



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!



Agenda Euskadi
Basque Country



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?

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”

29/04/2020

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?

Fundeu

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.

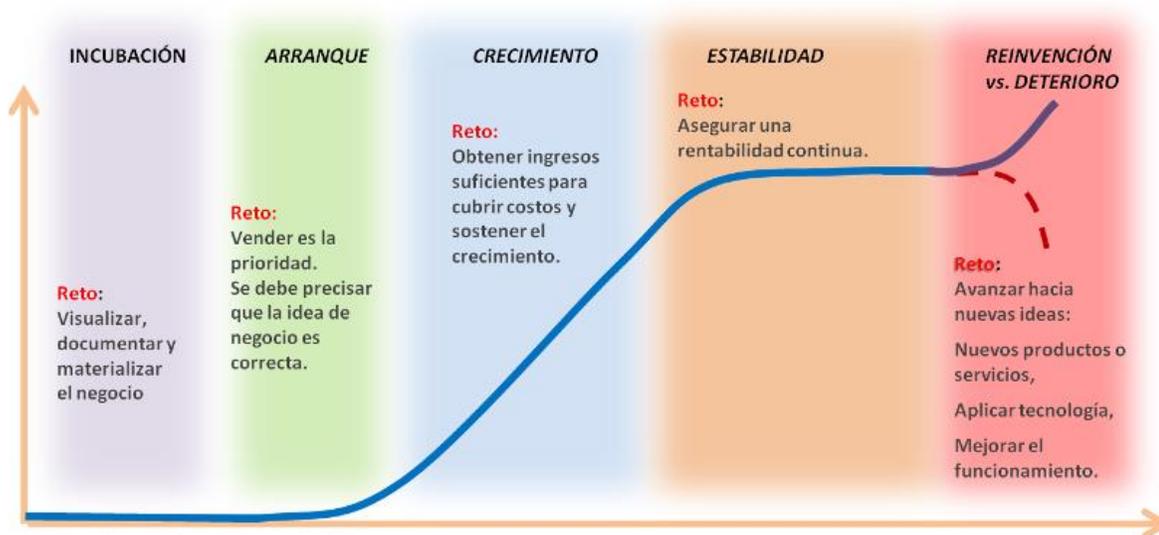


Foto
de [ViTalko](#) en [pexels.com](#)

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)



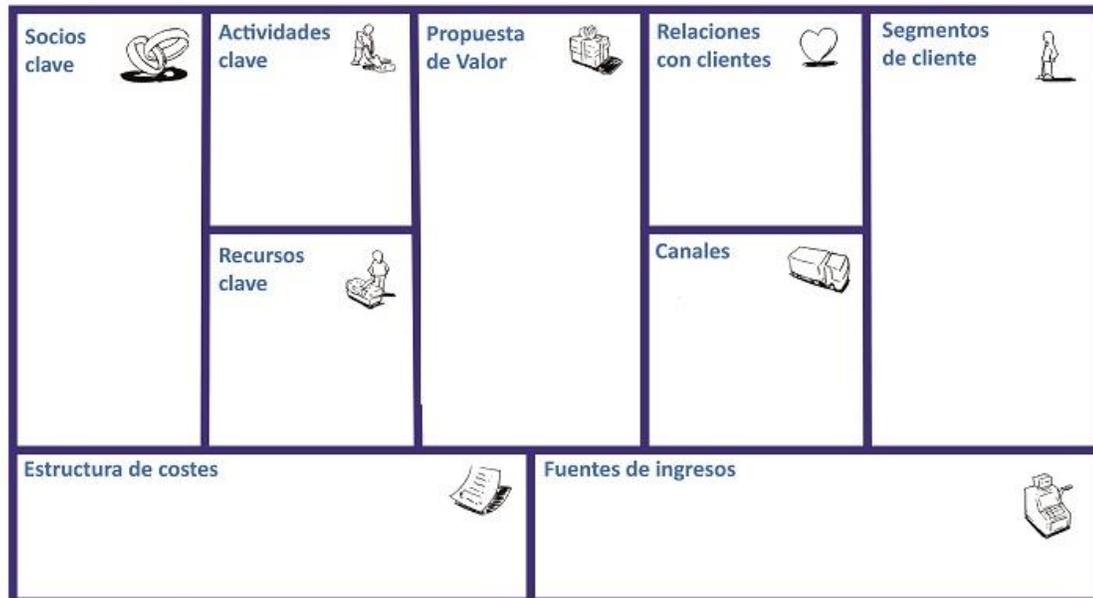
Fuente: Ciclos De Vida De La Organización del autor ICHAK ADIZES



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.
Adaptación propia de las propuestas de trabajo de: <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.”



¿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.

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> 	

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.
- (...)

¿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? (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? (2/4)

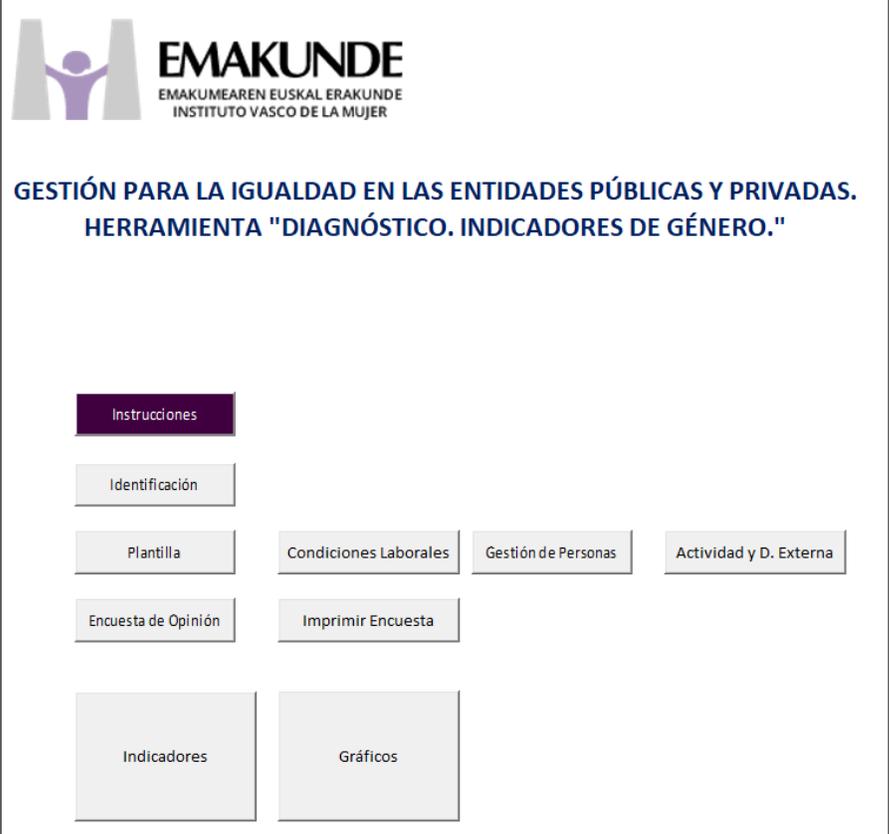
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD:

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.**



The screenshot shows the EMAKUNDE website interface. At the top left is the logo, which consists of a stylized figure with arms raised between two vertical bars, next to the text "EMAKUNDE" and "EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE INSTITUTO VASCO DE LA MUJER". Below the logo, the text reads "GESTIÓN PARA LA IGUALDAD EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS. HERRAMIENTA 'DIAGNÓSTICO. INDICADORES DE GÉNERO.'" The main content area features a grid of buttons: "Instrucciones" (highlighted in purple), "Identificación", "Plantilla", "Encuesta de Opinión", "Indicadores", "Condiciones Laborales", "Gestión de Personas", "Actividad y D. Externa", "Imprimir Encuesta", and "Gráficos".

¿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.*

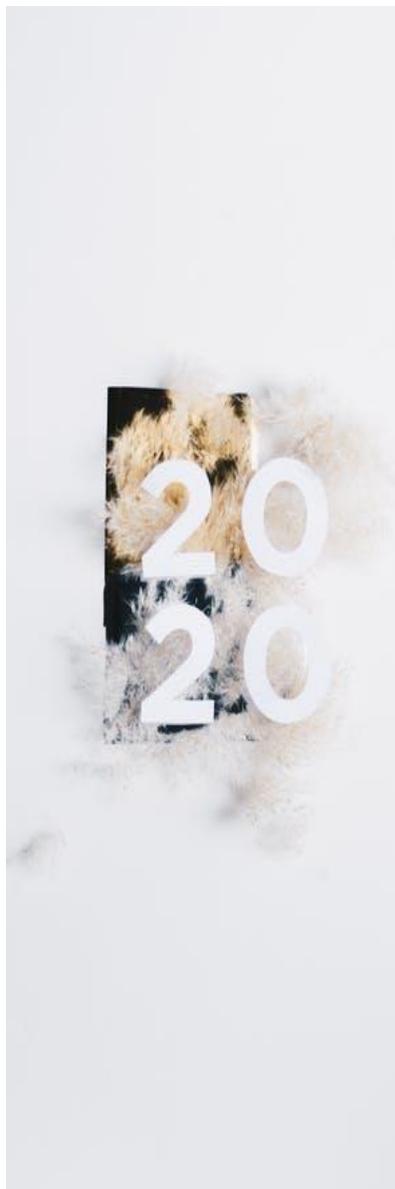


Foto de [Evie Shaffer](#) en [pexels.com](#)



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**.

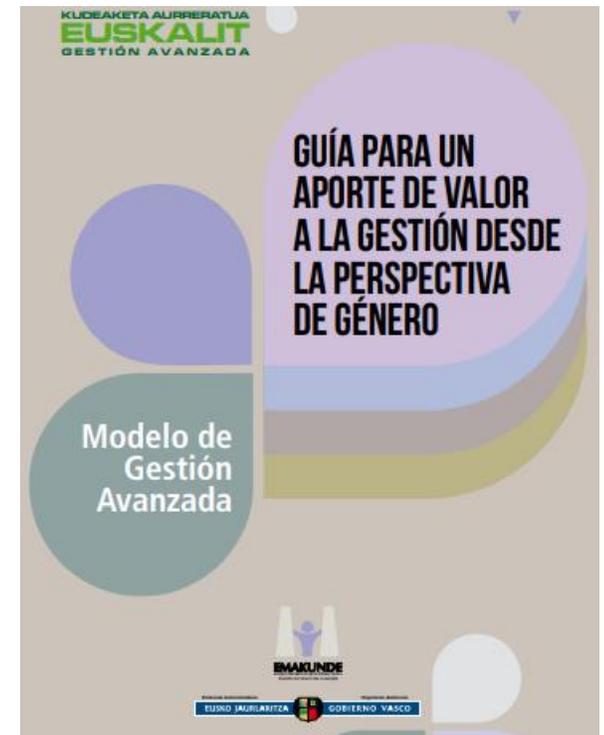
La adopción sistemática de la perspectiva de género incorpora:

- 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

MERISI **danke** 謝謝 **ngiyabonga** Spas
 Баярлалаа **teşekkür ederim** **gracias**
 спасибо **dank je** **tapadh leat**
 laaletai lava **gracias** **ESKERRIK ASKO**
 vinaka **gracias** **gracias**
bedankt **hvala** **mauruuru** **mochchakkeram**
 enkosi **dziękuję** **agat**
obrigado **sukriya** **kop khun krap** **taiku** **go raibh maith agat**
merci **arigato** **tak** **dakujem**
THANK YOU **merci** **شكريا** Schukria
 sagulun **merci** **merci** **merci**

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