo-maternidad-lactancia / riesgos psicosociales / riesgos en tareas y sectores feminizados / espacios seguros para las mujeres
- Acoso sexual / acoso por razón de sexo
- Protocolos para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género



### Sociedad y Medio Ambiente

**S.1** Cómo gestionamos nuestro compromiso con nuestro entorno social

**S.2** Cómo gestionamos nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental

- ¿Conocemos las demandas sociales del entorno y de nuestros grupos de interés en materia de igualdad de mujeres y hombres? ¿Las incorporamos en nuestra empresa y las atendemos?
- ¿Estamos tomando parte activa en redes, iniciativas globales, espacios de trabajo y colaboración o de intercambio de buenas prácticas?
- ¿Secundamos campañas institucionales de sensibilización? ¿Realizamos actividades propias de sensibilización hacia el exterior?
- ¿Propiciamos que nuestra cadena de valor también secunde estos compromisos en materia de igualdad?
- ¿Estamos adoptando un compromiso que es público, visible y accesible?



### Sociedad y Medio Ambiente

**S.1** Cómo gestionamos nuestro compromiso con nuestro entorno social

**S.2** Cómo gestionamos nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental

- ¿Conocemos si hay comportamientos de las mujeres y de los hombres que generan un desigual impacto ambiental?
- ¿Conocemos las aportaciones que se realizan desde la economía feminista o ecofeminismo?
- ¿Estas dos fuentes de información nos permiten incorporar actuaciones concretas en nuestra política de sostenibilidad ambiental?



### Sociedad y Medio Ambiente

**S.1** Cómo gestionamos nuestro compromiso con nuestro entorno social

**S.2** Cómo gestionamos nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental

**Fortalezas** (nuestras) y **oportunidades** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

**Debilidades** (nuestras) y **amenazas** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.



### Sociedad y Medio Ambiente

**S.1** Cómo gestionamos nuestro compromiso con nuestro entorno social

**S.2** Cómo gestionamos nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental

Posibles acciones de mejora en sociedad y medioambiente

¿Cuáles vamos a priorizar?

¿Cuándo y en qué condiciones, plazos, apoyo externo, alianzas?

¿Qué personas, conocimientos, recursos propios, subvenciones, consultorías homologadas... necesitaríamos movilizar?



### Sociedad y Medio Ambiente

**S.1** Cómo gestionamos nuestro compromiso con nuestro entorno social

**S.2** Cómo gestionamos nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental

### Conceptos que han de surgir en esta reflexión...

- Datos desagregados por sexo
- Uso no sexista de la comunicación externa (lenguaje, imágenes, superación de estereotipos de género e interseccionalidad)
- Fechas conmemorativas: 8 de marzo, 22 de noviembre, 11 de febrero, etc.
- Ecofeminismo
- Alianzas a favor de la igualdad
- Gestión de la sostenibilidad ambiental con perspectiva de género
- Impacto de género en productos y servicios



### Innovación

**I.1** Cómo definimos nuestros objetivos y la estrategia para innovar

**I.2** Cómo creamos el contexto interno para innovar

**I.3** Cómo aprovechamos el potencial del entorno para innovar

**I.4** Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores

- ¿El entorno local y global nos está aportando retos concretos en materia de igualdad? ¿Contamos con información al respecto?
- ¿Hemos reflexionado sobre qué aporta la igualdad a la innovación y sobre qué significa innovar en igualdad?
- Estos retos, no abordados hasta el momento actual por la empresa, ¿pueden ser de interés para la empresa? ¿Puede disponerse de recursos para ser abordados, bien de un modo inicial o de testeo, bien asumidos incluso desde la Estrategia?



# Innovación

- I.1** Cómo definimos nuestros objetivos y la estrategia para innovar
  - I.2** Cómo creamos el contexto interno para innovar
  - I.3** Cómo aprovechamos el potencial del entorno para innovar
  - I.4** Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores

- ¿Se da un contexto propicio para la creatividad y la innovación en materia de igualdad? ¿Se cuenta con espacios donde pueden realizarse aportaciones y ser valoradas? ¿La empresa es un espacio seguro en el que poder expresarse libremente? ¿La empresa es un espacio sin violencia verbal y simbólica hacia las mujeres?
- ¿Se cuenta con la sensibilización y la formación suficiente para poder identificar oportunidades de innovación en materia de igualdad y para la incorporación de la perspectiva de género en servicios, productos, procesos, etc.?
- ¿Se destinan recursos para la innovar en este campo?



### Innovación

**I.1** Cómo definimos nuestros objetivos y la estrategia para innovar

**I.2** Cómo creamos el contexto interno para innovar

**I.3** Cómo aprovechamos el potencial del entorno para innovar

**I.4** Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores

→ ¿Hay herramientas de escucha del entorno, para identificar buenas prácticas, aprendizajes y lecciones aprendidas, estudios de interés, etc.?

→ ¿En nuestro entorno cercano hay personas o entidades con las que poder establecer algún tipo de colaboración o alianza? ¿Compartimos con alguna de ellas necesidades, dudas, expectativas o buenas prácticas?

→ ¿Se han identificado redes de empresas del entorno o del sector en las que poder tomar parte?



### Innovación

**I.1** Cómo definimos nuestros objetivos y la estrategia para innovar

**I.2** Cómo creamos el contexto interno para innovar

**I.3** Cómo aprovechamos el potencial del entorno para innovar

**I.4** Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores

- ¿Qué sistemática de trabajo podría incorporarse al objetivo de la innovación de la empresa para trabajar la igualdad y la perspectiva de género?
- ¿Qué personas o equipos pueden contar con recursos para desarrollar la innovación en esta materia? ¿Cuentan con la formación requerida?
- ¿Qué sistema de seguimiento y evaluación se plantea a su trabajo e iniciativas?



### Innovación

**I.1** Cómo definimos nuestros objetivos y la estrategia para innovar

**I.2** Cómo creamos el contexto interno para innovar

**I.3** Cómo aprovechamos el potencial del entorno para innovar

**I.4** Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores

**Fortalezas** (nuestras) y **oportunidades** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

**Debilidades** (nuestras) y **amenazas** (del entorno) en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres .



### Innovación

**I.1** Cómo definimos nuestros objetivos y la estrategia para innovar

**I.2** Cómo creamos el contexto interno para innovar

**I.3** Cómo aprovechamos el potencial del entorno para innovar

**I.4** Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores

Posibles acciones de en el ámbito de innovación

¿Cuáles vamos a priorizar?

¿Cuándo y en qué condiciones, plazos, apoyo externo, alianzas?

¿Qué personas, conocimientos, recursos propios, subvenciones, consultorías homologadas... necesitaríamos movilizar?



### Innovación

**I.1** Cómo definimos nuestros objetivos y la estrategia para innovar

**I.2** Cómo creamos el contexto interno para innovar

**I.3** Cómo aprovechamos el potencial del entorno para innovar

**I.4** Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores

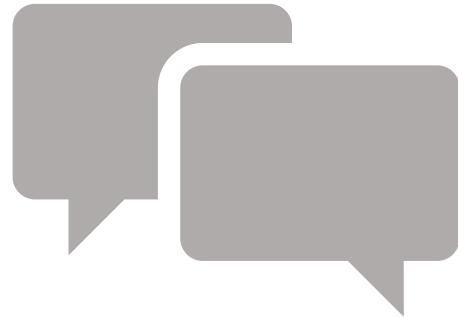
**Conceptos que han de surgir en esta reflexión...**

- Perspectiva de género
- Evaluación (previa) del impacto de género
- Innovación y perspectiva de género (perspectiva de género en la innovación)
- Innovar para la igualdad (Innovar en igualdad)

# Tabla de medidas a las que nos comprometemos en cada elemento

Área	Acción	Situación o brecha a la que obedece	Indicador	Fecha	Responsable
Estrategia	1.-				
	...				
Clientela	...				
	...				
Personas	...				
	...				
Sociedad	...				
	...				
Innovación	...				
	...				

# Despliegue y seguimiento de las medidas



Principal persona responsable



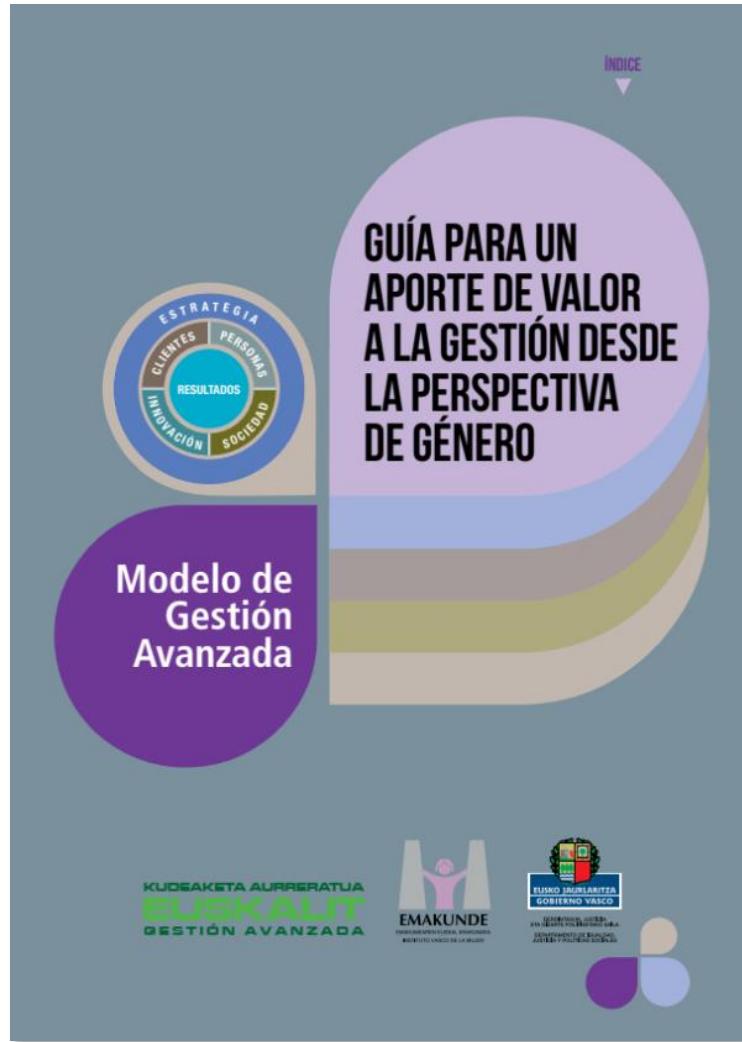
Equipo de igualdad (grupo de personas especialmente vinculadas con la implantación de las acciones)



Sistema de seguimiento (periodicidad de las reuniones, herramientas para el seguimiento...)

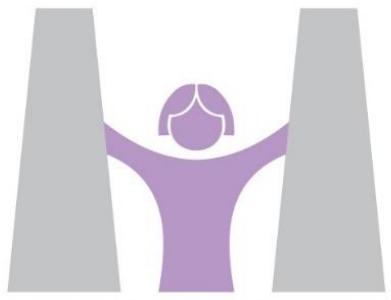


Presupuesto estimado (coste interno y coste externo).



Toda la información en la  
*Guía para un aporte de valor a la  
gestión desde la perspectiva de género*

**Autora:** Silvia Muriel Gómez – Encuentra aholkularitza  
**Publicación:** Emakunde-Emakumearen Euskal Institutua  
**Fecha:** 2024



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

