

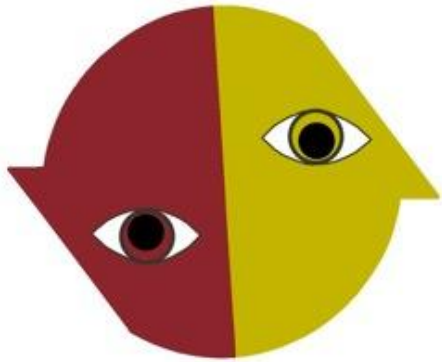
**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría
& Planificación

JORNADA EXCELENCIA EMPRESARIAL, RESPONSABILIDAD SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO

25/04/2013

Elisa Iniesta Pérez de Gracia





EQUALITY
MOMENTUM
Auditoría, Consultoría
& Planificación

Qué aporta un Plan de Igualdad

Todo lo que entra va al DEBE

- ▶ **Conocimiento** de la situación de la empresa desde la perspectiva de género: DAFO.
- ▶ **Cumplimiento** de los requisitos **legales**
- ▶ Beneficios en la **contratación de Administraciones Públicas.**
- ▶ **Satisfacción y motivación** del personal.
- ▶ Aumenta la **creatividad** y la **innovación**
- ▶ **Eliminación de los costes** generados por la discriminación de género



- ▶ **EL DEBE.**
Qué aporta



- ▶ **Mejor clima socio laboral.**
 - ▶ **Estilo de dirección:** novedoso, moderno y socialmente responsable que repercutirá fuera de la empresa (**corporate brand**) y dentro de la empresa (**employer brand**)
- ▶ La efectividad conciliación supone una **disminución del estrés** y una mejora de la **calidad de vida** de toda la plantilla.
- ▶ **Retención del talento** y del personal, desarrollo profesional y **estabilidad**, mayor **rendimiento y efectividad**.
- ▶ Medio de **comunicación corporativa**
- ▶ **Enriquece el desempeño profesional**



- ▶ **EL DEBE.**
Qué aporta:
La mejor **campana de publicidad gratuita** es la que hace el propio personal.

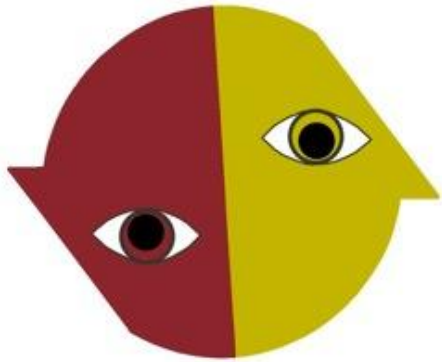
- ▶ “La diversidad conduce a un **mejor funcionamiento** de las compañías” Informe Tyson
- ▶ “Los consejos de administración con mayor presencia femenina tienen un **mayor nivel de actividad e independencia**” The Conference Board of Canadá
- ▶ “Las empresas que cuentan con un mayor número de mujeres en sus equipos de alta dirección, obtienen **mejores resultados financieros** que aquellas cuyos equipos gerenciales son totalmente masculinos”. Catalyst Inc.
- ▶ “**Reduce la depresión....** y mejora las relaciones laborales” IESE



▶ EL DEBE.

Qué aporta:
Rentabilidad





EQUALITY
MOMENTUM
Auditoría, Consultoría
& Planificación

Qué cuesta un Plan de Igualdad

Y todo lo que sale va al HABER

- ▶ El número de trabajadores y trabajadoras.
- ▶ El número de centros de trabajo.
- ▶ El conocimiento previo de la situación.
- ▶ Personal propio o externo.
- ▶ La utilización de ayudas o subvenciones.
 - ▶ Generalitat Valenciana
 - ▶ Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad
- ▶ De los objetivos que nos planteemos
 - ▶ Ambiciosos
 - ▶ Acordes con la realidad
 - ▶ De la rentabilidad que obtengamos



▶ **EL HABER.**
Qué cuesta



▶ **Cuánto cuesta no hacer un plan de igualdad? COSTE DE OPORTUNIDAD**

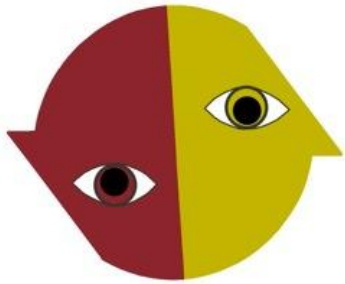
▶ **Costes generados por una utilización ineficiente de los recursos humanos.**

- ▶ **Peor adaptación al mercado** de la oferta de productos y servicios
- ▶ **Marketing social:** deja de mejorar la imagen y ética de su empresa
- ▶ La peor **campaña de publicidad** es la que hace el propio personal.
- ▶ Absentismo
- ▶ Siniestralidad...



▶ **Coste de oportunidad**





**EQUALITY
MOMENTUM**

Auditoría, Consultoría
& Planificación

Saldo contable

¿Queda a cero ?

- ▶ **Mejora el clima laboral** y el ambiente de trabajo
- ▶ Aprovecha y retiene el talento: reduce la rotación: genera **engagement**.
- ▶ **Reducción de la siniestralidad** laboral.
- ▶ **Reducir el absentismo** laboral.
 - ▶ “La prestación o la creación de facilidades en relación a los servicios de cuidado infantil tienen un impacto positivo sobre el absentismo laboral, reduciendo los días de baja en un 20 por ciento.” National Child Care Information Center
- ▶ Los PI son una fuente de **competitividad**



- ▶ Saldo contable





► Bibliografía

- La productividad en España en la Economía del conocimiento. Silvia Franch Ventura. UJI
- Beneficios y costes de los planes de igualdad. Ignacio Santacruz Ayo. UAB.
- La Igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas. Carmen Castro García y Beatriz Álvarez Tardío
- La incorporación del género en los informes de sostenibilidad. Presentación de la propuesta del GRI. Dra. Mònica Gelambí Torrell
- Guía de Responsabilidad Social Empresarial en la Pyme. Confederación de Empresarios de Málaga. 2007.



- ▶ Tyson, L. The Tyson Report on the Recruitment and Development of Non-executive Directors. 2003.
- ▶ Higgs, D. Review of the role and effectiveness of non-executive directors. 2003.
- ▶ Catalyst. The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity. New York: 2004.
- ▶ Decálogo Europeo para Empresas en materia de conciliación



- ▶ Bibliografía

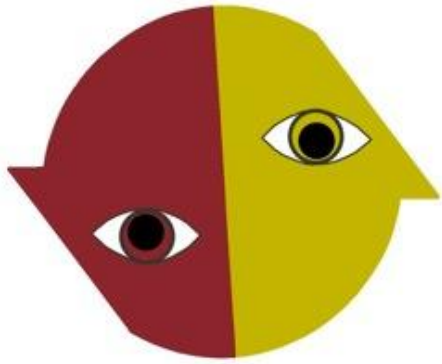


- ▶ Estudios realizados por el Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE sobre “Conciliación Vida Profesional y Personal” y por CEDE (Confederación Española de Directivos y Ejecutivos) sobre “Beneficios de Políticas Flexibles”
- ▶ 10 porqués para la igualdad. A la feina iguals. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya
- ▶ Diversidad de género y gobierno corporativo. Las mujeres en la dirección de las empresas. Petra Mateos.



- ▶ Bibliografía





EQUALITY
MOMENTUM
Auditoría, Consultoría
& Planificación

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

www.equalitymomentum.com