

Marzo 2020

DESAYUNOS "TALENTO CONSCIENTE"

Negocios sostenibles, economía circular y social



Los Desayunos de Talento Consciente aspiran a reunir y divulgar el conocimiento de mujeres directivas, empresarias, emprendedoras y expertas acerca de las temáticas más relevantes en la actualidad.

Estos Desayunos, además de llevar a debate cuestiones como las nuevas tecnologías, la sostenibilidad, el liderazgo consciente y la economía social y circular, buscan conocer el con-

texto mundial desde la perspectiva de las mujeres que trabajan para favorecer la transición hacia el nuevo sistema de organización global.

En este periodo de transformaciones que afrontamos, ha llegado el momento de aprovechar todos los recursos a nuestro alcance y eso supone reconocer uno de los activos menos optimizados y más necesarios: el talento del 50% de la población mundial; el talento de las mujeres.

Participantes



Gema Díaz Real
Presidenta de SNIACE
S.A.



Lucila García Méndez
Subdirectora general en
SERES



Inés García-Pintos
Profesora de la Universidad
Complutense de Madrid

Transformación sostenible

En 2020 el modelo económico y social está experimentando profundas y rápidas transformaciones. En estas circunstancias las organizaciones y negocios cada vez son más conscientes de que para formar parte de estos cambios e integrar el nuevo sistema global, necesitan abrazar la sostenibilidad, tanto económica como medioambiental.

Gema Díaz Real, Lucila García Méndez e Inés García-Pinto han querido aportar su visión, criterio y experiencias personales y profesionales para ampliar nuestra mirada sobre esta gran transformación.

Las protagonistas del primer Desayuno de Talento Consciente de EOI han abordado el papel de la mujer y de la sostenibilidad en la transición hacia un nuevo sistema global.

Han hablado sobre los desafíos y oportunidades que plantea la inclusión de las mujeres en las empresas y la industria, la adopción de la sostenibilidad como motor de las actividades económicas e industriales y el liderazgo consciente.

La
sostenibilidad
ya no es una
opción



Industria y sostenibilidad

Gema Díaz del Real, presidenta de SNIACE Group, ha hablado sobre los procesos de transformación de la industria para convertir cada empresa en un negocio circular. La directiva ha expuesto que invirtiendo en Innovación y Desarrollo es posible aprovechar las oportunidades derivadas de la sostenibilidad medioambiental y lograr la integración total de los procesos productivos, consiguiendo convertir lo que antes eran residuos en nuevos productos que, además, son respetuosos con el medioambiente.

Sin embargo, ha matizado que las industrias todavía enfrentan el problema de la cogeneración de energía, que en la mayor parte de los casos se basa en la producción energética mediante vapor. La directiva considera que para superar esta limitación “es necesaria la apuesta de las instituciones y gobiernos por la investigación del almacenamiento de energía renovable”.

El segundo gran desafío del sistema industrial español es la competitividad de sus productos, que, “desarrollados en el entorno europeo dentro del cumplimiento de las normas ambientales, son débiles a nivel del comercio internacional frente a aquellos impulsados por productores globales no descarbonizados”.

Gema considera que “el ecologismo debe ser una tarea de todos y todas: de quienes consumen y de quienes producen”.



Lo más importante

“Para lograr industrias circulares, la corresponsabilidad global medioambiental es esencial”



Empleo

“El empleo industrial en Europa es el más estable y por cada puesto de trabajo crea 2,2 empleos secundarios”



Ideas y soluciones

“Transformar las industrias más contaminantes requiere inversión en I+D por parte de cada empresa, pero también por parte de los gobiernos”

“El propósito estratégico nos hace preguntarnos por qué cada empresa es necesaria en el mundo”

Lucila García, subdirectora de SERES

RSC y sostenibilidad

Lucila García Méndez ha explicado que las estrategias empresariales están cambiando: “Con la agenda 2030, en 2015, a las empresas se les asignó un nuevo papel basado en el hecho de que, como componentes relevantes de la sociedad, debían contribuir a cumplir con los retos globales, recogidos en el marco de los ODS”.

García Méndez indica que la adopción de este nuevo paradigma atiende a las bases de la supervivencia de las organizaciones, “ya que estamos en un momento en el que debemos tener en cuenta a todos los grupos de relevancia para la compañía y no hacerlo, genera riesgos. Además, están surgiendo ya grandes oportunidades de negocio derivadas de la responsabilidad”. Como parte de este nuevo camino, las empresas adoptan el **propósito estratégico**, que consiste en incluir la responsabilidad y el apoyo a la sociedad en los procesos de toma de decisiones.

La subdirectora de SERES matiza que “para completar esta transformación y generar un liderazgo consciente es muy importante trabajar con la alta gestión de las compañías, que desde estas esferas haya implicación real con el cambio y que se de ejemplo”. Sobre la diversidad en las empresas, García considera “esencial que vaya acompañada de la inclusión, ya que las mentes diferentes necesitan también sus espacios para crecer y enriquecer una empresa”.

Lucila señala que cuando se habla de diversidad e inclusión, se hace referencia a personas con diferentes estilos de trabajo y gestión, que no solo repliquen sin cuestionar lo que ya se hace en una compañía.



Diversidad + Inclusión + gestión = Talento e I+D

Algunos datos



- Según el *Better Business Better World Report* de la Business and Sustainable Development Commission, **hay 12.000 millones** de dólares asociados a oportunidades de negocio para las empresas a través del **marco de los ODS** relacionados con energías renovables o agricultura ecológica.
- El McKinsey Global Institute ha revelado que **la diversidad bien gestionada podría generar el aumento del 12% del PIB mundial**.

FINANZAS sostenibles



Inés García – Pinto ha expuesto que para empezar a hablar de finanzas sostenibles hay que tener en cuenta la relación entre ambos conceptos, que se basa en la necesidad de financiación de la sostenibilidad y en el hecho de que “los bancos invierten donde encuentran rentabilidad”.

La experta en finanzas sostenibles ha explicado que en un principio los bancos veían la sostenibilidad como una cuestión de reputación. Sin embargo, con el tiempo han tomado conciencia de que la crisis climática genera una serie de riesgos financieros que se han comenzado a tener en cuenta, como sus efectos sobre los activos y las infraestructuras de las empresas en las que invierten, sanciones a las que debe enfrentarse una compañía muy contaminante o las dificultades que pueden encontrar en el suministro de recursos no renovables que usan para llevar a cabo sus actividades... Y que estos elementos ponen en peligro el retorno de la inversión.

También se comienzan a localizar las oportunidades de negocio que ofrece la sostenibilidad y “ha surgido la necesidad de reorientar los flujos financieros hacia donde van a dar más rendimiento”. En función de todas estas circunstancias, la sostenibilidad ha pasado a formar parte de la toma de decisiones de las entidades financieras. Además, añade García-Pinto, “algunas organizaciones están más en la avanzadilla y han entendido que no se trata de financiar el cambio, sino de promoverlo; que ellas deben ser también parte de la solución”.

García – Pinto ha introducido los nuevos avances que se están llevando a cabo a nivel europeo, como el lanzamiento del Plan de Finanzas Sostenibles de la Unión Europea, que surge a partir de esta nueva perspectiva. La especialista ha añadido que “a partir de esta nueva aproximación –que parte del Plan–, surgen otras taxonomías equivalentes a la solvencia. Por ejemplo, las entidades más actualizadas ahora se preguntan qué es verde y qué no lo es.”

Respecto a la desventaja competitiva que puede generar la adopción de las normas medioambientales, Inés García-Pinto considera lo siguiente: “El problema es que las empresas no asumen el coste de la principal externalidad que existe, que es el cambio climático. La clave es que estamos pagando menos por algo que cuesta más, porque los *productos marrones* –no sostenibles– producen un coste que si se cobrara de forma íntegra sería más caro incluso que *los marrones*. Por eso yo abogo por penalizar *lo marrón* y apoyar *lo verde*.”

Algunos datos



– Según el Informe sobre EU Bond Standard de la Comisión Europea, para cumplir el Pacto de París **hace falta una inversión de 180.000 millones de euros al año hasta 2030.**

“La UE es
consciente de
que no solo
somos
responsables
del CO2 que
producimos,
sino también
del que
consumimos”



Mujeres, Tecnología y Educación

“Las pocas mujeres que actualmente ocupan puestos a nivel directivo y también en otros niveles con poder de decisión, no se encuentran en sectores relacionados con ciencia y tecnología”

Inés García-Pinto

“Debemos fomentar que la tecnología empodere a las mujeres. Es la educación lo que va a hacer que las niñas de la sociedad se vean capaces de estudiar estos ámbitos y dedicarse profesionalmente a su desarrollo”

Gema Díaz Real

Las tres especialistas coinciden en que la brecha de género, tanto económica como social, podría agravarse de forma exponencial durante los próximos años con la llegada de las nuevas tecnologías. El alcance de la igualdad se ve amenazado por las construcciones sociales y culturales sobre las que se sustentan las estructuras de nuestra sociedad. La educación es necesaria para derribar las ideas preconcebidas que marcan lo que se espera de las mujeres, y transmitir a las niñas y jóvenes que a través de la tecnología pueden ocupar el espacio que les corresponde en la sociedad.

“Es necesario hablar de que la remuneración en el futuro está asociada a la responsabilidad y la tecnología, y las niñas no están estudiando eso ni muestran interés por ello porque culturalmente no se les inculca.

También es importante que tengan referentes ¿Al final quién está al frente de las corporaciones tecnológicas?”

Lucila García Méndez

Conciliación real

García-Pinto, Díaz y García advierten que la conciliación conlleva el peligro de facilitar la vida a las mujeres para que puedan continuar replicando el rol que la sociedad les ha impuesto y que, además, puede generar la falsa ilusión de que otorga su espacio a la mujer en el mundo laboral.

Para evitar caer en “la trampa de la falsa conciliación”, las expertas creen que es necesario que se aplique de forma igualitaria para hombres y mujeres, y que pase por una reflexión sobre cómo nos organizamos en el hogar, comprendiendo y cambiando también los modelos de gestión de nuestras familias.



Así como las medidas de conciliación, Inés García-Pinto ve *otra trampa* en el concepto de la *formación para mujeres*: "Porque el problema no es que las mujeres no estén formadas, sino que no se les ofrece un espacio para el crecimiento. Las mujeres no dejan de ser directoras de empresas porque les falte formación sino porque no se les ofrece ese espacio."

El Programa Ejecutivo para Mujeres Directivas que impulsa EOI se basa en ese precepto y uno de los requisitos para la participación de las mujeres es que la empresa para la que trabajan se comprometa a ascender a la participante a un puesto de responsabilidad después de finalizar el curso.

"Al final, en la mayoría de los casos, las medidas de conciliación están contribuyendo a que las mujeres se aparten del ambiente laboral y, a que, por tanto, resulten más prescindibles"

Inés García-Pinto

"El 85% de las mujeres cambia su modelo de trabajo y se adapta cuando es madre mientras que, en el caso de los padres, se trata del 70%. Además, el 56% de las mujeres considera que para las que trabajan fuera de casa, tener hijos tiene un impacto "malo" o "muy malo".

Lucila García Méndez

"Las mujeres ya sabemos mucho sobre conciliación; quienes tienen que aprender sobre conciliación ahora son los hombres. Debemos revisar también las estructuras de nuestras relaciones familiares y debatir los estereotipos"

Gema García Real

¿Son las mujeres 'Diversidad'?

A menudo se engloba a las mujeres dentro del área de la diversidad, lo cual resulta llamativo, ya que los grupos considerados "diversos" son aquellos minoritarios en la sociedad, y las mujeres conforman la mitad de la población.

Sin embargo, los diagnósticos de las empresas determinan que, en gran cantidad de sectores profesionales, las mujeres son, efectivamente, grupos con presencia mínima o casi nula y por eso, son consideradas un "colectivo diverso".

Algunos de los sectores que presentan carencias de perfiles de mujeres son la industria, las infraestructuras y la tecnología. Lucila García ha señalado que la falta de diversidad – en general y en este caso de género – en el mundo tecnológico provoca enormes sesgos en la programación de los algoritmos que utilizan la Inteligencia Artificial y el Big Data.

Estos sesgos son replicados en proporciones infinitas, lo que, además de discriminar de forma masiva a través de un patrón, genera la pérdida de oportunidades para las

empresas, que inconscientemente se distancian de sus grupos de interés. Estas brechas son muy difíciles de corregir, ya que se encuentran en las bases sobre las que se está desarrollando el nuevo sistema global tecnológico. Un ejemplo de estos “puntos ciegos” que provoca la falta de diversidad en las organizaciones es el caso de las tarjetas bancarias emitidas por una entidad tecnológica, que daban más crédito a los hombres que a las mujeres, aunque tuvieran los mismos ingresos y el mismo código postal.

Talento consciente



“ QUIENES LIDERAN LAS EMPRESAS

no buscan la diversidad porque crean que deben actuar de forma justa, sino porque han comprendido que es una necesidad de su negocio. Esto se debe a que el 70% de su plantilla está formada por hombres, ingenieros, blancos, de una edad similar, y en su mercado, clientes y proveedores ya no son así. Ahora CEOs y líderes necesitan enterarse de lo que pasa en su negocio a nivel global ”

Lucila García-Méndez

Los “puntos ciegos” de las organizaciones respecto a sus públicos, que les generan pérdidas de confianza y de ventas, surgen de la falta de perfiles diversos –también entre las personas que toman las decisiones– y una innecesaria abundancia de perfiles que imitan los mismos patrones de liderazgo, lo que impide el dinamismo de las compañías y limita su capacidad de adaptación y de percepción del entorno.

Según las tres expertas participantes en el Desayuno de Talento Consciente de EOI, las compañías de éxito actuales están a la cabeza porque cuentan con perfiles diversos que perciben informaciones diferentes con las que es posible *rellenar* los puntos ciegos de las organizaciones y generar una visión global de su entorno. Estos perfiles también introducen otras dinámicas de funcionamiento en contraposición con aquellos que imitan y retroalimentan los mismos comportamientos de sus líderes y el resto de la plantilla.

Lucila, Gema e Inés coinciden en que el talento consciente surge cuando se cambia el lenguaje de las ofertas de trabajo, los caminos que se siguen en los procesos de selección y cuando las decisiones sobre contrataciones o ascensos –en especial para cargos directivos– no se toman desde la dirección unilateralmente o por parte de perfiles que imitan el patrón cuadrulado de la empresa.

Las expertas señalan que ese talento captado se optimiza cuando se crean espacios para que las personas con perfiles diversos aporten sus visiones, se expresen y se sientan respetadas. Después de eso, surgen candidatas y candidatos que antes no se encontraban y oportunidades para la empresa que antes ni se

imaginaban.

Las expertas recomiendan



Capitalismo consciente – libera el espíritu heroico de los negocios

John Mackey y Raj Sisodia



Business in the Community Annual Report 2019

Business in the Community- The Prince ´ s Responsible Business Network



Factfulness – Ten Reasons We ´ re wrong about the World – And Why Things Are Better Than You Think

Hans Rosling, with Ola Rosling and Anna Rosling Rönndlund,



Better Leadership Better World – Women Leading for the Global Goals

Business & Sustainable Development Commission – WomenRising2030

