



KUDEAKETA AURRERATUA
EUSKALIT
GESTIÓN AVANZADA

BERDINTASUNA KUDEAKETA AURRERATUAN: TRESNAK ETA ESPERIENTZIAK (IV)
IGUALDAD EN GESTIÓN AVANZADA: HERRAMIENTAS Y EXPERIENCIAS (IV)
Kudeaketa Aurreratuaren Europar Astea / Semana Europea de la Gestión Avanzada

**“Gestión para la igualdad en las organizaciones y empresas.
Una oportunidad para la innovación y la competitividad”.**

27 de Octubre de 2020

La igualdad en empresas y organizaciones



El mapa de ruta: la Igualdad como Estrategia Global (1/3)



Plataforma de Acción de Beijing de 1995



Por un planeta 50-50 en 2030
Demos el paso por la igualdad de género

Queremos lograr un mundo en el que todas las mujeres y las niñas tengan las mismas oportunidades y los mismos derechos de aquí a 2030. “Demos el paso” pide a los gobiernos realizar compromisos nacionales que pongan fin a la brecha en la igualdad de género: desde leyes y políticas hasta planes de acción nacional e inversiones adecuadas. ¡Demos el paso! ¡AHORA es el momento!



El mapa de ruta: la Igualdad como Estrategia Global (2/3)

Consejo de Europa
Estrategia de Igualdad de Género
2018-2023

Obj. estratégico 1:

- Prevenir y luchar contra los **estereotipos de género y el sexismo.**

Obj. estratégico 2:

- Prevenir y luchar contra la **violencia hacia la mujer** y la violencia doméstica.

Obj. estratégico 4:

- Conseguir una **participación equilibrada de las mujeres y de los hombres** en la toma de decisiones tanto políticas como públicas.

Obj. estratégico 6:

- Lograr la **transversalización de género en todas las políticas y medidas.**



Bruselas, 5.3.2020
COM(2020) 152 final

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES

Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025

1. Ni **violencia** ni **estereotipos.**
2. Prosperar en una **economía con igualdad de género.**
3. **Igualdad en los puestos de mando** en todos los ámbitos de la sociedad.
4. **Integración de la perspectiva de género** y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE.

El mapa de ruta: la Igualdad como Estrategia Global (3/3)



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007
Referencia: BOE-A-2007-6115

EHAA - 2005eko martxoak 2, asteazkena N.º 42 ZK. BOPV - miércoles 2 de marzo de 2005 3217

JAURLARITZAREN LEHENDAKARITZA

982

4/2005 LEGEA, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

982

LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 57 Jueves 7 de marzo de 2019 Sec. I. Pág. 21692

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

3244 *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

etc,etc,etc

Y, entonces, ¡llegó el COVID...!



**El efecto mariposa:
el Coronavirus, un auténtico huracán...**

Es tiempo de preguntas...



*"Y cuando **creíamos** que teníamos todas las respuestas,
nos cambiaron todas las preguntas".*

Mario Benedetti.

COVID, ¿un antes y un después? (1/2)



Más que nunca VUCA o..., más VUCA que nunca

Volatility (V), Uncertainty (U), Complexity (C) y Ambiguity (A).

- **Volatilidad:** dinámica de cambios y velocidad en la que se producen esos cambios en el entorno empresarial; dificultad para prever acontecimientos y cambios y, por tanto, la anticipación a los mismos.
- **Incertidumbre:** incremento de las situaciones imprevistas; cada vez es más difícil tomar decisiones y elaborar modelos de negocio.
- **Complejidad:** ausencia de conexión entre las causas y los efectos que afectan actualmente a la mayoría de los entornos empresariales; cada vez es más difícil comprender las relaciones existentes entre los elementos, tanto internos como externos, de las organizaciones.
- **Ambigüedad:** falta de claridad sobre el significado de cualquier hecho; incapacidad para conceptualizar con precisión las posibles amenazas y oportunidades con la suficiente anticipación.

COVID, ¿un antes y un después? (2/2)

Además de VUCA, BANI...



Brittle (B), Anxious (A), No-linear (N), Incomprehensible (I). (Jamais Cascio, 2018)

- **Un mundo quebradizo:** muchos de los sistemas sociales, ec. y tecnológicos con los que nos relacionamos son más frágiles de lo que aparentan; son sistemas cuyos rendimientos, en lugar de degradarse y disminuir de forma paulatina, se desploman en el momento en el que un input excede un determinado nivel.
- **Un mundo que genera ansiedad:** continuamente nos enfrentamos a nuevas situaciones con las que las personas no estamos familiarizadas, que nos sorprenden y desorientan; hay demasiadas cosas que sentimos que no podemos controlar.
- **Un mundo en el que causas y efectos no encajan:** los sistemas naturales, ec. y sociales son “no-lineales”, lo que significa que si introducimos un mismo input en uno de esos sistemas no siempre obtenemos el mismo output; en la naturaleza, en la economía y en la sociedad, lo lineal es la excepción y lo no lineal es la norma.
- **Un mundo que no conseguimos comprender:** las personas siempre buscamos explicaciones a las situaciones y fenómenos que observamos a nuestro alrededor; el problema es que, a menudo, nuestras explicaciones son demasiado simplistas y nos llevan a tomar decisiones equivocadas. Este riesgo se acrecienta en un mundo que se vuelve cada vez más complejo.

COVID, algunas evidencias...

1. El valor de lo comunitario y de las redes.
2. La urgencia de repensar nuestro modelo socio-económico y nuestro modelo de consumo.
3. La importancia de la soberanía productiva y alimentaria; la producción local.
4. La necesidad de reforzar el apoyo a las personas (y, especialmente, a las más vulnerables).
5. La trascendencia de la información veraz y transparente.
6. La capacidad de resiliencia y creatividad.
7. Otro ritmo de vida, ¿es posible?
8. La relevancia de la salud y de los cuidados.
9. La sostenibilidad, como elemento clave para la supervivencia de las personas, de las empresas, de la sociedad, del planeta.
10. (...)

**Las personas, la vida, en el centro.
El valor de los cuidados.**

**Otro modelo socio-económico, de empresa y de organizaciones,
¿es posible y necesario?**



¿Cuál es el reto? (1/3)

coronavirus | COVID-19 | normalidad | nueva

Uno:

¿Cómo se “vuelve” a un estado o situación nueva?

volver a la nueva normalidad

La frase del día es eso de «volver a la nueva normalidad». ¿Se puede volver a algo nuevo?, ¿no es un contrasentido?

29/04/2020

Fundeu

Dos:

“Cuando la gente habla sobre cuándo las cosas volverán a la normalidad, debemos recordar que la normalidad era la crisis. Lo normal es mortal.

La “normalidad” es una inmensa crisis.

Necesitamos catalizar una **transformación masiva hacia una economía basada en la protección de la vida”.**

Naomí Klein.

“La doctrina del Shock”

Tres:

"No se trata de recuperar lo que teníamos antes, sino de **afrontar los nuevos retos que nos ha traído la pandemia y crear una nueva realidad”.**

Marta Soler.

Presidenta de la Asociación Europea de Sociología.

¿Cuál es el reto? (2/3)

1.- Fase de resistencia ante la pandemia –corto plazo-:

Objetivo: sobrevivir al shock y minimizar sus consecuencias.

Prioridades:

- solucionar la crisis sanitaria, dedicándole los recursos económicos y atención que sean necesarios.
- tratar de que la destrucción económica, social y anímica derivada de la crisis sea la menor posible.

Acciones: políticas reactivas de apoyo a empresas, otras instituciones y personas.



By [Buzo Jesús](#) on [Unsplash](#)

2.- Fase de reconstrucción y renovación de la economía y la sociedad –medio y largo plazo-:

Objetivo: salir más fuertes de la crisis.

Prioridades:

- continuar resistiendo a la pandemia.
- reconstruir la economía y la sociedad.

Acciones: encaminadas a fortalecer las instituciones y la sociedad, a lograr un modelo socio-económico más resiliente.



By [Suzanne D. Williams](#) on [Unsplash](#)

(Adaptado de Mari José Aranguren – 30/03/2020. Orkestra. Instituto Vasco de Competitividad. Fundación Deusto).

¿Cuál es el reto? (3/3)



«Poner a las mujeres y las niñas en el centro de los esfuerzos para recuperarse de COVID-19»



- Liderazgo.
- Lugar de trabajo.
- Mercado.
- Comunidad.
- Transparencia y reporting.

El Reto:

es tiempo de transformación, es tiempo de igualdad en empresas y organizaciones.

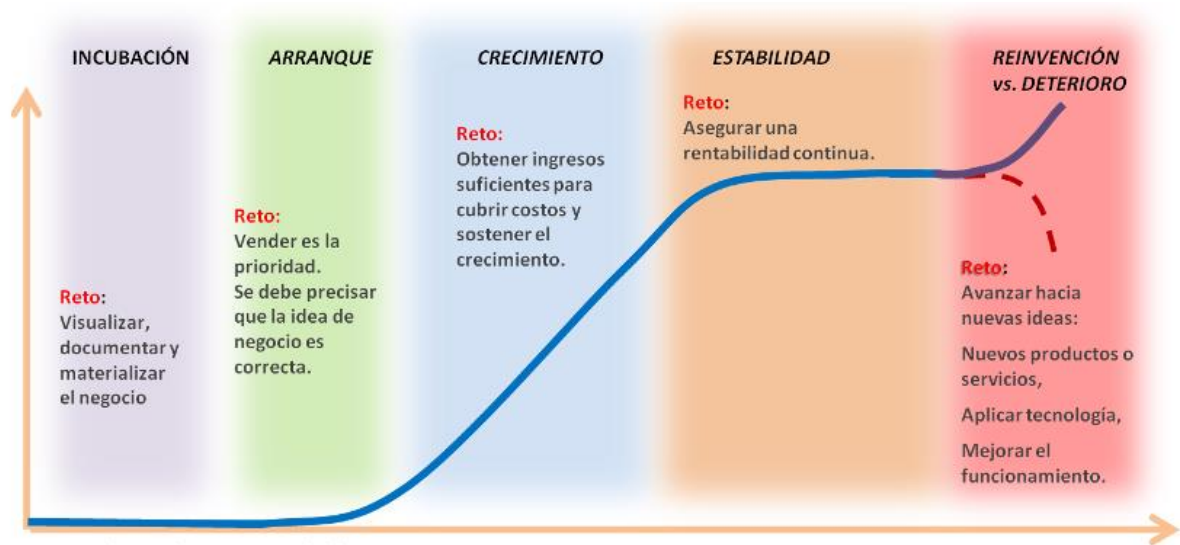


Foto
de [ViTalko](#) en [pexels.com](#)

La llamada a la acción empresarial: ¿Dónde está la igualdad en las empresas y organizaciones? (1/2)



Figura 3: Decisiones estratégicas de más largo alcance
Fuente: Adaptación de R.S. Kaplan y D.P. Norton (2001)



Fuente: Ciclos De Vida De La Organización del autor ICHAK ADIZES



La llamada a la acción empresarial:

¿Dónde está la igualdad en las empresas y organizaciones? (2/2)

LIENZO MODELO DE NEGOCIO (BMC)



¿Tienes “Plan”?:

- Plan de Empresa.
- Plan Estratégico.
- Plan de Gestión.
- Plan de Viabilidad.
- Plan Económico – Financiero.
- Plan Organizacional
- Plan Comercial.
- Plan de Marketing.
- Plan de Comunicación.
- Plan de PRL.
- Plan de Emergencias.
- Plan de Contingencias.
- Plan de Mejora continua.
- Plan de RSC.
- Plan de Innovación.
- (...)
- **Plan de Igualdad.**



¿Y si la igualdad estuviera aquí...? (1/2)

ÁMBITOS	ÁREAS
LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA	<ul style="list-style-type: none">• Política empresarial – estrategia.• Grupos de interés.• Cultura Organizacional.
CLIENTELA	<ul style="list-style-type: none">• Relación y conocimiento de la clientela.• Relación y conocimiento de la proveeduría - contratación externa.• Gestión de la producción – prestación de servicios.
PERSONAS	<ul style="list-style-type: none">• Políticas de reclutamiento y selección.• Promoción y desarrollo de carrera profesional• Formación.• Políticas de retribución.• Salud laboral y PRL.• Políticas de comunicación.• Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.• Violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.• Representación y negociación colectiva.
GESTIÓN DE OTROS PROCESOS	<ul style="list-style-type: none">• Gestión admvo. – financiera.• Gestión de la innovación (I+D+i).
RELACIÓN CON EL ENTORNO	<ul style="list-style-type: none">• Relación con otros grupos de interés / relación con la sociedad.• Compromiso con el entorno social.• Comunicación externa e imagen.
<p><i>Adaptación propia de las propuestas de trabajo de:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Modelo IGE – INAI (Instituto Navarro para la Igualdad).</i>• <i>Modelo Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer, a partir del Modelo de Gestión Avanzada.</i>	

RESULTADOS



¿Y si la igualdad estuviera aquí...? (2/2)

RSG -RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO-:

- **COMPROMISO ÉTICO** de la empresa con la igualdad de género en sus **DINÁMICAS DE TRABAJO Y SU GESTIÓN**, buscando promover una empresa diversa y con bases igualitarias.
- la **igualdad PASA A FORMAR PARTE DE LA GESTIÓN MISMA**, es decir, se convierte en **UN VALOR MÁS DE LA CULTURA CORPORATIVA** (y no en un valor impuesto por fuerzas externas, como por ejemplo las legislativas).
- la **igualdad SE PROMUEVE TANTO HACIA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN** (en las **relaciones** que se producen **entre las personas de la misma**), **COMO TAMBIÉN EN SUS RELACIONES EXTERNAS** con los diferentes grupos de intereses.
- inclusión del objetivo de **búsqueda de igualdad de género** dentro de los **planes de RSE** de la empresa.

*“Para conseguir la diversidad, es preciso que la organización incluya entre sus valores la igualdad, la no discriminación o cualquier otro que refleje su compromiso con la **diversidad de género**, y que su **sistema de RS traslade estos valores a la gestión.**”*
(Velasco et al., 2015)

“VS.”



Entonces, el punto de partida, ¿cuál es?



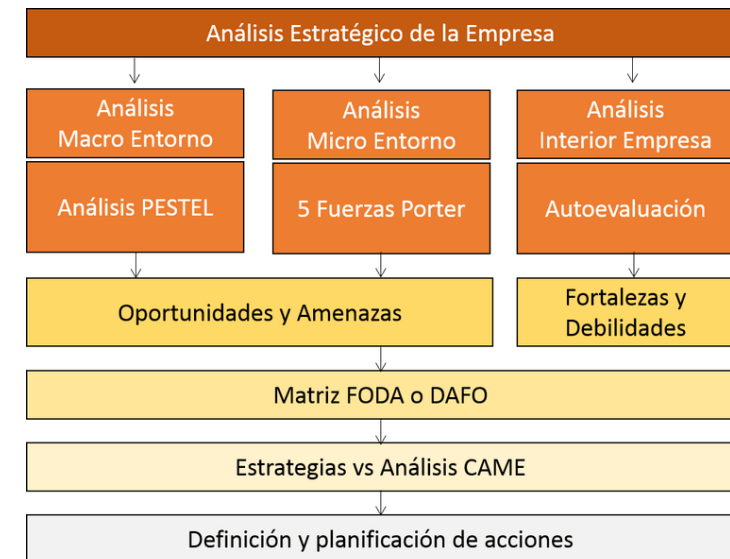
- **Cómo gestionamos la información necesaria para definir la estrategia.**
- **Cómo reflexionamos y establecemos la estrategia.**
- **Cómo desplegamos la estrategia.**
- **Cómo comunicamos, revisamos y actualizamos la estrategia.**
- **Qué resultados estratégicos conseguimos.**

Propósito



Figura 3: Decisiones estratégicas de más largo alcance

Fuente: Adaptación de R.S. Kaplan y D.P. Norton (2001)



¿Dónde poner la mirada? (1/5)

ÁMBITOS	ÁREAS
LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA	<ul style="list-style-type: none">• Política empresarial – estrategia.• Grupos de interés.• Cultura Organizacional.

Algunos objetivos:

- Actuar de manera proactiva por el logro de la igualdad real y efectiva.
- Construir una cultura organizativa igualitaria y diversa: la igualdad como principio rector en todos los ámbitos y áreas, y a todos los niveles.
- Incorporar la igualdad en las estrategias de la organización.
- (...)

ÁMBITOS	ÁREAS
LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA	<ul style="list-style-type: none">• Política empresarial – estrategia.• Grupos de interés.• Cultura Organizacional.
CLIENTELA	<ul style="list-style-type: none">• Relación y conocimiento de la clientela.• Relación y conocimiento de la proveeduría - contratación externa.• Gestión de la producción – prestación de servicios.
PERSONAS	<ul style="list-style-type: none">• Políticas de reclutamiento y selección.• Promoción y desarrollo de carrera profesional• Formación.• Políticas de retribución.• Salud laboral y PRL.• Políticas de comunicación.• Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.• Violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.• Representación y negociación colectiva.
GESTIÓN DE OTROS PROCESOS	<ul style="list-style-type: none">• Gestión admvo. – financiera.• Gestión de la innovación (I+D+i).
RELACIÓN CON EL ENTORNO	<ul style="list-style-type: none">• Relación con otros grupos de interés / relación con la sociedad.• Compromiso con el entorno social.• Comunicación externa e imagen.
<p><i>Adaptación propia de las propuestas de trabajo de:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Modelo IGE – INAI (Instituto Navarro para la Igualdad).</i>• <i>Modelo Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer, a partir del Modelo de Gestión Avanzada.</i>	

¿Dónde poner la mirada? (2/5)

ÁMBITOS	ÁREAS
LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA	<ul style="list-style-type: none">• Política empresarial – estrategia.• Grupos de interés.• Cultura Organizacional.

a) Pca. empresarial - estrategia y cultura organizacional.

- ❖ **Propósito de la empresa; misión, visión y valores;** principios éticos, políticas, objetivos y filosofía de la empresa, creencias, comportamientos y cultura en general, etc.
- ❖ **Grupos de interés:** identificación de los grupos de interés y conocimiento que se tiene de ellos.
- ❖ **Modelo de negocio y propuestas de valor; objetivos y estrategias** a corto y largo plazo.
- ❖ **Sistemas de gestión empresarial:** información acerca de la existencia de sistemas y modelos de gestión empresarial, Planes Estratégicos, Responsabilidad Social Empresarial, prácticas éticas, sistemas de gestión de Calidad o sistemas relacionados con la excelencia empresarial; prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresarial que pretendan lograr un equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental, tanto a nivel interno como externo.

❖ (...)

b) Comunicación interna y participación.

- ❖ **Participación: procesos / métodos de participación** existentes para introducir temáticas o líneas nuevas en la política y la cultura de la empresa, para modificar el enfoque de las ya existentes o aportar sugerencias (representación legal de quienes trabajan en la empresa, “buzones” de sugerencias, etc.); si existen procedimientos establecidos, más o menos formales o dificultosos, y uso que hacen de ellos los hombres y las mujeres de la empresa.
- ❖ **Comunicación interna:** canales y formas en que se dan las comunicaciones -escrita y/o verbal, más o menos informales, sistemáticos o arbitrarios-; el lenguaje, tanto escrito como audiovisual, que se utiliza en las comunicaciones y documentos.

❖ (...)

¿Dónde poner la mirada? (3/5)

ÁMBITOS	ÁREAS
LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA	<ul style="list-style-type: none">• Política empresarial – estrategia.• Grupos de interés.• Cultura Organizacional.

Algunas medidas:

- Ejercicio de un liderazgo implicado en la promoción y despliegue de una gestión que fomente la igualdad.
- Presencia de la igualdad como objetivo explícito en el Plan Estratégico y en el Plan de Gestión de la empresa.
- Despliegue de la igualdad desde el Plan Estratégico y desde el Plan de Gestión a otros ámbitos de gestión de la organización.
- Presencia explícita de la igualdad en los procedimientos y en los documentos corporativos.
- Creación de estructuras organizativas cuyo objetivo sea impulsar, trabajar y velar por la igualdad desde la corresponsabilidad.
- (...)

ÁREA DE GESTIÓN:		
ÁREA DE MEJORA:		
OBJETIVO GENERAL		
OBJETIVO ESPECÍFICO		
MEDIDAS	1.	
	2.	
	3.	
	(...)	
PERSONAS DESTINATARIAS		
RESPONSABLE EJECUCIÓN	MEDIDA	PERSONA / DEPARTAMENTO
	1.	
	2.	
	3.	
	(...)	
PRESUPUESTO		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
INDICADORES	PROCESO	
	RESULTADOS	
	IMPACTO	
RESPONSABLES		
TEMPORALIZACIÓN / FECHA	1.	
	2.	
	3.	
	(...)	

¿Dónde poner la mirada? (4/5)

[illegible]

¿Dónde poner la mirada? (5/5)

Aquí, ahora, este momento...

ACTUALIZAR LA INFORMACIÓN PARA LA ESTRATEGIA

Para tomar las decisiones adecuadas es imprescindible contar con información actualizada, precisa y fiable.

RENOVAR LA ESTRATEGIA

Adaptar el proceso para actualizar o realizar la reflexión estratégica incorporando más agilidad y flexibilidad; establecer nuevos objetivos y las responsabilidades para asegurar el avance y la consecución de los cambios. Y, además, ser coherentes en cuanto a la Misión, Visión y Valores, aun cuando debamos revisar los aspectos relativos al negocio y centrar el esfuerzo en la eficiencia, rentabilidad y otros aspectos clave para resistir y reconstruir.

REFORZAR LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN

Adaptar los ámbitos de la gestión de personas que pueden ser más importantes en momentos de crisis: prevención, conciliación, comunicación, igualdad, salida, etc. Identificar el nuevo conocimiento clave necesario y dar preferencia a la adquisición y gestión de competencias relacionadas. Diseñar cómo abordar en esta situación la participación, el compromiso y motivación de las personas, asegurando la justicia, la equidad y la igualdad ante situaciones derivadas de la crisis. Detectar los retos y cambios en los que se requiere liderazgo y apoyar a las personas responsables en el ejercicio del mismo.

DESPLEGAR, COMUNICAR Y HACER SEGUIMIENTO DE LA ESTRATEGIA DE MANERA EFICAZ

Adaptar los procesos y actividades y el modelo organizativo a las nuevas circunstancias, teniendo en cuenta especialmente las personas, la disponibilidad de recursos, la agilidad y la comunicación. Explorar la posibilidad de nuevas alianzas en base a las estrategias y planes.

IMPULSAR LA INNOVACIÓN PARA CONSEGUIR LOS RETOS DE LA ORGANIZACIÓN

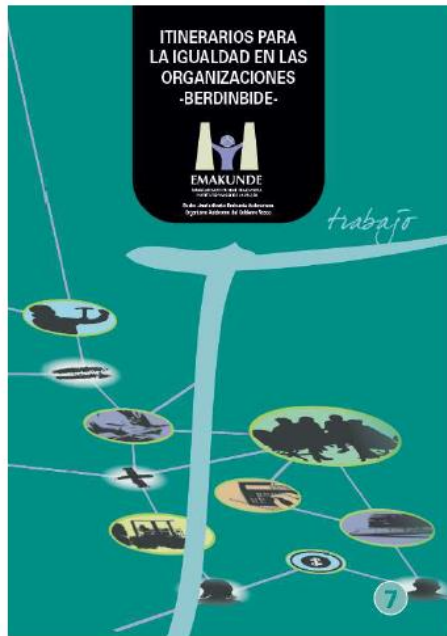
Revisar los planteamientos y objetivos que teníamos sobre innovación y en línea con la nueva estrategia, clarificar los retos a corto y medio plazo en todos los ámbitos (tecnología, mercados, modelos de negocio, productos y servicios, metodologías, formas de hacer, reducción de costes, etc.) y definir actuaciones, objetivos, responsables y recursos para llevarlas a cabo. Para alcanzar estos retos, necesitaremos activar todo el talento de nuestras personas, así como el de otras personas y organizaciones (entidades aliadas, proveedoras, sociedad), con una puesta en marcha, seguimiento y evaluación sistemática y ágil.

etc,etc,etc

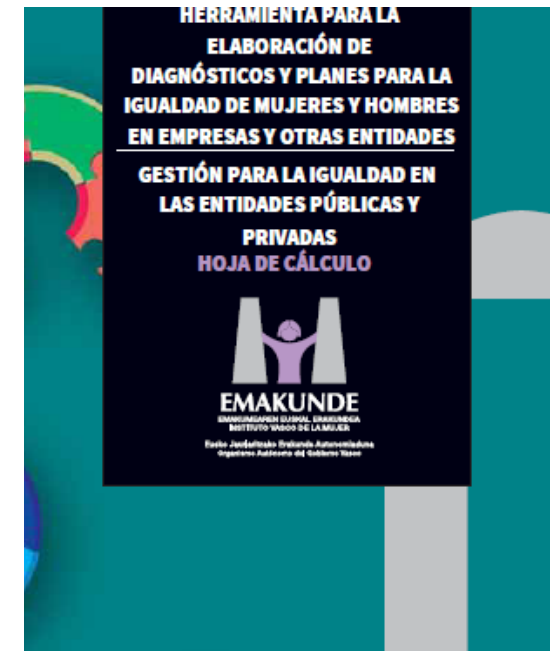


¿Hacia dónde podríamos ir? (1/4)

La Igualdad como Proceso...



Metodología para la realización de
un Diagnóstico y un Plan para la
Igualdad de Mujeres y Hombres en
Micro y Pequeñas Empresas



¿Hacia dónde podríamos ir? (2/4)

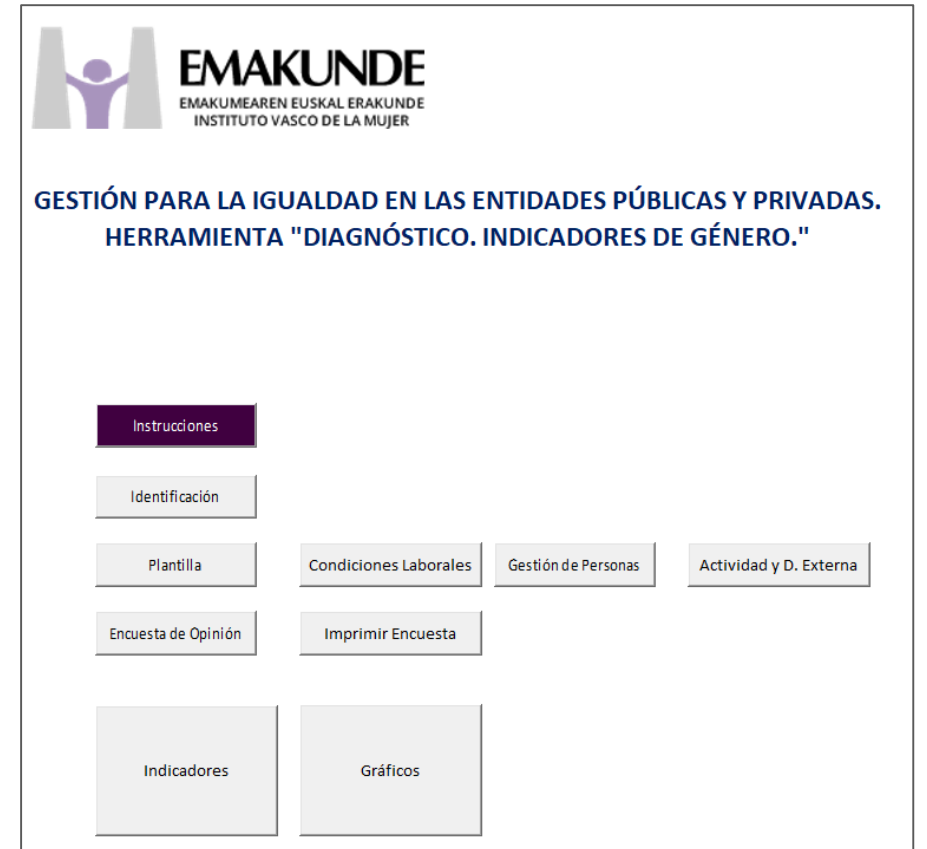
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD:

Análisis detallado del **GRADO DE IGUALDAD** de mujeres y hombres en la empresa o entidad con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una **INTERVENCIÓN GLOBAL** a favor de la igualdad.

El diagnóstico ha de realizarse (...) con con la **PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA Y LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

PLAN DE IGUALDAD:

Instrumento de **INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD** de mujeres y hombres en el **FUNCIONAMIENTO Y GESTIÓN DIARIOS** de las empresas y entidades, con la finalidad de **CONSEGUIR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EVITAR LAS DISCRIMINACIONES.**



¿Hacia dónde podríamos ir? (3/4)



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007
Referencia: BOE-A-2007-6115



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 57

Jueves 7 de marzo de 2019

Sec. I. Pág. 21692

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

3244 *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

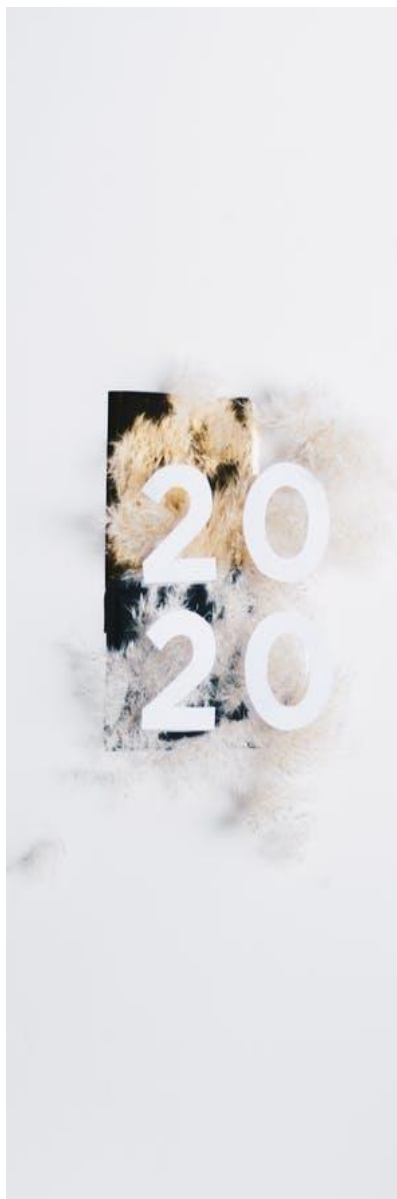


Foto de [Evie Shaffer](#) en [pexels.com](#)



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 272

Miércoles 14 de octubre de 2020

Sec. I. Pág. 87503

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

12215 *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 272

Miércoles 14 de octubre de 2020

Sec. I. Pág. 87476

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

12214 *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

¿Hacia dónde podríamos ir? (4/4)

La Gestión Avanzada y la Igualdad efectiva en las empresas

Todos los elementos del **Modelo de Gestión Avanzada**, tanto los de acción como los de resultados, pueden incorporar la **perspectiva de género** y aportar prácticas tendentes a la igualdad de mujeres y hombres en nuestra sociedad, y a **generar modelos de gestión más avanzados**.

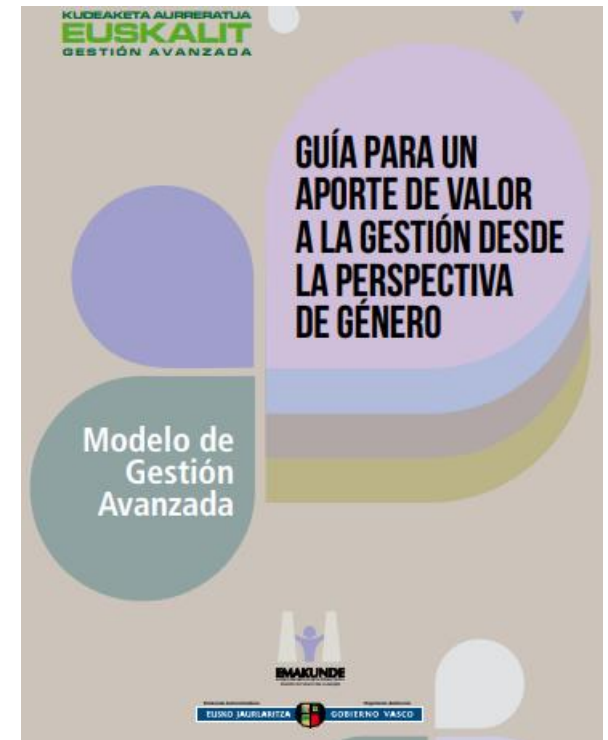
La adopción sistemática de la perspectiva de género incorpora:

- Una **Bondad**:

aplicación innovadora en los diferentes procesos de la gestión, no limitándose a producción/producto/servicio.

- Una **Complejidad**:

se encuentra presente en los diferentes procesos de la organización, por lo que para su abordaje han de ser involucradas activamente más personas; se precisa una buena coordinación y compartir objetivos.



Aportaciones de la integración de la igualdad de género en organizaciones (1/2)

- **Mejora de la gestión y funcionamiento empresariales**, dado que va a posibilitar tener un mayor conocimiento de la propia empresa.
- Se introduce **en la competitividad** de la empresa un **elemento diferenciador** respecto a otras competidoras.
- Aporta **ventajas competitivas** en el establecimiento de **contratos con las administraciones públicas**; **posiciona favorablemente** a la empresa en procesos de solicitud y consecución de **subvenciones**.
- La **calidad de los servicios y productos** que se ofrecen desde la empresa **se ve incrementada** fruto de la mejora del clima laboral y del conocimiento de todos los eslabones de la cadena de valor de la organización.
- Posibilita una **mayor flexibilidad**, una **mejor gestión del tiempo de trabajo**; consecuencia de ello es el logro de una **mayor productividad**.

Aportaciones de la integración de la igualdad de género en empresas (2/2)

- **Optimiza la gestión de las personas** de la empresa y **mejora la gestión del conocimiento**, de tal manera que cada persona aporta su saber, competencias y experiencia a la empresa, lo que a su vez facilita una mayor retención y aprovechamiento del talento, y una fidelización de las personas trabajadoras.
- **Mejora el clima laboral**, motivando a los equipos de trabajo, incrementando su compromiso con la empresa.
- **Mejora su imagen externa y el reconocimiento público**, ofreciendo una imagen que afecta, a su vez, a las relaciones con su clientela.
- **Refuerza y/o apoya la Responsabilidad Social** de la empresa.
- El **cumplimiento de la normativa vigente** y la evitación de sanciones.



**La igualdad como oportunidad para la innovación y la competitividad
en tiempos de reconstrucción y renovación**



Belén Forniés Bello

Consultora de género – para la Igualdad

www.linkedin.com/in/BelénForniésBello

bfornies@gmail.com

690.08.13.60

¿Hablamos?



Gracias



LA IGUALDAD
DE GÉNERO
FUNCIONA