

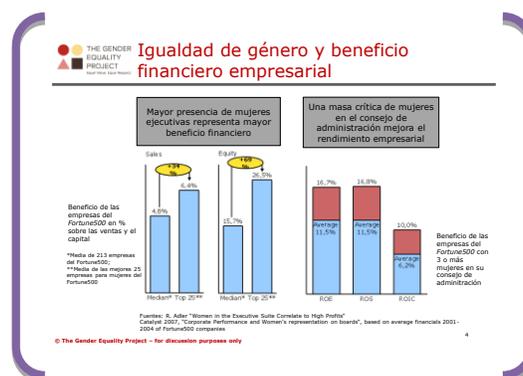
El impacto de la igualdad de género en la productividad y la competitividad de las empresas

Cuando iniciamos las reflexiones sobre la realización del Primer Foro Regional observábamos la necesidad, como Comunidad de Sellos de Igualdad, de trabajar sobre cuál es el impacto de la igualdad de género en la productividad y competitividad de las empresas. Nos hacíamos las siguientes preguntas: *¿la igualdad mejora la productividad? ¿Qué dimensiones presentan mayores impactos, avances o aumentos? ¿Qué noción de competitividad tienen las empresas de la región? ¿Se puede analizar la competitividad desde un sentido amplio incluyendo la competitividad social, la mejora de la percepción de los consumidores, los derechos humanos, otros?* Así mismo observamos que el análisis entorno a estos temas no se ha profundizado. Por el contrario, nos encontramos con la dificultad de identificar especialistas con aportes teóricos sobre este tema.

Con el objetivo de abrir el debate y de intentar comenzar a responder estas preguntas invitamos a dos investigadoras y especialistas de organizaciones de Europa que realizaron un aporte muy enriquecedor.

Djemila Zouyene de Gender Equality Project (GEP) siguiendo a *The Global Gender Gap Report 2011* de *World Economic Forum* nos planteó que los países con menor índice de disparidad entre los géneros, Suecia, Dinamarca e Islandia eran los que poseían un mayor índice de competitividad global además de los mayores PIB per cápita del mundo.

En esta misma línea destacó que según la revista *Fortune500*, en un estudio realizado en 213 empresas, se ha comprobado que existe un mayor beneficio financiero cuando hay una mayor presencia de mujeres ejecutivas. En concreto cuando hay más de 3 mujeres en los Consejos de Administración la mejora es notoria en términos de rendimiento empresarial. Así mismo, a mayor diversidad se constata una mayor capacidad de la empresa para superar una dificultad económica. Según los datos aportados por la investigadora la inclusión de al menos un 10% de mujeres en cargos de alta dirección reducía en un 50% los riesgos puesto que, según la autora, el liderazgo gerencial ejercido por las mujeres es más cauteloso y los riesgos asumidos son más “conscientes”.



Seguendo este argumento de los estilos gerenciales, Zouyene planteó que estudios globales destacan que las mujeres aplican mucho más frecuentemente 3 de los 4 rasgos para una buena conducción de grupos y liderazgo, que son: estimulación intelectual, la inspiración, la toma de decisiones de manera participativa y claridad en las expectativas así como en las recompensas. Para mayor información véase su [presentación](#).

La ponencia *"Igualdad de Género y la Perspectiva 360°"* dictada por Paloma Muñoz Quick del Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR) giró entorno al enfoque 360. Este es una aproximación holística a los derechos humanos, en línea con los múltiples componentes que forman el índice de desigualdad de género del IDH: la educación, la salud y el sustento. La Sra. Muñoz señaló que esta perspectiva holística de 360° contribuye a garantizar la igualdad no sólo en el lugar de trabajo, sino también en la sociedad en general. Aunque las condiciones de la mujer en la región han mejorado en los últimos años, es evidente que todavía queda mucho por hacer. El cumplimiento de los derechos humanos y la capacidad de las empresas para ir más allá del cumplimiento de los derechos de una manera que ayude a garantizar la productividad y la competitividad es central, y destacó que este equilibrio ha sido planteado por Michael Porter y Mark Kramer de Harvard Business School, en su famosa formulación de "Creación de Valor Compartido."

Para continuar con las reflexiones en torno al impacto de la igualdad de género en la competitividad y productividad de las empresas contamos con la presencia de Ximena Varón (Jefa de Responsabilidad Social de la empresa Nuvo-Tupperware de Uruguay) quien destacó en su [ponencia](#), que con el Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género el impacto es favorable en la empresa en dos aspectos:

- a) A nivel de cultura organizacional donde se observa un incremento en la motivación y compromiso del personal con la empresa, mejora en las comunicaciones internas, mayor probabilidad de retener personal con talento y un trabajo más cercano con el sindicato ya que los objetivos de su intervención sobrepasan la temática de la remuneración.
- b) Y en cuanto a las empresas, estas observan un incremento de la calidad en las formas de organización interna (Sistema de gestión integrado: Calidad, SYSO, Equidad), así como una mejora de la imagen externa de la empresa y de su prestigio. Se promueven innovaciones en la gestión debido al incremento de la participación de las y los trabajadores y se profundiza en la estrategia de marketing donde las y los consumidores tienen una visión integral de las empresas y marcas favoritas.

Esta sesión de trabajo finalizó con las siguientes conclusiones:

- 1.- La inclusión de las mujeres en el mundo laboral aumenta la productividad. Hay estudios que avalan la incidencia y relación entre ambos aspectos.
- 2.- No solo aumenta la productividad y competitividad de las empresas, también hace a los países y sociedades más sostenibles e igualitarios.
- 3.- La diversidad en las empresas genera valor de alto impacto en los equipos y organizaciones.
- 4.- Las estrategias organizacionales necesitan reconocer y conocer la cultura donde se está inserta, reconocer los desafíos que las mujeres presentan y establecer sistemas de gestión que permitan medir procesos y reconocer falencias, medir impactos y encontrar áreas de mejora.