



Foment del Treball, Barcelona
9 de junio de 2016

Sobre la Conferencia Final

La **Conferencia Final** del proyecto **She Decides, You Succeed** fue coorganizada por la Asociación de Federaciones y Asociaciones de Empresarias del Mediterráneo (**AFAEMME**) y la *Comissió Dona i Empresa* de Foment del Treball con el apoyo de las organizaciones europeas involucradas en el proyecto: el *Centre for Inclusive Leadership* (**CFIL**), *Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda* (**AIDDA**), la *Women's Economy* (**WE**), la *European Women Inventors & Innovators Network of Bawe* (**EUWIIN**), la *Women's NGOs Cooperation Network of Latvia* (**LSOST**), *Asociata Femei in Afaceri* (**AFEI**), la *European Association for Women in Science, Engineering and Technology* (**WITEC**) y la *Organización de Mujeres Empresarias y de Gerencia Activa* (**OMEGA**).

TRES PANELES PRINCIPALES:

- 1- Bienvenida y Sesión Apertura
- 2- El crecimiento empresarial a través de la Igualdad de Género

Resultados de "She Decides, You Succeed"

- 3- Women Leader y las Compañías Privadas

La Conferencia examinó las conclusiones y los resultados del proyecto que persigue animar a compañías a que promuevan activamente el acceso de la mujer a puestos de toma de decisión económica, remarcando la importancia y los beneficios de una mayor igualdad de género en las distintas áreas de responsabilidad de la empresa.



De la izquierda: Sra. Pitarch, Sr. Gay de Montellá, Sra. de Felipe, Sr. Tarradellas Espuny



Sra. de Felipe

1- BIENVENIDA Y SESIÓN DE APERTURA

- Sra. de Felipe Lehtonen
Presidenta de AFAEMME
- Sr. Joaquín Gay de Montellá Ferrer-Vidal
Presidente de Foment del Treball
- Sra. Teresa Maria Pitarch i Albós
Presidenta del Institut Català de les Dones
- Sr. Ferran Taradellas Espuny
Jefe de la Representación de la Comisión Europea en Barcelona

La **Sra. de Felipe Lehtonen** dio la bienvenida al grupo y habló sobre el propósito general del proyecto, y el **Sr. Gay de Montellá Ferrer-Vidal** explicó el papel que ha jugado Foment del Treball en empoderar a mujeres españolas en el mundo empresarial. Describió los desafíos que impiden el éxito de la mujer en los negocios, como son la falta de confianza en una misma, las barreras culturales y el acceso limitado a la economía y las redes corporativas. La **Sra. Pitarch i Albós** habló del objetivo que tiene el *Institut Català de les Dones* de

informar al público sobre los beneficios de tener mujeres en los consejos de administración y remarcó el hecho de que los hombres tienen el doble de posibilidades de ocupar puestos de dirección que las mujeres, el **Sr. Ferran Taradellas Espuny** señaló que la UE quiere aprovechar mejor el talento femenino y que para hacerlo, es necesario un planteamiento integral. Pese a que se han dado los primeros pasos, las barreras siguen ahí y las mujeres, por lo general, trabajan menos horas, reciben salarios más bajos, y se concentran en sectores caracterizados por una menor remuneración.

2- EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL A TRAVÉS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN PUESTOS DE TOMA DE DECISIÓN ECONÓMICA Y LOS RESULTADOS DE “SHE DECIDES, YOU SUCCEED”



Sra. van Eekelen

- Sra. Mirella Visser
Directora del Centre for Inclusive Leadership (CFIL)
- Sra. Tatijana Hine
Representante del European Women Inventors & Innovators Network International (EUWIIN)
- Sra. Margarita Artal
Secretaria General de la European Association for Women in Science, Engineering and Technology (WITEC)
- Sra. Caro van Eekelen
Vicepresidenta Senior de Talent & Culture Transformation del Grupo Accor Worldwide

En la segunda sesión de la Conferencia, los autores de la investigación desarrollada durante el primer año del proyecto empezaron un **debate sobre la presencia de la mujer en puestos de toma de decisión económica y liderazgo en las empresas TIC y en las empresas innovadoras.**

La **Sra. Artal** habló específicamente de la situación encontrada en estos cinco países. Rumanía tiene un número sorprendentemente alto de mujeres emprendedoras y mujeres en el sector TIC. Italia y España, sin embargo, presentaban un buen número de mujeres en negocios, pero se concentran sobretudo en puestos de mando intermedio. El Reino Unido presenta una coyuntura pese a haber trabajado en la igualdad de género. En general, las mujeres se encuentran en empresas sociales en lugar de empresas del sector tecnológico, y pese a que se ha progresado la situación sigue lejos del equilibrio de género. La **Sra. Hine** siguió con un discurso que incluía datos sobre los grandes beneficios económicos de incorporar mujeres en los Consejos de Administración. También mencionó que las mujeres en el Reino Unido estaban generalmente en contra de las leyes de cuotas puesto que sentían que debía haber una forma más natural de conseguir el equilibrio de género.



Sra. Artal



Sra. Visser



Sra. Hine

La **Sra. Visser** describió la situación de la mujer en puestos directivos con la paradoja del huevo y la gallina: para que las mujeres accedan a las juntas se necesitan más mujeres CEO, pero para tener más mujeres CEO necesitamos más mujeres en las juntas que ocupen estas posiciones, necesitamos construir un mejor canal. Además, comentó el panorama legal específico de Italia y Letonia, y señaló como los programas gubernamentales serían más efectivos si respaldados por sanciones concretas. También recalcó la importancia del control de calidad en el desarrollo del proyecto, puesto que las compañías se vieron influenciadas por la inclusión de argumentos prácticos en lugar de los puramente académicos. La última ponente, la **Sra. van Eekelen**, remarcó el notable objetivo del *Grupo Accor* de tener un 35% de mujeres directivas en 2017. También señaló que la diversidad va más allá de la simple dicotomía hombre-mujer y recomendó que las mujeres se hicieran más visibles en el mundo de los negocios, entrando a la acción sin miedo. Esta sesión incluyó también el visionado de “The Seven Benefits”, un breve video creado por la **Sra. Brigitt Albers** que ilustra las ventajas de promover el acceso de mujeres en puestos de toma de decisión económica. Tras este panel, hubo una sesión de preguntas y respuestas con los asistentes en la cual se compartieron varios consejos, tanto por parte de los ponentes como de los asistentes. Se sugirió que las jóvenes estudiantes debían ser motivadas a romper

con las barreras establecidas desde una temprana edad, especialmente académicamente donde a veces se les enseña a absorber pasivamente la información que les transmiten los profesores. También se mencionó la importancia de tener una pareja que te apoye. Interesante el consejo de que una mujer que se encuentra enfrentada al techo de cristal no debería tratar de romperlo para superarlo, en cambio, se aconsejó que siguiera avanzando hasta que encontrara un ambiente propicio para su éxito. Finalmente, se motivó a las mujeres a que dieran un paso a delante en la oficina y que mostraran abiertamente sus habilidades, y que también buscaran pasión en sus carreras para hacer de sus carreras un camino de continuo aprendizaje.

3- WOMEN LEADER Y COMPAÑÍAS PRIVADAS

- Sra. Inete Ielite
*Presidenta de Women's NGOs
Cooperation Network of Latvia (LSOST)*
- Sra. Alice Botnarencu
*Presidenta de Femei in Afaceri (Women in
Business Romania)*
- Sra. Sally Arkley
Directora de Women's Economy (WE)
- Sra. Franca Audisio
*Presidenta de la Associazione Imprenditrici e
Donne Dirigenti d'Azienda (AIDDA)*
- Sra. Daniela Valente
AIDDA Woman Leader
- Sr. Hermógenes del Real Álvarez
*Representante de Organización de Mujeres
Empresarias y Gerencia Activa (OMEGA)*
- Sra. Lorente Ozcariz
OMEGA Woman Leader

En el panel final se analizaron **las reuniones de las Women Leader realizadas con las 150 empresas privadas** involucradas en el proyecto. La **Sra. Ielite** señaló que Finlandia y Letonia tienen un mayor número de mujeres en Consejos de Administración y que esto está correlacionado con la fuerte presencia de mujeres en política en estos países. También comento que, por ejemplo, la tendencia histórica de que las mujeres solo tomen el mando cuando los hombres están en la guerra debe cambiar; las mujeres pueden y deben ser fuertes incluso cuando hay hombres alrededor.

La **Sra. Botnarencu** habló a continuación de la sorprendente dificultad que encontró tratando de organizar los encuentros con las empresas privadas. Además, le sorprendió y decepcionó que pese a que la mayoría de departamentos de recursos humanos eran conscientes de los beneficios de incluir mujeres, las compañías aun no tenían planes de cambiar.



El **Sr. del Real Álvarez**, continuó explicando que las mujeres estaban presentes en los sectores de la salud y la educación pero no así en la política. También señaló que el mayor problema para las mujeres era la confianza en ellas mismas, mientras que para los hombres la mayor dificultad se encontraba en la integración de equipos. La **Sra. Lorente** destacó que mientras que las mujeres son por lo general más innovadoras, el miedo impide a la gente aceptar la diversidad. Acabó su intervención con una frase muy motivadora: “El futuro se escribe con la F de femenino”. La **Sra. Arkley**, habló de la experiencia del proyecto en el Reino Unido y como las pequeñas empresas estaban concienciadas e interesadas en torno a la igualdad de género. Habló de la iniciativa *Think, Act & Report* que anima a las compañías a recopilar datos; esto interesa más a grandes compañías puesto que mejorará su imagen pública. No obstante, pese al “interés” de las grandes compañías, la Sra. Arkley observó que los asuntos de género en estos mismos países se derivaban a las mujeres más junior de los departamentos de Recursos Humanos. Ella también explicó que durante la investigación las empresas con mujeres propietarias en el Reino Unido encontraban más dificultad a la hora de recaudar fondos y que sentían una mayor presión por parte de bancos para incorporar más mujeres en los comités de administración. En cuanto a las mujeres con las que interactuaron, el equipo de la Sra. Arkley se dio cuenta de que las mujeres del Caribe eran las más emprendedoras de todas. Para finalizar su intervención en este panel, la Sra. Arkley compartió con los asistentes esta reflexión: “Estamos a mitad de camino, ya hemos proporcionado los argumentos a las compañías, ahora tienen que hacerlos suyos.” La **Sra. Audisio** y la **Sra Valente**, WL de AIDDA, finalizaron el panel con un comentario sobre el hecho de que la burocracia pueda desalentar a las compañías que desean emplear buenas prácticas. Por ejemplo, la **Sra. Valente** explicó que las empresas querían construir guarderías pero abandonaban tales iniciativas al descubrir que los trámites burocráticos hacían el proceso demasiado complicado. Esta ausencia de apoyo por parte del estado no ayuda la implementación de acciones en las empresas hacia una mayor igualdad de género en los cargos directivos y liderazgo.



Sra. Ielíte y Sra. Arkley



Sra. Audisio y Sra. Vlaicu



Sra. Botnarenco y Sra. van Eekelen

CONCLUSIONES

Durante la conferencia se afirmó la existencia de desigualdad en la representación de las mujeres en los puestos de decisión económica de las Empresas y la falta de información sobre la importancia y los beneficios de tener un mayor equilibrio de género en las distintas áreas de responsabilidad empresarial. Las empresas y la población en general suelen desconocer el potencial de las mujeres para participar en puestos de decisión económica, así como la pérdida de talento y de oportunidades que esto comporta.

La igualdad de género no ha sido aun alcanzada y este dato es confirmado por el análisis de los datos provenientes de los encuentros con las 150 empresas involucradas en el proyecto.

Los resultados de estas reuniones han sido reveladores: pese a que el 44% del personal de las 150 empresas es femenino, **el número de mujeres se reduce cuánto más se asciende en la escalera del poder de decisión**. El 33% de las mujeres ocupan posiciones medio-bajas, el 24% posiciones intermedias, y **solo el 8% tiene cargos directivos y de liderazgo**. Así pues, la situación real sigue estando todavía lejos de una plena igualdad de género.

Analizando el tamaño de las empresas estudiadas, en una clasificación de pequeña, mediana y grande, se observa que **la mayoría de las empresas con puestos de toma de decisión cubiertos por mujeres forman parte de la categoría de mediana empresa**.

En cuanto a las empresas con mujeres en el top management, el **73%** son medianas empresas. Solo un 20% son grandes empresas y un 7% pequeñas empresas.

Las PYMES son también las que más tienden a incorporar de forma voluntaria en sus organizaciones políticas que mejoran la



Sra. Artal, Sra. Visser, Sra. Hine y Sra. van Eekelen



Sra. Grinda y Sra. Lorente



Sr. del Real Álvarez, Sra. Álvarez, Sra. Ielite,
Sra. Arkley y Sra. Audisio



Sra. Botnarenco y Sra. Fdez-Tubau

condición laboral de la mujer y que combaten las barreras todavía existentes en su desarrollo profesional. El **65% de las buenas prácticas** y políticas corporativas en este ámbito son **aplicadas voluntariamente por parte de las PYMES**.

Existe una segregación ocupacional por cuestiones de género pero hay una clara tendencia de incremento de mujeres en el sector de las TICs.

Las empresas del sector de las TICs están incorporando en su organización a siempre más mujeres con cargos directivos y de liderazgo. De las 19 compañías tecnológicas e innovadoras involucradas en el proyecto, el 73,68% tiene a mujeres en puestos de *top management* cubiertas por mujeres. En concreto, el 42,11% de las empresas cuenta con una o más mujeres en su Junta Directiva y un 36,84% está liderado por una CEO/Directora General.

Difundir los beneficios que están obteniendo las empresas del sector con más mujeres en sus puestos de toma de decisión, podría generar un efecto *spillover* hacia una nueva política corporativa, orientada a una mayor igualdad de género y un mejor rendimiento de las empresas.



De la izquierda: Sra. Hine, Sra. Álvarez, Sra. Audisio, Sra. Pitarch, Sra. Arkley, Sra. Fdez.-Tubau, Sr. Gay de Montellá Ferrer-Vidal, Sra. de Felipe Lehtonen, Sra. Ielite, Sra. Lorente, Sra. Grinda, Sr. Tarradellas Espuny, Sra. Botnarenco, Sra. Visser, Sr. del Real Álvarez