

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

Mercedes Teruel Carrizosa

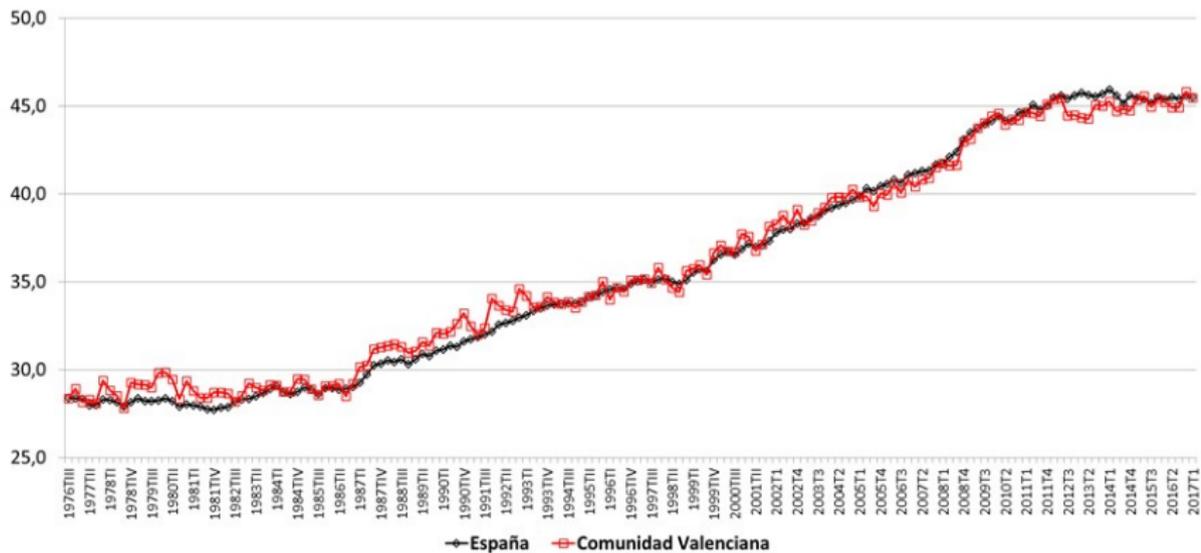
II Go Global

València, 7 Junio 2017

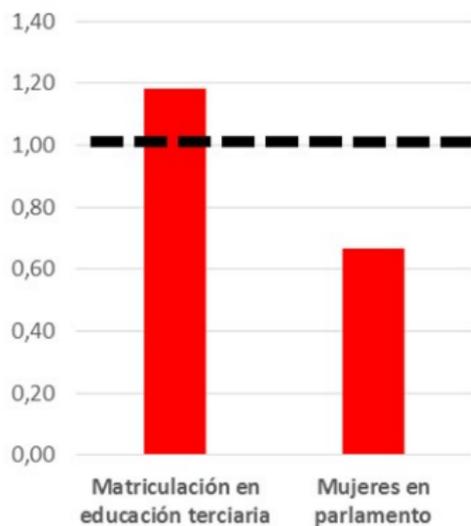
June 3, 2017

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

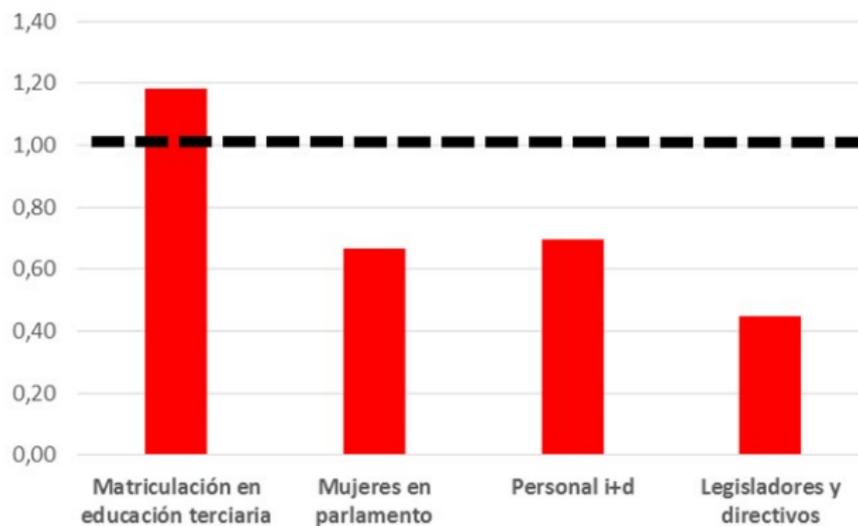
Porcentaje de mujeres ocupadas



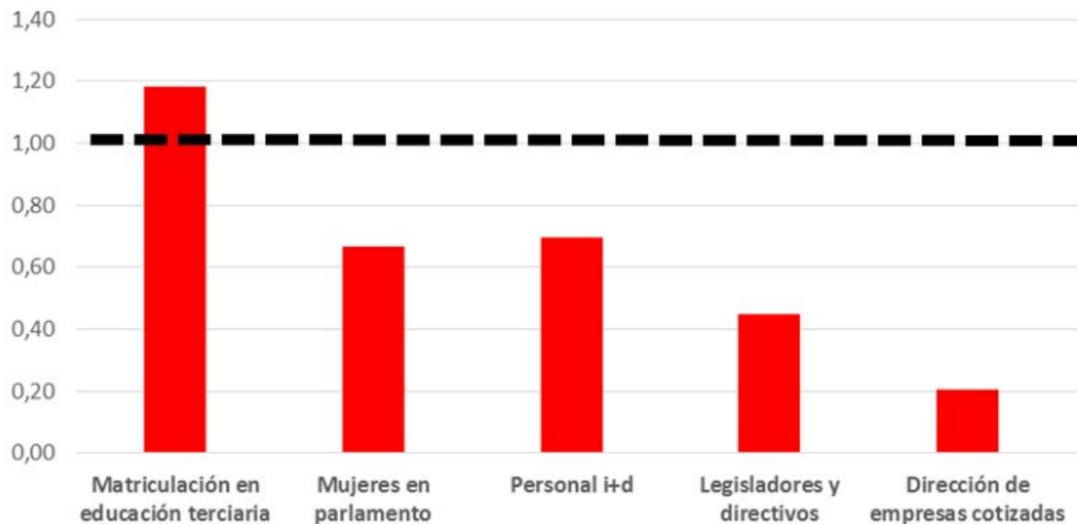
Fuente: Instituto Nacional de Estadística



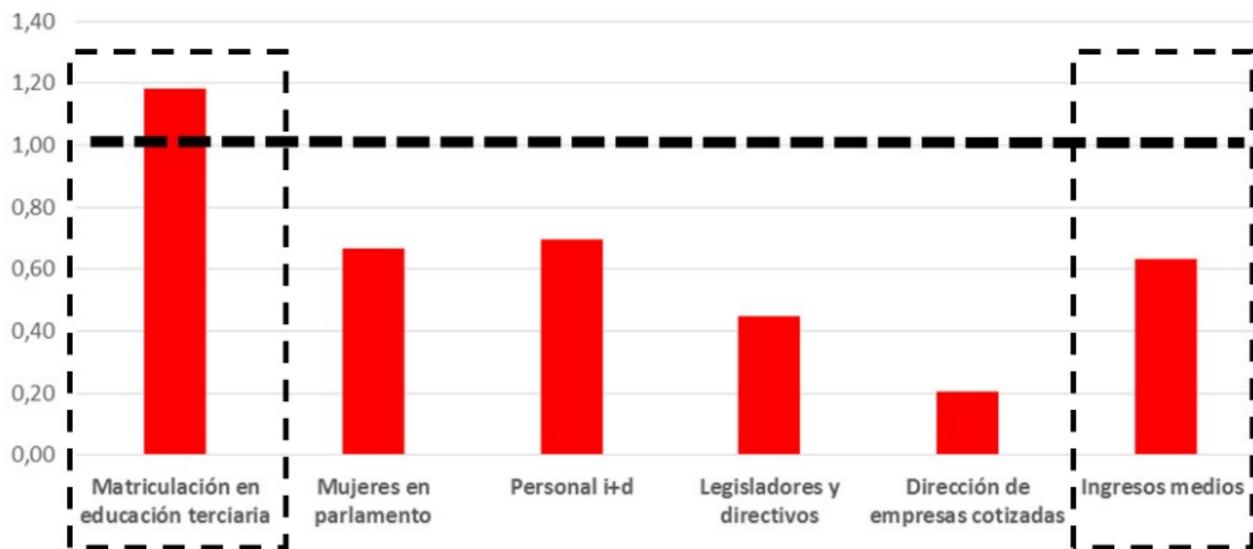
Fuente: World Economic Forum (2017): The Global Gender Gap report (2016)



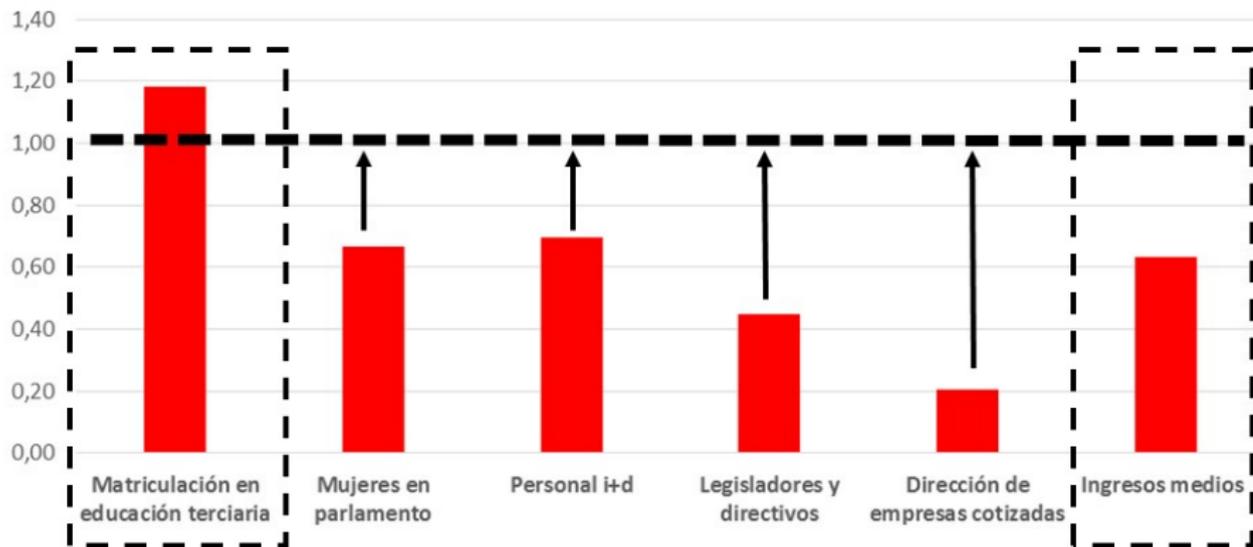
Fuente: World Economic Forum (2017): The Global Gender Gap report (2016)



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)

- 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)

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