

Hacia el liderazgo de las mujeres

Estrategias contra las brechas de género

MW Madrid
Ciudad
Corresponsable

ASISTENCIA TÉCNICA
17 de abril 2024

Contenidos de la sesión

- Conceptos
- Factores que contribuyen a la segregación vertical
- Herramientas para promover la equidad de género
- Desarrollo de habilidades para el liderazgo
- Estrategias para apostar por el cambio

Conceptos

Liderazgo tradicional Vs. Liderazgo de las mujeres

A la hora de establecer criterios para identificar las características que observamos en los liderazgos, podemos caer en la generación de **sesgos de género** para su definición.

Por lo tanto, es necesario establecer qué se ha entendido tradicionalmente por el término liderazgo. Decisión, autoridad, seguridad, determinación, racionalidad, independencia, competitividad, etc., son rasgos que siempre se han asociado al liderazgo asumido por los hombres y como única visión del mundo (androcentrismo).

En oposición, en los últimos tiempos escuchamos más la expresión “liderazgos femeninos”, que nacen para comparar lo que entendemos por un liderazgo de hombres contrapuesto a un liderazgo de mujeres, caracterizado por la empatía, la escucha, la comunicación, la asertividad, la cooperación, el cuidado, etc., rasgos característicos de las mujeres.

Sin embargo, cuando utilizamos estas terminologías, caemos en el uso de los roles y estereotipos característicos de los sesgos de género que hemos aprendido en nuestra socialización. Por ello, en esta sesión hablaremos del **liderazgo de las mujeres**, porque queremos visibilizar las brechas a través de la falta de representación de las mujeres en determinadas esferas del espacio público.

Datos

En el conjunto formado por las sociedades en España, la presencia de mujeres en los **consejos directivos** no supera el **25 %**.

La **presidencia** está ocupado por una mujer en el **18,39 %** de los casos y el de **dirección general** en un **14,49 %**.

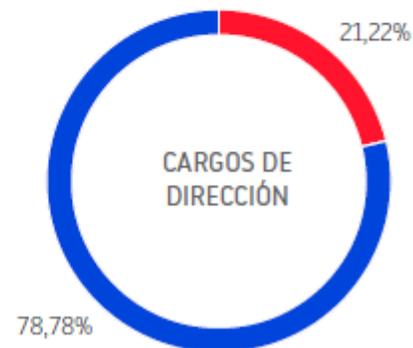
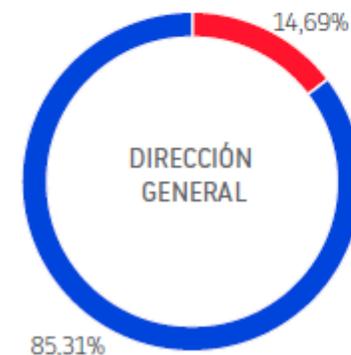
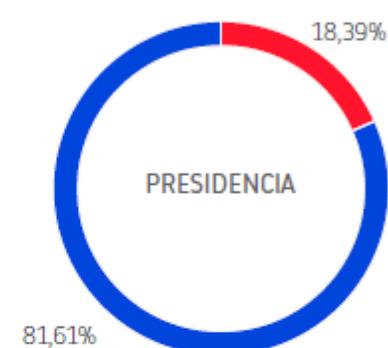
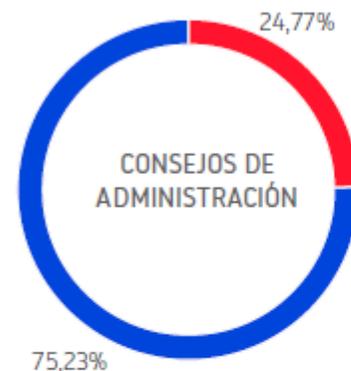
En los **Consejos de Administración**, la presencia de mujeres sigue siendo minoritaria: no supera el **25 %** para el conjunto de sociedades mercantiles y es del 14,01 % para las empresas sujetas a la Ley de Igualdad.

En las **empresas del IBEX**, la representación de las mujeres en los Consejos de Administración es más elevada y alcanzó el **37,60 %** en 2022.

Las **mujeres autónomas** representan el **34,13 %** del total.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA SEGÚN EL CARGO

● Mujeres ● Hombres



Informe sobre la [Presencia de las mujeres en la empresa española](#) de D&B.

Factores que contribuyen a la segregación vertical

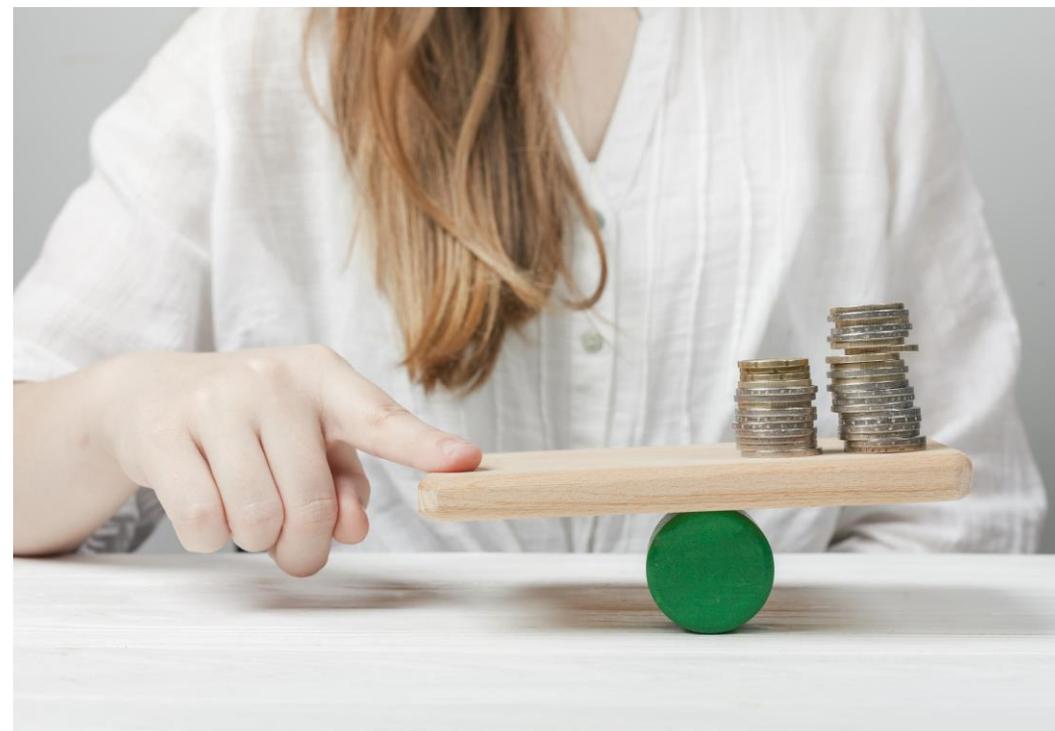
Brecha salarial de género

Brecha de género

"La brecha de género en el ámbito laboral se refiere a las **diferencias persistentes entre hombres y mujeres** en términos de acceso al empleo, remuneración, progresión profesional, condiciones de trabajo y participación en el mercado laboral en general. Estas disparidades son el **resultado de factores sociales, económicos y culturales, así como de discriminación directa e indirecta basada en el género**". ([OIT](#))

Brecha salarial de género

Es la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. La brecha salarial en España, ascendía a 18,6% en el 2023.

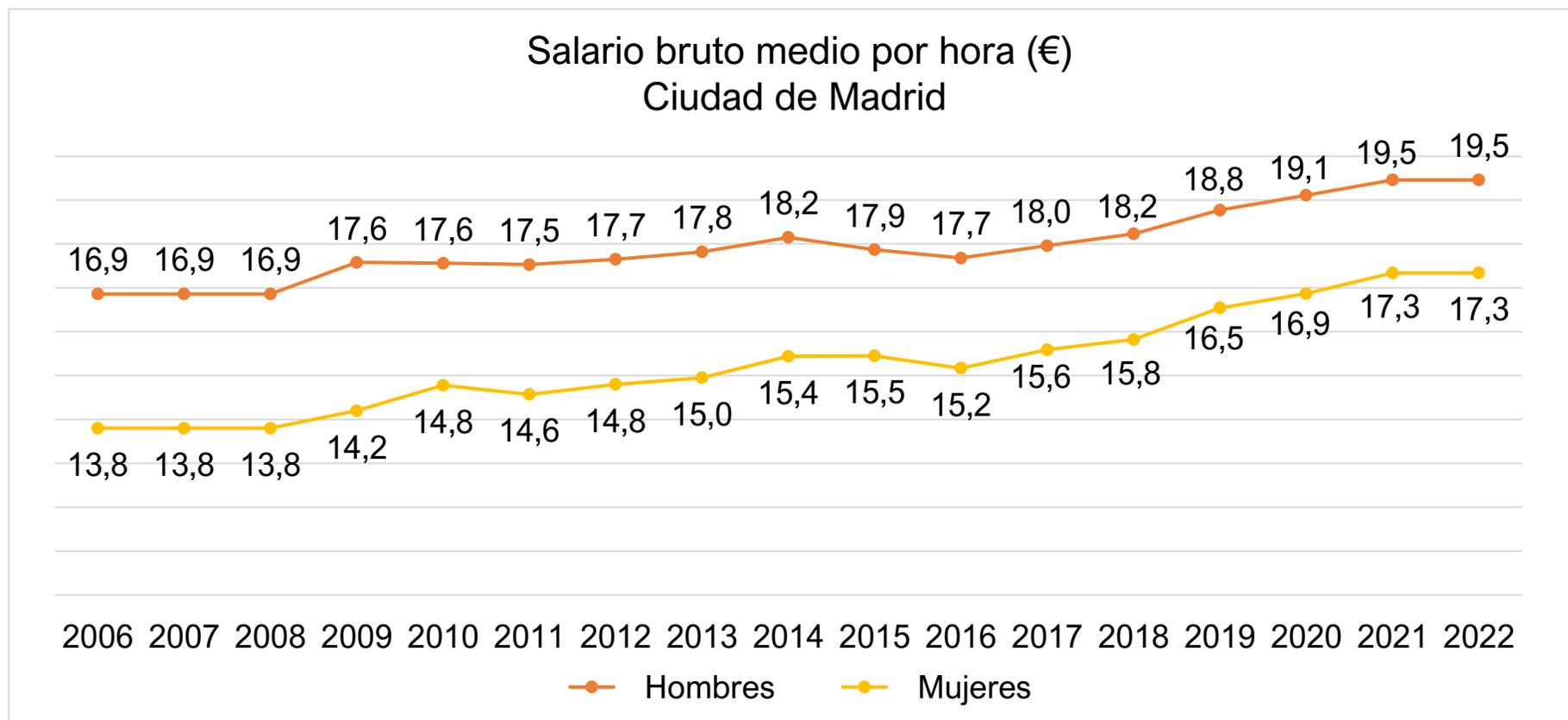


MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

Brecha salarial de género

En Madrid existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos Índice de Desigualdad del Ayuntamiento de Madrid (2023).

Brecha salarial de género

La brecha salarial está claramente relacionada con la **brecha laboral** y las peores condiciones en las que las mujeres desarrollan su trayectoria laboral.

- Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a **jornada parcial** (predominando la involuntariedad);
- Las mujeres soportan una mayor **tasa de temporalidad** (23,6%) que los hombres (18,8%).
- Los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino que en el masculino.
- La desigual distribución por estudios de mujeres y hombres se refleja y retroalimenta en la desigual inserción por profesiones y ocupaciones de mujeres y hombres.
- Las mujeres siguen teniendo dificultades para los **ascensos y promociones** a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial.



¿Cómo actuar contra la brecha salarial de género?

- Realización de **auditorías salariales**: Las empresas deben realizar auditorías salariales periódicas para identificar y corregir posibles discriminaciones salariales.
- Adopción de políticas de **transparencia salarial**: Las empresas deben publicar información sobre sus políticas salariales y sobre cómo se determinan los salarios de sus empleados.
- Implementa **programas de igualdad de oportunidades**: Las empresas pueden implementar programas para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.
- Ofrecer **flexibilidad laboral**: Las empresas pueden ofrecer opciones de flexibilidad laboral, como horarios flexibles o trabajo a distancia, para facilitar que las mujeres y los hombres puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal.
- **Apoyar el cuidado**: Las empresas pueden ofrecer beneficios para el cuidado de menores como guarderías subvencionadas o permisos parentales ampliados.



Sesgos de género en la contratación

1. Limitación del acceso al empleo

- Las mujeres pueden ser preseleccionadas o descartadas de procesos de selección basándose en estereotipos de género.
- Los currículos o las cartas de presentación de las mujeres pueden ser evaluadas de manera menos favorable que las de los hombres.
- Las mujeres pueden ser menos propensas a ser contactadas para entrevistas de trabajo.

2. Desventaja en las entrevistas de trabajo

- Las personas responsables de hacer las entrevistas pueden tener expectativas diferentes para las mujeres y los hombres.
- Las mujeres pueden ser interrumpidas o no escuchadas durante las entrevistas.
- Las preguntas realizadas a las mujeres pueden ser diferentes a las que se hacen a los hombres.

3. Disminución de las oportunidades de promoción

- Las mujeres pueden ser subestimadas en sus capacidades y potencial.
- Los hombres pueden ser percibidos como más aptos para puestos de liderazgo.
- Las mujeres pueden tener menos acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional.

Consecuencias de los sesgos de género en la contratación:

- Reducción de la diversidad en las empresas.
- Pérdida de talento y potencial.
- Disminución de la productividad y la innovación.
- Creación de un ambiente laboral hostil para las mujeres.

Sesgos de género en la promoción

1. Limitación de las oportunidades de ascenso

- Las mujeres pueden ser subestimadas en sus capacidades y potencial.
- Los hombres pueden ser percibidos como más aptos para puestos de liderazgo.
- Las mujeres pueden tener menos acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional.
- Las mujeres pueden ser excluidas de redes informales y de mentoría que son cruciales para el avance profesional.

2. Evaluación sesgada del desempeño

- El desempeño de las mujeres puede ser evaluado de manera más crítica y exigente que el de los hombres.
- Los logros de las mujeres pueden ser menos reconocidos o atribuidos a factores externos.
- Las mujeres pueden recibir menos feedback y oportunidades de desarrollo que los hombres.

3. Barreras culturales y sociales

- Los estereotipos de género pueden disuadir a las mujeres de aspirar a puestos de mayor responsabilidad.
- Las responsabilidades familiares y de cuidado del hogar pueden recaer desproporcionadamente sobre las mujeres, limitando su tiempo y energía para la dedicación profesional.
- Las empresas pueden tener culturas que no apoyan o valoran el liderazgo de las mujeres.



Sesgos de género en la promoción

Consecuencias de los sesgos de género en la promoción:

- Reducción de la diversidad en los puestos de liderazgo.
- Pérdida de talento y experiencia valiosa para las empresas.
- Desmotivación y frustración entre las mujeres trabajadoras.
- Repercusión negativa en la productividad y la innovación empresarial.
- Creación de un ambiente laboral desigualitario y poco equitativo.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

Herramientas para promover la equidad de género

Capacitación en sesgos inconscientes de género

Capacitar en sesgos inconscientes de género es importante porque nos permite:

- Tomar conciencia de nuestros **propios sesgos**.
- Identificar cómo estos sesgos pueden **afectar** nuestras **decisiones y comportamientos**.
- Desarrollar **estrategias para mitigar** los sesgos inconscientes de género.
- Crear un **entorno más inclusivo y diverso**.
- Es importante que la capacitación en sesgos inconscientes de género sea **inclusiva y accesible** a todas las personas.
- La capacitación debe ser **adaptada a las necesidades** específicas de la entidad/empresa.
- La capacitación debe ser seguida de **acciones concretas** para eliminar los sesgos inconscientes de género en la práctica.

Capacitar en sesgos inconscientes de género es un paso importante para crear una sociedad más justa e igualitaria. Al tomar conciencia de nuestros propios sesgos y desarrollar estrategias para mitigarlos, podemos contribuir a un mundo más inclusivo y diverso.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

Breve repaso, ¿Qué son los Sesgos inconscientes de género?

Los **sesgos inconscientes de género** son definidos como aquellas asociaciones mentales no intencionadas y automáticas basadas en el género basadas en las tradiciones, valores culturales y/o experiencias.

Dichas asociaciones automatizadas alimentan la toma de decisiones, las cuales están fundamentadas en estereotipos de género.

En ese sentido, **las organizaciones** cuentan con un espacio clave para contrarrestar la perpetuación de dichos sesgos para que éstos no trasciendan al ámbito laboral.

[Organización Internacional del Trabajo. Rompiendo barreras: sesgos inconscientes de género en el ámbito laboral.](#)

Los sesgos de género, ¿cómo se perpetúan?

“Funcionamos como **“recolectores y recolectoras de normas”**, de forma que tratamos de localizar leyes en la sociedad que determinen qué características tenemos que manifestar para integrarnos. La determinación de crear normas genera un sesgo de confirmación, donde la información que encaja con las ideas preconcebidas se acepta rápidamente, mientras que la información que cuestiona nuestras creencias es ignorada.

Cualquiera crea estereotipos que se manifiestan en sesgos inconscientes. De hecho, según las investigaciones, las personas que creen que son objetivas o que no son sexistas son menos objetivas y más propensas a tener una conducta sexista.

Si bien las expectativas sociales sobre el modo en que mujeres y hombres deben comportarse **han ido evolucionando** desde los años setenta del pasado siglo, nuestras percepciones de las conductas propias de los estereotipos femeninos y masculinos **siguen condicionando nuestras sociedades y contextos laborales...**”

EIGE – Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Sexismo en el trabajo

Socialización de género

El **proceso** de socialización, en la familia, en la escuela, con las amistades, en los medios de comunicación y mediante el lenguaje. A través de los agentes de socialización **se aprenden e interiorizan las normas, valores y formas de percibir la realidad** de acuerdo con la sociedad en la que vivimos, lo cual nos permite desarrollar las capacidades necesarias para interrelacionarnos.

Dos vertientes:

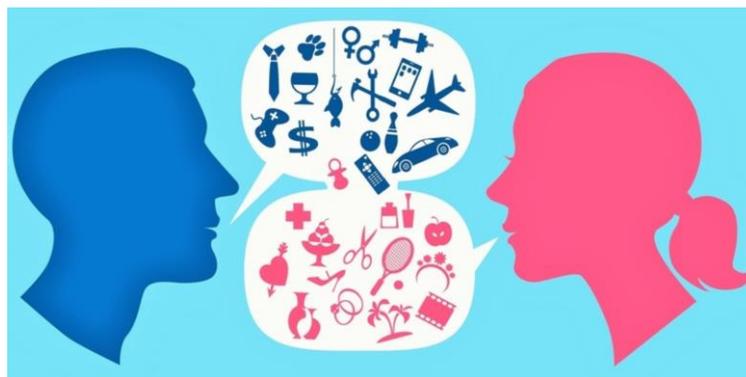
- Una **colectiva**, donde las personas, mujeres y hombres, se adaptan a las expectativas que sobre ellos tiene el resto de la sociedad.
- Una vertiente **individual**, cada persona perpetúa los **roles y estereotipos**, llevándolos a cabo en nuestra vida y enseñándoselos a nuestras y nuestros descendientes.

Y como resultado de este proceso, aún sin darnos cuenta en la mayoría de los casos, según seamos hombres o mujeres ponemos en práctica una serie de comportamientos aceptados como femeninos y/o masculinos, que van a ser considerados como apropiados o no, favoreciendo nuestra inserción como miembros de la sociedad a la que pertenecemos o provocando reacciones adversas. Y con demasiada frecuencia **romper un estereotipo**, significa recibir una **penalización social**, por muy sutil que ésta sea.

Estereotipos de género

Los estereotipos de género hacen referencia a una serie de **ideas impuestas, simplificadas**, pero fuertemente **asumidas**, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres.

Aunque a veces nos puedan parecer inocuos, los estereotipos de género **marcan la existencia de las mujeres y de los hombres**, condicionando sus gustos (juegos y deportes), sus expectativas (sus metas profesionales), sus ocupaciones y empleos (todavía existen profesiones feminizadas y masculinizadas), sus salarios y en general su manera de vivir.



Roles de género

Los roles de género que atribuyen **diferentes funciones sociales** a mujeres y hombres.

A las **mujeres** se les han asignado tradicionalmente **roles** vinculados con el desempeño de tareas en el **ámbito doméstico**, relacionadas con el cuidado del hogar y con el cuidado de las personas en el entorno familiar, mientras que a los **hombres** se les han asignado roles relacionados con el **ámbito público**: el empleo remunerado y la participación en los órganos de toma de decisiones que afectan al conjunto de la sociedad.



Los estereotipos y roles de género **dañan el desarrollo personal tanto de las mujeres como de los hombres**. Y así lo constatan también los nuevos estudios sobre masculinidades y algunas asociaciones de hombres que trabajan por la igualdad, que manifiestan su incomodidad con tener que cumplir ciertas expectativas sociales que dañan su individualidad.

¿A quién capacitar en sesgos inconscientes de género?

➤ Equipos directivos:

Son responsables de **establecer la cultura de la empresa y de tomar decisiones** que pueden tener un impacto significativo en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Necesitan comprender cómo los sesgos inconscientes pueden afectar sus decisiones y cómo pueden mitigarlos.

➤ Equipos de recursos humanos:

Son responsables de **implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad** de oportunidades en la empresa. Necesitan comprender cómo los sesgos inconscientes pueden afectar su trabajo y cómo pueden identificar y abordar los sesgos en los procesos de selección, promoción y evaluación del desempeño.

➤ Plantilla:

Toda la plantilla puede tener sesgos inconscientes que pueden afectar sus interacciones en el entorno de trabajo. Es importante que toda la plantilla **comprenda cómo los sesgos inconscientes pueden afectar** su trabajo y cómo pueden crear un entorno más inclusivo y respetuoso.

Es importante destacar que la formación sobre sesgos inconscientes de género debe ser parte de un esfuerzo más amplio para promover la igualdad de oportunidades en la empresa y en la sociedad

Liderazgo y puestos directivos: estereotipos, barreras y potencialidades

La **gestión del talento** se ve atravesada por sesgos inconscientes de género que perpetúan la desigualdad. Es por ello, que resulta imprescindible el análisis de nuestra realidad laboral para facilitar la detección de **brechas de género** que permitan elaborar estrategias para su eliminación.

Entendemos la gestión del talento como el conjunto de procesos que una organización articula para la atracción, captación e incorporación y retención del capital humano. Apuesta por trascender de la concepción de persona empleada como recurso, apostando por la implicación de la plantilla.



MADRID

MIA Madrid
Ciudad
Corresponsable

La incorporación de la igualdad de género en el ámbito laboral

Resultan implicadas, entre otras:

La incorporación de la diversidad en la organización como valor, potenciando la **optimización de resultados** y la **mejora de la calidad del trabajo**, la imagen y el prestigio de la entidad.

La lucha contra la discriminación que pueda prevalecer en el contexto laboral, avanzando para:

- **Eliminar el techo de cristal**, estableciendo garantías de iguales condiciones para que mujeres y hombres puedan participar de manera efectiva en la promoción y formación interna.
- **Facilitar medidas de conciliación** que permitan a las personas empleadas conseguir un mayor equilibrio en la satisfacción de las necesidades derivadas de las responsabilidades laborales, familiares y personales.

La **salud y seguridad en el trabajo**, adoptando una actitud proactiva que posibilite atajar las causas de los riesgos teniendo en cuenta su posible efecto diferenciado entre hombres y mujeres y prevenir el acoso sexual.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

Desarrollo de habilidades para el liderazgo

Desarrollo de habilidades

El desarrollo de herramientas y programas específicos para promover el liderazgo de las mujeres en las empresas es un paso vital hacia la construcción de un mundo laboral más justo, equitativo e inclusivo. Al **invertir en crear oportunidades** para el desarrollo profesional de las mujeres, las empresas pueden beneficiarse de una fuerza laboral más diversa, talentosa y comprometida, impulsando así su crecimiento y competitividad.

Para ello, se requiere un **enfoque integral** que incluya la creación de herramientas y programas específicos que ofrezcan oportunidades a las mujeres y faciliten su acceso a posiciones de liderazgo.



MADRID

MW Madrid
Ciudad
Corresponsable

Desarrollo de habilidades. Herramientas

Mentoría y coaching

La mentoría y el coaching brindan a las mujeres la oportunidad de aprender de líderes experimentadas, recibir apoyo personalizado y desarrollar sus habilidades de liderazgo.

Programas de desarrollo de liderazgo

Estos programas ofrecen capacitación formal en áreas como la comunicación, la negociación, la gestión de equipos y la toma de decisiones, preparando a las mujeres para asumir roles de liderazgo.

Redes de apoyo

Las redes de apoyo conectan a las mujeres con otras profesionales que comparten experiencias similares, ofreciendo un espacio para el intercambio de ideas, colaboración y apoyo mutuo.

Financiación

Las mujeres emprendedoras a menudo enfrentan dificultades para obtener financiación y acceso a recursos. La creación de fondos de inversión y programas de apoyo específicos para mujeres puede facilitar su acceso a los recursos para sus negocios.

Reconocimiento y visibilidad

Es importante reconocer y celebrar los logros de las mujeres líderes en el ámbito empresarial. Esto puede hacerse a través de premios, eventos y campañas de sensibilización que destaquen el valor del liderazgo femenino.

Flexibilidad laboral y conciliación

Las políticas de flexibilidad laboral y conciliación entre la vida personal y profesional son esenciales para permitir que las mujeres equilibren sus responsabilidades laborales y familiares, facilitando su acceso y permanencia en puestos de liderazgo.

Cultura empresarial inclusiva

Es fundamental fomentar una cultura empresarial inclusiva que valore la diversidad y promueva la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género.

Gestión del cambio. Responsabilidad social corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre clientela, plantilla, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general.

Atendiendo a la definición facilitada por la Comisión Europea, la RSE abarca “los **derechos humanos**, las **prácticas de trabajo y de empleo** (como la **formación**, la **diversidad**, la **igualdad de género** y la **salud** y el **bienestar de las personas trabajadoras**), las **cuestiones medioambientales** (como la **biodiversidad**, el **cambio climático**, el **uso eficiente de los recursos**, la **evaluación del ciclo de vida** y la **prevención de la contaminación**) y la **lucha contra el fraude y la corrupción**”.



MADRID

MW Madrid
Ciudad
Corresponsable

Construcción de redes de apoyo

Las redes de apoyo son un **elemento crucial para el desarrollo de las mujeres en el ámbito empresarial**. Estas redes brindan un espacio seguro donde las mujeres pueden conectar, compartir experiencias, apoyarse mutuamente y acceder a oportunidades de desarrollo profesional. Estas redes pueden ser externas o internas.

- 1. Definir el objetivo y el alcance:** Es importante establecer claramente el propósito de la red, ya sea para promover el desarrollo profesional, abordar desafíos específicos o fomentar la colaboración entre mujeres en diferentes áreas de la empresa.
- 2. Identificar a los miembros potenciales:** Determinar quiénes se beneficiarían más de la red, considerando factores como la experiencia, el nivel jerárquico, los intereses y las necesidades de las mujeres en la empresa.
- 3. Seleccionar el formato y la frecuencia de las reuniones:** Decidir si la red se reunirá de forma presencial, virtual o una combinación de ambas, y establecer la frecuencia de las reuniones para mantener el compromiso de los miembros.
- 4. Crear un espacio seguro e inclusivo:** Establecer normas claras de respeto, confidencialidad y participación para que todas las mujeres se sientan cómodas compartiendo sus experiencias y opiniones.
- 5. Facilitar la interacción y el networking:** Implementar actividades que fomenten la interacción entre los miembros, como talleres, eventos de networking, grupos de discusión o mentorías.
- 6. Utilizar herramientas digitales:** Aprovechar plataformas online y redes sociales para facilitar la comunicación, compartir recursos y mantener a los miembros conectados entre sí.
- 7. Evaluar y adaptar la red:** Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de la red y realizar los ajustes necesarios para mantener su efectividad y relevancia.

Superación de barreras y desafíos

Superar las barreras y desafíos para el liderazgo femenino en las empresas requiere un esfuerzo conjunto por parte de empresas, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil.

Estrategias para superar las barreras y desafíos:

1. **Implementar políticas y prácticas equitativas:** Las empresas deben implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades para todos los empleados, independientemente de su género. Esto incluye medidas como la contratación y promoción equitativas, la transparencia salarial, la flexibilidad laboral y el apoyo a la conciliación de la vida laboral y personal.
2. **Fomentar una cultura inclusiva:** Las empresas deben crear una cultura inclusiva donde las mujeres se sientan valoradas, respetadas y apoyadas. Esto implica fomentar el diálogo abierto, abordar los sesgos inconscientes y celebrar la diversidad.
3. **Invertir en el desarrollo de las mujeres:** Las empresas deben invertir en el desarrollo de las mujeres a través de programas de formación, mentoría y coaching. Estos programas pueden ayudar a las mujeres a desarrollar las habilidades y la confianza necesarias para liderar.
4. **Visibilizar a las mujeres líderes:** Es importante visibilizar a las mujeres líderes dentro de la empresa y en la comunidad. Esto puede hacerse a través de campañas de comunicación, eventos y programas de reconocimiento.
5. **Crear redes de apoyo:** Las redes de apoyo pueden brindar a las mujeres un espacio para compartir experiencias, consejos y recursos. Estas redes pueden ser formales o informales y pueden estar dentro o fuera de la empresa.
6. **Abogar por el cambio:** Las mujeres líderes pueden abogar por el cambio dentro de sus empresas y en la comunidad. Esto puede hacerse hablando en contra de la discriminación, apoyando iniciativas que promuevan la igualdad de género y alentando a otras mujeres a perseguir sus objetivos profesionales.

Estrategias para apostar por el cambio

¿Cómo apostar por políticas y prácticas más inclusivas en el trabajo?

Estrategias para implementar prácticas inclusivas:

- 1. Evaluación del entorno actual:** Realizar un diagnóstico de la situación actual de la empresa en materia de inclusión, identificando las áreas donde se pueden mejorar las prácticas y políticas existentes.
- 2. Definir objetivos claros:** Establecer objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo definido para la implementación de prácticas inclusivas.
- 3. Sensibilizar y capacitar a toda la plantilla:** Brindar capacitación a todos los empleados sobre la importancia de la inclusión, los sesgos inconscientes y las estrategias para crear un ambiente de trabajo inclusivo.
- 4. Implementar políticas y prácticas inclusivas:** Desarrollar e implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las áreas de la empresa, desde la contratación y promoción hasta la compensación y los beneficios.
- 5. Fomentar una cultura de respeto e inclusión:** Crear una cultura de respeto e inclusión donde todas las personas se sientan valoradas, escuchadas y apoyadas. Esto implica fomentar el diálogo abierto, abordar los sesgos inconscientes y celebrar la diversidad.
- 6. Crear grupos de recursos para toda la plantilla:** Establecer grupos de recursos para la plantilla que brinden apoyo y oportunidades de networking a grupos específicos para necesidades concretas o ámbitos de actuación similares.
- 7. Medir el impacto de las iniciativas:** Monitorear y evaluar el impacto de las iniciativas de inclusión para identificar áreas de mejora y realizar los ajustes necesarios.
- 8. Comunicar el compromiso con la inclusión:** Comunicar de manera clara y constante el compromiso de la empresa con la inclusión a toda la plantilla, clientes, socios/as y stakeholders.

Beneficios de las prácticas inclusivas

Mayor diversidad de talento: Las empresas que apuestan por la inclusión atraen y retienen a un talento más diverso, lo que les permite contar con una amplia gama de perspectivas, experiencias y habilidades.

Mejora del clima laboral: Un ambiente inclusivo donde las personas se sienten valoradas y respetadas genera mayor motivación, compromiso y productividad entre los empleados.

Mayor innovación y creatividad: La diversidad de pensamiento y perspectivas que aporta un equipo inclusivo fomenta la innovación y la creatividad, lo que puede llevar a nuevas ideas y soluciones más efectivas.

Mejora de la reputación empresarial: Las empresas que se comprometen con la inclusión son percibidas como más responsables y socialmente conscientes, lo que puede mejorar su reputación y atraer a clientes y socios más comprometidos con estos valores.



Muchas gracias

Contacto:

madridcorresponsable@dinamia.coop



MADRID

MiW Madrid
Ciudad
Corresponsable