



AAren aroan, Redarkia, aldaketaren buru izateko alternatiba gisa Administrazio Publikoetan

Harrizko egiturak eredu ekitatiboago, malguago eta kolaboratiboagoetara jotzen

Belaunaldi-erreleboa: erronka edo aukera?

Euskadiko Tokiko Administrazio Publikoak une erabakigarri bati egin behar dio aurre: erretiroak, belaunaldi berriei ezagutza transferitzeko beharra dakartenak, metatutako esperientziari eutsiz.

Aldaketa hori aukera/premia paregabea da egitura hierarkiko zaharkituak birimajinatzeko eta ekitatea, malgutasuna eta askotariko talentua sustatzen duten ereduak eratzeko.

Erronka: erabakitzea erakunde inklusiboagoak eta eraginkorragoak eraikitzea edo eredu tradizionalari jarraitzea, aldaketa kudeatzeko moduari erantzuteko.



Diziplina anitzeko ezinbesteko begirada



Berrikuntza Kolektiboa

Hainbat eremutako profesionalen arteko lankidetzak konponbide sortzaileagoak eta egungo konplexutasunera egokituagoak sortzen ditu.



Elkarrenganako Lana

Diziplina bakoitzak ikuspegi paregabeak ematen ditu, eta, horiek konbinatuta, estrategia sendoagoak eta jasangarriagoak sortzen dituzte.



Ikuspegi Berriak

Ikuspegi profesionalen aniztasunak antolaketa-berrikuntza eta arazo konplexuen konponbide sortzailea bultzatzen ditu.

Lankidetzak sareek erakusten dutenez, askotariko talentuen baturak areagotu egiten ditu antolamendua eraldatzeko aukerak..

Erredarkiaa: Kristalezko Sabaia apurtzen



Benetazko Konziliazioa

Eremu pertsonala eta familiarra errespetatzen dituzten eredu malguak, bereziki emakume profesionalei eragiten dieten oztopo tradizionalak ezabatuz.



Eredua

Hainbat elkartek, hala nola Emakumeak Sektore Publikoan eta haien lantalde horizontalek, eredu horien bideragarritasuna erakusten dute.



Elkarrekin, urrunago

DENOK BAT EGITEN DUGU: erredarkiaren funtsezko printzipio horrek talentua hesi artifizialik eta alborapen sistemikorik gabe loratzen den inguruneak sortzen ditu.

Benetako erakunde-berrikuntza sortzen da pertsona bakoitzak taldeari balio bakarra eta ordezkaezina ematen diola onartzen dugunean, generoa, adina edo posizioa edozein izanik ere.



Gazte Talentua Administrazio publikoetara erakarriz

Zeren bila daude?

☐

Ordutegi malgua eta telelana

Askotariko bizimoduetara eta premia pertsonaletara egokitzea

☐

Bizitza pertsonalerako kalitatezko denbora

Garapen profesionalaren eta ongizate indibidualaren arteko oreka erreala

☐

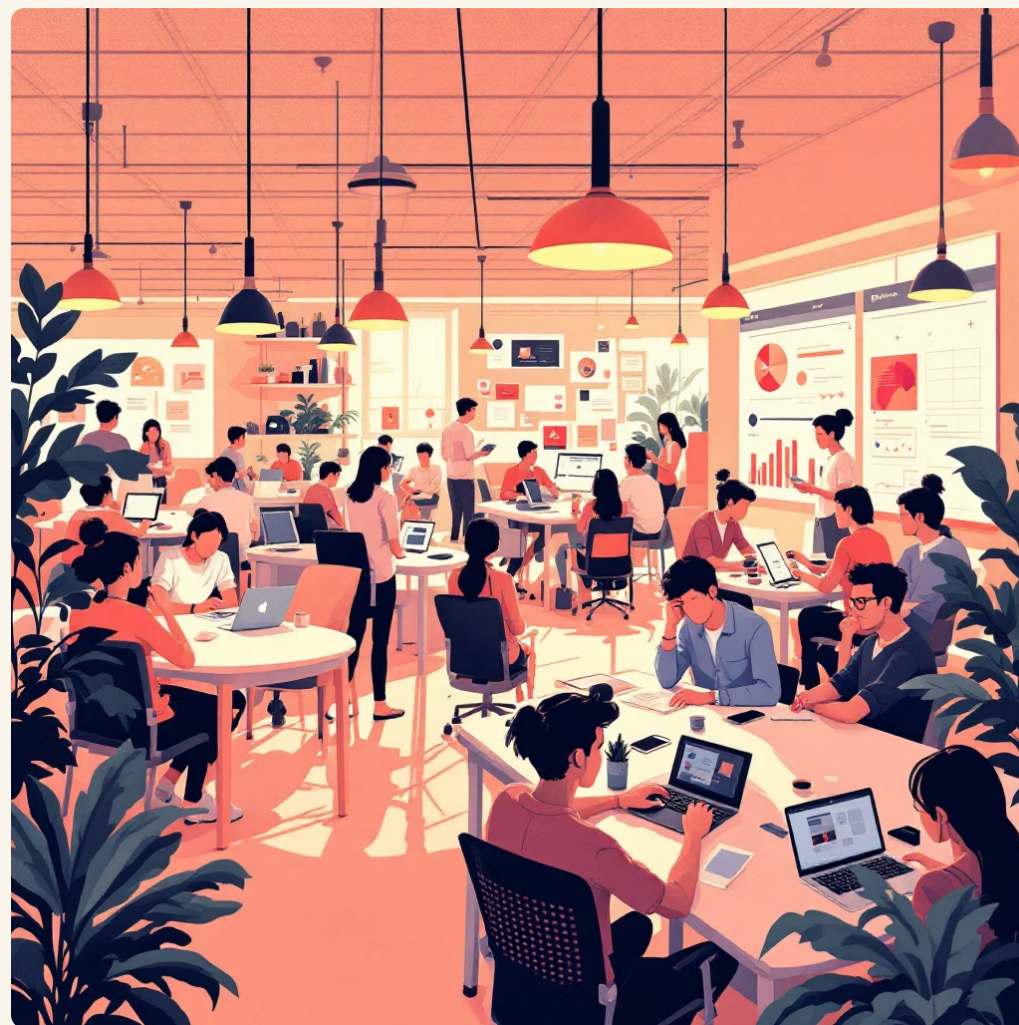
Proposamena eta helburua

Gizarte-inpaktu positiboa sortzen duten proiektuei laguntzea

☐

Autonomia eta erantzunkizuna

Erabakiak hartzean aktiboki parte hartzea



Erredarkiak ezin hobeto erantzuten die itzaropen horiei, eta sektore publikoan talentu kualifikatua erakartzeko eta atxikitzeko tresna estrategiko bihurtzen da.

Mugarik gabeko karrera Profesionala



Lanibilbide Bertikala

Erantzukizunetan aurrera egitea eta erakundearen barruan duen eraginaren norainokoa.



Lanibilbide Horizontala

Hainbat ezagutza-arlotan espezializatzea eta gaitasunak zabaltzea.



Anitazko errekonozimendua

Kudeaketa-posizio tradizionalen maila berean baloratzea esperientzia teknikoa

Erredarkiak ezabatu egiten du "organigraman igotzearen" edo "profesionalki gelditzearen" arteko dikotomia faltsua, norbanakoen nahietara eta antolaketa-beharretara egokitzen diren garapen-bide ugari eskainiz..

Helburuen araberako lana eta errendimenduaren ebaluaktea

Kontroletik konpromisora

Helburuetan oinarritutako eredueterako trantsizioak aldaketa kultural sakona adierazten du: presentzia neurtzetik emaitzak baloratzera igarotzen gara.

Autonomia

Pertsonak erabakitzen dute kolektiboki zehaztutako helburuak nola lortu-

Gardentasuna

Ekarpenak ebaluatzeko irizpide argiak eta partekatuak.

Erantzunkizuna

Guztion arteko erabakitako helburuekiko konpromesua.



Ikuspegi horrek meritokrazia erreala sustatzen du, ebaluazioan joera inkontzienteak murrizten ditu eta malgutasuna ahalbidetzen du, bikaintasuna arriskuan jarri gabe.

Emakumea eta Teckologia: Eten digital izten

%22

Espanian, genero-
arrakala handia dago
oraindik tech
sektorean

Espanian %22a baino
ez dira emakumezkoa
AAn lanetan

3x

Eragina
berrikuntzan

Askotariko ekipoek
talde homogeneoek
baino hiru aldiz
berrikuntza gehiago
sortzen dute

%29

Ustiatu gabeko
potentziala

Produktibitatean
zenbatetsitako igoera,
teknetan genero-
parekotasuna lortuko
balitz

% 29k soilik betetzen
dituzte goi-
zuzendaritzako rolak

Erredarkiak, jakintza eta ekarpena eredu tradizionalen gainetik baloratzean, teknologiako emakume profesionalek lider izateko, berritzeko eta eraldatzeko espazioak sortzen ditu, egiturazko oztopo ikusezinei aurre egin gabe..



Lidergo Femenino Inklusiboa: Etorkizuna aurrean dago



Lankidetza vs. Lehia

Emakumeen lidergoak talde kohesionatuak eraikitzeari ematen dio lehentasuna, denek batera ekarpenak egin eta hazten baitira



Guztion arteko Ahalduntzea

Lidergo bertikal tradizionalaren ereduaren aurrean, ikuspegi inklusiboak taldeko pertsona guztiak goratzen ditu.



Era osagarria

Aberastasuna lider izateko modu desberdinak konbinatzean datza, eta ez generoagatik bat bera ere baztertzean..

-
- ❏ **Benetan berdintasunezkoak diren erakundeetarantz:** Erredarkiak emakumeen lidergoa ahalbidetzeaz gain, beharrezkoa du. Eredu horizontalek, elkarlanak eta askotariko talentuaren balorazioak ekosistema perfektua sortzen dute, pertsona guztiek – generoa edozein dela ere – bertsiorik onenetik lider izan daitezen.

Gogoko tokian, aldaparik ez!

Eskerrik asko

Saioa Leginagoicoa García

Estrategia Digitalerako Zerbitzu burua BFAn

saioa.leguinagoicoa@bizkaia.eus

Chiara Camarón Pacheco

Leioako Udaleko Idazkari Nagusia

ccamaron@leioa.eus