

Paridad de género: oportunidad de ser más competitivos en el mercado internacional

Mercedes Teruel Carrizosa

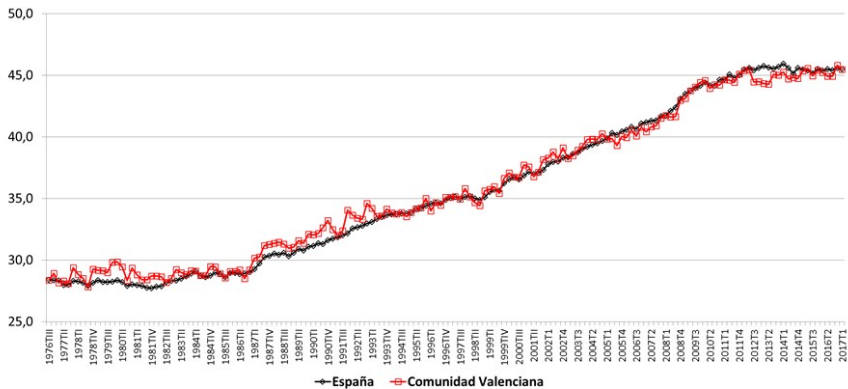
II Go Global

València, 7 Junio 2017

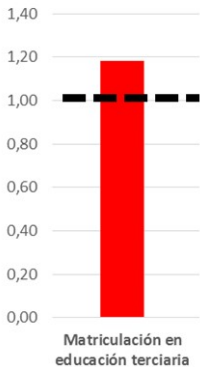
June 3, 2017

- 1 Introducción
- 2 Impacto de la diversidad de género
- 3 El contexto empresarial
- 4 Conclusiones

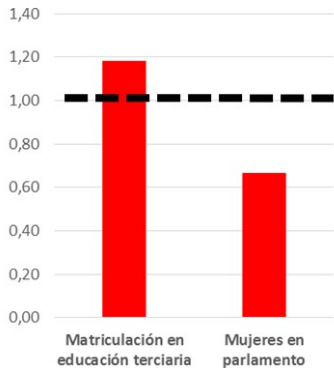
Porcentaje de mujeres ocupadas



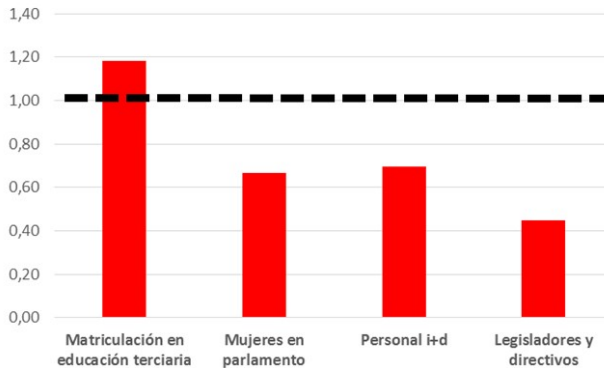
Fuente: Instituto Nacional de Estadística



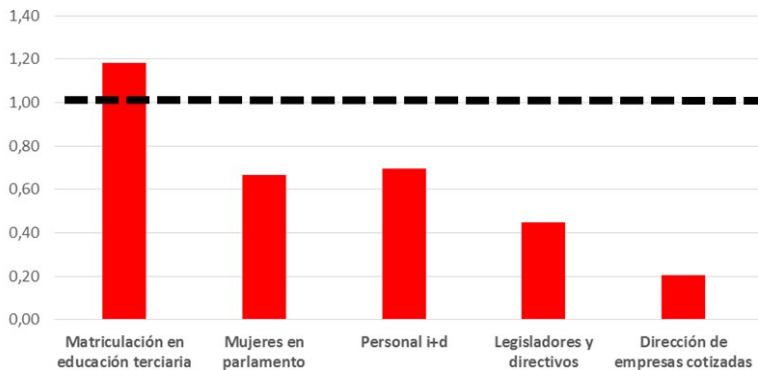
Fuente: World Economic Forum (2017): The Global Gender Gap report (2016)



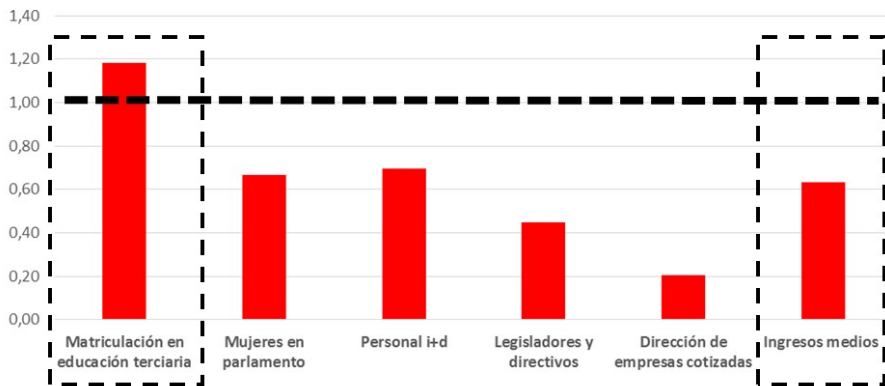
Fuente: World Economic Forum (2017): The Global Gender Gap report (2016)



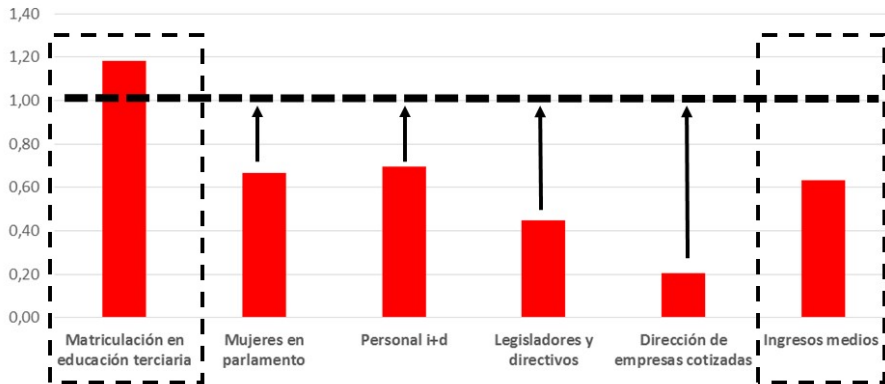
Fuente: World Economic Forum (2017): The Global Gender Gap report (2016)



Fuente: World Economic Forum (2017): The Global Gender Gap report (2016)



Fuente: World Economic Forum (2017): The Global Gender Gap report (2016)



Fuente: World Economic Forum (2017): The Global Gender Gap report (2016)

- Rango más amplio de habilidades, perspectivas y conocimiento relevante para las tareas. **Se evita la redundancia de conocimiento.**
- Diversidad de perspectivas => necesidad de **comunicar** => necesidad de **colaborar** y **repensar soluciones** => **+ innovación.**
- Mejor condiciones para generar nuevo conocimiento, transmitir información, y aprender => **+ creatividad** (Lawson, 1997).
- Mejor proceso **toma de decisión** => - riesgo crediticio (Bantel & Jackson, 1989; DeDreu & West, 2001; McLeod et al., 1996; Richard, 2000; Bassett-Jones, 2005).
- Beneficia tareas no estructuradas, novedosas y no rutinarias (Jackson, 1992) => **+ productividad** y **+ innovación**
- Mejora de la **opinión pública** de la empresa => **+ cotización** de acciones (Wright et al., 1995)

Teorías identidad social (Tajfel, 1978) y auto-categorización (Turner et al., 1987):

- A nivel individual => menor confianza (Chatopadhyay, 1999), frecuencia de comunicación (Zenger & Lawrence, 1989), compromiso (Tsui, Egan & O'Reilly, 1992).
- A nivel de grupo => menor cohesión (Terborg et al., 1976; Harrison et al. 1998), más conflictos y malentendidos (Jehn et al., 1997).
- Menor satisfacción y cooperación (Chatman & Flynn, 2001; Chatman & Sparato, 2005), mayor absentismo y rotación laboral (Jackson et al., 1991).
- Mala gestión de diversidad => menor productividad y menor calidad

3 modos de crecimiento que requieren diversidad:

- 1 **Desarrollo de nuevos productos:** know-how pero capacidad innovar.
- 2 **Expansión geográfica:** Creatividad, conocimiento y variedad de experiencia para planificar la expansión.
- 3 **M&A:** Conocimientos y habilidades que faciliten la integración.

¿Cómo ayuda la diversidad de género a conseguirlo?

Equipos con diversidad de género son más flexibles, más capacidad de generar nuevo conocimiento (McLeod et al., 1996) y de acceder a nuevos segmentos de mercados (Cox, 1994).

- Cultura organizativa = conjunto de valores compartidos por los miembros de una organización y dota de normas para el comportamiento de la organización.
- Gaertner et al. (1990) => Las organizaciones donde la **cultura de cooperación y trabajo de equipo** predominan, la diversidad de género tiene un efecto positivo sobre la empresa (Chatman & Barsade, 1995)
- Es un **mecanismo de control** (Deshpandé & Webster, 1989)
=> la cultura organizativa puede intermediar el impacto que la diversidad de género tiene sobre el comportamiento empresarial.

DIVERSIDAD: Diferencias de atributos entre individuos que pueden desenvocar en la percepción que un individuo es diferente a otro (Jackson, 1992; Triandis et al., 1994; van Knippenberg et al., 2004; Williams & O'Reilly, 1998).

IMPORTANCIA:

- **Equidad social**, continúan persistiendo las diferencias en el ámbito de STEM y cargos de alta responsabilidad.
- Ignorar las diferencias implica continuar olvidando las **aportaciones de las habilidades** de trabajar en equipos más diversos.
- La **cultura empresarial** y la **dirección de los RRHH** afecta al comportamiento empresarial (productividad => competitividad internacional)

Project ECO2015-68061-R: “Gender diversity as a determinant of the innovation: an analysis of the impact of the gender diversity on firm' innovation”



Unión Europea

Fondo Europeo
de Desarrollo Regional
"Una manera de hacer Europa"

Xarxa de Referència d'Economia Aplicada (XREAP)



**Generalitat
de Catalunya**

Paridad de género: oportunidad de ser más competitivos en el mercado internacional

Mercedes Teruel Carrizosa

II Go Global

València, 7 Junio 2017

June 3, 2017