

POSICIONAMIENTO DE MUJERES EN PUESTOS DE DECISIÓN ECONÓMICA

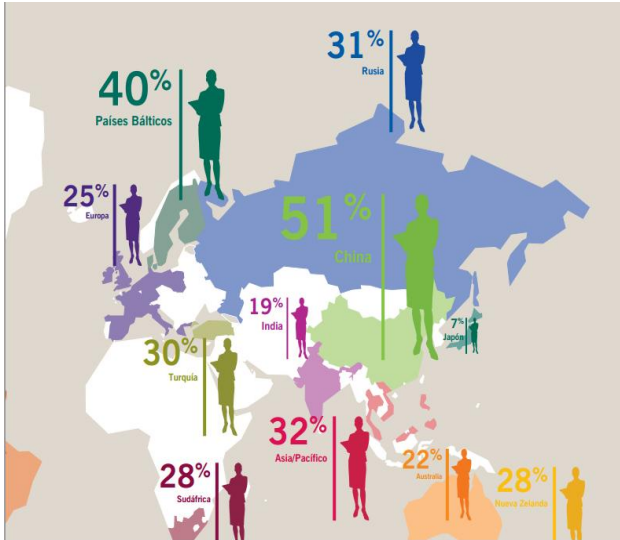
ÍNDICE

Introducción	3
Beneficios de tener a mujeres en puestos de decisión económica	5
Sensibilización a las Patronales:	6
- Confederación Empresarial de Madrid (CEIM)	6
- Fomento del Trabajo Nacional (FTN)	8
- Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)	9
Conclusiones	10

INTRODUCCIÓN

Es un hecho indiscutible que en la Unión Europea, y en España en concreto, existe un importante desequilibrio entre el número de licenciadas universitarias y de mujeres en puestos de toma de decisión económica en las empresas.

3



Según un reciente estudio de Grant Thornton, mundialmente, las mujeres ocupan un 24% de los cargos directivos y sólo un 14% de las empresas cuentan con una mujer como consejera delegada. En España, pese a que las mujeres suponen el 51% de los titulados superiores y el 44% de la fuerza laboral del país, sólo ocupan un 21% de los cargos directivos, lo cual sitúa a España por debajo de la media mundial y de la UE. Un 37% de las empresas con más de 100 empleados en España no cuenta con ninguna mujer en su cúpula y sólo un 5% de las empresas españolas tiene planes para aumentar el porcentaje de mujeres en su cúpula directiva.

Este desequilibrio ha sido objeto de numerosos estudios que, sin embargo, todavía no han repercutido de forma directa en el número de mujeres presentes en los Consejos de Administración de las empresas privadas. Aunque en los últimos 40 años ha tenido lugar un importante cambio generacional, con más mujeres accediendo al mercado laboral y a puestos de toma de decisión en el ámbito político, aún queda mucho por hacer para promover su acceso a los puestos de toma de decisión económica.

Y el dato más preocupante es que en España, además, el porcentaje de mujeres directivas ha bajado hasta nivel del 2009. Mientras desciende el porcentaje de mujeres en la dirección en España, aumenta el porcentaje de empresas que no cuentan con ninguna mujer en su equipo directivo (37%), por encima incluso de la media de la eurozona (35%).



Respecto a la dirección, en concreto, de las empresas del IBEX-35, los porcentajes todavía son más alarmantes, con un porcentaje de sólo 11,60% de mujeres.

Estos desequilibrios se configuran como un importante obstáculo en el desarrollo profesional de las mujeres y afectan gravemente a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito económico. Además, repercuten también en las propias empresas, motores de la economía y por ende del bienestar social del país, que, renunciando al talento femenino en sus puestos de toma de decisión, renuncian también a unos beneficios económicos claramente asociados a la mayor presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión económica. Varios informes demuestran el valor potencial de incluir a más mujeres en los equipos directivos. Así, el índice de Salud Empresarial (potencial de crecimiento) elaborado recientemente por McKinsey reveló que de 100 empresas, aquellas que contaban con tres o más mujeres en altos cargos de toma de decisión obtenían un índice más alto que el resto. Otro estudio resaltaba el incremento en el número de ventas por parte de las empresas que incorporaban a un mayor número de mujeres en sus puestos de toma de decisión.

En España existe rechazo a la regulación externa que impone, por ejemplo, cuotas obligatorias de presencia femenina en los consejos de administración. Aunque este rechazo va acompañado de un esfuerzo en la autorregulación. Además, no hay que olvidar las compañías no cotizadas, que tampoco apuestan por la implementación de las numerosas recomendaciones no vinculantes.

Ante la poca efectividad de estas recomendaciones no vinculantes y la implementación la autorregulación poco efectiva, se requiere en mayor medida un verdadero cambio social.

BENEFICIOS DE TENER A MUJERES EN PUESTOS DE DECISIÓN ECONÓMICA

En el marco del Proyecto de AFAEMME, “Promociona”, financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, han sido identificados 7 beneficios concretos para aquellas empresas que apuestan por un mayor número de mujeres en los puestos de decisión económica. Estos beneficios son los siguientes:

- 1.- **Una mejor calidad en la toma de decisiones:** la diversidad en las empresas mejora la calidad en la toma de decisiones porque se tienen en cuenta distintos puntos de vista, perspectivas, conocimientos y experiencias. Esto genera unas decisiones cualitativamente mejores.
- 2.- **Una mejor gobernanza corporativa:** La presencia de mujeres en los consejos de administración ha sido asociada a mejores capacidades de supervisión del consejo. Se destaca el hecho que los consejos de administración con 3 o más mujeres funcionan mejor que empresas con un consejo masculino en términos de gobernanza.
- 3.- **Un mejor conocimiento del mercado:** Las mujeres toman el 80% de las decisiones familiares: sus conocimientos y experiencias de compras específicas permitirán un mejor diseño de nuevos productos y servicios, así como una mejor adaptación de los productos y servicios ya existentes.
- 4.- **Una mayor tasa de crecimiento:** Las empresas con mujeres en sus consejos de administración tienen una mejor tasa media de crecimiento: en los últimos 6 años el incremento de los ingresos netos de empresas con mujeres en sus consejos está en una media del 14%, comparado con el 10% de crecimiento en el caso de las empresas con consejos de administración masculinos.
- 5.- **Una mayor productividad:** Se ha demostrado que si todas las variables para mejorar el acceso de la mujer a los puestos de decisión económica y aumentar la igualdad de género en la empresa son correctas, es decir, si se aplican correctamente las correspondientes medidas y los trabajadores responden adecuadamente a las mismas, habrá resultados positivos en términos de productividad empresarial. Es decir, una empresa que implementa políticas de igualdad de oportunidades correctas y adecuadas, verá aumentada su productividad en un menor o mayor plazo.
- 6.- **Menores riesgos:** se ha demostrado que tener un mínimo de una mujer en el consejo de administración reduce la probabilidad de insolvencia de la empresa en un 20% y tener a dos o tres mujeres en el consejo reduce exponencialmente esta probabilidad.
- 7.- **Mayor ética y mejor reputación:** Ser vista como empresa favorable y respetuosa con la igualdad de género, social y éticamente responsable, es una importante ventaja competitiva y de imagen corporativa, que ayudará a atraer a más clientes y a los mejores talentos del mercado laboral.

SENSIBILIZACION A LAS PATRONALES:

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (CEPYME):

La Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) es una organización profesional de carácter confederativo e intersectorial, de ámbito nacional para la defensa, representación y fomento de los intereses de la pequeña y mediana empresa y del empresario autónomo. CEPYME está reconocida como organización empresarial más representativa en el ámbito estatal.

6

En la actualidad, CEPYME está integrada por 59 organizaciones territoriales de ámbito provincial y autonómico y 51 organizaciones sectoriales de ámbito nacional, que a su vez agrupan a más de tres mil organizaciones empresariales de base, lo que representa prácticamente el noventa y nueve por ciento de las asociaciones de pymes existentes.



En el marco del proyecto “Promociona”, el pasado 13 de mayo de 2015, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa y la Asociación de Federaciones y Asociaciones de Empresarias, firmaron un acuerdo, por el cual CEPYME difundirá las ventajas del posicionamiento de mujeres en puestos de decisión económica, entre todas sus organizaciones.

De esta manera, se difundirán los beneficios para aquéllas empresas que apuestan por un mayor número de mujeres en los puestos de decisión económica, dicha difusión ha comenzado el 01 de octubre de 2015 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015.

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE):

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) es una entidad privada sin ánimo de lucro, cuyo fin primordial es la defensa y representación de los intereses empresariales ante los poderes públicos y la sociedad en general.

Fundada en 1977 integra con carácter voluntario a dos millones de empresas y autónomos de todos los sectores de actividad, que se vinculan a CEOE a través de más de 4.000 asociaciones de base.



La Sra. M^a Helena de Felipe Lehtonen, Presidenta de la Asociación de Federaciones y Asociaciones de Empresarias del Mediterráneo (AFAEMME), se reunió el pasado 14 de octubre de 2015, con la Sra. Marival Díez Rodrigálvarez, representante de las Políticas de Igualdad de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

En dicha reunión la Sra. M^a Helena de Felipe entregó a la Sra. Marival Díez el estudio sobre el posicionamiento de la mujer en puestos de decisión económica, la Sra. Díez lo encontró muy interesante y realizará su difusión entre todas las organizaciones asociadas a CEOE.

FOMENTO NACIONAL DEL TRABAJO



La Sra. M^a Helena de Felipe Lehtonen, como Presidenta de la Asociación de Federaciones y Asociaciones de Empresarias del Mediterráneo (AFAEMME), Presidenta de la Federación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (FEPIME) y Vicepresidenta de Fomento Nacional del Trabajo, se reunió, el 14 de septiembre de 2015, con el Presidente de Fomento Nacional del Trabajo, el Sr. Joaquín Gay de Montellà Ferrer-Vidal, que a su vez es vicepresidenta de CEOE, para tratar la sensibilización sobre el posicionamiento de mujeres en puestos de decisión económica.

8

Fomento del Trabajo es la confederación empresarial más representativa, que aglutina la mayor parte del tejido empresarial y de la industria de Catalunya, ya que se compone de la mayoría de las organizaciones territoriales y sectoriales por vía de la asociación directa o indirecta. La práctica totalidad del mundo empresarial catalán.

Este encuentro ha sido todo un éxito y tras esta reunión se ha tomado la decisión de establecer la Comisión Permanente de Mujer y Empresa, teniendo como objetivo ser el referente en este ámbito.

Así, en diciembre de este mismo año, se reúnen la Junta Directiva, el Consejo Asesor y el Consejo Consultivo para constituir la Comisión de Mujer y Empresa, en la cual, uno de los principales objetivos es el eje de este proyecto, y que son los siete beneficios concretos para aquéllas empresas que apuestan por un mayor número de mujeres en los puestos de decisión económica, por los cuales las empresas pueden ver la necesidad de posicionar a las mujeres en puestos de decisión económica.

De esta manera, para una sostenibilidad de la difusión de este proyecto se realizará de forma permanente a través de la Comisión de Mujer y Empresa, cuya misión será llegar a todas las Empresas asociadas.

CONFEDERACION EMPRESARIAL DE MADRID (CEIM)

La Confederación Empresarial de Madrid (CEIM) es la Confederación de los Empresarios de Madrid. Tras más de 30 años de funcionamiento, está constituida por alrededor de 200 organizaciones empresariales, tanto sectoriales como territoriales.

El pasado 30 de septiembre de 2015 la Sra. Immaculada Álvarez mantuvo un encuentro con el Sr. Juan Pablo Lázaro, Presidente de la Confederación Empresarial de Madrid (CEIM), donde se abordaron los principales puntos sobre la incorporación de mujeres en puestos de decisión económica en las empresas.



Después de recibir esta sensibilización directa sobre el posicionamiento de mujeres en puestos de decisión económica, se ha podido comprobar que el Presidente de CEIM, el Sr. Juan Pablo Lázaro es una persona muy comprometida con la igualdad de género, por lo que se ha mostrado totalmente de acuerdo con todo lo que se le ha explicado y considera que faltan compromisos tanto empresariales como sociales para conseguir la igualdad salarial.

Asimismo, también se ha podido extraer de este encuentro, que CEIM considera que la presencia de mujeres en puestos de decisión supondría una rentabilización para las empresas, ya que la mujer optimiza mejor las relaciones personales con los empleados y como consecuencia, favorece la convivencia y por tanto aumenta el rendimiento laboral.

El Sr. Juan Pablo Lázaro, a su vez, como vicepresidente de la CEOE, ve muy positiva la información facilitada por este informe para la incorporación de mujeres en los puestos de toma de decisión.

Tras este encuentro, otra de las conclusiones que se han podido extraer es que las mujeres deben liderar el debate para el cambio legislativo en lo referente a su obligatoriedad de mantener el puesto de trabajo durante los permisos de excedencia porque es claramente discriminatorio para la mujer.

Por último, el Sr. Juan Pablo Lázaro, promoverá la difusión de este estudio entre las empresas que forman parte de la Confederación Empresarial de Madrid (CEIM).

CONCLUSIONES:

A través de la sensibilización a las patronales, se ha dado respuesta a una evidencia que, a pesar de que sea obvio el apoyo e impulso de los poderes públicos, el cambio a favor de la igualdad de género ha de proceder de un compromiso de los y las empresarios/as.



Para ello, hemos considerado necesario sensibilizar a las empresas españolas acerca de los beneficios directos para el acceso de la mujer a los puestos de toma de decisión económica para las empresas que apliquen políticas que faciliten dicho acceso.

10

Las empresas han de entender que un mayor compromiso por la igualdad de género en su organización supone una apuesta por la eficacia, el beneficio y la marca, porque son las organizaciones más justas, con personas más satisfechas, las que disponen de la mejor gestión; porque los mejores resultados están en aquellas empresas donde hombres y mujeres dirigen juntos; y porque este compromiso influye directamente en la reputación y el prestigio de la empresa. El compromiso por la igualdad de género es también la apuesta por la gestión ética basada en los valores y principios sociales; una apuesta por las personas que integran la organización, por una empresa en la que todos y todas quieren trabajar por ser un modelo de igualdad y justicia; la apuesta por captar todo el talento disponible y, por ende, aumentar el atractivo de la empresa.

Aunque es obvio que implementar este cambio requiere esfuerzos también por parte de la empresa y que, en la mayoría de los casos, no será posible cumplir todos los objetivos en materia de igualdad de género en un solo ejercicio económico, sí es factible plantearse pequeñas metas anuales, asumibles, revisables y comprobables.

Así pues, en muchos casos, lo único que falta es la convicción de que promover un mayor posicionamiento de las mujeres en los puestos de toma de decisión de las empresas, más que ser una obligación sin sentido impuesta desde fuera, supone realmente una serie de ventajas competitivas directas para la empresa y debería ser, por ende, una iniciativa que la empresa desarrolla por voluntad propia en su afán de mejora constante, consolidación y crecimiento.