

IGUALDAD EN GESTIÓN AVANZADA (VII)

BERDINTASUNA KUDEAKETA AURRERATUAN: TRESNAK ETA ESPERIENTZIAK (VII)

KUDEAKETA AURRERATUA
EUSKALIT
GESTIÓN AVANZADA



2023

16-27
URRIA
OCTUBRE

KUDEAKETA AURRERATUA
GESTIÓN AVANZADA

29 EUROPAKO ASTEA
SEMANA EUROPEA

ERAKUNDEAK: NONDIK GATOZ



ERAKUNDEAK: NON GAUDE edo NON USTE DUGU GAUDELA



ORGANIZACIONES: DE DÓNDE VENIMOS



ORGANIZACIONES: DÓNDE (PODEMOS CREER QUE) ESTAMOS



BERDINTASUN edo NEUTRALITASUNAREN ILUSIOA



Erakunde modernoak,
berritzaileak, aurreratuak,
teknologikoak...

Plantilla feminizatuak dituzten
erakundeak...

Eremu publikoko erakundeak...

LA ILUSIÓN DE IGUALDAD O DE NEUTRALIDAD



Organizaciones modernas,
innovadoras, avanzadas,
tecnológicas...

Organizaciones con plantillas
feminizadas...

Entidades del ámbito público...



- Justizia sozialagatik.
- Erakundearen garapenerako balioa galtzeagatik.
- Gizarte-garapenerako balioa galtzeagatik.

ADOPTAR CONSCIENTEMENTE UN ANÁLISIS DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO



- Por justicia social.
- Por pérdida de valor para el desarrollo organizacional.
- Por pérdida de valor para el desarrollo social.



2023ko KUDEAKETA AURRERATUAREN EREDUAK BERAK DAKARTZAN ALDAKETAK

- **Printzipio etikoak, gobernantza** eta abar, erakundearen nortasuna, proiektzioa eta garapen estrategikoa eta kultura definitzen dituzten alderdi gisa.
- **Balio-ekarpena** eta lehiarako abantaila bereiztea.
- **Arriskuen** eta aukeren kudeaketak eta **etikak** kudeaketan duten garrantzia zabaltzea.
- Bezeroen esperientzia indartzea, bezeroak **segmentatuz, genero-ikuspegia** txertatuz, etab.
- **Belaunaldien** arteko **erreleboa** plantillan, pertsonen irteeraren kudeaketa, **talentuaren** kudeaketa.
- **Lan egiteko** eta pertsonak kudeatzeko modu berriak, **indibidualizatuagoa**, aniztasuna, berdintasuna eta abar bultzatuz, deskonexio digitala, telelana, eta abar.
- Ekimen sozial eta kolektiboak batzen ditu, hala nola **GJHak**, **klima-aldaketaren** aurkako borroka eta abar.



CAMBIOS QUE APORTA EL PROPIO MODELO DE GESTIÓN AVANZADA 2023

- **Principios éticos, gobernanza**, etc. como aspectos que definen la identidad, proyección y desarrollo estratégico y de la cultura de la organización.
- Diferenciación en la **aportación de valor** y la ventaja competitiva.
- Ampliar la relevancia de la gestión de **riesgos** y oportunidades y de la **ética** en la gestión.
- Refuerzo de la experiencia de las y los clientes, **segmentando** la clientela, incorporando la **perspectiva de género**, etc.
- **Relevo generacional** en la plantilla, gestión de la salida de las personas, gestión del **talento**.
- **Nuevas formas de trabajo** y de gestión de personas más **individualizada**, favoreciendo la diversidad, la igualdad, etc., desconexión digital, teletrabajo, etc.
- Suma a iniciativas sociales y colectivas como los **ODS**, lucha contra el **cambio climático**, etc.

BERDINTASUNAREN ESPARRU POLITIKO ETA SOZIALAREN GARAPENAK ERAGINDAKO ALDAKETAK:



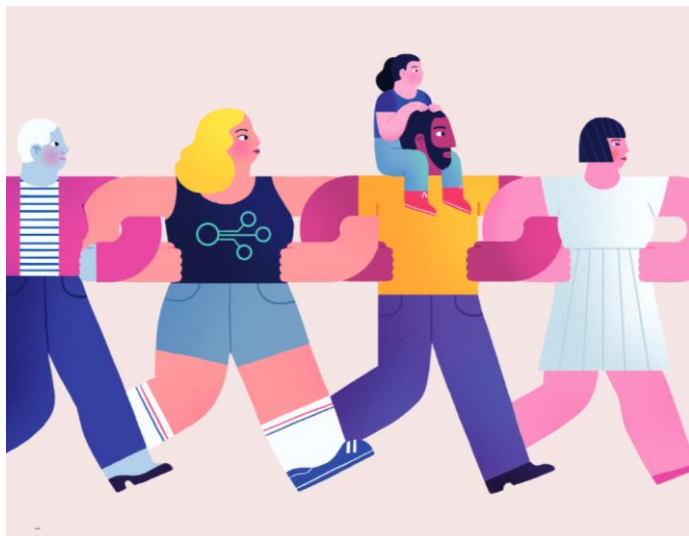
- Berdintasunerako eta ordainsari-berdintasunerako planen arloko **legeria berria** enpresen eremuan. Garrantzi handiagoa ematea pertsonen parte-hartzeari. Negoziazio kolektiboko agertokia.
- **Klausula sozialak** gehiago hedatzea **kontratazioan**, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko klausulekin.
- **Soldata-arrakala murrizteko estrategia.**
- **Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena** prebenitzeko eta horiei aurre egiteko tresnak, ereduak eta araudia garatzea, *Compliance* politikarekin lotura izatea, etab.
- Emakumeen eta gizonen **berdintasunarekin** lotutako 2030 Agenda eta **GJH**, Herri Ituna, eta abar.

CAMBIOS DERIVADOS DEL DESARROLLO DEL MARCO POLÍTICO Y SOCIAL DE LA IGUALDAD:



- **Nueva legislación** en materia de planes para la igualdad e igualdad retributiva en el ámbito de las empresas. Mayor relevancia a la participación de las personas. Escenario de negociación colectiva.
- Mayor despliegue de las **cláusulas sociales en la contratación**, con cláusulas en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- **Estrategia para la reducción de la brecha salarial.**
- Desarrollo de herramientas, modelos y normativa en materia de prevención y abordaje del **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, conexión con la política de Compliance, etc.
- Agenda 2030 y **ODS** vinculados con la **igualdad** de mujeres y hombres, Pacto de País, etc.

BERDINTASUNAREN ESPARRU POLITIKO ETA SOZIALAREN GARAPENAK ERAGINDAKO ALDAKETAK:



- **Lan-sareak garatzea** ikaskuntzak eta jardunbide egokiak partekatzeko, berdintasunaren arloan ekarpenak egiten dituzten **eragile sozial eta ekonomikoen** kopurua handitzea.
- Prestakuntza-baliabide gehiago.
- STEAM esparruetan neskatoen eta gazteen **bokazioak** sustatzeko eta, oro har, unibertsitate-mailako eta Lanbide Heziketako **lanbide-ibilbideak** aukeratzean **estereotipoak** gainditzeko ekimenak.
- **Klima-aldaketaren** aurka borrokatzeko politika publikoetan genero-ikuspegia pixkanaka txertatzea, eta ekofeminismoaren ekarpenek presentzia handiagoa izatea.

CAMBIOS DERIVADOS DEL DESARROLLO DEL MARCO POLÍTICO Y SOCIAL DE LA IGUALDAD:



- Desarrollo de **redes de trabajo** para compartir aprendizajes y buenas prácticas, crecimiento del número de **agentes sociales y económicos** que realizan aportaciones en el ámbito de la igualdad.
- Mayores recursos formativos.
- Iniciativas para el fomento de **vocaciones** de niñas y jóvenes en ámbitos STEAM y, en general, para la **superación de estereotipos** en la elección de **itinerarios profesionales**, a nivel universitario y de la Formación Profesional.
- Incorporación progresiva de la perspectiva de género en las políticas públicas de lucha contra el **cambio climático**, y mayor presencia de las aportaciones del ecofeminismo.

GENERO IKUSPEGITIK KUDEAKETARI BALIOA EMATEKO GIDA



1. KAE-aren **ekintza- eta emaitza-elementu bakoitzeko ibilbidea**

- Estrategia
- Bezeroak
- Pertsonak
- Gizartea
- Berrikuntza
- Emaitzak !

2. **Baliabide interesgarriak.** !

3. **Terminoen glosarioa.** !!

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



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

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

2. Recursos de interés. !

3. Glosario de términos. !!

EMAITZAK

ESTRATEGIAN

- Kode etikoak, sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatikozko jazarpena prebenitzeko protokoloak
- Bezeroen, hornitzaileen eta interes-taldeen gogobetetasuna, estrategian eragina duten jarduerak lankidetzan eginez.

BEZEROETAN

- Marka-irudia, legitimazioa.
- Onarpenak, ziurtagiriak.
- Bezeroen fideltasuna, gogobetetzea... beharrianak eta igurikimenak hobeto ezagutzea... zerbitzu edo produktu elkarrekin diseinatzea.

PERTSONETAN

- Pertsonak kudeatzeko politikak optimizatzea. Talentua eta lidergoa erakartzea eta garatzea. Gogobetetzea.
- Bereizketa bertikalean eta horizontalean, behin-behinekotasuna eta partzialtasuna, soldata-arrakala.
- Osasun fisikoa eta psikosoziala sustatzea, eta antolaketa-modalitate berriak.

GIZARTEAN ETA INGURUGIROAN

- Gizarte- eta ingurumen-erronka kolektiboetan laguntzea.
- Interes-taldeek koherentzia hautematea, gogobetetzea.
- Intereseko gizarte-kanpainen jarraipena (M8-A25-O11-U15-O22).
- Ingurumen-inpaktua eta jasangarritasuna.
- Berrikuntzak, ikaskuntzak, barne-prozesuetan, produktuetan eta zerbitzuetan. Sormena.

BERRIKUNTZAN

- Eragindako interes-taldeek gogobetetzea.

RESULTADOS

EN ESTRATEGIA

- Códigos éticos, protocolos de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo...
- Satisfacción de las personas de la clientela, de la proveeduría, de los grupos de interés... actividades en colaboración... con impacto en la estrategia.

EN CLIENTELA

- Imagen de marca, legitimación...
- Reconocimientos, certificaciones...
- Fidelidad de la clientela, satisfacción... mayor conocimiento de necesidades y expectativas... co-diseño de servicios o productos...
- Optimización de las políticas de gestión de personas. Atracción y desarrollo del talento y el liderazgo. Satisfacción.

EN PERSONAS

- En segregación vertical y horizontal, temporalidad y parcialidad, brecha salarial...
- Promoción de la salud física y psicosocial, y nuevas modalidades de organización.

EN SOCIEDAD Y MEDIO AMBIENTE

- Contribución a retos sociales y ambientales colectivos.
- Percepción de coherencia por parte de los grupos de interés, satisfacción.
- Seguimiento de campañas sociales de interés (8M-25N-11F-15O-22F).
- Impacto medioambiental y en la sostenibilidad.

EN INNOVACIÓN

- Innovaciones, aprendizajes, en procesos internos, productos y servicios. Creatividad.
- Satisfacción de grupos de interés afectados.

**EKARPEN TEORIKOAK, BERAIEK BAKARRIK, EZ DIRA
NAHIKOA...**

**HORI DELA ETA, GARRANTZITSUA DA JARDUNBIDE
EGOKIAK IDENTIFIKATZEA ETA PARTEKATZEA**

LOS APORTES TEÓRICOS, POR ELLOS SOLOS, NO SON SUFICIENTES...

... DE AHÍ LA IMPORTANCIA DE IDENTIFICAR BUENAS PRÁCTICAS Y COMPARTIRLAS ...



**GUÍA PARA UN
APOORTE DE VALOR
A LA GESTIÓN DESDE
LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO**

**Modelo de
Gestión
Avanzada**

**KUDEAKETA AURRERATUA
EUSKALIT
GESTIÓN AVANZADA**



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna Organismo Autónomo del
EUSKO JAURLARITZA **GOBIERNO VASCO**
BERDINTASUN JUSTITIA DEPARTAMENTO DE IGUALDAD
ETA SOZIALTE POLITIKAK JUSTITIA Y POLÍTICAS SOCIALES