



# Directivas

**Convenio para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos en las empresas**

Es una iniciativa conjunta...



...del **GOBIERNO DE ARAGÓN**, a través de la D.G. de Trabajo del Departamento de Economía y Empleo, a quien corresponden las competencias en materia de promoción del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales,

y de **DIRECTIVAS DE ARAGÓN** (Asociación de Mujeres Directivas y Profesionales de Aragón), entre cuyos fines destacan:

- Promover el acceso de las mujeres a cargos directivos y puestos de decisión en cualquier ámbito organizativo.
- Identificar las barreras para el acceso de mujeres a dichos puestos.
- Promover las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos de dirección.
- Apoyar a mujeres pre-directivas en el desarrollo de su carrera profesional.

**¿A dónde queremos ir?**

**Objetivo**

 **Directivas**

## ¿A dónde queremos ir? -- El Objetivo

Aumentar la presencia de mujeres en los puestos de dirección y en los **Comités de Dirección** de las empresas aragonesas, hasta alcanzar, **como mínimo el 20%** con el objetivo que cada una defina voluntariamente.

Definir **planes de acción individuales** que den **visibilidad a mujeres con potencial directivo** y les ayude a trazar su **plan de carrera**, para **darles la oportunidad** de incorporarse a un puesto de responsabilidad.

# Preparando el Futuro

La Gestión del Talento, femenino o masculino, es siempre un **EJERCICIO ESTRATÉGICO de PREPARACIÓN DEL FUTURO** de la Empresa.

Se trata de un elemento clave en la **COMPETITIVIDAD** de las empresas.

## ¿Por qué esta iniciativa?

Aunque los datos demuestran que la proporción entre hombres y mujeres con estudios superiores, preparados para desempeñar puestos de responsabilidad es similar, el porcentaje de mujeres disminuye a medida que escalan hacia puestos de más responsabilidad. Las mujeres suponen en España:

- Universitarias 60%
- Mercado laboral 45%
- Dirección funcional 22%
- Consejeras 16%
- CEO 5%

Fuente: Informe “Inspirando. Casos de éxito en diversidad de género” PwC e Isotès, 2014.

# El Proceso

¿A dónde queremos ir?

Objetivo

¿Dónde estamos?

Diagnóstico

¿Cómo lo vamos a hacer?

Plan de Acción

Seguimiento y Medición  
de Resultados

# Identificar dónde está la barrera

¿Tenemos un problema para atraer talento femenino?

¿Tenemos un problema para RETENER a las mujeres con talento? ¿Por qué se van?

¿Sabemos reconocer el potencial de las mujeres con talento?

¿Se producen desviaciones en la selección de miembros de proyectos importantes, los programas de movilidad, los actos de visibilidad o los programas de talento?



## Diagnóstico: Cuáles son las Barreras

En ocasiones existen barreras que no somos conscientes de que están ahí, dificultando las oportunidades del talento femenino.

Se suelen encontrar en:

- La Selección
- La Promoción
- La Dificultad para Conciliar

**¿Cómo lo vamos a hacer?**

## **Plan de Acción**

 **Directivas**


# La Selección

- Lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo
- Aproximación proactiva al género menos representado
- Diversidad en las listas largas de empleados
- Diversidad en las ternas de candidatos
- Diversidad en los equipos que hacen los procesos de selección
- CVs ciegos

# El Desarrollo

- Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de **formación interna**, tanto en aspectos técnicos como en formación en liderazgo
- Procesos objetivos de evaluación del desempeño que permitan reconocer, desarrollar y eventualmente promocionar a mujeres
- Asegurar la participación equilibrada en los Programas de desarrollo de predirectivos y de desarrollo directivo de alto potencial
- Programas de mentoring y coaching

# La Promoción

- En todos los procesos de promoción profesional, y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, respetar la igualdad de oportunidades y presencia equilibrada del candidato/a del sexo menos representado, siempre que la valoración profesional de los candidatos/as sea similar.
- Incentivos a la mejora de los indicadores de género de la función
- Planes de sucesión con una óptica de diversidad
- Diversidad en los comités de promoción 

# La Dificultad para Conciliar

La empresa puede tomar **medidas proactivas** para solucionarlo:

-Limitar el horario de reuniones: no programar reuniones a partir de las 5 de la tarde.

-Facilitar trabajar  $\frac{1}{2}$  hora más de lunes a jueves y reducir la jornada del viernes

-Flexibilizar el horario de entrada y salida, posibilitando el trabajo a distancia

-Generar una cultura de trabajo por objetivos: Eficiencia frente a presentismo.

# Visibilidad de la Mujer

En lo posible, dar VISIBILIDAD a las mujeres que hay dentro de la empresa que han tenido trayectorias exitosas como modelo para las más jóvenes.

Fomentar a mujeres como líderes de proyectos relevantes en la empresa.

Fomentar que haya mujeres entre los ponentes en reuniones de importancia.

## Duración

La adhesión al Convenio permitirá a las empresas desarrollar su plan de acción durante cuatro años, debiendo presentar un informe de seguimiento a los dos años.



# Ejemplos de Buenas Prácticas

**GDF Suez**

**IBM**

**Telefónica**

**Coca Cola**

**Ferrovial**

 **Directivas**

## GDF Suez

Su política corporativa incluye Objetivos concretos para alcanzar en 2015:

- El 33% del Comité de Dirección han de ser mujeres
- Un 35% de los cargos de Alta Dirección se destinará a mujeres bajo el programa de carrera y desarrollo Leaders for Tomorrow
- Un 35% de los miembros de programas de carrera y desarrollo de talentos deben ser mujeres
- El 25% de los managers deben ser mujeres
- El 30% de nuevas incorporaciones deben ser mujeres

Además tienen en marcha el programa Women in Network y el sistema Mentoring by GDF Suez

GDF SUEZ

 Directivas

# IBM

El Programa Blue Talent identifica a las mujeres jóvenes con potencial que entran a participar en programas de desarrollo directivo.

Se desarrollan programas de coaching, mentoring y shadowing.

Se les proporciona la disponibilidad de un mentor, así como acceso a las sponsors/directivas del programa y está enfocado a su desarrollo profesional, discusión de aspiraciones, progresión, conocimiento de la empresa y refuerzo de aspectos de networking.



# Telefónica

El Programa Women's Leadership Programme apuesta por la diversidad desde el desarrollo.

Enfocado a mujeres directivas y predirectivas, tiene como objetivos:

- Fortalecer las habilidades y la confianza de las participantes
- Establecer una red sólida de contactos entre mujeres líderes aumentando su visibilidad y networking
- Crear un espacio en el que compartir experiencias

*Telefónica*

 **Directivas**

# Coca Cola: Una historia de éxito

Algunos hechos que demuestran el progreso 2008 a 2011:

- La representación de mujeres en posiciones senior ha pasado de un 23% a un 28%. Las mujeres en una posición de liderazgo un nivel por abajo han pasado del 28 al 34%.
- El 41% de las personas seleccionadas en 2011 fueron mujeres frente al 11% en 2007, año anterior a poner en práctica el programa.
- 240 mujeres de todo el mundo han realizado la formación sobre mujeres y liderazgo que se lanzó en 2009.
- La representación de mujeres en planes de desarrollo ha pasado del 21% en 2007 al 49% en 2011.



# Ferrovial

Ferrovial ha apostado por fomentar el desarrollo de las mujeres con potencial mediante BECAS para participar en programas externos ofertados por varias Escuelas de Negocios.

Estos cursos están pensados para mejorar las habilidades directivas, y para generar una red de contactos con profesionales de otros sectores.

En tres años, el 24% de las participantes en el sistema de becas fueron promocionadas.

# ¿Te animas a participar?



*Gracias*



 **Directivas**