
Acta de la I Jornada sobre Excelencia Empresarial, RSE e Igualdad de Oportunidades:

Elisa Iniesta Pérez de Gracia
Ana María Julián Edo

Castellón, abril de 2013



I JORNADA SOBRE EXCELENCIA EMPRESARIAL, RSE E IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS. UNIVERSITAT JAUME I.

ORGANIZA: ESPAITEC Y EQUALITY MOMENTUM

La Consultora de Género Equality Momentum y Espaitec, Parque Científico, Tecnológico y Empresarial de Castellón, promovido por la Universitat Jaume I (UJI) y la Confederación de Empresarios de Castellón, han celebrado la primera Jornada sobre Excelencia Empresarial, RSE e Igualdad de Género. Su objetivo es *crear un foro de debate en el que empresas de la Comunidad Valenciana, profesionales de la RSE y la IOMH¹, Administraciones Públicas y Comunidad Universitaria, podamos compartir experiencias y debatir sobre modelos de empresas excelentes, que incorporan como elemento de rentabilidad la RSE y la IOMH.*

Con las ponencias realizadas y las aportaciones que desde la organización hemos ido recibiendo, *ex ante* y *ex post* a la realización de la misma, hemos confeccionado la siguiente Acta, con el objetivo de difundirla entre los y las participantes, y todas aquellas organizaciones o personas que estén interesadas en este apasionante modelo empresarial. Sirva este producto elaborado a partir de la experiencia y sabiduría de todas y todos los ponentes, que de manera generosa accedieron a compartir sus inquietudes y proyectos, sus resultados y avances, sus vicisitudes y caminos emprendidos.

I Jornada sobre Excelencia Empresarial, RSE e Igualdad de Oportunidades. (2013)

Programa.

¹ IOMH: Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.



Jornada **excelencia** empresarial, **responsabilidad** social e **igualdad** de género

Jueves 25 abril - 9.00 Sala Multiusos edificio espaitec 2 - info@equalitymomentum.com - 647119177

Equality Momentum y espaitec organizan una jornada para dar a conocer la importancia de implementar políticas de igualdad como estrategia enfocada a objetivos de calidad y excelencia empresarial.

9:00- 9.30 **Entrega material y acreditaciones**

9.30 - 9.45 **Presentación Jornada**

M^a Ángeles Fernández, Vicerrectora Fundaciones y Responsabilidad Social UJI TBC
Rafael Montero, Secretario Confederación de Empresarios de Castellón TBC
Paco Negre, Director General espaitec

9.45-11.15 **Mesa redonda “Igualdad y excelencia en la empresa de la Comunidad Valenciana. Quién, cómo y por qué”**

Moderadora Ana María Julián, Socia Fundadora de Equality Momentum y Secretaria de AIGCS

Eva Turanzo, Presidenta de Evap BPW Valencia

Rosa Sanchidrián, Directora académica Postgrado Universidad Europea Valencia.

Sandra Deltell, Directora de Auditorías de Price Waterhouse Valencia

Carmen Agut, Técnica de Recursos Humano, área de desarrollo personal Esmalglass

M^a José Sisamón, Directora Relaciones Externas Mercadona Castellón-Valencia Norte

Miguel Alayrach, Comunicación Asociación para Igualdad de Género de Castellón

11.15- 11.45 **Café networking**

11.45 - 13.15 **Mesa redonda “Empresas Iguales, empresas responsables. Paradigma de rentabilidad y bien común.”**

Moderadora Dra. María Jesús Muñoz Torres, Catedrática de Economía Financiera y Contabilidad.

Laura Chorro, Directora General de Familia y Mujer de la Generalitat Valenciana

Vicente Jimenez, Director Capital Humano de la Autoridad Portuaria de Valencia

Mar Mateu, Secretaria de la Comisión de Igualdad y Agente de Igualdad de Unión de Mútuas

Ana Ferrús, Área de Desarrollo de Negocio de S2 Grupo

Ana Company, Directora de la Fundación Florida de Florida Universitaria.

Elisa Iniesta, Socia Fundadora de Equality Momentum y Presidenta de AIGCS

13.15 - 13.45 **Ruegos y preguntas**

13.45 -14.00 **Clausura Jornada**

Laura Chorro, Directora General de Familia y Mujer de la Generalitat Valenciana

14.00 - 16.00 **Comida networking**

Organiza



Patrocina



Colabora



Acta de la I Jornada sobre Excelencia Empresarial, RSE e Igualdad de Oportunidades:

La Jornada comienza con la inauguración a cargo de de la Vicerrectora de Fundacions i Responsabilitat Social, Señora Maria Angeles Fernández, del Director General de Espaitec, Señor Paco Negre, y del Secretario General de la CEC, Señor Rafael Montero, mostrando todos ellos su respaldo a la iniciativa, y manifestando su deseo de que en la Comunidad Valenciana, las empresas sean pioneras en la aplicación de medidas de RSE e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, especialmente en momentos tan complicados social y económicamente como el que estamos atravesando.

A continuación, da la jornada técnica, estructurada en dos mesas redondas:

Mesa redonda “Igualdad y excelencia en la empresa de la Comunidad Valenciana. Quién, cómo y por qué” Modera Ana María Julián, Socia Fundadora de Equality Momentum y Secretaria de AIGCS. Ponentes:

- Eva Turanzo, Presidenta de Evap BPW Valencia
- Rosa Sanchidrián, Directora académica Postgrado Universidad Europea Valencia.
- Sandra Deltell, PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Socia responsable de auditoría en la zona de Levante.
- Carmen Agut, Técnica de Recursos Humano, área de desarrollo personal Esmalglass
- M^aJosé Sisamón, Directora Relaciones Externas Mercadona Castellón-Valencia Norte
- Miguel Alayrach, Comunicación Asociación para Igualdad de Género de Castellón

Mesa redonda “Empresas Iguales, empresas responsables. Paradigma de rentabilidad y bien común.” Modera Dra. María Jesús Muñoz Torres, Catedrática de Economía Financiera y Contabilidad. Ponentes:

- Laura Chorro, Directora General de Familia y Mujer de la Generalitat Valenciana
- Vicente Jiménez, Director Capital Humano de la Autoridad Portuaria de Valencia
- Mar Matéu, Secretaria de la Comisión de Igualdad y Agente de Igualdad
- de Unión de Mutuas
- Ana Ferrús, Área de Desarrollo de Negocio de S2 Grupo

- Ana Company, Directora de la Fundación Florida de Florida Universitaria.
- Elisa Iniesta, Socia Fundadora de Equality Momentum y Presidenta de AIGCS

Las distintas ponencias correspondientes a cada mesa redonda, quedan resumidas en la siguiente ACTA, que intentará recoger brevemente las exposiciones, planteando las principales ventajas y/o dificultades que se trasladaron durante la Jornada, con la vocación de aportar al tejido empresarial de nuestro entorno las experiencias y claves de empresas que, basándose en un modelo de excelencia en cuanto a la Responsabilidad Social, e incluyendo por ello mismo Planes de Igualdad que garanticen la búsqueda del equilibrio entre ambos sexos, son empresas referente en cuanto a rentabilidad y perennidad en un entorno tan complicado como el actual.

I Mesa redonda “Igualdad y excelencia en la empresa de la Comunidad Valenciana. Quién, cómo y por qué”.

Ponente: Eva Turanzo, Presidenta de Evap BPW Valencia



Breve CV:

- Socia directora de Instituto del Talento.
- Presidenta de la Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia (evap/BPW Valencia)
- Integrante de la Comisión Servicios y Tic's de la Cámara de Comercio de Valencia.
- Licenciada en Derecho, especialidad Empresa.
- Curso superior Jóvenes Directivos. ESADE- Group AUDIT.
- Acreditada en Consultoría Estratégica de Negocio por AVANZALIS Knowledge Associates.
- Consultora certificada en Innosense, herramienta colaborativa de gestión del conocimiento y de vigilancia competitiva.
- Durante más de 12 años, gerente de Fundación Anant.
- Conferenciante en distintas ponencias en temáticas de Innovación y Género y liderazgo Innovador

- Consultora en proyectos de planificación estratégica, innovación y desarrollo de políticas estratégicas de RRHH en sectores diversos.

Conclusiones:

Eva Turanzo ofrece en su ponencia la Rentabilidad de género como una herramienta competitiva. Valores como diversidad, integridad y profesionalidad están plenamente asumidos en el ámbito empresarial como motor y sustento para lograr el éxito, y nadie duda a estas alturas que son la clave para que las empresas sean competitivas y responsables en un modelo económico sostenible, ya que aportan innovación, ética y gestión competitiva a las organizaciones. Ello necesariamente implica la inclusión de todo el talento de la sociedad, y no cabe la posibilidad de dejar fuera a la mitad del mismo: el talento de las mujeres.

Sin embargo, a pesar de que sobre la teoría parece estar tan claro, en la práctica existen resistencias, en ocasiones visibles, y en ocasiones tácitas, que impiden que este modelo se consolide con naturalidad. Eva Turanzo propone herramientas como la SORORIDAD, término feminista que implica el hermanamiento entre mujeres como apoyo para conseguir propósitos, de manera que esa unión propicie una representación adecuada que visibilice a las mujeres como masa crítica, o más allá, como la mitad de TODO. Es el modo estratégico de poner en valor a las mujeres, ya que de forma espontánea no se está consiguiendo, debido a los fuertes obstáculos del arraigado sistema patriarcal (por ejemplo, tenemos una Brecha salarial del 17% - 21%; el 26% de la ciudadanía europea (1 de cada 4 personas) piensa que las mujeres no están preparadas para DIRIGIR; cuando los criterios de selección son puramente objetivos, las mujeres tienen mayor posibilidad de éxito, etc.). Estudios de indiscutible prestigio como los realizados por CERAM y Catalyst, avalan que las organizaciones con mujeres en puestos directivos obtienen claramente mejores resultados.

Parafraseando a Myrtha Casanova, Eva Turanzo sentencia que, si en el siglo XX el motor de cambio ha sido la tecnología, en el siglo XXI, sin ninguna duda, ese motor será LA MUJER.

Turanzo entiende que, desde Evap, organización empresarial de mujeres que ella preside, este es el objetivo a alcanzar, desde que en 1930 la Dra. Lena Madesin la fundara. Desde BPW, se promueve la interacción con iniciativas colectivas de hombres que se posicionen públicamente en pos de la plena igualdad y la no discriminación, ya que se considera que estos son compañeros naturales de viaje, y como tales, el avance ha de ser con ellos.

#####

Ponente: Rosa Sanchidrián, Directora académica Postgrado Universidad Europea Valencia.



Breve CV:

- Licenciada en Economía y en Empresa por la Universidad San Pablo CEU de Madrid y doctora en Economía por la UNED con dos directores, un catedrático de finanzas de la UNED y la Rectora de la Universidad Europea de Madrid “los intangibles y la calidad en las universidades: una propuesta de indicadores que miden el prestigio”, Máster en Economía y Tecnología.
- Comenzó su carrera profesional en auditoría financiera y después se involucró en la Universidad Europea de Madrid y ahora en la Universidad Europea de Valencia. Algunas de las responsabilidades relacionadas con el tema han sido: Directora de Calidad, Vicedecana de la Facultad de Economía y Derecho, Directora de la Escuela de Negocios IEDE y coordinadora de postgrado de la Escuela Universitaria del Real Madrid y de la Escuela de Ingeniería y Edificación
- Me defino especialmente como profesora de finanzas aunque llevo mucho tiempo en la gestión e intento compatibilizar participando en algún proyecto de investigación, y con alguna publicación siempre en congresos internacionales.
- Algún reto: premio de innovación docente 2007, participación en la ANECA como evaluador, crear el primer máster oficial que se imparte fuera de España, hacer crecer a mis estudiantes personal y profesionalmente....y el nuevo postgrado Acreditación Internacional en Consejos de Administración y Buen Gobierno de la Universidad Europea de Valencia como directora académica.

Conclusiones:

La Doctora Rosa Sanchidrián, directora de postgrado de la Universidad Europea de Valencia, relaciona la importancia de implementar políticas de igualdad como estrategia enfocada a objetivos de calidad y excelencia empresarial con los alarmantes indicadores en materia de porcentaje de mujeres en la dirección, desigualdad salarial, estudios de rentabilidad de género, tasas de abandono femenino de la carrera profesional, habilidades e inteligencia emocional etc. En esta línea, la Sra. Sanchidrián defiende las políticas de conciliación y la

formación como precursor de un cambio en la Sociedad. Lo que de verdad distingue a unas organizaciones de otras, no es si producen, venden u ofrecen servicios, si son nacionales o multinacionales, grandes o pequeñas sino si trabajan “pro” la Excelencia en la construcción de su marca. “Las buenas” son aquellas que han incorporado a la Dirección Estratégica un liderazgo transversal, a las personas la inteligencia emocional y el compromiso por la innovación, la eficiencia y la ejemplaridad y, especialmente han asumido el reto de la Calidad Total y la Excelencia.

Por eso, es importante disponer de modelos de referencia. El modelo EFQM de excelencia es una oportunidad más para visibilizar la estrategia y donde poner foco en la dirección cuando se quieren incorporar estrategias que promuevan la igualdad, el equilibrio en los equipos, el aporte de valor con profesionales que destaquen por el talento independientemente del género y sobre todo, cuando se quieren romper barreras. Ahora bien, y en este escenario ¿qué papel tiene la Universidad si tenemos en cuenta la gran responsabilidad que asume? Ante esta cuestión, la respuesta es que toda Universidad debe ser “el agente más importante del progreso social” (N. Mandela, Doctor Honoris causa por la UEV) en su triple misión e incorporar valores en los futuros profesionales. La Dra. Sanchidrián señala como la Universidad Europea que es un referente de calidad e innovación en la enseñanza universitaria en España, ha incorporado en sus planes de estudios la sostenibilidad, la internacionalidad y ha creado un programa especial de formación para la alta dirección con el objeto de sensibilizar y trabajar con la dirección de las empresas de la Comunidad Valenciana en la realidad de la rentabilidad de género. La incorporación de la mujer a la Universidad es evidente, sin embargo, los datos demuestran que decrece considerablemente el porcentaje de mujeres que asumen responsabilidades de dirección. Aunque la UE esté trabajando para que en el 2020 cambien estos datos, la realidad está muy alejada y es necesario que desde la Universidad se conciencie a los empresarios y empresarias. Por esa razón, el Postgrado Internacional en Consejos de Administración y Buen Gobierno de la UEV es un programa que a través de sus contenidos, incluir prácticas en consejos de administración y el perfil del profesorado ofrece una moderna visión de cómo debe ser el buen gobierno de las empresas del siglo XXI apoyadas en el talento con género. Un programa para la dirección y por la dirección que “remueve” comportamientos y decisiones, entrena y ofrece soluciones a una nueva forma de dirigir con foco en las ventajas de la diversidad en la dirección, no por temas de cuota, sino mostrando los estudios que evidencian el valor.

Como Conclusión, la Doctora Sanchidrián sostiene que la universidad debe tener un papel activo en la nueva sociedad y debe ser un espacio donde se enseña, se investiga y se debate con los grupos de interés temas de actualidad como este.

§§§§§§§§§§§§§§§§

Ponente: Sandra Deltell, PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. Socia responsable de auditoría en la zona de Levante.



Breve CV:

- Socia responsable de auditoría en la zona de Levante
- Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Alicante.
- Máster en Auditoría de Cuentas
- Programa de Desarrollo de Ejecutivos (Executive Development Program) por ESADE
- Miembro del Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC).
- Presidenta de la Comisión de Deontología del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de Valencia.
- Socia de PricewaterhouseCoopers, responsable del área de auditoría en las oficinas de Alicante, Valencia y Murcia. Cuenta con 16 años de experiencia en sectores como el sector Farmacéutico, Construcción, Productos industriales, Automoción, Seguros, Sector Sanitario, etc. y en clientes muy variados que comprenden desde grandes multinacionales a clientes de la pequeña y mediana empresa de la Comunidad Valenciana y la Región de Murcia. Ha desempeñado una activa participación como ponente e instructora en diversos cursos tanto internos como externos, entre los que destacan los relativos a Normativa Contable Americana (US GAAP) y Normas Internacionales de Contabilidad (IAS-IFRS), ejerciendo dentro de la firma como experta contable en esta materia, así como del Nuevo Plan General de
- Contabilidad en colaboración, entre otros, con COEPA, con la Asociación de la Empresa Familiar de Alicante, con ATECO, Fundesem, etc.
- Participa como instructora en el Máster de Auditoría del Centro de Estudios Financieros de Valencia y en el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de Alicante, Universidad de Valencia y otros.

Conclusiones:

Sandra Deltell en su ponencia, nos hace un interesantísimo resumen del estudio realizado en PwC sobre ¿Cómo gestionamos en PwC el talento femenino? El resultado de estudio arroja 5 barreras clave:

- A) Síndrome “mini – me. Para superar esta barrera, Sandra Deltell propone reforzar la importancia de los objetivos relacionados con las personas y con la retención del talento, analizar modelos de organización eficientes, realizar encuestas anuales para valorar los avances, promover las reuniones en horarios más conciliadores, y romper el mito de que el talento sólo se encuentra en las modalidades de organización del trabajo tradicionales.
- B) La falta de mecanismos flexibles de conciliación: en este sentido, la ponente explica las soluciones propuestas en su organización, tales como ampliar los programas de teletrabajo a todo el colectivo de profesionales a partir de la categoría sénior con experiencia o gerente, flexibilizar los horarios de entrada y salida, monitorizar a las y los profesionales que han solicitado reducción de jornada, supervisión sobre la adecuación de la carga de trabajo y la reducción de jornada, promover actos de reconocimiento y notoriedad para los profesionales que se han acogido a alguna medida de flexibilidad, y la eliminación de rigideces en el Modelo de Carrera PwC de manera que permita la retención del talento y el desarrollo de carreras profesionales adecuadas a las distintas circunstancias personales.
- C) El networking se produce sobre todo en cenas y actos fuera de horario laboral: las soluciones propuestas son varias, como promover que los socios con roles de liderazgo trabajen al menos en la mitad de sus proyectos con profesionales mujeres dándoles visibilidad, encuentros trimestrales con la alta dirección, propiciar la participación de mujeres en los cursos de liderazgo impartidos por la firma, etc.
- D) Falta de transparencia en los procesos de participación: en este sentido, el informe propone objetivizar los méritos para promocionar, garantizar la comunicación honesta sobre las posibilidades reales de promoción de director a socio, velar por la inclusión de un número razonable de mujeres en las candidaturas a roles de liderazgo, justificando objetivamente los casos en los que no se cumple dicha presencia, informar sobre el ratio partida de candidaturas por razón de género en asignaciones de roles de liderazgo, y establecer como objetivo la presencia del colectivo femenino en los distintos Comités y Comisiones de relevancia en la firma.

- Como conclusión, la Sra. Deltell anima a las mujeres a ser proactivas, mantener redes de colaboración, creer en sus posibilidades, y evitar ser rígidas en sus decisiones claves, ya que en función del talante con el que estas se adopten, sus posibilidades de éxito serán unas u otras.

Ponente: Carmen Agut, Técnica de Recursos Humano, área de desarrollo personal Esmalglass



Conclusiones:

En cuanto al Plan de Igualdad de Esmalglass, su exposición se centra en los **OBJETIVOS** y en las principales áreas de actuación. Como **OBJETIVOS**, destaca la Sra. Agut los siguientes:

- Garantizar en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Para ello, Esmalglass potencia todas las áreas de actuación de su Plan de Igualdad, pero en especial las MEDIDAS DE CONCILIACIÓN (protegiendo la lactancia, el descanso por maternidad a tiempo parcial, el permiso de paternidad, las excedencias, el teletrabajo, y en especial la aplicación de normas contra la Violencia de Género), la ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO (promoviendo la flexibilidad horaria, negociando la reducción de jornada, las vacaciones con personas con cargas familiares, y las licencias no retribuidas cuando estas son solicitadas).

Por último, Carmen Agut ha destacado el avance a la hora de promocionar a mujeres en el ámbito de la

Asistencia Técnica, tradicionalmente masculino, con unos resultados muy satisfactorios y unos niveles de profesionalidad óptimos, algo bastante atípico en el sector cerámico.

§§§§§§§§§§§§§§§§

Ponente: M^aJosé Sisamón, Directora Relaciones Externas Mercadona Castellón-Valencia Norte



Breve CV:

- Ha desarrollado toda su carrera profesional en Mercadona. Comenzó en el año 2002 dentro del Departamento de tiendas, posteriormente formo parte del Departamento de Administración.

- En la actualidad y desde Julio de 2007, es la Directora Provincial de Relaciones Externas de Castellón y Valencia Norte, que engloba las áreas de relaciones con la administración, asociaciones empresariales, instituciones y medio ambiente.
- Al igual que el resto de directivos de Mercadona su carrera profesional es fruto de la promoción interna, estrategia fundamental de la Compañía.
- Es Representante de ASUCOVA(Asociación de Supermercados Valencianos) en Castellón; miembro del Comité Ejecutivo y de la Junta Directiva de CEC; Vicepresidenta de la Comisión de Comercio en CEC; miembro la Comisión de Comercio Interior del Pleno de la Cámara de Comercio de Castellón; Vocal del Patronato de Universidad y Empresa de la UJI; Miembro del Pleno de la Cámara de Comercio de Castellón.

Conclusiones:

La ponencia de María José Sisamón hace referencia al modelo de calidad de la empresa Mercadona, y a como esta organización empresarial concilia el cumplimiento de una obligación legal y el logro de una mayor rentabilidad, a la hora de promocionar en el seno de su empresa la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y de implementar las políticas de igualdad que figura en su Plan de Igualdad.

En cuanto al modelo de Mercadona, se trata de una empresa con capital exclusivamente español, con una plantilla formada por 74.000 trabajadores y trabajadoras, y con una filosofía laboral de contratación indefinida. Todo ello hace que, analizando los datos desagregados por sexo, nos encontremos ante resultados tan impactantes como que el porcentaje de trabajadoras de Mercadona que decide ser madre es dos veces y media más que la media española.

El primer Plan de Igualdad de Mercadona se firmó el 17 de Diciembre del 2009, y tiene una vigencia de 4 años. Su Objetivo principal es garantizar la igualdad y la objetividad en las siguientes áreas de Acceso en el empleo, Contratación y clasificación profesional, Promoción, Formación, Retribución, Salud laboral y Conciliación de la vida. Para ello, su compromiso es, además de cumplir con la normativa, evitar estereotipos de género en la selección, contratación y promoción de personal. Su máxima:

Igualdad = Equidad interna = Mejor candidata/o.

Para ello, se fomenta el intercambio de tareas tradicionales, la objetividad y la valoración de méritos, y se plantean objetivos como los de conseguir una paridad real en todas las tareas y categorías profesionales, estén previamente feminizadas o masculinizadas. La empresa, apuesta también por la formación en igualdad de trato y de oportunidades del personal directivo, y por informar a la plantilla de las medidas de conciliación de vida familiar y laboral, exponiendo en los tabloneros de anuncio de los centros una hoja informativa que recoge tales medidas. Así, Mercadona supera las medidas legales, con medidas voluntarias como aumentar hasta 5 años el tiempo de excedencia para el cuidado de hijos o hijas menores, o aumentar el tiempo de excedencia para el cuidado de familiares dependientes, hasta 2º grado de consanguinidad, hasta que cese la causa, o hasta un tiempo máximo de 5 años. También otorga permisos no retribuidos, por el tiempo imprescindible, para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, o para los trámites de las adopciones internacionales. Y además, proporciona ayuda psicológica para las víctimas de violencia doméstica, que lo soliciten.

Por último, su compromiso para erradicar la Violencia de género en el ámbito laboral, consiste en prevenir, y en su caso sancionar, el acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral. De hecho, en su Convenio se prevé la máxima sanción (despido), para las faltas graves de respeto, el acoso laboral, el acoso sexual o por razón de sexo, así como a las denuncias falsas de acoso.

§§§§§§§§§§§§§§§§

Ponente: Miguel Alayrach, Comunicación Asociación para Igualdad de Género de Castellón



Breve CV:

- Es Licenciado en Documentación por la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid. También es Licenciado en Periodismo por la misma Facultad y Universidad, y Máster en Investigación Aplicada en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía por la Universitat Jaume I de la UJI.

- Tiene formación en innovación para la mejora de la competitividad, dirección de proyectos, responsabilidad social corporativa, planificación estratégica, gestión de recursos humanos y comunicación empresarial.
- Es miembro fundador de la Asociación de Igualdad de Género de Castellón y ha trabajado en distintas multinacionales como Johnson&Johnson, en sus divisiones de Medical y LifeScan como auditor interno, responsable de calidad y aplicando proyectos de mejora y excelencia.

Conclusiones:

Miguel Alayrach defiende, desde el primer minuto de su intervención, la vinculación natural entre RSE, políticas de igualdad y rentabilidad empresarial. Para ello, es imprescindible nos dice, que estas políticas sean diseñadas, ejecutadas y evaluadas con un criterio profesional. Tras un recorrido por los fundamentos de la RSE, la define como una oportunidad para la mejora de beneficios de la empresa, que ayuda a construir una sociedad más justa y eficiente y que garantiza, con la inclusión de la igualdad de oportunidades, mayores niveles de cohesión social.

El Sr. Alayrach profundiza en su ponencia, en una idea potente y que viene a concluir esta primera mesa redonda: las razones para apostar por la igualdad en el entorno empresarial son muchas y diversas, lo cual hace que en realidad, no haya ninguna razón para no tener el propósito empresarial de conseguirla en todas y cada una de las organizaciones que pretenden ser una referencia a nivel de excelencia y sostenibilidad. Las áreas concretas de actuación deben ser, según Alayrach, las de Corresponsabilidad, Diversificación profesional (participación de mujeres en actividades que estén subrepresentadas), Inclusión social y atención a víctimas de violencia de género, Mayor participación de mujeres en niveles directivos y Consejos de administración e Investigación, inversión y gestión en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Y las fases, según la propia LOI, serían las siguientes: Iniciativa (objetivos de RSE), Compromiso (parte de la dirección), Diagnóstico (auditoría de género), Programación (acciones y cronograma), Información (a toda la empresa del Plan de Igualdad), Implantación y Seguimiento (se inician las acciones) y Evaluación (revisión con los indicadores).

El Sr. Alayrach también nos propone un recorrido por la Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad en empresas, elaborada por la Generalitat

Valenciana y termina su intervención valorando los costes y beneficios de la implantación de los Planes de Igualdad:

Costes de personal (tiempo dedicación) + costes correctores de discriminación (promoción, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo) son INFERIORES a los BENEFICIOS, que son: Reducción de costes operativos (optimización RR.HH de la empresa), Disminución del absentismo laboral (mejor ambiente), Disminución rotación de trabajadoras (mejores condiciones), Mejora del desempeño financiero: aumenta la calidad y la productividad (equipos mixtos más productivos), Mejora de la imagen de marca y reputación (cumple legalidad), Incremento de la diversidad y Mayor oportunidad de contratar/retener personas talentosas. El ponente concluye con la siguiente idea en clave de RSE: LAS EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES QUE INTEGRAN PLANES DE IGUALDAD DISPONEN DE UNA VENTAJA COMPETITIVA EN EL MERCADO.

~~~~~

## **II Mesa redonda “Empresas Iguales, empresas responsables. Paradigma de rentabilidad y bien común.”**

La moderación de la mesa estuvo a cargo de la catedrática de finanzas y contabilidad de la Universidad Jaume I, la Sra. M<sup>a</sup> Jesús Muñoz Torres, quien hizo una fantástica presentación de los objetivos de la mesa, que en términos coloquiales se traducen en la creación de valor para todas las personas. En terminología anglosajona podríamos hablar de “*ciudadanía corporativa*” como aquella que es capaz de provocar unos índices de estabilidad y cohesión, que producen un entorno favorable para el desarrollo empresarial. Las organizaciones son y representan al fin y al cabo la ciudadanía de la sociedad, por tanto compartir valor entre toda la sociedad, es clave para que trabajadoras, consumidoras y miembros de la sociedad, participen en igualdad de condiciones en esa creación de valor para todos los stakeholders.

La Sra. Muñoz Torres hizo hincapié en el papel de la Universidad como transmisora de conocimiento y valor a la sociedad, y en la necesidad de poner en práctica la responsabilidad individual como base necesaria para la construcción de la responsabilidad social empresarial fuerte y capaz de compartir valor entre toda la sociedad.

~~~~~


Ponente: Laura Chorro, Directora General de Familia y Mujer de la Generalitat Valenciana



Breve CV:

- Es Diplomada en Magisterio Infantil.
- Ha formado parte, desde muy joven de la actividad política, habiendo sido Concejala de Juventud del Ayuntamiento de Alicante.
- Además ha sido Directora Gerente de la Fundación del Voluntariado y la Solidaridad de la Comunidad Valenciana y actualmente es la Directora General de Familia y Mujer de la Generalitat Valenciana.

Conclusiones:

La Sra. Laura Chorro comienza su exposición conectando la responsabilidad social con el bienestar social que genera y que ha de perseguir cualquier sociedad. Hizo hincapié en que la igualdad efectiva no solo es un derecho fundamental en un Estado democrático sino que además supone una ventaja competitiva, que las Administraciones Públicas y en concreto la Generalitat Valenciana tiene la obligación de garantizar en una sociedad que se presume de primer orden. Para ello la Sra. Chorro señaló que había que hacer uso de los instrumentos legales, entre los que destacan La Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat para la igualdad entre hombres y mujeres (pionera en su momento a nivel autonómico) y la LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de sus desarrollos en los diferentes planes integrales de la Administración Pública, para llevar a cabo los objetivos de aquellas. Como respuesta a esa legislación nos encontramos con los planes cuatrienales, en concreto actualmente, en el IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2014, que a través de 42 objetivos y 244 acciones, trabaja todas las áreas que hacen referencia a la igualdad entre mujeres y hombres:

- Transversalidad de género en las políticas públicas.
- Mujer y toma de decisión.
- Imagen, medios de comunicación y tecnologías de la información y comunicación.
- Educación, cultura y deporte.
- Empleo, formación y economía social.
- Salud, atención a la diversidad, inclusión social.

- La consecución de estos objetivos va a garantizar la calidad de todas las áreas a las que hace referencia y por tanto avanzar en la igualdad con un claro efecto positivo en la sociedad. Aunque Laura Chorro ha reconocido los avances, ha señalado que todavía queda mucho por hacer, lo que nos obliga a seguir trabajando en la igualdad de oportunidades.

- El visado de igualdad. Las áreas que se exige trabajar en los Planes de Igualdad de la Comunidad que quieran acceder al *visado de igualdad* son: acceso al empleo, conciliación, clasificación profesional, formación, retribuciones, salud laboral y comunicación y lenguaje no sexista, y ofreció el dato que desde el 2008 actualmente existen 151 planes de igualdad visados operativos en la Comunidad Valenciana.
- El premio *Empresas sabias*, con dos convocatorias dirigidas una a empresas privadas de menos de 250 trabajadores y otra a plantillas superiores a 250.

La Sra. Chorro concluyó haciendo referencia al premio *Yo también concilio*, dirigido a jóvenes universitarios y universitarias que se planteen introducir medidas de igualdad y conciliación en proyectos de emprendimiento empresarial, haciendo hincapié en la importancia de que la pequeña empresa, introduzca criterios de responsabilidad social, igualdad de manera transversal y el voluntariado cooperativo, en la gestión de sus recursos, para que puedan mejorar su situación y su competitividad.

Ponente: Vicente Jiménez, Director Capital Humano de la Autoridad Portuaria de Valencia



Breve CV:

- Ingeniero Técnico Industrial y Licenciado en Derecho. Master en Gestión Portuaria y Transporte Intermodal y actualmente director del Área de Capital Humano de la Autoridad Portuaria de Valencia.
- Miembro de la comisión que elaboró y acordó el Plan de Igualdad de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y en este momento formando parte de la Comisión Nacional de Seguimiento del Plan de Igualdad de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Conclusiones:

La ponencia del Sr. Vicente Jiménez se estructura en dos partes bien diferenciadas: una exquisita explicación acerca de lo que es una Autoridad Portuaria, profundizando obviamente en la de Valencia, y a continuación una exposición sobre la implantación de su Plan de Igualdad.

Autoridad Portuaria de Valencia: gestiona tres puertos, Valencia, Sagunto y Gandía. Casi el 70% del comercio exterior español utiliza el modo de transporte marítimo y el puerto de Valencia mueve el 45% del tráfico import-export. La APV es factor clave de competitividad territorial. El Plan de Igualdad de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias 2011-2015, con una vigencia de cuatro años, incluye medidas en las áreas de acceso al empleo, conciliación y corresponsabilidad, formación, promoción, retribución, comunicación y lenguaje no sexista, y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

En cuanto a la implantación del Plan de Igualdad en la Autoridad Portuaria de Valencia, el Sr. Jiménez aclara que a consecuencia de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, y de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se redacta el I PLAN DE IGUALDAD DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS, el cual tiene una vigencia de 4 años desde su firma (julio 2011 a julio 2015), y es de aplicación a toda la plantilla de Autoridades Portuarias y puertos del Estado. El diagnóstico de este IPI contempla, en el conjunto del sistema portuario, el porcentaje de mujeres y

desde el año 1998, destaca que el II Plan estratégico de RSC ya establecía el compromiso con la realización de un Plan de Igualdad. En el año 2003 se publica el I Código Ético. Los factores previos que contempla la empresa, para la realización del Plan de Igualdad, son el compromiso expreso de la Dirección, la creación de una Comisión de Igualdad *ex ante* a la redacción del Plan, integrada en Estatutos, compuesta por un grupo heterogéneo (colectivo sanitario, recepción, cadena de liderazgo, RRHH, jurídico, representantes trabajadores/as), la creación de una cuenta de correo, una formación previa, y la dotación de las herramientas control y seguimiento adecuadas. Por último, como factor previo, se propuso la realización de un diagnóstico.

La Sra. Matéu expone áreas del Plan, destacándolas principales acciones, como el Área de acceso al empleo (comenta acciones como el modelo de entrevista de aspirantes a puestos de trabajo y su difusión a la cadena de liderazgo, o el establecimiento de forma pública de las ofertas de empleo), el Área de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (aquí destaca el hecho de integrar preguntas en la EO 2010 referentes a igualdad, o la edición de un folleto de promoción de cargas familiares), el Área de clasificación profesional, promoción y formación (como el seguimiento de las desviaciones posibles en la composición equilibrada de ambos sexos en todas las categorías, o las actividades formativas en horario laboral y participación de toda la plantilla en la elaboración del plan de formación, entre otras), el Área de salud laboral (como el Protocolo de actuación en supuestos de Acoso en el ámbito laboral de UM), y el Área de comunicación (donde destaca la creación de un apartado propio en Ágora, la realización de una guía de lenguaje no sexista, la difusión interna, la revista digital y la difusión externa).

La ponente comenta también la interesante evolución de las mujeres en la cadena de liderazgo, y asegura que la igualdad se inserta en la gestión de la organización de manera transversal. En la actualidad el II Plan de Igualdad 2011-2013 se encuentra en fase de evaluación. En 2012 Unión de Mutuas realizó una encuesta de opinión, en la que la plantilla, además de opinar sobre el grado de satisfacción e implicación sobre temas relacionados con la empresa, el trabajo, o la cadena de liderazgo, también pudo opinar sobre el plan de igualdad y las iniciativas de carácter social puestas en marcha dentro del marco de RS, así como proponer medidas para las distintas áreas que conforman el Plan de Igualdad. Entre las medidas puestas en marcha por Unión de Mutuas destacan las medidas para la atención y cuidado de personas mayores y menores, la flexibilidad horaria, el cambio de turnos, o el teletrabajo. La Sra. Mar

Matéu subrayó la importancia de los planes de igualdad, como fuente de motivación para los trabajadores y trabajadoras, de incremento de la productividad y de retención del talento.

§§§§§§§§§§§§§§§§

Ponente: Ana Ferrús, Área de Desarrollo de Negocio de S2 Grupo



Breve CV:

- En la actualidad aporta sus conocimientos y experiencia en la empresa S2 GRUPO, trabajando en el área de Desarrollo de Negocio, específicamente en temas de innovación, formación, empleo y responsabilidad corporativa. Es Diplomada en Ciencias Empresariales y en Desarrollo Local por la Universidad de Valencia. Cuenta con más de quince cursos destacando el certificado de cualificación profesional de Formadora Ocupacional Nacional; Ética y Responsabilidad social Corporativa por la Fundación Étnor, y Promotora de Igualdad de Oportunidades de la Generalidad Valenciana. Su trabajo profesional se ha centrado en el área de la Formación, las Políticas Activas de Empleo y la Innovación, desempeñando puestos de dirección y gestión en diversas instituciones privadas y públicas.
- En materia de asociacionismo, es fundadora de la Asociación Profesional de Agentes de Desarrollo Local de la Comunidad Valenciana en el año 2002 y Vicepresidenta 2010-2012. Recientemente, Fundadora de la Asociación Española para la promoción de las Políticas Activas de Empleo y Cualificaciones, AFEMCUAL, constituida el pasado día nueve de abril de este año.
- Investigaciones: “Inserción laboral del alumnado egresado de la Formación Profesional en la Comunidad Valenciana. Curso 2006-2009”, e “Inserción laboral de los Programas de Cualificación Profesional Inicial. Curso 2008-2010.
- Publicaciones: “El empleo en la ciudad de Valencia y en su provincia: situación actual y perspectivas de futuro”. Diciembre 2010.

Conclusiones:

“Dadme un punto de apoyo y moveré el mundo”. Con esta cita mítica de Arquímedes, comienza la exposición de la Sra. Ana Ferrús. En primer lugar, representa a la empresa S2 Grupo, especializada en los servicios de gestión de seguridad informática de las infraestructuras tecnológicas, así como sus aspectos diferenciales: centro de servicios tecnológicos, servicios de explotación de procesos de misión crítica, monitorización y control de procesos, sistemas de gestión en tiempo real, desarrollo propio de suite de productos. La Sra. Ferrús, destaca que S2 Grupo, adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ha incorporado la gestión de la responsabilidad social y de igualdad en su organigrama y estrategia de manera natural, habiendo obtenido la UNE-EN ISO 9001, UNE ISO/IEC 27001 (Seguridad Información), UNE ISO/IEC 20000-1 (Gestión de Servicios TI), UNE 166002 (Gestión I+D+I), el sello de igualdad de la Comunidad Valenciana *Fent Empresa* y recientemente ha solicitado también el *Distintivo de Igualdad del Ministerio*, pendiente de resolución. El compromiso del personal de S2 con las políticas de igualdad y conciliación comienza en 1999, desde la convicción y la voluntariedad de una empresa mediana con una plantilla actual de 108 personas trabajadoras.

Entre las medidas implantadas y reflejadas en su Plan de Igualdad destaca la flexibilidad horaria en la distribución del tiempo de trabajo, el teletrabajo, acceso de las reuniones a través de video- conferencia, así como la ampliación y mejora de los permisos legalmente establecidos. Una de las medidas más valoradas es el seguro médico privado para personal y familiares, y otras no menos importantes han sido el plan de acogida de S2 grupo, la realización de una guía de lenguaje no sexista, el fomento del trabajo a tiempo parcial, la declaración de principios sobre el acoso sexual en el trabajo y la redacción del Protocolo para procedimiento en dichos supuestos, la formación y reuniones dentro del horario laboral, la política de luces apagadas y la extensión de la jornada de trabajo, entre otras. Actualmente S2 se encuentra en fase de evaluación del segundo año de su II Plan de Igualdad 2011-2014.

La Sra. Ana Ferrús ha subrayado que una de las garantías de éxito para la gestión de la igualdad en S2 grupo ha sido la voluntad de la dirección, así como la incorporación de capital humano especializado experto, además de la contratación de asistencia externa en materia de igualdad. S2 grupo cuenta con un código ético y de valores corporativos y la empresa participa constantemente por su actividad en acciones sociales relacionadas con el uso seguro de la tecnología. Tiene muy claro cuáles son las ventajas de realizar políticas de responsabilidad social e igualdad en la gestión de la empresa, y es que el capital humano es clave en su estrategia empresarial.

#####

Ponente: Ana Company, Directora de la Fundación Florida de Florida Universitaria.



Breve CV:

Licenciada en Dirección y Administración de Empresas. Es Orientadora Profesional, Consultora en Igualdad de Oportunidades y Género, Cooperativista, activista Solidaria, y Técnica en RR.HH. Estos perfiles los ejerce mediante sus cargos como Responsable de la Agencia de Colocación y como Directora de la Fundación Florida, como Responsable Área de Igualdad de Florida Universitaria, y como Directora de Área de Orientación e Inserción Profesional de FLORIDA GRUP EDUCATIU COOPERATIU.

Conclusiones:

La Sra. Ana Company ha comenzado su exposición señalando los variados motivos que una empresa puede tener en cuenta a la hora de realizar una gestión igualitaria. Los Planes de Igualdad y la incorporación de la diversidad en la gestión de los RRHH, no solo supone un tema de justicia social, sino que además los estudios demuestran mayor rentabilidad en las empresas. Según el estudio de investigación Bottom Line de Catalyst, las empresas donde las mujeres ocupaban puestos de alta dirección, el índice de retorno de la inversión fue superior en un 34% y el dividendo para las y los accionistas un 35% más que las que no.

La rentabilidad, por tanto es el motivo de más peso a la hora de elegir implantar políticas de igualdad en las empresas, así lo corroboran recientes estudios (WomenMatter de Mc Kinsey o Mujeres en puestos directivos de PWC). Las empresas que incorporan políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos sus ámbitos y en especial, en la gestión de los recursos humanos, además de reflejar un avance acorde a la transformación actual de la sociedad, obtienen ventajas de importante valor económico. Una de las razones más evidentes es que las políticas de igualdad garantizan el salario emocional, lo que supone ofrecer a las personas una vida óptima, para poder combinar la vida personal, laboral y familiar. Si esto se produce redonda en una mayor implicación, entusiasmo y rendimiento de las personas, menor rotación y más beneficios para la empresa, lo cual se traduce en la cuenta de resultados. La Sra. Ana Company ha subrayado el papel fundamental de la formación y sensibilización en igualdad en las empresas y su papel transformador en la

sociedad. Ha ofrecido datos significativos en referencia del estudio *La situación actual de las empresas en la Comunidad Valenciana, en el ámbito de la igualdad de oportunidades*, realizado por la Fundación Florida y presentado en el “1er. Congreso de Empresas Sabias”, donde se programaron actividades y medidas que garantizaran el impacto y la implantación de Planes de Igualdad en las empresas.

La Sra. Company, ha concluido su intervención señalando que intentando hacer empresas responsables conseguiremos hacer empresas iguales.

⌘⌘⌘⌘⌘⌘⌘⌘⌘⌘⌘⌘⌘⌘

Ponente: Elisa Inieta, Socia Fundadora de Equality Momentum y Presidenta de la Asociación por la Igualdad de Género de Castellón (AIGCS)



Breve CV:

- Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. Post Grado propio UNIVERSIDAD JAUME I Especialista en Auditorias de Igualdad. Máster Oficial Interuniversitario-Internacional en Igualdad y Género en el ámbito Público y Privado. Especialidad Políticas Públicas en el ámbito público y privado.
- Ha colaborado, entre otras, con la Unidad de Igualdad de la Universidad Jaume I, habiendo participado en la implementación del I Plan de Igualdad de la UJI de 2010 a 2012. También en la UJI ha desarrollado su labor como docente e investigadora.
- En su haber experiencial figuran diferentes relaciones laborales y /o profesionales entre las que destaca: la Universidad Jaume I, donde ha colaborado con la Unidad de Igualdad y la Fundación Isonomía, la Universidad de Vigo (diseño de formación para PDI), la Diputación de Castellón (Diseño de formación para personal funcionario), consultoras de RRHH, como Hybris Consulting, y varias empresas de la Comunidad Valenciana, realizando asesoramiento técnico y acompañamiento en la presentación de la documentación para acceder al Distintivo de Igualdad.

- Es además socia-fundadora de la Asociación por la Igualdad de Género de Castellón, donde actualmente ocupa la Presidencia.

Conclusiones:

La Sra. Elisa Iniesta, como socia fundadora de Equality Momentum, nos expone sus propuestas para que la implementación de políticas de igualdad redunde en una mayor rentabilidad económica, y obviamente, en un mejor clima laboral de la empresa. Equality Momentum, como consultora en el ámbito de la igualdad de género, ha participado activamente en el diseño y evaluación de planes de igualdad, así como en diseño y dinamización de formación básica y específica en materia de igualdad; La Sra. Iniesta sostiene que, las ventajas de aplicar e implantar medidas o políticas de igualdad en las empresas, consisten principalmente en que la rentabilidad de género se convierte en una herramienta competitiva, si la valoramos más allá de la obligatoriedad legal. Desde un punto de vista contable, la Sra. Iniesta, ha hecho hincapié en lo que las políticas de igualdad nos aportan: sobre la base de que todo lo que entra va al debe y todo lo que sale va al haber, ha ido exponiendo la justificación desde el punto de vista del saldo contable que genera para la empresa. Atendiendo a este símil, se podría afirmar que como entrada al DEBE tendríamos activos tales como Beneficios de contratación con Administraciones públicas, aprovecha y retiene el talento, mejora del clima socio-laboral, mayor estabilidad y rendimiento laboral mejorando la productividad, y disminución del estrés y aumentando la calidad de vida de toda la plantilla. Pero sobre todo, el hecho de trabajar bajo los parámetros de la excelencia, de aquellas organizaciones referentes por su equilibrio y bien hacer, el cumplimiento de la legalidad “haciendo de la necesidad virtud”, es decir, aprovechar lo que la ley te impone, como una oportunidad de hacer tu empresa más productiva y rentable, y nunca como un lastre que te restará competitividad. Solo las mentes empresariales avanzadas y con un claro perfil de liderazgo sostenible, sabrán valorar esta oportunidad de cambio como una mejora para sus organizaciones. Y como salida del HABER, tenemos obviamente que valorar que tomar esta decisión va a suponer un coste de adaptación a un modelo de empresa centrado no solo en la producción, sino en además en rentabilizar el rendimiento de los hombres y mujeres que trabajan en la misma, lo cual, si lo sabemos hacer, redundará siempre en una MAYOR PRODUCTIVIDAD.

Agradecimientos:

Queremos mostrar de una manera muy especial, nuestro más sincero agradecimiento al patrocinador de esta I Jornada sobre Excelencia Empresarial, RSE e Igualdad de Oportunidades, HOTELES CIVIS CASTELLÓN, por respaldar este proyecto y posicionarse al lado de las empresas socialmente responsables, sostenibles e igualitarias.

