



# GESTIÓN PREVENTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: DIGEN Y EL RETO DE LIDERAZGO INCLUSIVO

---

DRA. ROCÍO LÓPEZ CABRERA  
IÉSEG SCHOOL OF MANAGEMENT



# DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS ORGANIZACIONES



Ha aumentado el número de mujeres en el mercado laboral, pasando del 61% en el 2000 al 69% en el 2018 → tienen el 12% menos de probabilidades de desempeñar un trabajo remunerado.



Los trabajadores en el grupo de edad entre 55 y 64 años han crecido del 48% en el 2000 al 59% en el 2016 → retorno al trabajo



Casi el 15% de la población en edad de trabajo informa tener una discapacidad o un problema de salud crónico → 50.8% de las personas con discapacidad tienen empleo en comparación con el 75% de las personas sin discapacidad (EC, 2021)

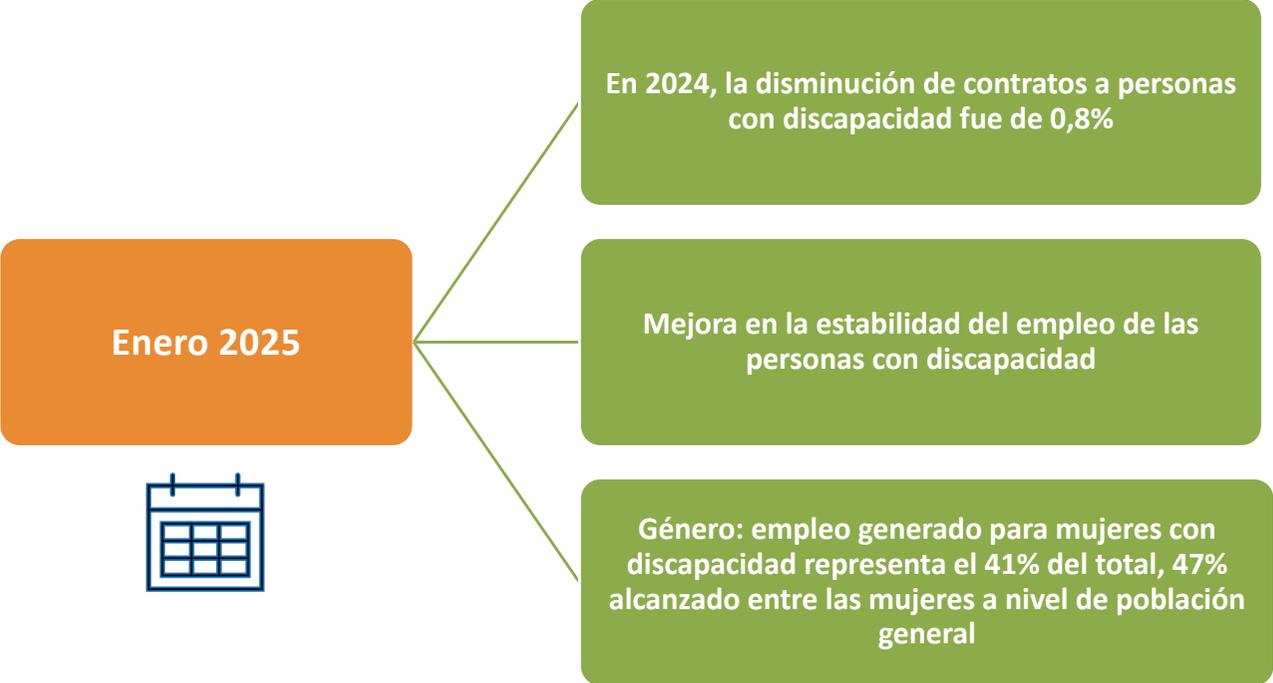


Una de cada 10 personas que vive en los países de la OCDE son extranjeros, cifra que aumenta si se considera la franja de edad entre 15 y 34 años



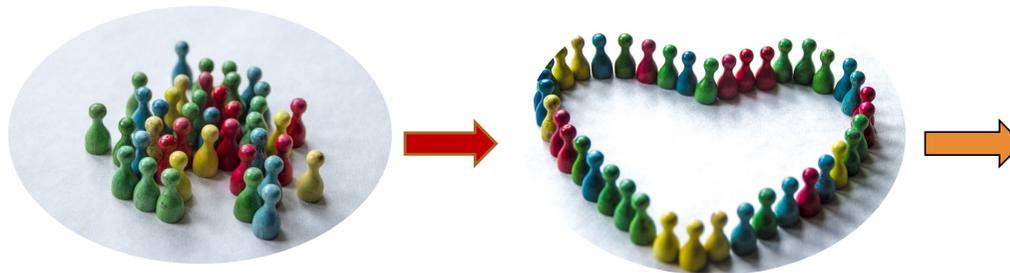
En el colectivo de personas LGBT, aumento de actitudes positivas que permite que mejora la visibilidad en el contexto laboral

# DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS ORGANIZACIONES



(Fundación ONCE y SEPE, 2025)

# VENTAJAS DE PROMOVER LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS ORGANIZACIONES



- Más creatividad y rentabilidad (+25-36%)
- Percepción de justicia y ética
- Retención del talento y compromiso
- Mayor satisfacción y salud



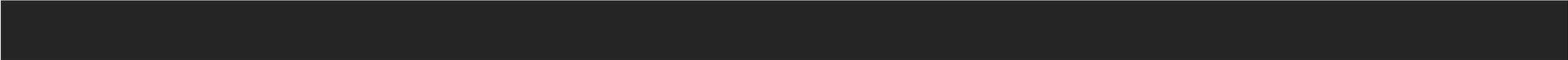
**Rol de los responsables y otros líderes**

- Promover y gestionar la diversidad es un factor determinante para alcanzar la inclusión;
- Perspectiva de género para maximizar los efectos positivos de prevención y promoción de la salud y el bienestar

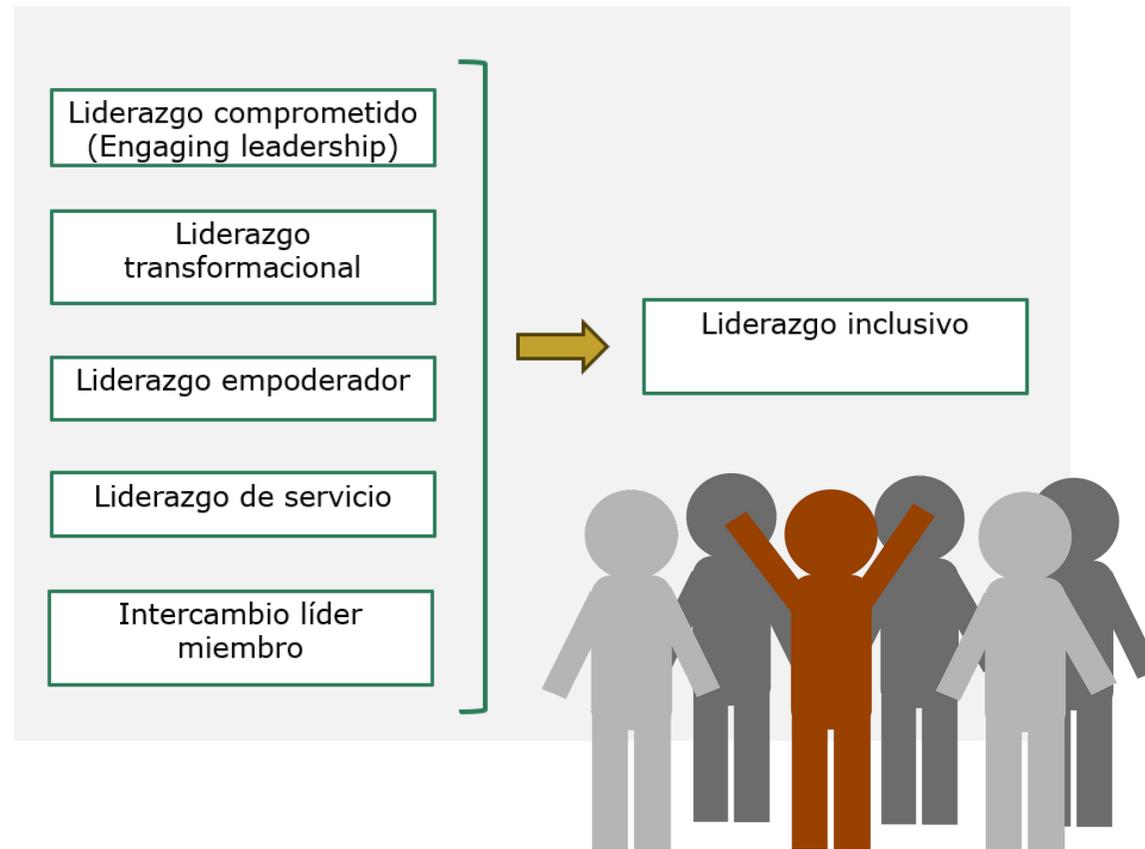
(Beatty et al., 2019; Bonaccio et al., 2020; Comisión Europea, 2021, Hassard y Torres, 2020)

# RETOS PARA LA EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO

---

- Evaluaciones centradas en la figura del líder:
    - a) Las características de un buen líder en distintos contextos.
    - b) La relación de éste con sus subordinados.
  - Sesgos y estereotipos de género en la elaboración de instrumentos de evaluación.
  - Falta de integración del liderazgo como parte de la evaluación del desempeño y evaluación de riesgos laborales.
  - Uso e implementación de los resultados de las evaluaciones de liderazgo en los entornos de trabajo.
- 

# Retos para la evaluación del liderazgo en los entornos de trabajo

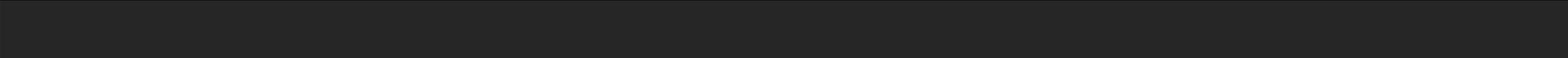


# Proyecto DIGEN – Guía de autodiagnóstico

## OBJETIVOS

---

Guía de autodiagnóstico, es un instrumento de autoevaluación, concienciación y mejora continua para los entornos de trabajo

- ❖ Identificar las diferencias entre hombres y mujeres en distintos ámbitos de actuación, proponiendo acciones de mejora para prevenir potenciales desigualdades.
  - ❖ Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación de riesgos y en el análisis de las condiciones de trabajo para garantizar la creación de puestos de trabajo saludables.
- 

# Proyecto DIGEN

## METODOLOGÍA

---

### Fase 1

- a) Identificación y definición de los retos para alcanzar la transversalidad de género en salud y bienestar en el trabajo
- b) Consulta de las buenas prácticas implementadas por empresas andaluzas en relación con dichos retos (entrevistas).
- c) Elaboración del checklist (grupos de discusión)
- d) Divulgación y sensibilización de dichas buenas prácticas en el entorno andaluz.

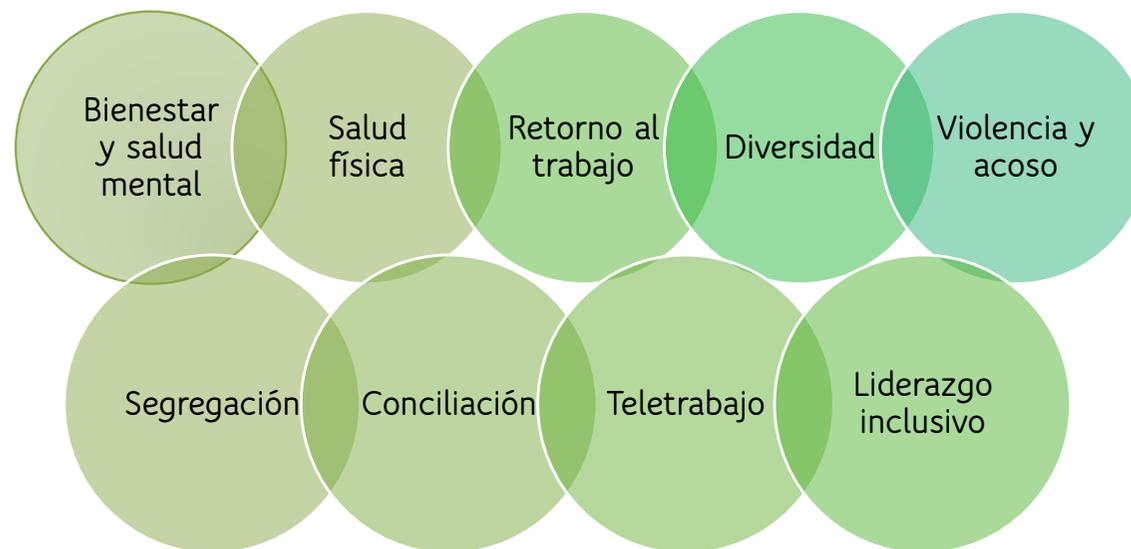
### Fase 2

- a) Planificación para la implementación de buenas prácticas (formación y entrenamiento, familiarización y sensibilización con la perspectiva de género en la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo).

# Proyecto DIGEN

ESCALA PARA EL DIÁGNOSTICO DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (DIGEN)

---



**Total de nueve retos con posibilidad de ser evaluados de manera independiente**

# Proyecto DIGEN

ESCALA PARA EL DIAGNÓSTICO DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (DIGEN)

---



Buena  
práctica

Indicadores



Descriptorios

**BUENA PRÁCTICA**

**Promover el sentido de pertenencia**

**INDICADOR**

**1**

**2**

**3**

**4**

**5**

**NP**

¿Se promueve y apoya la integración de todos los miembros de la empresa?

**Descriptores:**

Se motiva a todos los miembros de la empresa para alcanzar objetivos realistas que favorezcan el crecimiento personal y profesional.

Se fomenta la transparencia y participación en los procesos de toma de decisiones para facilitar la identificación de todos sus miembros con los valores y objetivos de la empresa.

Se hace partícipe de los éxitos a todos los miembros de los equipos, favoreciendo el sentimiento de responsabilidad, dependencia mutua y apoyo entre ellos.

<b>BUENA PRÁCTICA</b>	<b>Compromiso con la diversidad y la inclusión</b>
-----------------------	--

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se promueve la diversidad y la inclusión en todos los procesos de la empresa, como parte de la cultura y el clima?						
<p><b>Descriptores:</b></p> <p>El compromiso con la diversidad y la inclusión del/la líder o responsable se demuestra en sus acciones (por ejemplo, en el diseño y aplicación de políticas en la empresa), transmitiéndolo como valor transversal de la cultura de la empresa.</p> <p>Se promueve la igualdad de oportunidades en los procesos de gestión de personal (por ejemplo, selección, promoción, evaluaciones...) o aplicación de las medidas de conciliación.</p> <p>Se acredita el compromiso con la diversidad y la inclusión cumpliendo con los estándares de certificaciones sociales (por ejemplo, ISO 30415:2021).</p>						

<b>BUENA PRÁCTICA</b>	<b>Toma de conciencia de los propios sesgos</b>
-----------------------	---

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se promueve la identificación de posibles sesgos o ideas preconcebidas que dificulten la inclusión?						

**Descriptor:**

Se ofrece entrenamiento y formación para sensibilizar sobre los posibles sesgos relacionados con la diversidad (por ejemplo, generalizaciones, prejuicios, estereotipos).

Se fomenta la autoevaluación para monitorizar los sesgos a nivel personal y de equipo (por ejemplo, con evaluaciones 360° u otras actividades que favorezcan el autoconocimiento).

<b>BUENA PRÁCTICA</b>	<b>Promoción de entornos emocionalmente saludables</b>
-----------------------	--

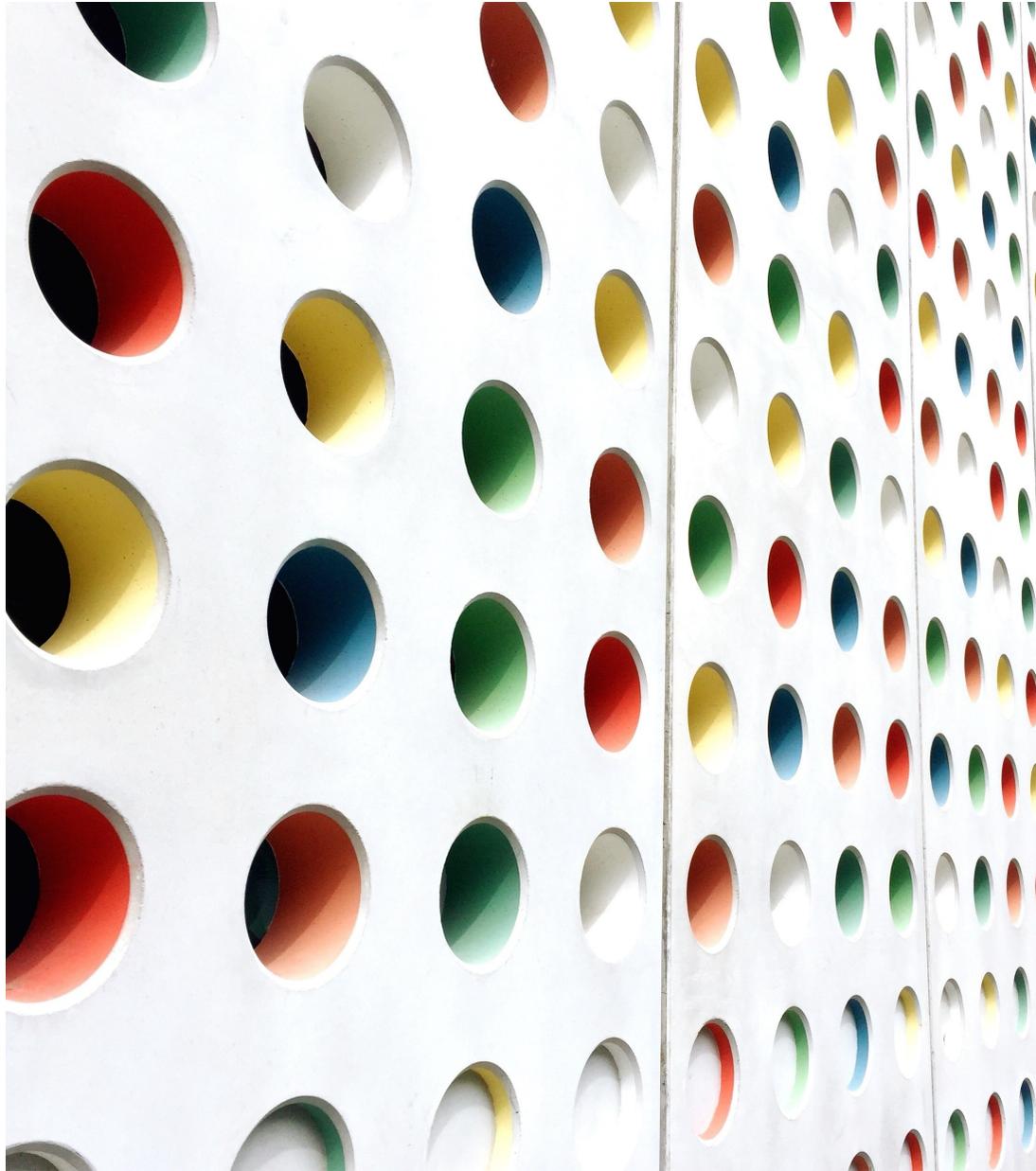
INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se promueven conductas de apoyo (emocional y/o instrumental) por parte de los demás compañeros o compañeras?						

**Descriptor:**

Se establece la confianza necesaria para que las personas puedan expresar dificultades e ideas.

Se fomenta la escucha activa y el apoyo entre compañeros o compañeras promoviendo la seguridad psicológica del personal.

Se ofrece la flexibilización puntual de tareas ante dificultades personales o emocionales mediante el apoyo del equipo.



Muchas gracias por su atención

Contacto: [r.lopezcabrera@ieseg.fr](mailto:r.lopezcabrera@ieseg.fr)

Más información:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/ia-prl/areas/investigacion/laogen.html>



---

Dra. Rocío López Cabrera  
IÉSEG School of Management

