

The Conversation

jueves 17 de junio | 2021

Aumenta a nivel mundial la presencia de mujeres en puestos de dirección (de 29 a 31%)

(Por **Antonia Moreno Cano**, *Universidad de Deusto* y **Fernando Díez Ruiz**, *Universidad de Deusto*) Las empresas están más concienciadas que nunca de la importancia de la diversidad dentro del entramado corporativo. Por ello, la igualdad de género en puestos directivos es un tema que gana cada vez más interés en la sociedad.



Notas más leídas

1

Los sueldazos de los empleos digitales se disparan (promedio de 37.000 euros, 11.000 más al año que la media)

2

Aumenta a nivel mundial la presencia de mujeres en puestos de dirección (de 29 a 31%)

3

Luz verde al Pasaporte Covid para viajar por Europa (un formato físico, en papel, y otro virtual)

Según el último informe de la consultora Grant Thornton sobre mujeres y gestión, se ha producido un incremento a nivel mundial en la proporción de directivas. Un 31% en 2021 frente al 29% de 2020.

Nueve de cada diez empresas de todo el mundo tienen ahora al menos

a una mujer en sus equipos de dirección. Y hay más mujeres: directoras y consejeras delegadas que nunca, con un 26% de estos puestos ocupados por mujeres.

Aunque parezca que estas cifras son escasas y que todavía estamos lejos de una igualdad efectiva, estos datos son muy alentadores para las nuevas generaciones.

Más diversidad de género, mejores resultados empresariales

Está demostrado que, si los puestos directivos son ocupados exclusivamente por hombres durante un largo periodo de tiempo, se genera un sesgo inconsciente a la hora de contratar a los sucesores. Más inclusión y más diversidad son esenciales para impulsar nuevas ideas y planteamientos innovadores que puedan servir mejor a la sociedad.

En 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un estudio en el que se encuestó a casi 13 000 empresas de 70 países. Pudo constatar que la diversidad de género contribuye a mejorar los resultados empresariales y facilita la atracción de profesionales con talento. Más del 57 por ciento de las empresas participantes señalaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género han contribuido a mejorar su rendimiento empresarial.

Quiénes miden la igualdad

Existen varios informes (internacionales, nacionales y regionales), realizados por organizaciones sin ánimo de lucro en pro de la equidad de género. Citaremos a continuación algunos referentes de interés:

- **C**atalyst.
 - **O**rganización Internacional del Trabajo (OIT): II informe mundial *Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio*.
 - **F**oro Económico Mundial (FEM): *Global Gender Gap Report 2020*.
 - **P**rofessional Women Network Bilbao (PWNB).
 - **B**izkaia Talent: *Gestión de Talento y Diversidad: Nuevos Perfiles de Liderazgo*.
 - **A**soociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED).
- Dentro del ámbito de la **consultoría**,

conviene tener en cuenta los siguientes recursos:

- **G**rant Thornton.
- **M**ckinsey & Company: *Women in the Workplace 2019: The State of Women in Corporate America - Lean In and McKinsey & Company*.
- **B**oston Consulting Group (BCG).
- **R**eddit Suisse Research Institute (CSRI): *CS Gender*

4

EasyGas, la gasolinera que se diferencia: no pidió ERITE y el 85% de sus trabajadoras padecen alguna discapacidad (por qué intima a Repsol)

5

¿Qué es poesía? ¿Y tú me lo preguntas? Poesía... es Verso (cómo se financia el "Netflix" de Poética 2.0)

6

La recaudación del crowdfunding cae un -16,85% en España; pasa de los € 200 a los 170. (¿empieza a volver?)

+ Leídas - Franquicias

11 CORDOBA

No compres dólar blue, compra dólar MEP (Rabata lo hace fácil, y sin límites)

"Hay equipo Deportes", la franquicia alvearense que se extiende

Cannabis medicinal: en Jujuy producirán aceites para estudios científicos sobre sus propiedades paliativas frente al dolor por cáncer

Proyecto Mariana: la minera Ganfeng Lithium invertirá US\$ 600 millones en Salta y generará más de 5.000 puestos de trabajo

GERF cuenta con 6 locales distribuidos por la provincia y ahora lanza TUCMA, su nuevo producto "hecho en Tucumán"

C 3000 report 2019, Diversity and company performance.

• **A** trevia: Atrevia y EJE&CON elaboran periódicamente el informe *La mujer en los puestos claves de las empresas del IBEX 35*.

• **P** wC: Informe *La generación femenina del milenio*.
K PMG.

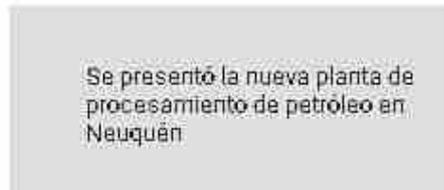
Algunas **empresas** muy potentes han elaborado sus propios informes, en los que analizan el modelo empresarial de **liderazgo igualitario**:

• **B** loomberg, *The index (Gender-Equality Index*.

I BM.
I berdrola, *Informe de igualdad de género de Iberdrola 2018*.

También **organismos gubernamentales** como la Comisión Europea han trabajado sobre la cuestión del **liderazgo y la igualdad de género**.

Además, entre las instituciones europeas está el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)**, que refuerza y promueve la igualdad de género en la UE para cumplir así con el compromiso asumido con la **Plataforma de Acción de Beijing**. Este es un acuerdo global para el empoderamiento femenino, adoptado en la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer** de 1995.



Iniciativas de equidad

En España, el ministerio de Igualdad y el de Economía y Empresa **promueven**, con diferentes **iniciativas**, la **participación y representación igualitaria** de mujeres y hombres en la toma de decisiones dentro de las empresas. Entre estas **iniciativas** destacan:

• **M** ás Mujeres, Mejores Empresas: Busca, mediante la suscripción de protocolos con las empresas y organizaciones interesadas, incrementar el número de mujeres en mandos intermedios, puestos directivos, comités de dirección, consejos rectores y/o consejos de administración.

• **T** alleres sobre sesgos inconscientes de género: En estos talleres se analiza el impacto y la influencia de estos sesgos en la selección, gestión y dirección de personas y equipos de trabajo, así como dotar a personal directivo y de la dirección de recursos humanos de las herramientas necesarias para ser conscientes de su existencia y de cómo eliminarlos.

• **P** royecto Promociona: Busca **identificar y visibilizar el talento femenino**, impulsando el desarrollo profesional y las habilidades de **liderazgo**. Incluye sesiones de **adiestramiento profesional y mentorización cruzada** y un programa de **contactos profesionales para mujeres**.

• **T** alentía 360. **Mujeres Directivas**: Promovido por el Instituto de las Mujeres en colaboración con la **Escuela de Organización Industrial (EOI)**, su objetivo es **empoderar, capacitar y visibilizar a las mujeres profesionales**. Este

programa ofrece una formación estructurada, integral y multidisciplinar desde la perspectiva de género para potenciar sus capacidades directivas.

- **M**ujeres, talento y liderazgo, una cuenta de LinkedIn creada por el Instituto de las Mujeres para aglutinar a mujeres altamente cualificadas con el fin de que pueda ser utilizada por cazatalentos y empresas de selección para cubrir puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración.
- **P**WN, movimiento internacional (con distintas sedes en España) que trabaja por el avance de la carrera profesional de las mujeres y la igualdad de género en las empresas.

Es cada vez más evidente que necesitamos indicadores e iniciativas para medir y promover la equidad de género en las empresas. Pero, para notar cuanto antes la efectividad de los cambios, hay que empezar a trabajar en ello desde lo local y no esperar a las iniciativas internacionales.

Antonia Moreno Cano, Asesora de Investigación y Comunicación, *Universidad de Deusto* y Fernando Díez Ruiz, Profesor doctor Facultad de Psicología y Educación, *Universidad de Deusto*

Este artículo fue publicado originalmente en [The Conversation](#). Lea el original.

Compartir con tus amigos de

Dejá tu Comentario: (máximo 1000 caracteres)

[Ingresar con Google](#)

Comentarios:

Diario digital del mundo empresarial. Información videos y fotos sobre los principales acontecimientos y negocios de Barcelona y el interior de España.



[EDICIONES ANTERIORES](#)

[SUGERENCIAS](#)

[TARJETERO](#)

[NEWSLETTER](#)

[STAFF](#)

Infonegocios 2021 | [Políticas de Privacidad](#) | [Protección de datos personales](#) | **Editor:** Iñigo Biain

Este sitio esta protegido por Google reCAPTCHA y con Políticas de privacidad de Google y Terminos del servicio aplicados.



(Por Antonia Moreno Cano, Universidad de Deusto y Fernando Díez Ruiz, Universidad de Deusto) Las empresas están más concienciadas que nunca de la importancia de la diversidad dentro del entramado corporativo. Por ello, la igualdad de género en puestos directivos es un tema que gana cada vez más interés en la sociedad.

Según el último informe de la consultora Grant Thornton sobre mujeres y gestión, se ha producido un incremento a nivel mundial en la proporción de directivas. Un 31% en 2021 frente al 29% de 2020.

Nueve de cada diez empresas de todo el mundo tienen ahora al menos a una mujer en sus equipos de dirección. Y hay más mujeres directoras y consejeras delegadas que nunca, con un 26% de estos puestos ocupados por mujeres.

Aunque parezca que estas cifras son escasas y que todavía estamos lejos de una igualdad efectiva, estos datos son muy alentadores para las nuevas generaciones.

Más diversidad de género, mejores resultados empresariales

Está demostrado que, si los puestos directivos son ocupados exclusivamente por hombres durante un largo periodo de tiempo, se genera un sesgo inconsciente a la hora de contratar a los sucesores. Más inclusión y más diversidad son esenciales para impulsar nuevas ideas y planteamientos innovadores que puedan servir mejor a la sociedad.

En 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un estudio en el que se encuestó a casi 13 000 empresas de 70 países. Pudo constatarse que la diversidad de género contribuye a mejorar los resultados empresariales y facilita la atracción de profesionales con talento. Más del 57 por ciento de las empresas participantes señalaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género han contribuido a mejorar su rendimiento empresarial.

Quiénes miden la igualdad

Existen varios informes (internacionales, nacionales y regionales), realizados por organizaciones sin ánimo de lucro en pro de la equidad de género. Citaremos a continuación algunos referentes de interés:

Catalyst.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): II informe mundial Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio .

Foro Económico Mundial (FEM): Global Gender Gap Report 2020.

Professional Women Network Bilbao (PWNB).

Bizkaia Talent: Gestión de Talento y Diversidad: Nuevos Perfiles de Liderazgo.

Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED).

Dentro del ámbito de la consultoría, conviene tener en cuenta los siguientes recursos:

Grant Thornton.

McKinsey & Company: Women in the Workplace 2019: The State of Women in Corporate America Lean In and McKinsey & Company.

Boston Consulting Group (BCG).

Credit Suisse Research Institute (CSRI): CS Gender 3000 report 2019. Diversity and company performance.

Atrevia: Atrevia y EJE&CON elaboran periódicamente el informe La mujer en los puestos claves de las empresas del IBEX 35.

PwC: Informe La generacion femenina del milenio.

KPMG.

Algunas empresas muy potentes han elaborado sus propios informes, en los que analizan el modelo empresarial de liderazgo igualitario: Bloomberg, The index | Gender-Equality Index.

IBM.

Iberdrola, Informe de igualdad de género de Iberdrola 2018.

También organismos gubernamentales como la Comisión Europea han trabajado sobre la cuestión del liderazgo y la igualdad de género. Además, entre las instituciones europeas está el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), que refuerza y promueve la igualdad de género en la UE para cumplir así con el compromiso asumido con la Plataforma de Acción de Beijing. Este es un acuerdo global para el empoderamiento femenino, adoptado en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995.

Iniciativas de equidad

En España, el ministerio de Igualdad y el de Economía y Empresa promueven, con diferentes iniciativas, la participación y representación igualitaria de mujeres y hombres en la toma de decisiones dentro de las empresas. Entre estas iniciativas destacan:

Más Mujeres, Mejores Empresas: Busca, mediante la suscripción de protocolos con las empresas y organizaciones interesadas, incrementar el número de mujeres en mandos intermedios, puestos directivos, comités de dirección, consejos rectores y/o consejos de administración.

Talleres sobre sesgos inconscientes de género: En estos talleres se analiza el impacto y la influencia de estos sesgos en la selección, gestión y dirección de personas y equipos de trabajo, así como dotar a personal directivo y de la dirección de recursos humanos de las herramientas necesarias para ser conscientes de su existencia y de cómo eliminarlos.

Proyecto Promociona: Busca identificar y visibilizar el talento femenino, impulsando el desarrollo profesional y las habilidades de liderazgo. Incluye sesiones de adiestramiento profesional y mentorización cruzada y un programa de contactos profesionales para mujeres.

Talenta 360. Mujeres Directivas: Promovido por el Instituto de las Mujeres en colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI), su objetivo es empoderar, capacitar y visibilizar a las mujeres profesionales. Este programa ofrece una formación estructurada, integral y multidisciplinar desde la perspectiva de género para potenciar sus capacidades directivas.

Mujeres, talento y liderazgo, una cuenta de LinkedIn creada por el Instituto de las Mujeres para aglutinar a mujeres altamente cualificadas con el fin de que pueda ser utilizada por cazatalentos y empresas de selección para cubrir puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración.

PWN, movimiento internacional (con distintas sedes en España) que trabaja por el avance de la carrera profesional de las mujeres y la igualdad de género en las empresas.

Es cada vez más evidente que necesitamos indicadores e iniciativas para medir y promover la equidad de género en las empresas. Pero, para notar cuanto antes la efectividad de los cambios, hay que empezar a trabajar en ello desde lo local y no esperar a las iniciativas internacionales.

Antonia Moreno Cano, Asesora de Investigación y Comunicación, Universidad de Deusto y Fernando Díez Ruiz, Profesor doctor Facultad de Psicología y Educación, Universidad de Deusto

Este artículo fue publicado originalmente en The Conversation. Lea el original.