

DOSSIER DE PRENSA: TALENTO FEMENINO

Jornada Fundación más humano, 30 de octubre de 2018

1. Talento femenino: Situación actual

La fuerza de la figura de la mujer tanto en el ámbito personal como profesional es uno de los temas más candentes en nuestra sociedad actual. La mujer del siglo XXI no persigue la misma lucha social que las de siglos anteriores, existiendo en la actualidad aspectos del ámbito empresarial y social que deben mejorar, como **erradicar el techo de cristal y la brecha salarial**.

Otro aspecto es la disyuntiva del **talento femenino**, por el que las mujeres se encuentran con trabas para acceder a puestos de mayor responsabilidad y no poder conciliar la vida personal y familiar, entre otras. El talento femenino se refiere a “la facultad que tienen las mujeres para realizar los mismos trabajos y proyectos empresariales que los hombres en puestos de responsabilidad”. Sin embargo, es un **problema que sigue latente en el mundo empresarial** ante el que tanto poderes públicos como empresas privadas están cada vez más concienciadas y realizando acciones a favor de la promoción del talento femenino.

En febrero de 2018, el Gobierno de España propuso un **plan estratégico de igualdad de oportunidades** que favoreciese la transparencia en las empresas de más de 250 trabajadores y redujese la brecha salarial, con el objeto de conocer el número total de empleados y su retribución económica. Del mismo modo, en octubre de 2018, se ha propuesto tramitar por vía urgente una **ley que otorgue más poder a la mujer en las empresas**, para luchar contra la brecha salarial existente entre hombres y mujeres y mantener legalmente a las mujeres en puestos de dirección de las empresas.

Este tipo de medidas propuestas por la administración, respaldan que las mujeres puedan optar a puestos de **dirección sin tener que renunciar a su vida personal y familiar** o sin ser descartadas por un embarazo o baja maternal.

2. La ley en España con respecto a la mujer en el ámbito empresarial

La **Constitución Española** estipula en su artículo 14 el “derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo”, y el artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a “promover la igualdad del individuo para que puedan participar de manera igual en la vida política, social, cultural y económica”.

Del mismo modo, la igualdad entre hombres y mujeres para acceder al mismo empleo, formación y promoción de profesionales está plasmada en Directivas Comunitarias de la Unión Europea y estipulado por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

Esta misma ley conviene en su artículo 50 *“la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa”*.

En su artículo 45, por otro lado, define que tanto hombres como mujeres deben tener la misma igualdad de oportunidades en el trabajo y se debe evitar cualquier discriminación laboral.

En el año 2000, por el **Real Decreto 1686/2000** se creó el Observatorio de la igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres cuyo objetivo es recabar información y analizarla sobre la situación de las mujeres y los hombres en el ámbito sociolaboral. Así pues, se puede conocer los datos de ambos géneros en cuanto a los puestos de trabajo y su imagen empresarial.

En 2009 el Consejo de Ministros aprobó el **Real Decreto 1615/2009** de 26 de octubre sobre “Igualdad en la Empresa” donde se desarrolla el distintivo de igualdad, las condiciones y derechos para obtener el distintivo de ‘Igualdad en la Empresa’.

El propio Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad te ofrece una guía para elaborar un **plan de igualdad de la empresa** donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y sueldo económico, y así adaptarse a la igualdad de género en el mundo empresarial.

3. Datos globales y nacionales

En una encuesta realizada recientemente por PWC, el **59% de las mujeres determinó que el mayor obstáculo para conseguir empleo de alta dirección era el estereotipo de género**, mientras que el segundo obstáculo es la maternidad con el 51%. Los hombres de la misma encuesta consideran, sin embargo, que la maternidad es el principal problema. Por otro lado, el 38% de los empleadores consideran que el que no haya más mujeres en puestos de alta dirección se debe a que no hay tantas candidatas. Aun así, el estudio muestra que el **71% de las empresas españolas buscan de manera proactiva retener y contratar talento femenino**, frente al 58% de las empresas globales.

Por otro lado, el informe de Robert Walters revela la efectividad que están teniendo las **diferentes estrategias** que llevan a cabo las empresas para conseguir **empoderar el talento femenino en el trabajo**. En el mismo informe se vislumbra que el 63% de las mujeres encuestadas cree que “acogerse a una medida de conciliación familiar frena sus carreras profesionales”, por lo que valoran las empresas que apoyan e impulsan sus carreras independientemente de su vida personal. **El 90% de las mujeres considera primordial la conciliación laboral y familiar**, y el 75% cree que los programas de *mentoring* son muy eficaces para conseguir diversidad en la empresa.

El estudio realizado por el Instituto de la Mujer y para la Oportunidad de Igualdad y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en 2013 destacó que existía una brecha salarial del 25,9% de retribución por hora entre mujeres y hombres en los mismos puestos de responsabilidad en las empresas. En el mismo estudio se concretaba que, atendiendo a términos

relativos y no por horas, los hombres sin responsabilidad dentro de las empresas ganaban un 40% más que las mujeres en sus mismas condiciones. Por otro lado, **la brecha salarial se reducía al 34,6% en puestos de responsabilidad**. Si atendíamos al rendimiento del puesto de trabajo, existía una brecha salarial del 47,8% en puestos de dirección.

Con todo, el último informe del Foro Económico de 2016 advierte que, aunque el 60% de las personas licenciadas son mujeres, **la tasa de empleo femenino es 10 veces menor** que el de hombres. Además, apuntó que solo el **14% de los puestos de alta dirección estaban ocupados por mujeres**.

En la misma línea, el **último informe del IBEX35 destaca que solo el 12,1% de puestos directivos están ocupados por mujeres en las empresas que componen el IBEX**. En cuanto a puestos de presidencia, solo el 3% está ocupado por mujeres. Además, se ha medido la brecha salarial: mientras que un presidente de una empresa gana 3,55 millones de euros, una **mujer que es presidenta gana un 14% menos** que los hombres. Más concretamente, El Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades apunta que en España las mujeres ocupan el 20% en puestos de alta dirección en empresas españolas del IBEX35.

4. Avances en España: Código de Buenas Prácticas de Eje&Con y Fundación más humano

El **gran reto** en cuanto al talento femenino en la actualidad es la **conciliación de la vida familiar con la empresarial**, donde la mujer trabajadora no sea rechazada en un puesto de trabajo por su vida personal y **reducir la brecha salarial** de género en los mismos puestos. Con todo, es un **camino largo que cada vez más empresas deciden tomar** y seguir para conseguir una empresa que apueste, no solo por el talento femenino, sino por el **talento en todas sus facetas**, independientemente del género y raza.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en la actualidad el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, junto con el Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, ha realizado varias acciones para conseguir poner en valor el talento femenino. Realizaron el **proyecto 'Más mujeres, mejores empresas'** y crearon el **proyecto Promociona**, que fomenta la visibilidad y sensibilización de las empresas sobre el talento femenino en puestos de alta dirección. Además, llevan a cabo programas de desarrollo directivo para predirectivas, con el fin de formar a las mujeres para puestos de directivos.

Además, España ocupa el puesto 24 del mundo según el ranking «The Global Gender Gap Report» de 2017, del Foro Económico Mundial, en cuanto a la participación de las mujeres, lejos del puesto 11 que ocupaba en 2006. Junto con la Cámara de Comercio, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, crearon el **Proyecto de Apoyo Empresarial A las Mujeres**, para conseguir un mayor número de profesionales femeninas en el ámbito empresarial y con visión de creación de nuevos negocios y emprendimiento.

En su último informe sobre España, la consultora McKinsey & Company destaca que las **mujeres solo representan el 11% de los comités ejecutivos y el 19% en consejos de administración**. Sin embargo, está probado que las **empresas con más mujeres en puestos de liderazgo tienen un mayor rendimiento**. Además, las mujeres en equipos directivos tienen cuatro veces menos



posibilidades de estar en puestos de consejos de administración que un hombre en ese mismo equipo directivo.

Aunque se ha avanzado en la temática, desde **Fundación más humano se apuesta por la corresponsabilidad** siendo necesario un cambio cultural: las **mujeres** en España se ocupan del **75% de las tareas del hogar**, y las empresas admiten que para **puestos de responsabilidad requieren de una disponibilidad total**. Este aspecto es muy diferente de otros países europeos donde están más avanzados y concienciados acerca del talento femenino.

Ante la problemática de conseguir promocionar el talento femenino en puestos de alta dirección de las empresas, EJE&con (**Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s**) ha realizado un **Código de Buenas Prácticas** que cuenta con el respaldo de *Fundación más humano* y de organizaciones como la CEOE, ofrece **recomendaciones, herramientas** que agilizan la promoción de las mujeres y un **método de evaluación** para comprobar si se aplican con utilidad.

Fundación más humano y Eje&Con han conseguido que más de 40 empresas se hayan adherido para cumplir cada uno de sus principios:

- 1. Aprobar cada dos años una Agenda de Igualdad:** Las organizaciones aprobarán cada dos años una Agenda Corporativa de Igualdad que elabore el Comité de Dirección de la empresa e implemente políticas de igualdad en su seno.
- 2. Más transparencia en la igualdad de género:** Países como Alemania publican los sueldos de hombres y mujeres para eliminar aquello de ocupar puestos de la misma responsabilidad y cobrar distinto salario. Esta brecha supera el 29% en nuestro país.
- 3. Se designará un órgano responsable de igualdad:** La concienciación en la empresa es esencial. Hay que acompañar a las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad, también, e inspirar, como mujeres, a otras mujeres.
- 4. Las políticas de igualdad deben ser ampliamente difundidas en la entidad:** Fijar objetivos a los directivos ligados a la diversidad de género que fomenten la presencia de mujeres en sus equipos y aporten medidas de igualdad que mitiguen la brecha salarial.
- 5. Proyectar sus principios hacia la sociedad:** No se debe juzgar ni sesgar, cada uno en su decide a nivel personal lo que le conviene.
- 6. Se posibilitará el desarrollo profesional y el talento sin género:** Se debe contratar mirando el talento y el mérito personal.
- 7. Objetivos para la igualdad de oportunidades:** Conseguir avanzar aprovechando el talento de todos, tanto hombres como mujeres.
- 8. Mentorización para las empleadas con potencial:** La formación de las mujeres y de los hombres es muy importante para un cambio de mentalidad.

9. «Coaching» y cambio de mentalidad: La «plenitud» está en unir la faceta personal y profesional, sin renunciar a ninguna, ya que ambas marcan lo que somos y lo que aportamos a la sociedad.

10. Flexibilidad de horario y conciliación: Ofrecer horas de teletrabajo a la semana para facilitar el trabajo.

Este código de buenas prácticas de talento femenino y e igualdad de oportunidades, cuenta además con el apoyo académico de IESE y con el compromiso de empresas españolas que se adhieren a dicho código con el fin de tener una empresa con una ética coherente en igualdad de oportunidades en todos los puestos de trabajo de la empresa.

5. Bibliografía

<https://www.eoi.es/es/cursos/18768/talenta360-mujeres-directivas-madrid-tmp>

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/03/07/companias/1520434117_514413.html

<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIqualdad/home.htm>

<https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/winning-the-fight-for-female-talent.html>

<https://www.robertwalters.es/contratacion/hiring-advice/estrategia-atraer-y-retener-al-talento-femenino.html>

<https://www.bolsamania.com/noticias/economia/el-gobierno-tramitara-una-ley-para-que-las-mujeres-tengan-poder-en-las-empresas--3516805.html>

https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Iqualdad_salarial/Breach_salarial_III.pdf

https://www.mckinsey.com/es/~/_media/McKinsey/Featured%20Insights/Europe/Women%20matter%202017%20A%20way%20forward%20for%20Spain/Women-matter-2017-A-way-forward-for-Spain.ashx

<https://www.larazon.es/economia/liderazgo-femenino-el-mundo-necesita-a-todos-CE20247342>