Berdintasuna: estrategia aurreratua enpresa kooperatibetan

La igualdad como estrategia avanzada en las empresas cooperativas

Semana Europea de la Calidad y la Excelencia 2015eko Kalitate eta Bikaintasunaren Europar Astea

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: UNA OPCIÓN ESTRATÉGICA PARA LAS ORGANIZACIONES DEL S. XXI

Arantza Echaniz
aechaniz@deusto.es
Bilbao, 15.11.2016

EMAKUNDE
EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

Deusto
Universidad de Deusto
Deustuko Unibertsitatea
University of Deusto

Arantza Echaniz Barrondo

Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales y Diploma de Especialidad en Docencia Universitaria. Doctorada en 2001 con la tesis: «La situación de la mujer en la empresa. Hacia el liderazgo femenino. Caso de MCC». Es investigadora y profesora de la Universidad de Deusto en las áreas: Ética profesional, Comunicación en las organizaciones, Liderazgo, Economía social y Responsabilidad social. Asimismo imparte conferencias y cursos en las mencionadas áreas. Asesora externa de la Comisión de Ética y Buen Gobierno del Ayuntamiento de Bilbao

aechaniz@deusto.es
http://echanizbarrondo.blogspot.com.es/

Índice

- Para empezar
- Estereotipos
- Organizaciones y género
- La necesidad de cambio
- Liderazgo
- Mirando a futuro
- Bibliografía

SOCIEDAD • Informe del Foro Económico Mundial

La igualdad entre hombres y mujeres no será posible hasta dentro de 170 años

El Mundo, 26 de octubre de 2016

Para empezar (I)

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Si bien se han producido avances a nivel mundial con relación a la igualdad entre los géneros a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (incluida la igualdad de acceso entre niñas y niños a la enseñanza primaria), las mujeres y las niñas siguen sufriendo discriminación y violencia en todos los lugares del mundo.

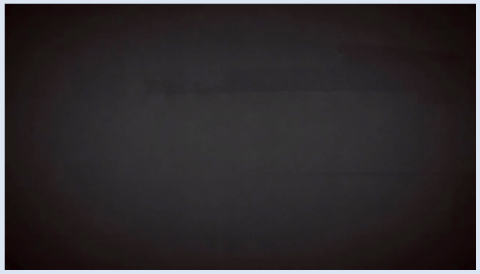
La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, **se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto**.

http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/ [05.07.2016]

Para empezar (II)

El **empoderamiento** "es un camino efectivo y sólido de las mujeres que conduce a la salida y a la eliminación de los cautiverios que las enajenan personalmente y como género" (…)
"Llamamos empoderarse al **proceso de transformación** mediante el cual cada mujer, poco a poco y en ocasiones a grandes pasos, deja de ser objeto de la historia, la política y la cultura, deja de ser el objeto de los otros, es decir deja de ser-para-otros y se convierte en sujeta de la propia vida, en **ser-para-sí- misma**, en protagonista de la historia, la cultura, la política y la vida social" (Emakunde , 2014, p.73)



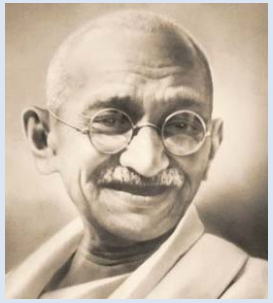
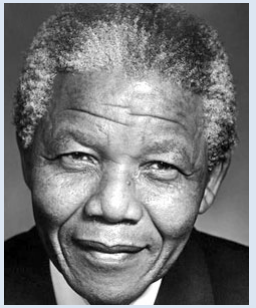
… "es un objetivo, una herramienta y un proceso que tiene que darse a nivel personal, colectivo y de género y social"

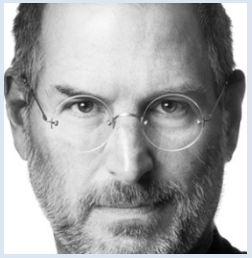
"**Ciudadano** es aquel que es su propio señor, junto a sus iguales. Ciudadano es el que no es súbdito, el que no es vasallo, el que es dueño de su vida" Adela Cortina

Para empezar (III)

- Por favor piensen en una persona líder (concretar)…
  - Cómo es
  - Qué hace
  - Qué es lo que más valoran en esa persona

Escucha, Visión, Resultados, Confianza, Carisma, Creatividad, Entusiasmo, Decisión, Atención, Dirección, Inspiración, Motivación, Influencia, Respeto, Conciencia y Realismo, Poder, Animar, Responsabilidad, Convincente, Dotes de comunicación, Eficacia, Lealtad, Control, Movilización, Aprendizaje, Evolución, Entusiasmo, Organización, Compromiso, Iniciativa.... SERVICIO

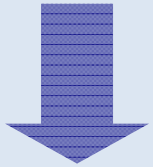





Para empezar (III)

MASCULINIDAD ≡ racionalidad, intelecto, fuerza, razón

FEMINIDAD [lo no masculino] ≡ identificación con lo irracional, emocional y natural



Conclusión: "Superioridad de lo masculino"

Estereotipos

- Los siete tópicos más habituales (Gray, 1995):
  - "Las mujeres son cariñosas y los hombres fríos"
  - "Las mujeres son irracionales y los hombres inteligentes"
  - "Las mujeres son solidarias y los hombres egoístas"
  - "Las mujeres son débiles y los hombres fuertes"
  - "Las mujeres son sumisas y los hombres dominantes"
  - "Las mujeres son dependientes y los hombres independientes"
  - "El sexo de una persona determina su lugar en la vida"

Organizaciones y género (I)

- Las organizaciones son ‘masculinas’
  - “Las empresas, tal y como las conocemos, fueron creadas por los hombres y para los hombres” (Naisbitt y Aburdene, 1990, p. 259).
  - Selección, promociones, horarios, reuniones…
- El género es clave para interpretar una cultura

Organizaciones y género (II)

- Estereotipos más extendidos en el ámbito empresarial (Factam, 1992):
  - "Las mujeres tienen menos dedicación a la empresa"
  - "Las mujeres no están disponibles para viajar o cambiar de residencia"
  - "Las mujeres no tienen capacidad de liderazgo"
  - "Las mujeres son excesivamente emotivas"
  - "Las mujeres que llegan a puestos de dirección sólo son hombres con faldas"
  - "Las mujeres que triunfan en el trabajo son personas solas y con problemas de relación"
  - "Las mujeres que llegan a puestos directivos están amargadas y son agresivas"

La necesidad de cambio (I)

- Se está dando lo que podría llamarse el "tiempo de la mujer"
- Es necesario la formación de una "masa crítica"
- ¿Es cuestión de tiempo?

La necesidad de cambio (II)

- Costes para la empresa derivados de tener mujeres infrautilizadas' (Schwartz, 1992)
  - Probablemente no se está promocionando a las mejores personas
  - Seguramente no se mantiene la calidad en todos los niveles
  - Se trata a parte de la plantilla como un peso muerto
  - Se pone freno a la aportación que las mujeres podrían hacer
  - Se infravalora a personas prometedoras que no quieren sacrificar su familia
  - Se puede estar perdiendo dinero invertido en la selección y la formación
  - Se pierde la oportunidad de crear un 'reclamo' para las mejores mujeres
  - Se puede perder competitividad

Liderazgo (I)

Liderazgo masculino

- Poder del cargo, símbolos, posición
- Exigencia
- Jerarquía, autoritarismo
- Control riguroso
- Firmeza y comportamiento agresivo
- Carácter dinámico
- Organización bien definida y planificada
- Objetividad
- Interés propio
- Intereses del negocio por encima de las personas
- Espíritu competitivo

Liderazgo femenino

- Valoración de las relaciones, capacidad interactiva
- Valoración del trabajo de otras personas
- Tendencia a compartir la información
- Interés en el negocio y en las personas
- Trabajo con datos racionales y con la intuición
- Aceptación y aprecio de la emoción y los sentimientos
- Versatilidad, capacidad para abordar tareas diversas
- Manejo del estrés y de situaciones límites
- INTUICIÓN Y PREOCUPACIÓN POR LOS OTROS (tesis)

Liderazgo (II)

- ¿Futuro?
  - "Feminización" de las organizaciones

"Hace algunos años me preguntaron en la revista Time qué pensaba que debía hacerse para el tercer milenio que no se hubiera ensayado, y yo respondí que lo único que no habíamos ensayado es darles el poder a las mujeres, y digo dárselo porque nos lo hemos apropiado los hombres. Y no me refiero sólo al poder político, que es el que se piensa siempre, sino al poder en todos los ámbitos. Nos iría mejor a todos" *Gabriel García Márquez*

  - Complementación
  - Diversidad de modelos / Modelos de rol

... Hacia el liderazgo femenino

(Paradigma IE: Unión de razón y emoción en todos los procesos mentales)

Mirando a futuro (II)

Lo que pueden hacer las mujeres (Loden, 1987)

- Contratar mujeres
- Tomar conciencia de la situación real
- Tomar conciencia de los roles de adaptación a los roles masculinos
- Establecer un sistema de apoyo
- Ser modelo de apoyo activo
- Potenciar al máximo los puntos fuertes del liderazgo femenino
- Elevar la conciencia empresarial
- …

Mirando a futuro (I)

Lo que pueden hacer los hombres (Loden, 1987)

- Reconocer temas básicos
- Aprender las diferencias
- Redefinir los modelos de dirección eficaz
- Fomentar la concienciación entre los hombres
- Promover la integración y no la adaptación
- Desarrollar relaciones profesionales con las mujeres
- Convertirse en defensores activos
- …

Mirando a futuro (III)

Lo que pueden hacer las organizaciones (Loden, 1987)

- Contratar mujeres
- Revisar los sistemas de evaluación de rendimiento
- Rectificar las desigualdades en los salarios y los ascensos
- Nombrar para los Consejos de Administración a las mujeres que destaquen
- Comunicar el compromiso de la organización con el liderazgo femenino
- Poner al día las normas de la empresa
- Patrocinar asociaciones dentro de la empresa
- Hacer seminarios de concienciación
- …

Mirando a futuro (IV)

Un estudio mundial muestra una creciente participación de las mujeres en las cooperativas

Un estudio conjunto OIT-ACI refleja los beneficios que las cooperativas aportan a las mujeres y a la vez señala la necesidad de un mayor reconocimiento por parte de los gobiernos.

Marzo 2015, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_349688/lang--es/index.htm

En relación a los resultados de la encuesta, la presidenta de la Alianza Cooperativa Internacional, Dame Pauline Green, comentó: "La encuesta conjunta de la Alianza y la OIT pone en evidencia la extraordinaria eficacia del modelo de cooperativas para ofrecer a las mujeres una manera digna de salir de la pobreza y, con frecuencia, de escapar a la violencia y al abuso".

"Además me complace constatar que los indicadores de la encuesta revelan un número mayor de mujeres en cargos directivos, sobre todo en nuestras cooperativas de finanza y seguros", agregó.

"Las cooperativas tienen una larga historia de contribución con la igualdad así como con el empoderamiento social y económico", declaró Simel Esim, Jefa de la Unidad de Cooperativas de la OIT (COOP).

"Si consideramos que en 2015 se cumplen 20 años desde la adopción de la Declaración de Beijing de las Naciones Unidas sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, los resultados de esta encuesta muestran una tendencia positiva para la participación y el progreso de las mujeres gracias al movimiento de las cooperativas", agregó.

Mirando a futuro (V)

- Socialmente y culturalmente hace falta una revolución que ponga en el centro a la persona
  - Redefinir éxito
  - Conciliación vida personal, familiar y profesional
  - Modelos de vida más 'amigables' y humanos
  - ...

"La igualdad de género funciona y está produciendo sociedades más justas, equitativas y civilizadas. Pero no está de más recordar que se trata de una tarea de mujeres y hombres por igual" (Vega, 2014)

Y como despedida… un recordatorio…

Por si alguien quiere más...

EMAKUNDE
EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO
Deusto
Universidad de Deusto
Deustuko Unibertsitatea
University of Deusto

Empoderamiento de las mujeres

Arantza Echaniz

Bibliografía

- ECHANIZ, A. (2001): *La situación de la mujer en la empresa. Hacia el liderazgo femenino. Caso de MCC*. Tesis en versión digital. Bilbao: Universidad de Deusto.
- EMAKUNDE (2014): *VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*. Disponible en: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/u72_iv_plan/es_emakunde/adjuntos/VIPlan_final.pdf [Consulta 06.07.2016]
- FACTAM (1992): "Plan de actuaciones para mujeres directivas: los nuevos estereotipos" en Síntesis de estudios y encuestas del Instituto de la Mujer: 1990-1994 (1995). Madrid: Instituto de la Mujer, pp. 221-226.
- GRAY, J. (1995): *Él y ella: cómo hacer las paces con el otro sexo*. Barcelona: Grijalbo.
- LODEN, M. (1987): *Dirección femenina: como triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*. Barcelona: Editorial Hispano Europea, S.A.
- NAISBITT, J. y ABURDENE, P. (1990): *Megatrends 2000*. Barcelona: Plaza y Janes / Cambio 16.
- SCHWARTZ, F. (1992): "Women as a business imperative", March-April, pp.105-113.
- VEGA, G (2014): "La igualdad de género funciona", entrada del 13 de noviembre. Disponible en: http://blogs.iadb.org/y-si-hablamos-de-igualdad/2014/11/13/la-igualdad-de-genero-en-el-trabajo-funciona/ [Consulta 06.07.2016]

Vídeos

- La Igualdad de Género Funciona https://www.youtube.com/watch?v=nnGG7-NxfYo
- Find Your Sanctuary. Relájate, respira y déjalo ir https://www.youtube.com/watch?v=t43JSyaO0bQ

Algunas webs de interés

- Blog de Arantza Echaniz Barrondo http://echanizbarrondo.blogspot.com.es/
- Blog de Inteligencia Emocional http://www.blogseitb.com/inteligenciaemocional/
- Womenalia, red de mujeres profesionales http://www.womenalia.com/es/
- Activatenred, red social para empresas comprometidas con la igualdad, directivas, empresarias y mujeres que buscan empleo http://www.activatenred.es/es/