Jornada

CAPTANT EL TALENT FEMENÍ PER A LES ORGANITZACIONS DE FUTUR

Casa Llotja de Mar, 13 de juliol de 2010

CONCLUSIONS

DONA | EMPRESA | ECONOMIA
PROGRAMA

Cambra de Comerç de Barcelona

PROGRAMA

09.00 h Inauguració i presentació de l'estudi:
El dèficit de dones en els programes de direcció d'empreses i les implicacions sobre la seva presència al món empresarial català
Miquel Valls, president de la Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona
M. Teresa Bassons, vocal del Comitè Executiu de la Cambra de Comerç de Barcelona

09.15 h Taula 1. Empreses
El talent femení i els valors de l'equitat i la diversitat en les empreses capdavanteres
Moderadora: **Carme Poveda**, Gabinet d'Estudis Econòmics de la Cambra de Comerç de Barcelona

- La Caixa
  Gemma Beltrán, directora de sistemes de gestió de recursos humans
- Nestlé España
  Neus Martínez, directora de relacions i comunicació corporativa
- Saba Aparcaments - Abertis
  Pilar Jiménez, directora de persones i organització. Presidenta de la Fundació Factor Humà
- Random House Mondadori
  Marta Grau, directora de recursos humans, IT i producció

10.00 h Torn de preguntes

10.10 h Taula 2. Escoles de negocis
La responsabilitat de les escoles de negocis en els valors de les empreses de futur
Moderadora: **Olga Grau**, redactora cap de la secció d'economia de "El Periódico de Catalunya"

- IESE
  Mª Núria Chinchilla, professora ordinaria del departament direcció de persones en les organizacions i directora del Centre Internacional Treball i Familia
- ESADE
  Carlos Obeso, professor del departament de direcció de recursos humans i director de l'Institut d'Estudis Laborals
- EADA
  Giulio Toscani, director MBA
- IDEC, UPF
  Carme Martinell, directora executiva. Unitat d'Empresa
- LA SALLE
  David Riu, director acadèmic de La Salle Business Engineering School

11.00 h Torn de preguntes

11.15 h Cloenda
M. Teresa Bassons, vocal del Comitè Executiu de la Cambra de Comerç de Barcelona

CONCLUSIONS

La trajectòria formativa i professional de la dona directiva té forma piramidal. La base representa la formació superior. La participació de la dona és majoritària, ja que el 60% dels titulats universitaris són dones. Però quan es passa a l'àmbit professional, i més concretament als càrrecs directius i executius, la presència de dones es torna molt minoritària.

- Només l'11% de càrrecs directius de primer nivell són dones, un percentatge que es redueix a mesura que es pugen esglaons: 8,2% en els consells d'administració i 4,5% en les funcions gerencials.
- Les dades s'han obtingut de les principals 400 empreses catalanes (amb 1.100 càrrecs directius).

La subrepresentació de les dones (professionals/llicenciades/graduades) en el món laboral té dos costos que es poden quantificar:

- D'una banda, la pèrdua de talent femení, entesa com les dones amb estudis superiors que abandonen prematurament el mercat laboral, i que equival al 0,5% del PIB català, per tant, 1.000 milions d'euros a l'any.
- I, d'altra banda, la subocupació, que afecta al 15% de les dones amb estudis superiors, el triple que fa 10 anys, molt superior al 9% dels homes.

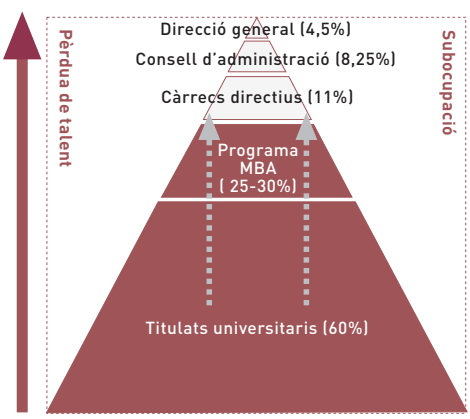
Els programes de direcció d'empreses han estat tradicionalment la principal porta d'accés a la funció directiva. Per això la Cambra de Comerç de Barcelona ha analitzat la presència femenina en els programes MBA i l'escassa participació d'aquestes, que està entre el 25% i el 30% segons el programa.

Els factors que poden incidir en aquesta infrarepresentació de les dones són diversos: des de que els horaris són poc compatibles amb les responsabilitats familiars, fins al fet que l'experiència curricular que es demana acostuma a coincidir amb els anys en què la dona té els nens petits.

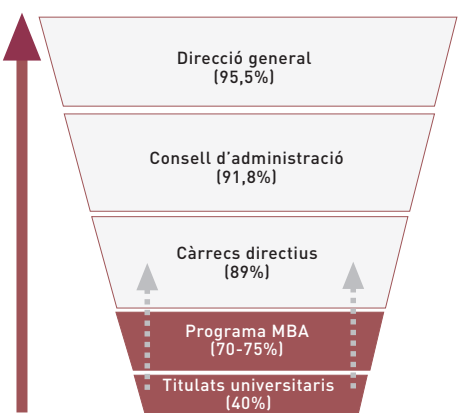
L'objectiu de la taula debat del dia 13 de juliol va ser analitzar la situació des del punt de vista de les empreses, que són en definitiva les "consumidores" finals de la formació de directius i de les escoles de negocis que tenen la responsabilitat de formar directius en els valors de les empreses de futur. I s'ha plantejant el debat des de les següents preguntes:

- Quines mesures es podrien adoptar a les empreses per augmentar la participació de les dones en els programes de formació de directius?

TRAJECTÒRIA FORMATIVA I PROFESSIONAL DE LA DONA DIRECTIVA



TRAJECTÒRIA FORMATIVA I PROFESSIONAL DE L'HOME DIRECTIU



- Quina és la política de les empreses envers a les titulacions d'MBA? És a dir, consideren que és un requisit important per a la carrera professional dels directius? S'estan beneficiant més els homes que les dones dels plans de formació directiva?
- Com es valora la presència de la dona en els programes MBA?
- Quins poden ser els motius del fet que no hagi augmentat substancialment la presència de la dona en aquests programes durant la darrera dècada?
- Com podrien les escoles de negocis atreure més talent femení, sobretot en l'actual context de davallada de la demanda per motius demogràfics?

Les idees sorgides de les taules de debat

- A la jornada es va posar de manifest que les empreses més gran grans (de tipus La Caixa o Nestlé) fomenten la carrera professional interna amb polítiques de promoció internes. Es dissenyen les polítiques de formació en funció de l'avaluació de competències i habilitats de les persones i de la detecció del talent intern i és en aquest procés d'avaluacions on es pot posar de manifest la necessitat de completar la formació amb MBA. Cal voluntarietat, compromís i la responsabilitat de les persones mateixes en aquest procés. Per tant, la formació està al servei del directiu/va.
- La dona ha de fer el primer moviment per voler accedir a un càrrec de responsabilitat. Ens hem de creure que podem fer-ho. És important que la dona també faci una transformació personal. Les dones han de tenir més confiança en les seves capacitats. I s'han d'autoritzar i donar permís per delegar algunes tasques familiars sense sentiment de culpa.
- Cal que les dones es postulin i tinguin la voluntat de "fer carrera", però cal posar les coses més fàcils, canviar els models, no només per elles, sinó per millorar el rendiment de les empreses.
- La igualtat de gènere és una condició indispensable per garantir la competitivitat de les empreses.
- Un primer pas essencial és fer explícita la voluntat. La igualtat no només és qüestió de justícia social, sinó que també s'ha demostrat que és un tema de productivitat i competitivitat de les empreses, i s'ha de posar a l'agenda.
- S'ha de reconèixer que l'estil de direcció de les dones és diferent i s'han de positivitzar les diferències de gènere en l'estil de direcció.
- En la nova societat que estem creant, la dona podrà aportar més com a dirigent i ser més present. Hem de canviar la societat, que està massa masculinitzada. És un tema de valors. Seria irresponsable pensar que les noves generacions ho canviaran tot, sense que nosaltres hi fem res.
- El canvi en les empreses ha de venir des dels nivells més alts cap a baix. La direcció ha d'estar-hi implicada.
- Tenim igualtat formal (lleis, quotes...) però no igualtat efectiva. Hem d'avançar amb la informalitat del dia a dia.
- Cal canviar la rigidesa empresarial per flexibilitat i la direcció per objectius. Cal orientar-nos a resultats i canviar la cultura completament presencial.

- El canvi comença en les coses petites, tangibles.... per exemple la bona gestió i el respecte del temps. Hi ha nocions que les entenen diferent els homes que les dones, com per exemple el que s'entén per gestió del temps o per flexibilitat. És per aquesta raó que un punt molt important és promoure espais de diàleg i establir ponts de comunicació perquè dones i homes es puguin entendre millor i compartir aquestes visions des del respecte a la diversitat.
- La igualtat és un valor que diferencia les empreses, és un plus per a les empreses.
- La diversitat de gènere és bona i necessària per a l'empresa perquè hi ha complementarietat i és positiu creuar àrees funcionals perquè no hi hagi àrees de dones (RRHH, màrqueting...) i d'homes (producció, logística, TIC...).
- Es necessària l'obertura de les escoles de negocis (o escoles de formació de directius) a altres lideratges per exemple el femení, tot promocionant dones empresàries i directives.
- És responsabilitat de les escoles de negocis (o escoles de formació de directius) implicar-se en el canvi cultural que suposa la plena igualtat d'oportunitats i l'accés de dones als llocs de direcció.

Què hem aconseguit?

- Posar el tema sobre la taula de debat.
- Les empreses han explicat el que estan fent de veritat, més enllà de la llei i del concepte burocràtic.
- Reconèixer que el món de la direcció empresarial és un món masculí, i les escoles de negocis han reforçat aquesta realitat. Ara és hora que s'impliquin en el canvi d'un paradigma massa economicista a un paradigma més equitatiu i, per tant, més humà.
- Les escoles de negoci han reconegut que no hi ha models. Poques dones professores, gairebé no hi ha casos d'empresa amb la dona com a protagonista (els casos d'èxit s'han associat a homes), ni exemples de dones emprenedores.

A partir d'ara

Les escoles de formació de directius participants:

- S'han compromes ha convidar dones empresàries i directives a participar en les seves sessions i aules.
- En els documents d'estudi del "mètode del cas" introduiran més exemples d'èxit d'empreses liderades per dones.
- S'oferiran beques a dones i es revisaran les seves a dmissions.
- S'estudiaran formats amb mòduls més flexibles, menys programes presencials etc.

S'obriran a la col·laboració de l'Observatori Dona, Empresa i Economia, amb les escoles de formació de directius i les empreses per avançar en aquest sentit.

O.J.D.: 184890
E.G.M.: 735000

LA VANGUARDIA

Fecha: 14/07/2010
Sección: ECONOMIA
Páginas: 59

Las mujeres tienen menos acceso a los cursos MBA

Ese déficit las aleja de los cargos directivos, dice un estudio

TALITA MOREIRA
Barcelona

Pese a que representan el 60% de los licenciados en las universidades españolas, las mujeres enfrentan dificultades para acceder a los programas de máster en administración de empresas (MBA) y, en consecuencia, a los puestos directivos de las compañías. Esta es la conclusión de un estudio presentado ayer por la Cambra de Comerç de Barcelona.

La presencia mayoritaria del colectivo femenino en el nivel universitario contrasta con el hecho de que ellas conforman sólo un tercio de los alumnos de MBA ofrecidos por las escuelas de negocios en Barcelona. Esa participación baja aún más –a menos del 25%– si se tienen en cuenta exclusivamente los programas ejecutivos. Para la responsable del Gabinet d'Estudis Economics de la Cambra, Carme Poveda, son varios los factores que han alejado las mujeres de los programas MBA. La falta de cursos orientados a las preferencias femeninas, la necesidad de compaginar los estudios, el trabajo y la vida familiar y la percepción de que un MBA no lleva obligatoriamente a una promoción son algunos de ellos. Sin embargo, dijo Poveda, esa falta de estímulo tiene consecuencias nefastas para ellas, ya que los MBA representan una importante vía de acceso a los puestos ejecutivos. Según el estudio, las mujeres ocupan tan sólo el 11% de los cargos directivos, el 8,25% de los miembros de los consejos de administración y el 4,5% de la dirección general de las empresas. El documento señala que la remuneración de quien participa de uno de esos programas en una escuela española de referencia incrementa su remuneración entre el 63% y el 85%.

ARCHIVO

Según la Cambra de Comerç, faltan cursos adecuados para las mujeres

Ellas suman el 60% de los licenciados, pero ocupan sólo el 11% de los cargos directivos de las empresas

"Reducir las diferencias no es sólo un tema de principios, es una cuestión de competitividad", afirmó la directora de relaciones y comunicación corporativa de Nestlé España, Neus Martínez, que participó del debate realizado por la cámara. En su opinión, medidas relativamente sencillas –como implantar guarderías junto a las escuelas de negocios– estimularían las mujeres a participar de los programas de formación.

Pero estudiar más no lo resuelve todo, indicó la directora de personas y organización de Saba Aparcaments-Abertis, Pilar Jiménez. "Tenemos que hacer algo en las empresas, pero también hay que haber un cambio social", manifestó.

O.J.D.: 136120
E.G.M.: 765000

el Periódico

Fecha: 14/07/2010
Sección: ECONOMIA
Páginas: 49

Reportaje | Informe sobre la presencia femenina en las empresas

Directivas sin ascensor

Solo el 30% de los alumnos de las escuelas de negocios son mujeres, lo que reduce la cantera de ejecutivas. Un estudio de la Cámara de Comercio recomienda cursos más flexibles

ANTONI FUENTES
BARCELONA

El ascensor laboral de las mujeres está averiado. Sólo unas pocas pueden ascender de categoría laboral en las empresas. Mientras que el colectivo femenino representa el 60% de los estudiantes universitarios, únicamente ocupan el 11% de los puestos directivos. Un estudio presentado ayer por la Cámara de Comercio de Barcelona localiza la avería en la escasa presencia de mujeres en los programas de dirección de empresas de las escuelas de negocio.

Las mujeres suman alrededor del 30% de los alumnos que se preparan para ocupar puestos directivos en centros como IESE, Esade, La Salle, IAEM, la UPF y el Instituto de la Empresa. Eso quiere decir, que las empresas tienen muchas menos candidatas para cubrir un puesto en comparación con los varones que acaban un máster de dirección. El país que más se aproxima a España es el Reino Unido, aunque con algo más de peso femenino. En el otro extremo se encuentra Italia, donde las mujeres y los hombres están a la par.

Una de las causas que apunta el estudio es que la edad para realizar estos estudios, de 30 a 35 años, **«se solapa en muchos casos con la maternidad»**. La disyuntiva es aplazar el proyecto de los hijos o bien el máster. Lo que **«hipoteca las posibilidades de promoción futura»**.

Más flexibilidad

Para potenciar la cantera de directivas, la cámara plantea fórmulas flexibles como másters semipresenciales, cursos más ajustados a las demandas, ofrecer un servicio de guardería en las escuelas y una mayor predisposición de las compañías a negociar el tiempo dedicado a la formación.

Las propias escuelas han puesto en marcha planes para captar a más alumnas, en España y en el extranjero, con las que conseguir una ocupación más alta de las aulas. ESADA ha atraído a más suramericanas con becas de hasta 5.000 euros, pero tiene más dificultades en países árabes a pesar de sufragar el 100% del curso, según explicó Giulio Toscani, director del máster de la escuela.

Para Nuria Chinchilla, profesora del IESE, hay que luchar contra lo que denominó **«techo de cemento»** en lugar del de cristal en relación con los ascensos de las mujeres al considerar muchas de ellas que **«no vale la pena subir un nivel de responsabilidad porque prefieren conservar una vida más armónica»**.

Una ejemplo a las retribuciones medias que perciben las directivas una vez han acabado el máster de dirección de empresas muestran la existencia de ese techo de cristal o de cemento. Las mujeres cobran, de media, un 10% menos que sus colegas ejecutivos: 59.823 euros frente a 66.907 euros al año. Pero el estudio advierte de que el techo de cristal no está tan claro. En la diferencia influye que **«las mujeres tengan más propensión a aceptar perfiles profesionales donde la remuneración media es inferior o a trabajar en organizaciones con una retribución inferior»**, como administraciones o entidades sin ánimo de lucro. Además, también influyen en la brecha salarial las interrupciones de la carrera y los horarios reducidos.

El profesor de Esade Carlos Obsen aportó alguna pista más al desencadenar **«las dificultades que tienen las directivas de dar el salto del área de recursos humanos, que es la más feminizada en las empresas»**.

Para David Kin, director académico de la escuela de negocios de La Salle, **«hay que revisar los másters hacia otro tipo de liderazgo»** con un nuevo paradigma: **«en el que pueda encajar el liderazgo femenino con sus perfiles personales»**.

ESADE

Debate sobre el papel de las directivas en la cámara, ayer.

Más referentes

La percepción de los másters de dirección de empresas es «excesivamente masculina» debido, en parte, a la falta de referentes femeninos. Para buscar una solución al problema, la Cámara de Comercio de Barcelona reunió ayer a altas directivas de multinacionales como Nestlé, Abertis, Ramdom House Mondadori y La Caixa.

www.cambrabcn.org/donaempresa

DONA | EMPRESA | ECONOMIA
PROGRAMA

Cambra de Comerç de Barcelona