

*Una manera de hacer Europa*

# Un minuto para la Igualdad

## RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS COMUNITARIOS

Fecha: 30 de mayo de 2019

### Informe mundial de la OIT “Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio”

Según el nuevo informe de la Oficina de Actividades para Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las empresas en las que se fomenta la diversidad de género, en particular en los niveles directivos, obtienen mejores resultados y aumentan notablemente su beneficio.



En el informe se señala que la diversidad de género contribuye a mejorar los resultados empresariales y facilita la atracción de profesionales con talento. Esta conclusión se ha obtenido a partir de los resultados de encuestas realizadas en casi 13.000 empresas de 70 países. Entre los datos obtenidos se indica que más del 57% de las empresas participantes señalaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género contribuyen a mejorar su rendimiento empresarial y un 60% afirmaron haber aumentado sus ganancias y su productividad. Más del 54% de las empresas confirmaron mejoras en creatividad, innovación y apertura, y un porcentaje similar de ellas señaló que la introducción de la diversidad de género mejoró su reputación.

En casi tres cuartas partes de las empresas que promovieron la diversidad de género en cargos directivos se registró un aumento de su beneficio de entre el 5% y el 20%. En puestos de alta dirección y en la mano de obra general, el equilibrio de género correspondería a una cuota de personas de cada sexo que oscila entre el 40 y el 60%. Según el informe, la diversidad de género redundaría en beneficios empresariales si las mujeres ostentan, por lo menos, un 30% de cargos directivos y de gestión. Sin embargo, ese objetivo no se cumple en casi el 60% de las empresas, al no aprovechar las ventajas que les brinda la diversidad de género en esos puestos.

Una situación que se repite constantemente en las empresas es que la proporción de mujeres que desempeñan cargos directivos va disminuyendo a medida que se asciende en la jerarquía de gestión. Existen obstáculos que han de superar las mujeres en puestos directivos, en particular las que desempeñan funciones en áreas consideradas menos estratégicas, puesto que les hace menos proclives a conseguir una promoción que permita ocupar un puesto de dirección ejecutiva o formar parte de un consejo de administración. Menos de una tercera parte de las empresas consultadas cuentan con un consejo de administración integrado por al menos un 33% de mujeres. En el 78% de las empresas participantes, el puesto de dirección ejecutiva está ocupado por hombres, cuando lo ocupan mujeres suelen ser pequeñas empresas. En este sentido, el estudio refleja que la elección de una mujer como máxima responsable de una empresa repercute en toda la cadena de mando por debajo de ella generando que haya más directivas en otros puestos inferiores de mando.

Dentro de los factores clave que dificultan el acceso de la mujer a puestos de toma de decisiones, en el informe se indica que la cultura empresarial que exige total disponibilidad, afecta de forma desproporcionada a las mujeres que generalmente suelen asumir en mayor medida las responsabilidades domésticas y familiares. Ante esto se plantea necesario fortalecer las políticas que fomenten la inclusión y la conciliación del trabajo con la vida personal para mujeres y hombres, especialmente en materia de horarios de trabajo flexibles y licencia de paternidad.

Otro dato extraído es que casi tres cuartas partes de las empresas encuestadas han implantado políticas de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, diversidad e inclusión. Sin embargo, los resultados del informe apuntan que es necesario implantar más medidas específicas que permitan aumentar la visibilidad de las mujeres y facilitar su promoción en áreas empresariales estratégicas. En este sentido la OIT recomienda "revisar los procedimientos para el reclutamiento, la promoción y controlar el sesgo de género" es una de las formas más efectivas de garantizar que los hombres y las mujeres se encuentren en pie de igualdad en sus trayectorias profesionales.

Las políticas de igualdad, en cualquier caso, no deben quedarse solo en el área de recursos humanos. "El objetivo de trabajar hacia un negocio diverso e inclusivo de género debe ser estratégico para toda la empresa", enfatizan desde la OIT, ya que "la falta de aceptación y responsabilidad de los equipos directivos en diferentes niveles puede frustrar seriamente los esfuerzos de diversidad de género de otras personas empleadas de la compañía".

# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_700977.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf)