



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.



El **objetivo primordial** de este acuerdo es 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% o el objetivo que cada una defina voluntariamente.

Para ello se definirán planes de acción individuales tendentes a dar visibilidad a mujeres con potencial directivo y ayudarles a trazar su plan de carrera, para darles la oportunidad de incorporarse a un puesto de responsabilidad.



Es un Convenio que busca **gestionar el talento femenino y promocionarlo** en las empresas de Aragón, tanto públicas como privadas. Una compañía que no atraiga el talento femenino será menos competitiva.

Entre los motivos...

Los estudios demuestran que los equipos diversos toman mejores decisiones y que las mujeres suponen actualmente el 80% del poder de compra en bienes de consumo y casi el 50% en productos industriales, es decir, el mayor mercado del mundo.

¿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.

Algunos datos en España

Porcentaje de cargos directivos funcionales ocupados por hombres y mujeres



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

Algunos datos

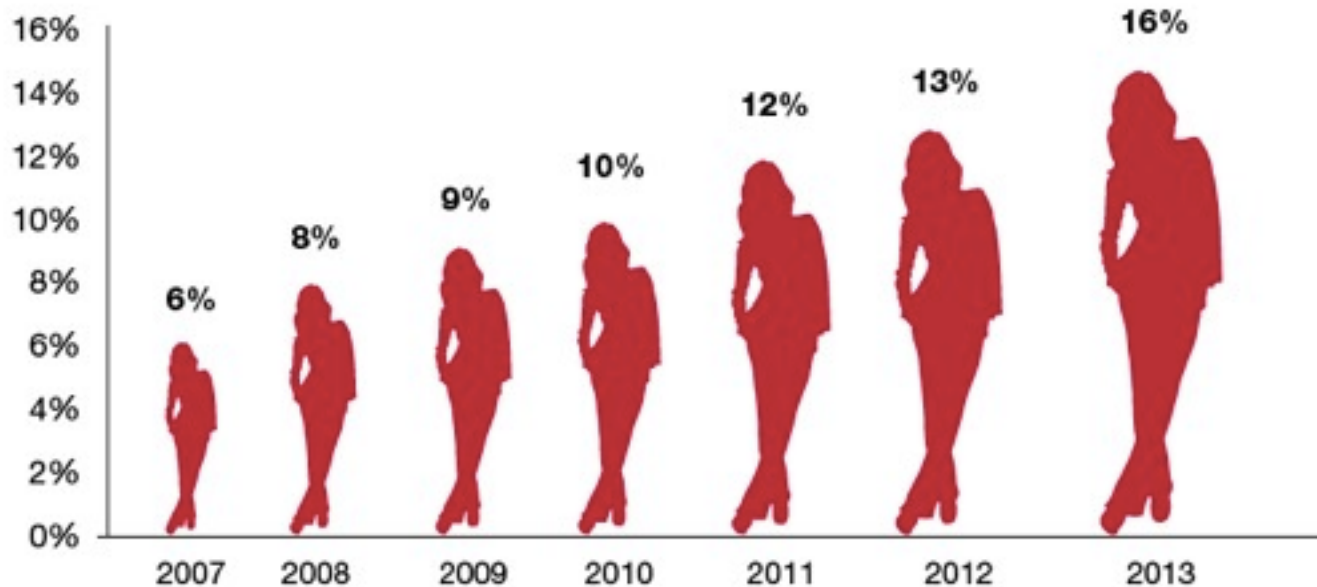
Porcentaje de cargos directivos ocupados por hombres y mujeres por sector económico



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

Algunos datos

Presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35



Fuente: Informe "Inspirando. Casos de éxito en diversidad de género" PwC e Isotès. 2014

Cómo

El **Gobierno de Aragón** impulsará entre las empresas de Aragón la firma y adhesión al Convenio, dándole publicidad, con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general.

Cómo



Directivas de Aragón ayudará a las empresas adheridas a realizar el **diagnóstico** de las causas que impiden o dificultan el acceso de las mujeres a los puestos directivos y a diseñar un **plan de acción** acorde al objetivo voluntariamente fijado, dependiendo de si las barreras están en el reclutamiento de mujeres en la empresa, en la retención del talento femenino o en la dificultad de promoción, incluyendo:

- Identificación de la existencia o inexistencia de mujeres con potencial directivo o predirectivo.
- Identificación de posibles vacantes futuras en puestos directivos o predirectivos.
- Orientar a las mujeres con potencial hacia esas vacantes, a través de un plan de carrera.
- Localizar un mentor o coach en otras empresas aragonesas que le ayuden a desarrollar su plan.

Algunas ideas propuestas en el Convenio para conseguir el objetivo:



Selección

- En los procesos de **selección y promoción** de personal, contar, siempre que sea posible, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en la terna final de los candidatos al menos el CV de una persona del sexo menos representado.

Formación

- **Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de formación interna**, tanto en aspectos técnicos como en formación en liderazgo.

Promoción profesional

- 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.

Algunas ideas propuestas en el Convenio para conseguir el objetivo:

Medidas de organización y flexibilización

- Establecer medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres.

Comunicación

- Difundir la adhesión al Convenio entre la plantilla

Medición de resultados

- Realizar un informe de seguimiento a los dos años de la adhesión, midiendo los resultados alcanzados respecto de los indicadores de partida.

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.

¿Tú también vas a participar?

