

Liderando la eficiencia en la gestión empresarial

Carmen Castro García

**Experta en Políticas de Igualdad de
Género**

Lo que hace realmente diferente a una empresa de otra es la CALIDAD de su gestión empresarial.

Gestión de calidad: orientada a la satisfacción máxima de necesidades y expectativas de todas las partes implicadas

Gestión medioambiental: organización de procedimientos, responsabilidades y recursos para desarrollar una política respetuosa con el medio ambiente

Gestión para prevención de riesgos laborales: procedimientos y prácticas para evitar accidentes laborales

Gestión para la igualdad de oportunidades: procesos, prácticas y responsabilidades para optimizar las capacidades el personal de la empresa aplicando igualdad de trato y de oportunidades.

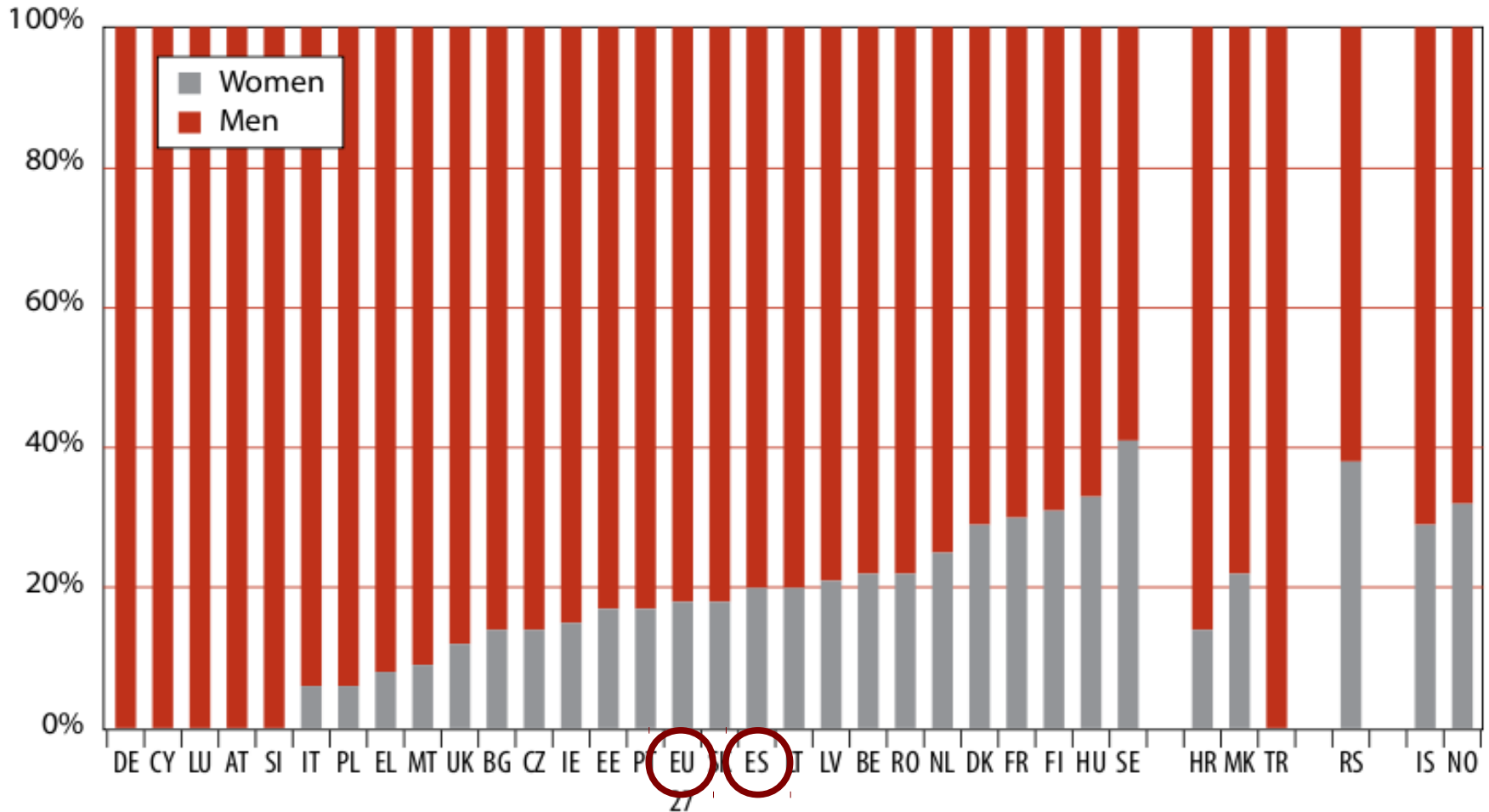
“Las mujeres se han convertido probablemente en el recurso más desatendido en los negocios, tanto en su potencial de mercado como consumidoras como en su potencial productivo como empleadas. (...)

Es una **debilidad fundamental de los modelos comerciales que fueron diseñados para un mundo dominado por los hombres. (...)** **Necesitamos una revolución en el pensamiento.”**

The Financial Times – 26 de febrero de 2008

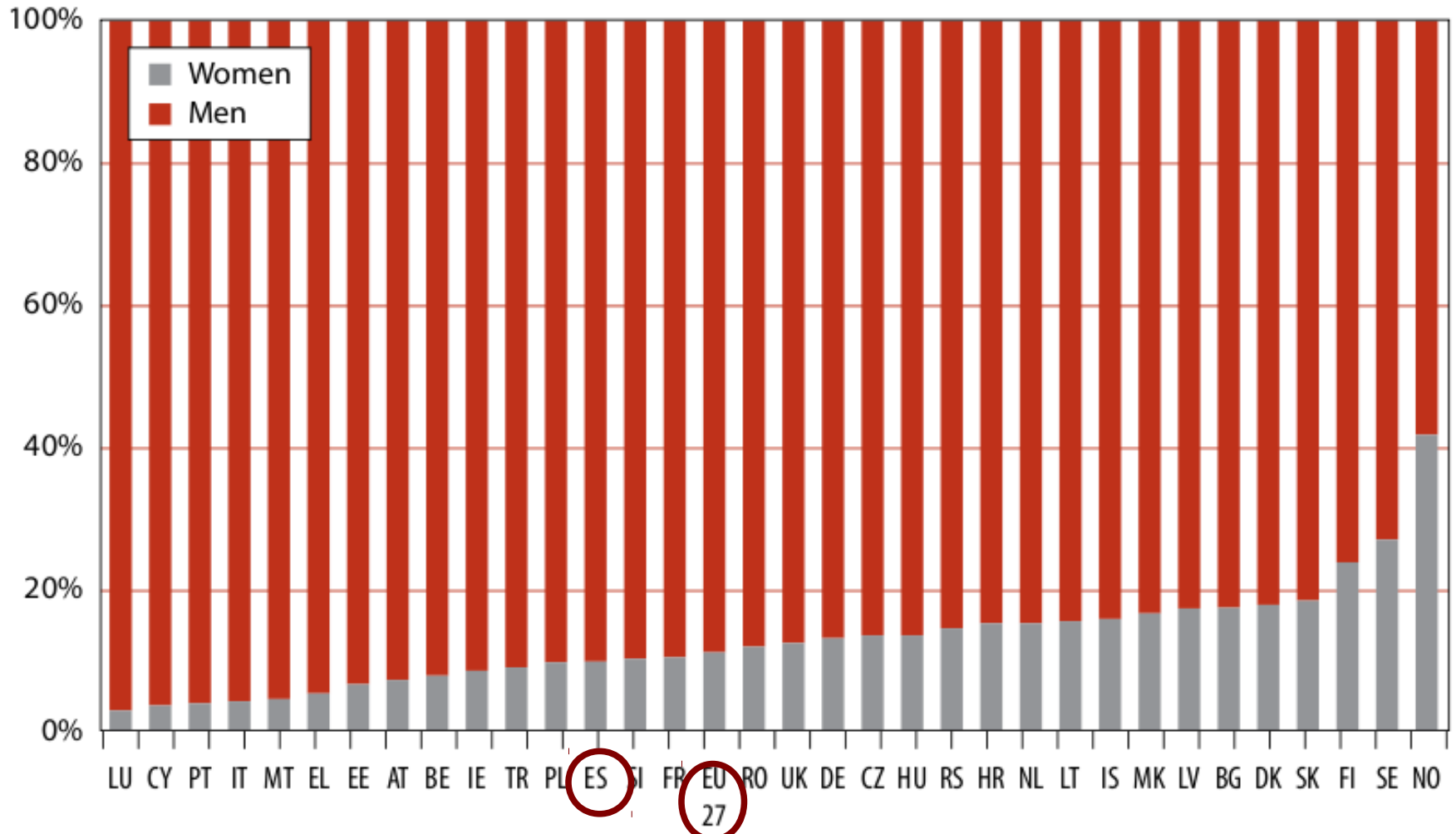
Mujeres y Hombres en la alta dirección de los Bancos Centrales

Figure 1 - women and men in the highest decision-making bodies of central banks, 2009



Source: European Commission, DG EMPL, Database on women and men in decision-making.

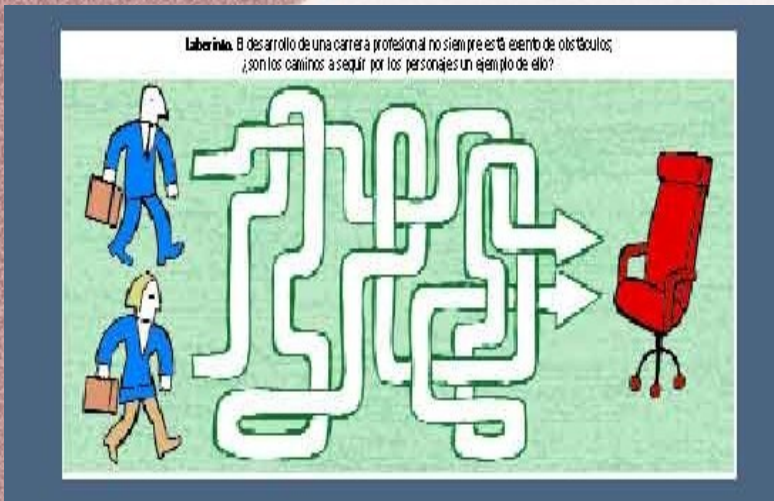
Mujeres y Hombres en los C.Administración de las principales empresas



Source: European Commission, DG EMPL, Database on women and men in decision-making.

INEFICIENCIA: DISCRIMINACIÓN ORGANIZACIONAL

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL



DESIGUALDAD SALARIAL



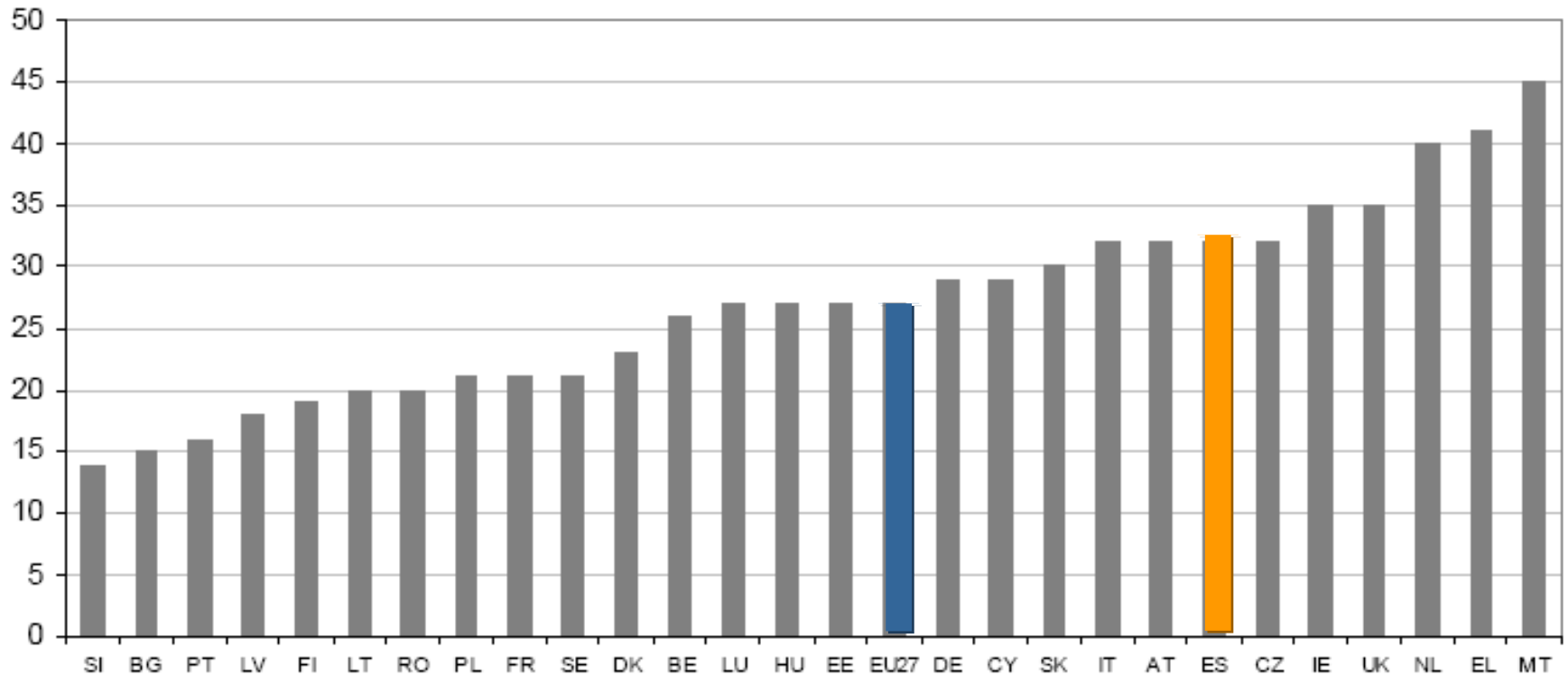
ACOSO SEXUAL



LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN ASUNTO ECONÓMICO

- 1 Acceso a toda la reserva de talento**
- 2 Invertir en la diversidad de género**
- 3 Perspectiva del cliente**
- 4 Minimizar los riesgos y los costos**
- 5 Ser “la entidad empleadora escogida”**
- 6 La IGUALDAD DE GÉNERO está correlacionada con la RENTABILIDAD**

El potencial de crecimiento del PIB en los Estados miembros de la UE a raíz de una transición hacia la plena igualdad en el mercado de trabajo en % del PIB



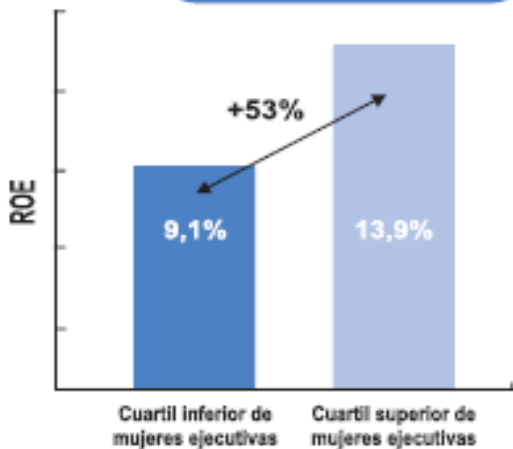
Source: A. Löfgren, Gender equality, economic growth and employment, 2009. This report was presented at the conference held under the Swedish Presidency 'What does gender equality mean for growth and employment?', Stockholm, 15-16 October 2009. These figures are an estimation of the potential increase in GDP that would occur following the elimination of gender gaps, i.e. if women's rates were to reach the level of men's rates in terms of employment, part-time work and productivity (measured by wages).

LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN ASUNTO ECONÓMICO

- ❑ **Talento** ... 60% de personas graduadas en UE son mujeres;
- ❑ **Mercado** ... 80% de decisiones sobre la compra de bienes de consumo las toman las mujeres;
- ❑ **Rentabilidad** ... las compañías que tienen un mejor equilibrio de género en su dirección obtienen mejores resultados que las que tienen menos mujeres en los niveles superiores;
- ❑ **Cambios demográficos** ... los países que adoptan políticas para fomentar el trabajo de las mujeres tienen mayores tasas de natalidad y mayor crecimiento.

Rendimiento de los activos por la representación de mujeres en la junta directiva

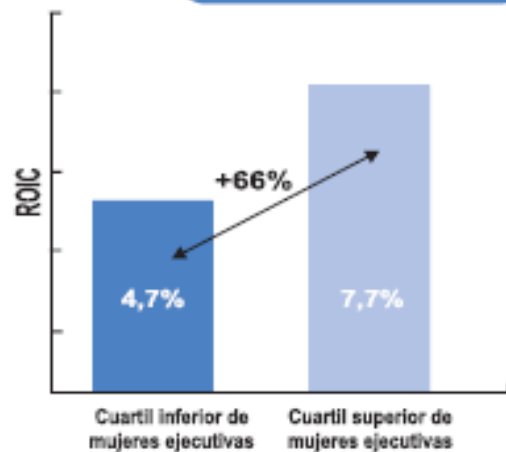
Las compañías con más mujeres ejecutivas superan a las que tienen menos en 53%



© Catalyst, 2007 (<http://www.catalyst.org>)

Ganancia sobre el capital invertido por la representación de mujeres en la junta directiva

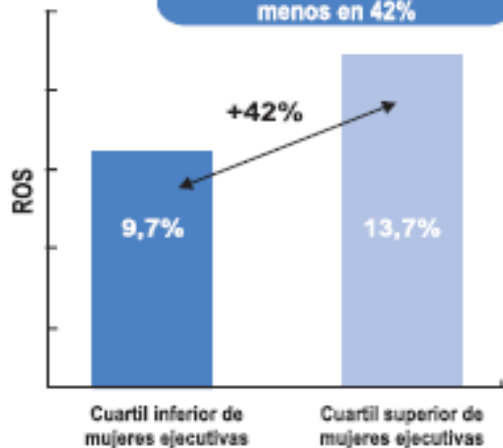
Las compañías con más mujeres ejecutivas superan a las que tienen menos en 66%



© Catalyst, 2007 (<http://www.catalyst.org>)

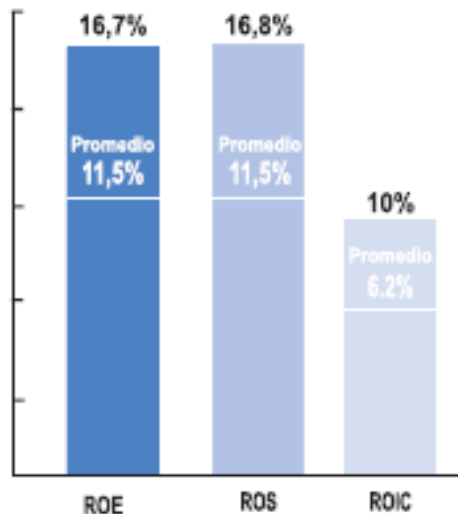
Beneficio de las ventas por la representación de las mujeres en la junta directiva

Las compañías con más mujeres en la junta directiva superan a las que tienen menos en 42%



© Catalyst, 2007 (<http://www.catalyst.org>)

Resultados financieros en las compañías con tres o más mujeres en la junta directiva



© Catalyst, 2007 (<http://www.catalyst.org>)

Estudio realizado sobre 353 empresas de la lista Fortune 500

“Las compañías con mayor representación de mujeres en altos puestos ejecutivos obtienen mejores resultados financieros que las compañías con una menor representación femenina”.

Catalyst, 2007. ‘The Bottom Line’ (La cuenta de resultados: conectando el rendimiento de la empresa con la diversidad de género)

PERCEPCIÓN SOBRE IGUALDAD EN EMPRESAS- Barómetro CIS2010

❑ Percepción sobre el **COMPORTAMIENTO DE LAS EMPRESAS:**

El **75,2%** consideran que en las mismas condiciones, ***la mayoría de las empresas prefieren hombres para cubrir puestos de responsabilidad***

El **83,9%** considera que ***las empresas dan pocas o ninguna facilidad para compaginar su vida laboral y familiar.***

❑ Percepción sobre la **SITUACIÓN DE LAS MUJERES**

El **75,1%** consideran que ***las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para*** demostrar que pueden desempeñar un mismo puesto de trabajo

El **76,6%** considera que es ***peor que la de los hombres en salarios***

El **73,5** que es ***peor en las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar***

El **65,7%** que es ***peor en el acceso a puestos de responsabilidad en las empresas***

❑ Razones por las que las mujeres ocupan menos puestos de responsabilidad que los hombres:

- 1ª **Disponen de menos tiempo** debido a las cargas familiares
- 2ª El entorno laboral está dominado por hombres que no confían suficientemente en las mujeres
- 3ª Se sigue dudando de su capacidad para desempeñar estos puestos, aunque tengan la formación necesaria

❑ Actuaciones a favor de la igualdad

El 95,1% está bastante y muy de acuerdo en flexibilizar los horarios de trabajo de hombres y mujeres con cargas familiares, para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral

El 62,7 % en promover por ley la presencia de mujeres en los puestos de dirección de las empresas

Igualdad de
Género



Iniciar un **PROCESO DE CAMBIO**
hacia la **MEJORA CONTÍNUA**



Actitud favorable hacia el cambio, los
Derechos Humanos y la Igualdad de Género



- ◆ Perfiles actitudinales igualitarios
- ◆ Liderazgos transformacionales consistentes con la Igualdad
- ◆ Plan Estratégico



Visibles

Aspectos formales

Más fáciles de cambiar

Estructura

Objetivos y metas

Políticas y procedimientos

Recursos financieros

Más difíciles de cambiar

Percepciones

Actitudes

Interacción entre los grupos

Normas y creencias de grupo

Invisibles

Aspectos informales



MOTIVOS PARA INVERTIR EN IGUALDAD

Mejora el clima laboral

Disminuye el absentismo

Reduce la siniestralidad laboral

Se anticipan a nuevos métodos de gestión

Facilita la modernización y la introducción de cambios

Se rentabilizan las candidaturas en la selección de personal

**Mejora la imagen
de la empresa**

Prestigio y relaciones de colaboración con instituciones públicas

MOTIVOS PARA INVERTIR EN IGUALDAD

En el año 2009 se inspeccionaron un total de 251 empresas en 20 provincias, con el resultado de 12 que presentaban 14 situaciones discriminatorias, Las sanciones impuestas por estas situaciones ascendieron a un total de **1.334.927,50 euros**.

Fuente. Adrián González, subdirector general para la coordinación en materia de relaciones laborales y medidas de igualdad de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo e Inmigración , presentado en una ponencia. 2010

Sentencia de 11 de septiembre de 2008 declarando una practica de discriminación indirecta en *la Caja de Ahorros de la Inmaculada de Aragón (CAI) por crear a través de su libre designación una situación de desigualdad entre hombres y mujeres, vulnerando el derecho a la igualdad de oportunidades en la promoción profesional*



Los mayores esfuerzos y procesos de cambio se orientan para **ELIMINAR LAS DISCRIMINACIONES INDIRECTAS** por cuestión de género.

La búsqueda del **EQUILIBRIO ENTRE LAS NECESIDADES** de producción de la empresa y las necesidades de su personal empleado se configura como la premisa constante y requieren de una **MAYOR FLEXIBILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

Las políticas de **INCENTIVOS, MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL** se muestran como el mejor complemento para una mayor competitividad en condiciones de igualdad.

La Igualdad dirige a las organizaciones hacia la excelencia



© El Modelo EFQM de Excelencia es una marca registrada

Principios de la EXCELENCIA

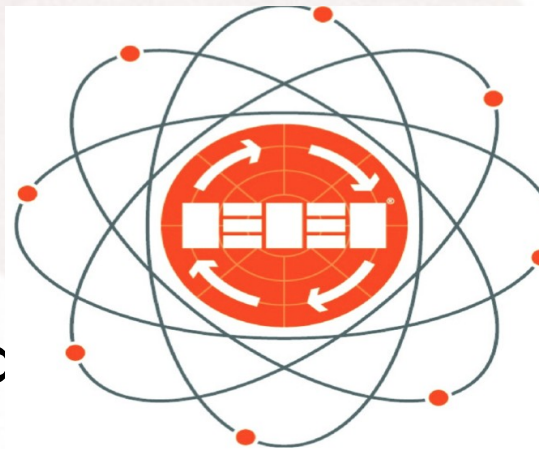
Responsabilizarse de un futuro sostenible

Construir alianzas

Fomentar la creatividad y la innovación

Alcanzar el éxito a través de las personas

Conseguir resultados equilibrados



Añadir valor para la clientela

Liderar con visión, inspiración e integridad.

Gestionar por procesos



Principios para integrar la IGUALDAD en la gestión

Igualdad de resultados

Compromiso con la igualdad de la dirección

Las personas en el centro de las estrategias

Toma de conciencia y participación de todos los agentes implicados.

Corresponsabilidad y conciliación

Lenguaje no sexista

Procesos sistemáticos

Análisis de impacto de género

Evaluación del impacto de género

La Igualdad dirige a las organizaciones hacia la excelencia

Adaptación del modelo EFQM al tema de CONCILIACIÓN



En el Estado, el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, regula la concesión la marca de EXCELENCIA EN IGUALDAD EN LA EMPRESA, así como la utilización de este distintivo.



Igualdad en la Empresa

Y por Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo, se ha convocado el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2010, y se establecen sus bases reguladoras.

BOE Núm. 86 Viernes 9 de abril de 2010

Aspectos en los que integrar la Igualdad en la empresa

- Comunicación no sexista**
- Captación y selección**
- Promoción y formación interna**
- Política retributiva**
- Toma de decisiones y acceso de las mujeres a puestos directivos**
- Adecuación de la jornada y horario de trabajo**
- Conciliación de la vida profesional y familiar: servicios de apoyo**
- Modalidades de contratación**
- Acciones de sensibilización para promover el cambio**




RESPONSABILIDAD SOCIAL

Cambio organizacional = Buenas Prácticas para la IGUALDAD

- 1 IMPACTO FAVORABLE A LA IGUALDAD:**
 - Impacto ORGANIZACIONAL
 - Impacto SOCIAL
- 2 SOSTENIBILIDAD**
 - ESTRUCTURAS de apoyo
 - PERDURABILIDAD de los CAMBIOS
 - CONTINUIDAD del PROCESO

Integrar la igualdad como garantía de calidad en las relaciones laborales responde, por una parte, a la tendencia de adaptación al marco normativo de derechos y por otra a la necesidad de generar nuevos modelos de cultura organizacional

- 
- **Horizontalidad** vs. jerarquía
 - **Adaptación a las necesidades** vs. seguir con 'lo que está previsto' a toda costa
 - **Coordinación inter-institucional** vs. 'Compartimentos estancos'
 - **Networking** y trabajo en RED

NECESIDADES BÁSICAS

- 1 **COMPROMISO** ... gente que **QUIERE**
- 2 **CONOCIMIENTO** ... gente que **SABE**
- 3 **CAPACIDAD** ... gente que **PUEDE**
- 4 **COMPETENCIA** ... gente que **DEBE**

Instrumento: Plan de IGUALDAD

artículo 46 *Ley de Igualdad:*

“conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un **diagnóstico** de la situación laboral existente, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Plan de IGUALDAD

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) en la forma que se determina en la legislación laboral.

Diferente nivel de exigencia (Art. 45 Ley Igualdad)

Obligadas a elaborar **Planes de Igualdad**:

- Empresas de + de 250 emplead@s
- Empresas sancionadas por no cumplir el principio de igualdad

Según convenio, aplicarán **medidas de igualdad**:

- Empresas de – de 250 emplead@s



**Gracias por su
participación**

carmen@singenerodedudas.com