

Disminuye el porcentaje de mujeres en cargos directivos: solo un 24% de ellos está en sus manos

Son datos del estudio *Elevating women in leadership* que la consultora Lee Hecht Harrison publica con motivo del Día de la Mujer y que recoge la percepción de más de 500 directivos y líderes de recursos humanos en España, Francia, Países Bajos, Suiza y el Reino Unido

- En 2017, a pesar de que el 75% de las empresas contaban con al menos una mujer ocupando puestos de alta dirección, el 25% de las empresas globales no tenía a ninguna.
- Y en 2018 asistimos a la disminución del número de mujeres en posiciones de liderazgo dentro del FTSE 100 (9,7%) siendo esta caída aún más aguda dentro del FTSE 250³ (6,4%).

Madrid, 8 de marzo 2019.- Lee Hecht Harrison, división del Grupo Adecco y líder global en el acompañamiento a las organizaciones en sus procesos de transformación (*'Workforce Transformation'*), ha lanzado su estudio europeo [Elevating Women in Leadership](#), que, coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, pretende explorar aquello que funciona y lo que debe mejorar para lograr un mayor impacto en las organizaciones a la hora de crear lugares de trabajo inclusivos que comprendan la necesidad del liderazgo femenino para avanzar en la sociedad.

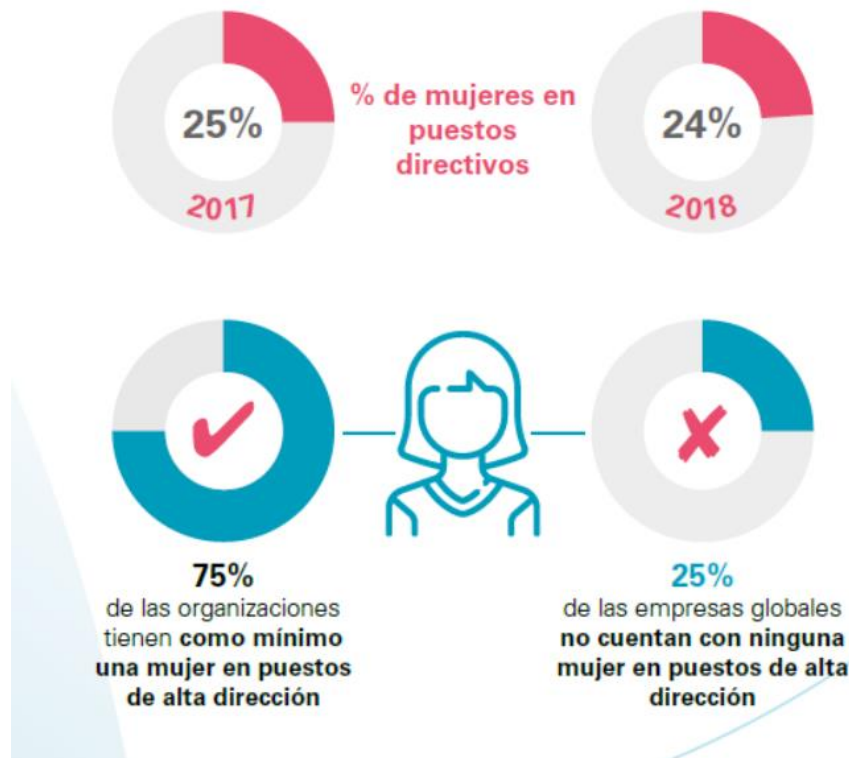
Hoy, muchas organizaciones buscan una solución rápida que les ayude a conseguir un cambio significativo en el número de mujeres líderes en diferentes niveles. Pero, ¿en qué programa formativo pueden invertir las empresas, cómo pueden influir, o qué políticas de networking deben generar para lograr este objetivo?

Lo que diferencia esta investigación de otras es que hemos analizado exhaustivamente las tres dimensiones necesarias para lograr un cambio significativo: **conductas individuales, cultura de liderazgo y prácticas organizativas.**

Nuestras conclusiones muestran que las iniciativas aisladas son importantes, pero no son suficientes. Así, las organizaciones que se distinguen por haber conseguido un progreso real han sido claramente identificadas por el qué, el cómo y dónde han invertido tiempo, recursos y foco.

Menos mujeres en puestos directivos

Según el informe *Elevating Women in Leadership* de LHH, el porcentaje de mujeres en cargos directivos está en ligero descenso (24% en 2018 frente al 25% en 2017). A pesar de que el 75% de las empresas tiene al menos una mujer ocupando puestos de alta dirección, 1 de cada 4 empresas globales no tiene a ninguna. En 2017, las mujeres directivas de las organizaciones del Fortune Global 100 alcanzaban el 22% en América, el 15% en Europa y sólo el 4% en Asia. Y en 2018 asistimos a la disminución del número de mujeres en posiciones de liderazgo dentro del FTSE 100 (9,7%) siendo esta caída aún más aguda dentro del FTSE 250 (6,4%).



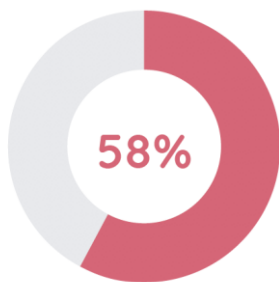
Para conocer qué debe hacerse de cara a lograr un mayor impacto en las organizaciones que promueven la creación de lugares de trabajo inclusivos y que comprenden la necesidad del liderazgo femenino para avanzar en la sociedad, LHH ha encuestado a más de 500 directivos y líderes de Recursos Humanos en España, Francia, Países Bajos, Suiza y Reino Unido, responsables de ayudar a sus organizaciones a construir culturas de liderazgo más sólidas.

La brecha entre importancia y acción

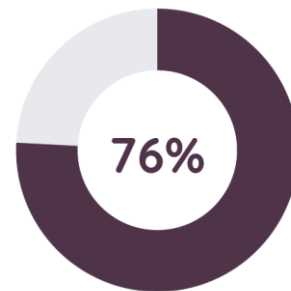
No hace mucho, impulsar el progreso de las mujeres era visto como 'aquello que se debía hacer'. Sin embargo, en los últimos años hemos visto cómo las organizaciones han ido cambiando su enfoque acerca de la necesidad del talento

femenino. Hoy, cada vez más organizaciones se dan cuenta de que, en la medida que necesitan representar mejor a sus clientes y comunidades, es obvia la necesidad de diversidad en el entorno de trabajo. Son las propias organizaciones quienes presionan cada vez más a proveedores y socios para que demuestren dicha diversidad e inclusión en sus plantillas como requisito para mantener una relación comercial. Por ende, la cultura inclusiva se ha convertido en un imperativo comercial estratégico, promoviendo así la toma de decisiones empresariales más sólidas y un pensamiento más innovador.

Para conocer cuán generalizado es el cambio de *mindset* acerca del progreso de las mujeres, LHH preguntó a los encuestados en qué medida estaban de acuerdo o desacuerdo con que el progreso del liderazgo femenino es prioritario en sus organizaciones. A este respecto, el 58% afirmó que se trataba de un tema crucial. Pero, de ese porcentaje, el 76% se mostraba insatisfecho con la capacidad de su organización para impulsar dicho progreso.



creo que el progreso de las mujeres es un asunto crítico para el negocio



no se muestra satisfecho con la capacidad de su organización para potenciar el liderazgo femenino

Hacia una cultura inclusiva de género

En este estudio se han abordado con los encuestados la búsqueda de factores que contribuyen a una cultura más inclusiva de género. Y estos fueron los cuatro aspectos diferenciadores presentes en empresas que sí fomentan estas culturas:

- **La organización es conocida como un buen lugar en el que trabajar para las mujeres.** Las compañías exitosas son reconocidas como un excelente lugar para trabajar porque están respaldadas por una cultura inclusiva, un entorno seguro, políticas favorables para la familia y oportunidades de crecimiento. Esto se potencia y llega fuera de la organización a través de asociaciones que promueven el liderazgo de las mujeres.
- **Los líderes brindan igualdad de oportunidades y crean una experiencia consistente para todos los empleados.** Las organizaciones exitosas tienen una sólida cultura de gestión del talento. Los líderes son hábiles para atraer, fidelizar y hacer crecer a sus empleados. En este entorno, todos sienten que el crecimiento y el desarrollo son posibles.

- **La organización reconoce y potencia a las mujeres líderes como modelos a seguir.** Las compañías que progresan, cuentan ya con mujeres en roles de liderazgo sénior, no son cargos simbólicos. Además, usan estos cargos como ejemplos inspiradores, demostrando que las mujeres con más experiencia no cargan con el peso de la desigualdad de género.
- **Los líderes están comprometidos con la diversidad de género.** Las organizaciones extremadamente satisfechas, cuentan con líderes que estaban visiblemente comprometidos con el fomento del talento femenino. Dichos líderes no se limitaron a hablar del tema: tomaron medidas al respecto.

Lo que hace a los líderes diferentes

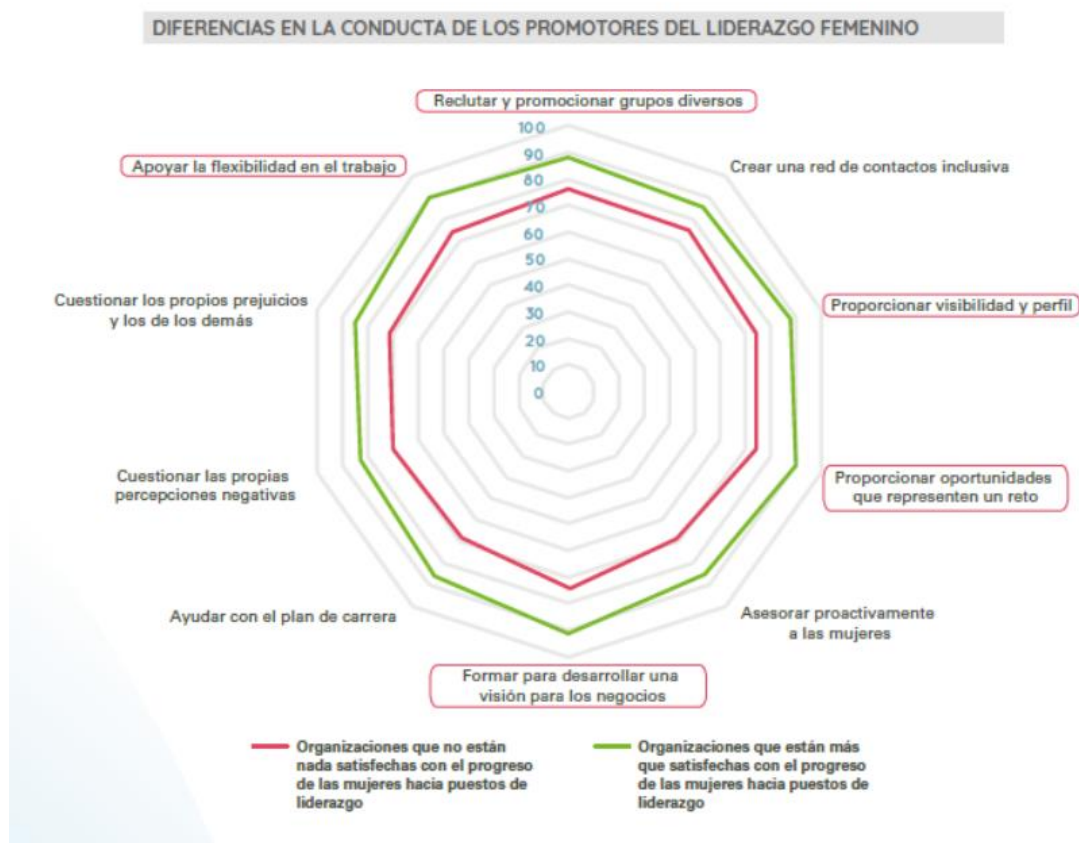
Los líderes moldean la cultura. Y cuando una cultura necesita un cambio, los líderes deben actuar de la manera correcta o deseada. LHH pidió por ello a los encuestados que pensarán en aquellos líderes dentro de sus organizaciones que defienden el progreso de las mujeres hacia roles de liderazgo y qué hacen de manera diferente.

Se exploraron 10 comportamientos en particular y **para estas 10 conductas, los líderes promotores demostraban el doble de participación en dichos comportamientos como managers de otras personas.** A continuación, se muestran los cinco comportamientos que más caracterizan a las organizaciones extremadamente satisfechas y extremadamente insatisfechas.

- **Proporcionar coaching y feedback que desarrollen la visión para los negocios.** Sabemos que el coaching y el feedback son fundamentales para el liderazgo. Los promotores del talento femenino no solo entienden cómo involucrarse a través de estas herramientas, sino que entienden los matices que entran en juego con las mujeres. Los estudios han demostrado que no solo las mujeres reciben menos feedback, sino que el que reciben está mucho menos enfocado en su impacto en los objetivos comerciales. Los promotores reflexionan sobre cómo capacitar a las mujeres para así aumentar su visión para los negocios y proporcionar feedback que analice su impacto en las métricas del negocio, no solo en la comunicación o el estilo.
- **Apoyar la flexibilidad para gestionar el horario o la ubicación de trabajo.** Los promotores de género se centran en crear una cultura basada en resultados, no una cultura basada en “fichar”. Dichos líderes proporcionan flexibilidad para decidir cuándo y dónde se realiza el trabajo, especialmente cuando las demandas familiares son particularmente altas.
- **Las tareas y los proyectos que representan un reto se ajustan a los imperativos estratégicos del negocio.** Los defensores del talento femenino se aseguran de que estas oportunidades no siempre vayan a las mismas personas o a aquellos que les recuerdan a ellos mismos. Así, se aseguran de que todos los miembros del equipo tienen las mismas oportunidades para crecer y obtener las experiencias que necesitan para avanzar. Toman la iniciativa de promover el talento femenino, no se sientan a esperar que un programa formal de mentoring actúe como palanca. Se encargan proactivamente de hacer mentoring a las mujeres.
- **Dar a las mujeres visibilidad para que los líderes sénior y aquellos que toman decisiones las tengan en cuenta.** Ascender a niveles más sénior requiere que un amplio conjunto de partes interesadas conozcan y tengan confianza en la capacidad de liderazgo de un empleado. Los promotores del talento femenino saben que es

esencial proporcionar visibilidad a las mujeres a través de reuniones, presentaciones o trabajo de proyecto o comité. Esto incluye el hecho de reconocer el mérito y abogar por las personas que no están presentes físicamente.

- **Seleccionar y promover estos valores a través de un grupo diverso de candidatos.** Es lógico pensar que las organizaciones que tienen éxito en el progreso del talento femenino tienen líderes que conscientemente fomentan estos valores con un grupo más amplio de personas que contratan y que más tarde desarrollan. Estudios recientes publicados por la Universidad de Harvard muestran que, si al menos dos mujeres se presentan en una preselección de candidatos, una de ellas tiene un 50% más de probabilidades de ser elegida como la candidata final. Cuando solo hay una candidata, prácticamente no tiene posibilidades de ser seleccionada. Hay que proporcionar tareas que vayan más allá de la zona de confort del empleado. La única forma en que los empleados pueden demostrar realmente su potencial es hacer frente a situaciones que no se han encontrado anteriormente.



Sobre Lee Hecht Harrison

Lee Hecht Harrison es la empresa líder a nivel mundial y nacional en Desarrollo del Talento y Transición de Carreras Profesionales (Outplacement).

Somos expertos gestionando de forma efectiva los procesos de **“Workforce Transformation”**, ayudando a las organizaciones y a sus equipos a transformarse, anticiparse, liderar y adaptarse a los cambios. Conseguimos mejorar la gestión de carreras profesionales, tanto dentro como fuera de las organizaciones, para lograr mejores resultados y una mejor alternativa profesional. Somos una multinacional líder en identificación y desarrollo de talento. Contamos con una amplia experiencia, así como con los recursos y la metodología innovadora que nos permite potenciar el talento y la iniciativa de las personas y los equipos.



Con presencia en más de 64 países, ofrecemos programas adaptados a cada cliente y alineados con las necesidades de talento de las organizaciones.

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Annais Paradela

Dpto. de Comunicación Adecco

Tlf: 91 432 56 30

Luis.perdiguero@adecco.com

Patricia.herencias@adecco.com

Anais.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde/Ana Maillo

Trescom Comunicación

Tlf: 91.411.58.68

miriam.sarralde@trescom.es

ana.maillo@trescom.es