

Metodologías para el Diagnóstico de la Igualdad de Mujeres y Hombres en las Organizaciones

Personas Vs Euros

- Cualquier empresa gestiona los euros, dispone de información permanentemente actualizada (contabilidad) y realiza un control continuo a través de indicadores (beneficio, rentabilidad...).
 - Ventaja: los euros son todos iguales.
- Pese a afirmar que las personas son su activo más valioso, pocas empresas las gestionan (al menos a nivel de registro y explotación de datos) de manera organizada.
 - Desventaja: todas las personas somos diferentes.



¿Gestionar la Igualdad?

- La igualdad se gestiona en el marco de la gestión de personal.
- La gestión de personal debe estar alineada con la gestión del negocio (indicadores económicos, de rentabilidad...).
- ¿Por qué no gestionar todo conjuntamente?: más eficiente, más consistente, más rentable.



3



Requisitos de la gestión de personas

- **Continuidad:** la gestión debe ser continua, al menos a nivel de registro de datos, y periódica revisión de indicadores.
 - *Mala práctica: obtención de datos PARA y SÓLO para elaborar un Diagnóstico.*
- **Integralidad:** la gestión de personas debe estar correlacionada con la gestión económica y de resultados, tanto en el análisis como en la responsabilidad.
 - *Mala práctica: a los mandos intermedios se les exigen resultados económicos, pero casi nunca relacionados con su personal (rotación no deseada, absentismo...).*



4



Indicadores: mapa

- Lo que no se registra, no se mide.
- Lo que no se mide, no se controla.
- Lo que no se controla, no se gestiona.

- Los **indicadores** corresponden a la **medición**, una medición de algo **concreto**, algo que se desea **gestionar** y, por tanto, **controlar**.
- Para que existan **indicadores**, debe existir un **registro**.



5



Indicadores: origen

- El origen de un indicador es la **necesidad** de **gestionar** algo.
- Si lo que queremos gestionar es la **igualdad**, habrá que determinar **qué queremos controlar y cómo medirlo**, y contar con **registro** de todos los datos.



6



Indicadores: modo de empleo en un diagnóstico

- Identificación **primera**:
 - Observación del valor obtenido en el indicador.
 - Desglose (si necesario).
- **Contraste** sobre el terreno (información adicional significativa).
- Identificación de las **causas**.
- Diseño de la **medida** (incide sobre las causas).



7



La importancia de medir también las variables de personal

- Tener un **conocimiento fiel y objetivo** (no basado en “impresiones”, sino en DATOS).
- Contar con **argumentos sólidos** para:
 - Decidir qué se puede y debe hacer (diagnóstico).
 - Convencer “hacia arriba”.
 - Comunicar “hacia abajo”.
- **Controlar y gestionar** (evolución antes-después).
- **Compararse** con el entorno.



8

El cuadro de mando

- Equivalente a un balance o cuenta de PyG, en términos financieros.
- **Sintético:** breve, fiel y significativo.
- **Homogéneo:** estructura mínima.
- **Periódico.**

2 tipos de indicadores

- **Generales:** son iguales para cualquier empresa.
 - Sin embargo, pueden ser diferentes porque cada empresa es diferente.
- **Específicos:** dependen de las variables que una empresa desee gestionar en cada caso.



Clasificación tradicional de indicadores

No conviene mezclarlos:

- De **proceso**: grado de avance de la medida.
- De **resultados**: realización de la medida.
- De **impacto**: (co)relacionados con la medida.
 - Son los que siempre deben figurar en el cuadro de mando.



11



Precauciones al calcular

- **No mezclar**: considerar la unidad de análisis adecuada.
 - Ej: desarrollo profesional “posible”
- **Masa crítica**: por debajo de cierto número de registros, el indicador deja de ser significativo
- **Relativo a la plantilla**: lo que hay que gestionar son las personas que están AHORA en la organización



12

Áreas de diagnóstico: Interno (1/2)

ÁREA	SUBÁREA
Plantilla	Distribución Horizontal
	Distribución Vertical
	Edad
	Diversidad
	Estudios
Contratación	Cargos de Responsabilidad
	Puestos con mayoría de hombres (>60%)
Condiciones Laborales	Estabilidad
	Tipo de Jornada
	ETT
	Política retributiva
	Equipamiento, Seguridad y Salud
	Medidas de conciliación
	Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo
	Cultura
	Horario

Áreas de diagnóstico: Interno (2/2)

ÁREA	SUBÁREA
Reconocimiento Profesional	Promoción
	Oportunidades de desarrollo profesional
Formación	Participación
	Acceso
Opinión	Discriminación
	Conciliación
	Selección
	Promoción
	Retribución
	Satisfacción

Áreas de diagnóstico: Externo

Compras	Diseño
Comercialización	Información del cliente
Precio	Publicidad
Comunicación corporativa	RSE en Igualdad

TASA RELATIVA: Un indicador realmente relativo a la plantilla (1/3)

- La Tasa relativa permite, con una sola cifra, comparar la situación de 2 colectivos diferentes en relación a alguna variable de estudio: promoción, selección...
- Ejemplo de situación: una promoción profesional en una empresa, para cubrir 4 plazas de en cargos de responsabilidad.
 - Mujeres: se presentan 10 candidatas, que obtienen 3 de los puestos.
 - Hombres: se presentan 2 candidatos, que obtienen 1 de los puestos.



TASA RELATIVA: Un indicador realmente relativo a la plantilla (2/3)

	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Candidaturas presentadas	10	2	10	10
Candidaturas exitosas	4	1	2	3
Posibilidad de éxito	40%	50%	20%	30%
Tasa relativa de éxito	0,80		0,67	

- Si restamos, en ambos casos obtenemos una diferencia de 10 puntos.



17



TASA RELATIVA: Un indicador realmente relativo a la plantilla (3/3)

- Para interpretar el valor del indicador se puede hacer la siguiente lectura: el éxito de las mujeres es 0,8 veces el de los hombres.
 - Si el valor es 1, significa que hay igualdad.
 - Valores menores que 1 y hasta 0 indican que las candidaturas de las mujeres han tenido menos éxito que las de los hombres (pese a haber obtenido más puestos de dirección en el ejemplo).
 - Valores mayores de 1, lo contrario.



18



Otro ejemplo de Tasa relativa

- Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres a la medida: reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)

	Mujeres	Hombres
Total con hijos menores de 8 años	23	30
Con reducción de jornada por esta causa	5	1
Tasa de acogimiento	22%	3%
Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres a la medida: reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)	6,52	

- Para interpretar el valor del indicador se puede hacer la siguiente lectura: la posibilidad de encontrar mujeres en esta situación es 6,52 veces la de encontrar hombres.

