

I Informe Mujeres profesionales en Recursos Humanos

Octubre 2015 | "Women at RRHH by

Adecco

DKV
SEGUROS MÉDICOS



Con este **primer estudio de la Mujer profesional en los Recursos Humanos**, hemos querido contrastar los primeros resultados que arrojaba el análisis de Womenalia y de otros indicadores externos, sobre la mayor presencia femenina en puestos de responsabilidad en este área funcional.

Los datos arrojados por el informe corroboran que la presencia femenina es máxima contando con un **72% de nuestras encuestadas que declaran ostentar posiciones de máxima responsabilidad y contar con un 90% de representación femenina** en sus equipos en un 41% de los casos. No hemos indagado en los motivos a los que se debe esta amplia presencia de la mujer, aunque son variados los estudios que hablan de motivos biológicos y genéticos, y de otros relacionados con las ocupaciones "soft" en las organizaciones, supuestamente más adaptadas a las aptitudes y actitudes femeninas, o a que se trata de un área menos agresiva a la que es más fácil acceder y en la que resulta más común prosperar para el género femenino.

Sin embargo, este informe revela también importantes datos relacionados con la **digitalización y la gestión del cambio**. **Para el 100% de nuestras encuestadas la digitalización es el principal impacto en el área de los RRHH en los próximos años** y un 59% de las compañías confirman contar con planes para la gestión del cambio que en el 23% de las ocasiones son liderados desde el departamento de RRHH. El área de los RRHH se encuentra muy afectado por la digitalización de sus procesos, contando el 70% de las empresas con más de 2 o 3 procesos internos digitalizados. En un entorno en el que la diferenciación entre productos y servicios ya es mínima, la gestión y desarrollo del talento se han convertido en clave para la generación de ventajas competitivas en las empresas. Lo anterior, sin duda, ha generado que el Director de RRHH esté incorporado al Comité de Dirección en un 85% de las empresas que respondieron a nuestra encuesta.

De acuerdo con los datos que manejamos, me atrevo a plantear la siguiente reflexión: **la mujer profesional en el área de los RRHH se encuentra en el epicentro de la transformación empresarial, tanto desde el punto de vista de la gestión del cambio que requiere la digitalización, como desde el punto de vista de la adaptación a un nuevo entorno de valores** en el que las empresas se diferencien cada vez más por aquello que transmiten y, en su medida devuelvan a la sociedad.

Queremos agradecer a **Adecco y DKV Seguros Médicos** el mecenazgo de nuestra iniciativa del observatorio "Women at RRHH", dentro de cuya actividad se encuadra la presente encuesta y estudio. Así mismo, doy las gracias a todas las personas que han participado en el estudio, sin su tiempo, generosidad y entusiasmo con el que colaboran con nosotros no sería posible el objetivo de análisis, información y comunicación que persigue Womenalia en torno a la temática Mujer profesional. Esperamos resulte de vuestro interés.

Pilar Roch
CSO - BDM
Womenalia.com



Accede online a Women at RRHH

Más información

www.womenalia.com/es/womenat/368-recursos-humanos

índice

- ▶ RESUMEN EJECUTIVO
- ▶ INTRODUCCIÓN
- ▶ DIVERSIDAD
- ▶ GESTIÓN DEL TALENTO
- ▶ TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y GESTIÓN DEL CAMBIO

1.

RESUMEN EJECUTIVO

PRESENCIA FEMENINA: El área funcional de los RRHH es sin duda el área estrella en cuanto a presencia femenina se refiere, no solamente en las posiciones de máxima responsabilidad, donde el 72% de las encuestadas declaran encontrarse sino también en lo que a diversidad se refiere, sorprendiendo el dato de que **un 41% de las compañías cuentan con equipos en RRHH donde el 90% de los integrantes son mujer**. En el 85% de los casos, más del 50% del personal de este área funcional son mujeres.

NIVEL SALARIAL: Según el INE -datos de 2014: “La ganancia media anual por mujer trabajadora fue de 25.682 euros en 2014, siendo el **salario medio de las mujeres profesionales 19.537€**”. En el área de los Recursos Humanos, las mujeres profesionales perciben un salario superior a la media, duplicando la percepción media anual del resto de mujeres profesionales que desarrollan su labor en otros sectores económicos. En el caso de las personas que respondieron la encuesta el 50% cuentan con una retribución anual superior a los 40.000 euros.

FLEXIBILIDAD E INTEGRACIÓN PERSONA-PROFESIONAL: La incorporación del **horario flexible** como medida para facilitar la integración de la vida personal y profesional se **impone con fuerza**, estando consolidada su adopción en el 92,31% de las empresas encuestadas. Llama la atención también que en segundo lugar figura el teletrabajo con un 58,97% de empresas que afirma incorporarlo a sus medidas. Tras la posibilidad de solicitar excedencias que es posible en el 39% de las compañías irrumpe con fuerza en el 18% de las mismas la incorporación de servicios de gestiones a los empleados. El servicio de guardería, por su parte, ya cuenta con un 7,69% de empresas que lo incluyen entre sus contraprestaciones.

PROGRAMAS DE POTENCIACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO: Casi un 60% de las encuestadas no tiene en su empresa programas que impulsen el liderazgo femenino; **En las empresas de menos de 250 trabajadores** – en las que no es obligatorio contar con un plan de igualdad- **un 26% cuentan con medidas y planes específicos para impulsar a la mujer**. La media en España es del 20%.

GESTIÓN DEL TALENTO: La gestión y desarrollo del talento cuenta cada vez con mayor importancia dentro de las compañías convirtiéndose en un tema crítico. Prueba de ello es que el 85% de las compañías afirman haber incorporado en el Comité de dirección al director de RRHH y contar en un 59% de los casos con planes específicos para la gestión del talento.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y GESTIÓN DEL CAMBIO: El 100% de los encuestados afirman estar algo de acuerdo o muy de acuerdo con la siguiente afirmación **“La digitalización será el principal factor de impacto en el área de Recursos Humanos de las compañías en los próximos años”**. El 59% de las empresas objeto del informe cuentan con programas específicos en marcha para la gestión del cambio, que se manifiesta liderado desde el Comité de Dirección en el 36% de los casos y en segundo lugar por el departamento de RRHH en un 23,08%. El área de los RRHH está marcada por una fuerte digitalización de sus procesos, contando el 70% de las compañías con más de 2 o 3 procesos internos digitalizados. Por orden de importancia destacan el **e-recruitment y la formación online, que es utilizado por un 51,28 % de las compañías, seguidos de las redes sociales corporativas que están en marcha como herramienta de comunicación interna en un 46,15% de los casos**.

2.

INTRODUCCIÓN

WOMEN AT es el primer observatorio por sectores, actividades económicas y regiones de la mujer profesional en España. Un proyecto estratégico que nace con el objetivo de analizar la **evolución económica, el nivel de adopción tecnológica y la presencia de la mujer** a nivel profesional en diversos segmentos económicos.

El presente informe se desarrolla como parte de la actividad del observatorio **“Women at RRHH by Adecco & DKV”** y tiene por objeto profundizar en aspectos relacionados con el porcentaje de mujeres en las distintas posiciones del área de RRHH, con sus niveles salariales y la participación en los órganos de dirección de las compañías así como con importantes temáticas como son la gestión del cambio y la digitalización y la las principales tendencias en gestión de RRHH y desarrollo de talento.

En torno a los RRHH se puede distinguir a efectos de analizar la presencia de la mujer a nivel profesional, entre un área funcional dentro de las compañías, y un subsector económico, el de la consultoría y formación. En ambos casos, la presencia de la mujer destaca frente a otras áreas, siendo el porcentaje de mujeres en **direcciones funcionales de RRHH** superior a la media de sectores que es del 22%.*

Diversos informes nacionales* e internacionales ponen de manifiesto que el área de RRHH es la que cuenta con mayor porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo , un 27% de presentación femenina en todo el mundo, y un 33% en España, donde ocupa el tercer puesto como área funcional con mayor porcentaje de mujeres en las posiciones de máxima responsabilidad.

En cuanto a participación femenina global en el área de RRHH, también destaca como tendencia mundial la alta representación femenina: casi un 70%*.

A través del presente informe contrastamos estos datos y ampliamos su alcance al ponerlo en relación con dos aspectos fundamentales: la digitalización, y la gestión del cambio y del talento.

* Fuentes: “Informe sobre la mujer directiva en España, PWC 2014”. Women in Business, Grant Thornton IBR 2015” . “All about Human Capital, mortenkamp.wordpress.com”

La encuesta fue realizada en el segundo trimestre del año 2015 sobre una **muestra aproximada de 1.300 empresas**, la mayor parte pertenecientes a la base de datos de Womenalia sobre la que realizamos un primer análisis previo, cuyos datos reflejamos en este informe.

Este **primer informe** recoge los principales datos y conclusiones arrojados por las respuestas válidas de 39 compañías, que, por su diversidad y tipología, hacen de los datos una fuente rica para continuar con el análisis y reflexión sobre el área funcional de los RRHH, y la situación de la mujer profesional en el mismo.

Sectores representados: Han respondido a nuestras preguntas empresas de los siguientes sectores: legal y jurídico, deporte, inmobiliario, telecomunicaciones, belleza y moda, servicios profesionales y consultoría, alimentación, seguros, formación, infraestructuras y energía, internet, eCommerce y redes sociales.

Datos de partida: Como trabajo previo al lanzamiento de la encuesta, Womenalia realizó un primer análisis sobre su **base de datos con más de 260.317 usuarios**, de las cuales 1.419 desarrollaban su actividad profesional en temas relacionados con los RRHH.

TOTAL BBDD:

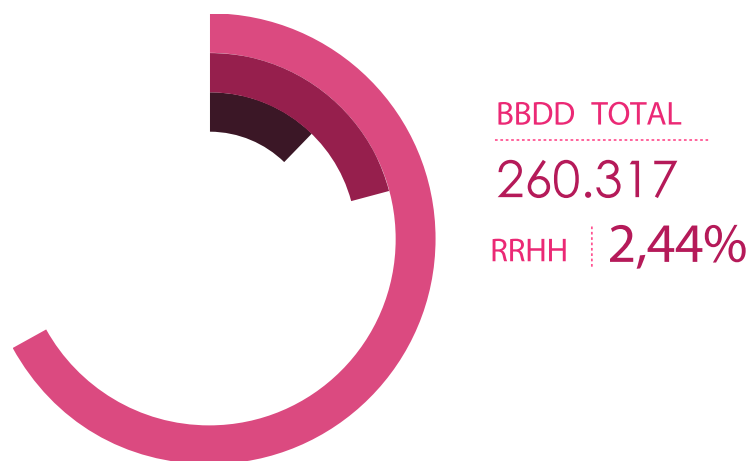
260.317 usuarias pertenecientes a la red (Womentalia), un **2,44%** se dedica al sector de los recursos humanos

PERFILES PROFESIONALES:

- **10,30%** son CEO's
- **23,31%** ocupan puestos en direcciones funcionales
- **66,39%** ocupan puestos ejecutivos.

Según el último Informe sobre la mujer Directiva en España desarrollado por PWC en 2014 a nivel nacional las mujeres cuenta con la siguiente representación:

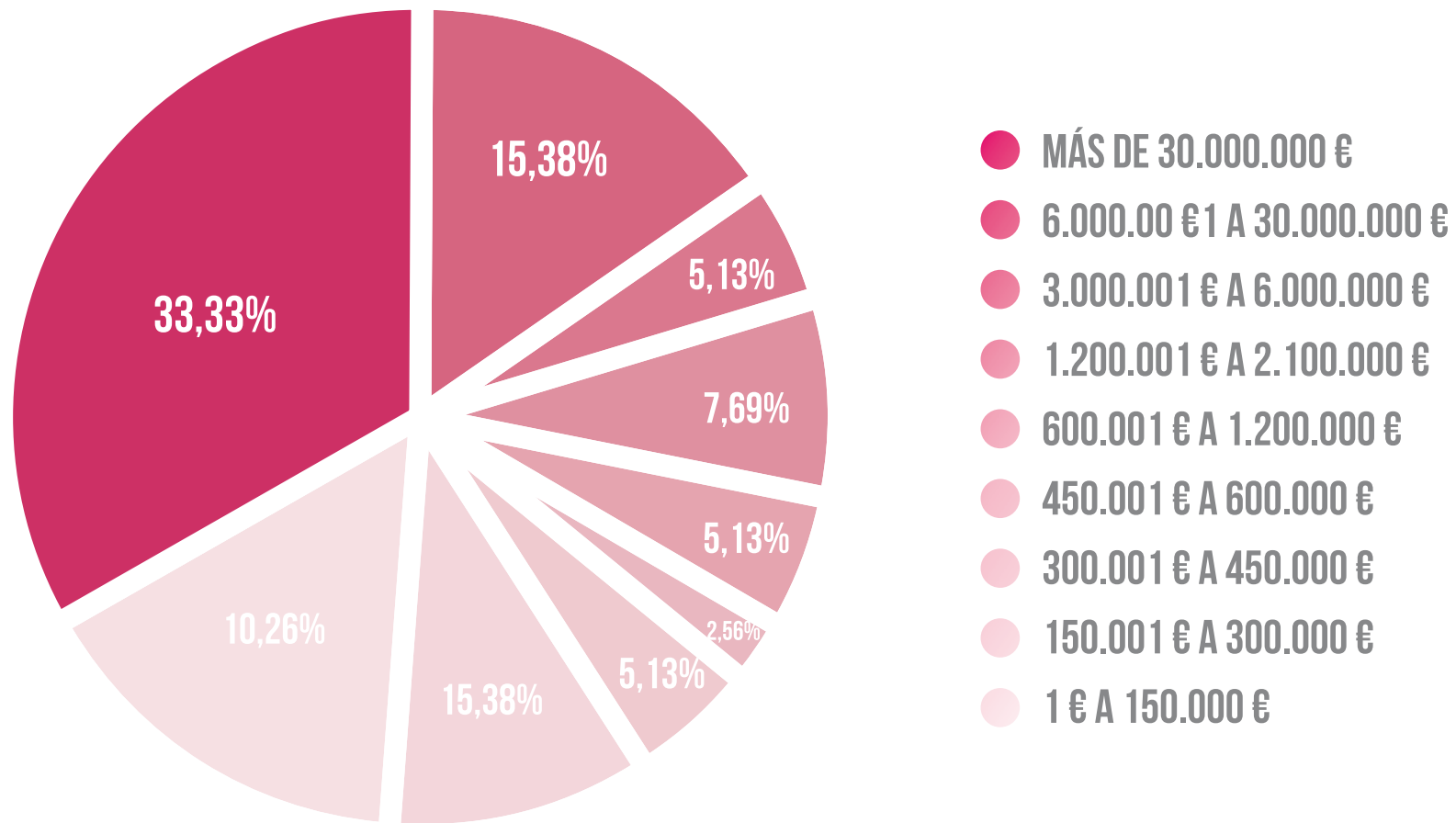
- **5%** en posiciones de CEO
- **22%** en direcciones funcionales



- **10,30%** son CEO' s
- **23,31%** ocupan puestos en direcciones funcionales
- **66,39%** ocupan puestos ejecutivos

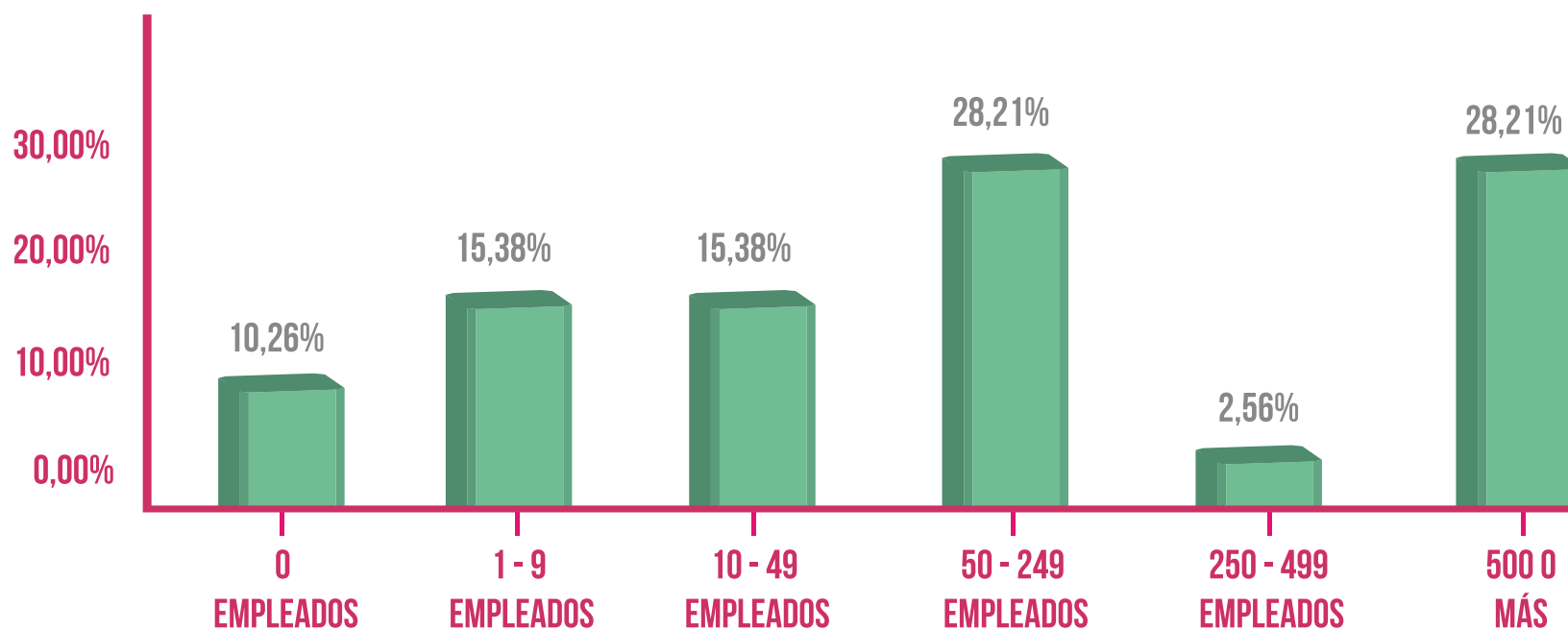


De las usuarias encuestadas, un 33,33% pertenece a empresas cuya facturación anual está por encima de 30.000.000€; mientras que un 15,38% trabaja en empresas cuya facturación no alcanza los 150.000 € anuales.



TAMAÑO DE LAS EMPRESAS - EMPLEADOS

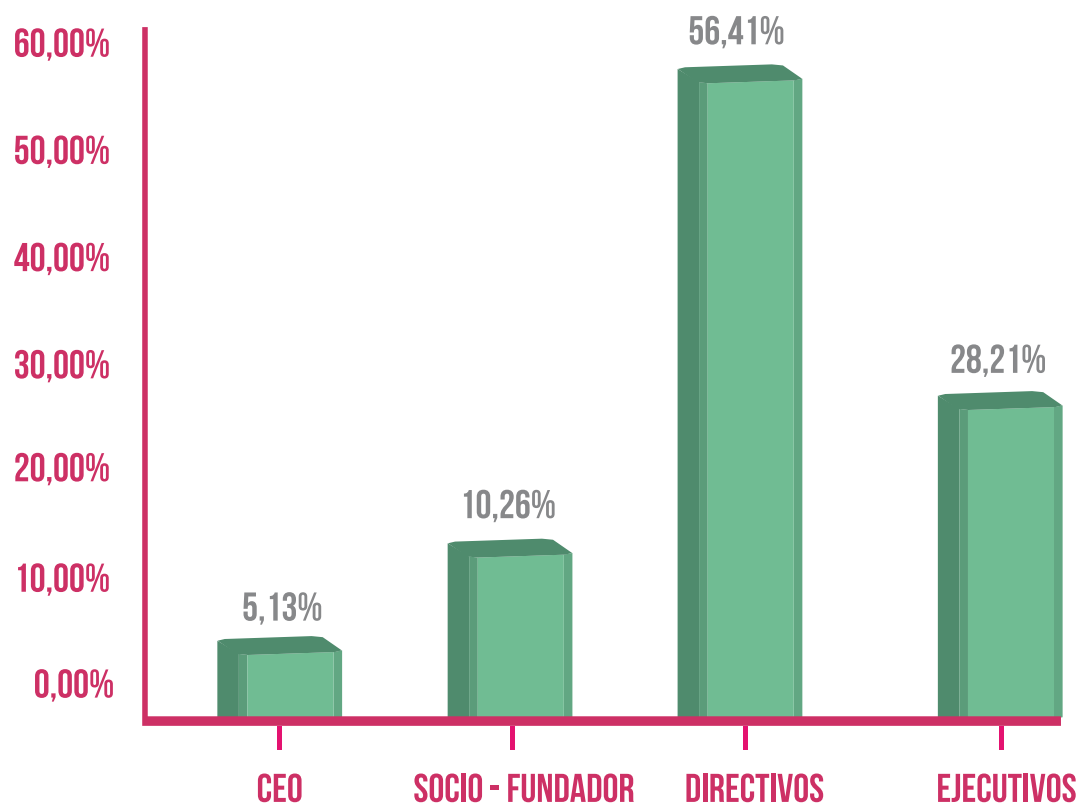
Casi el 60% de las respuestas corresponde a empresas con plantillas superiores a 50 empleados, destacando un 28,21% de las respuestas que corresponden a compañías con más de 500 empleados. Por otro lado, las empresas con menos de 10 empleados representan el 25,64% de las respuestas.



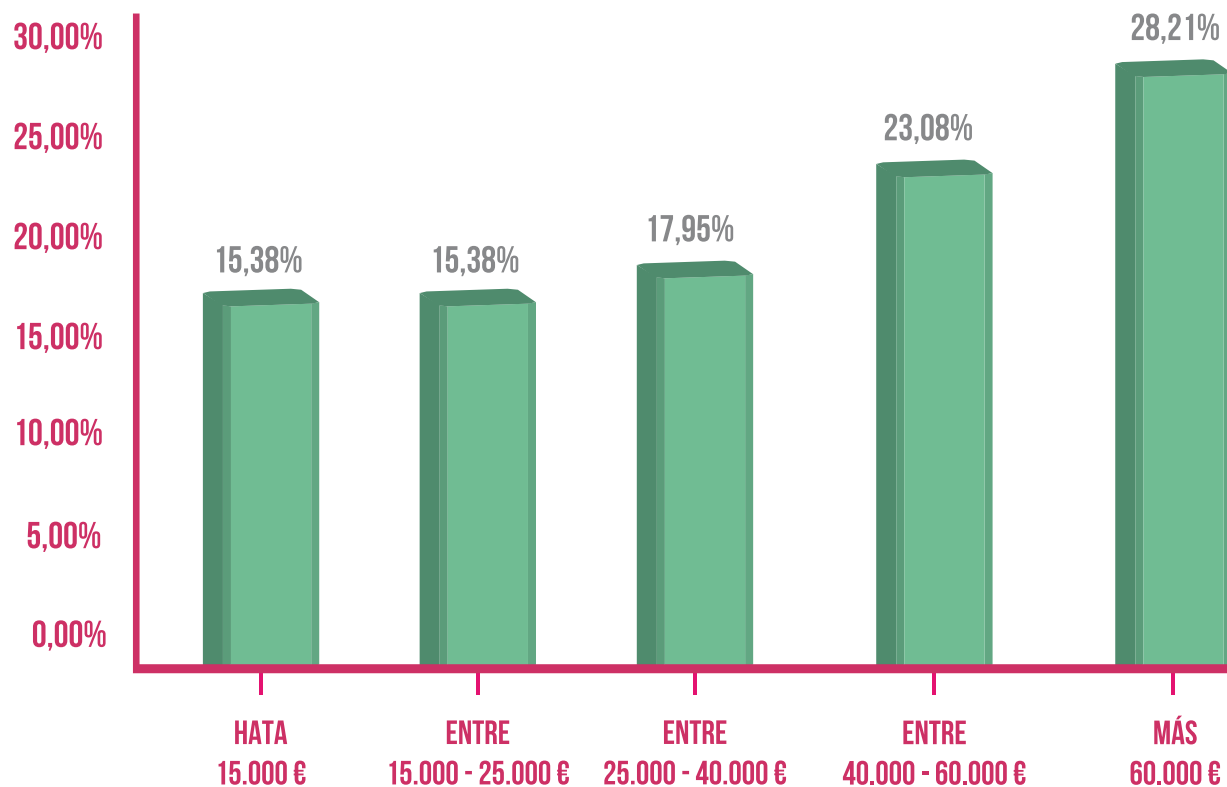
3.

DIVERSIDAD

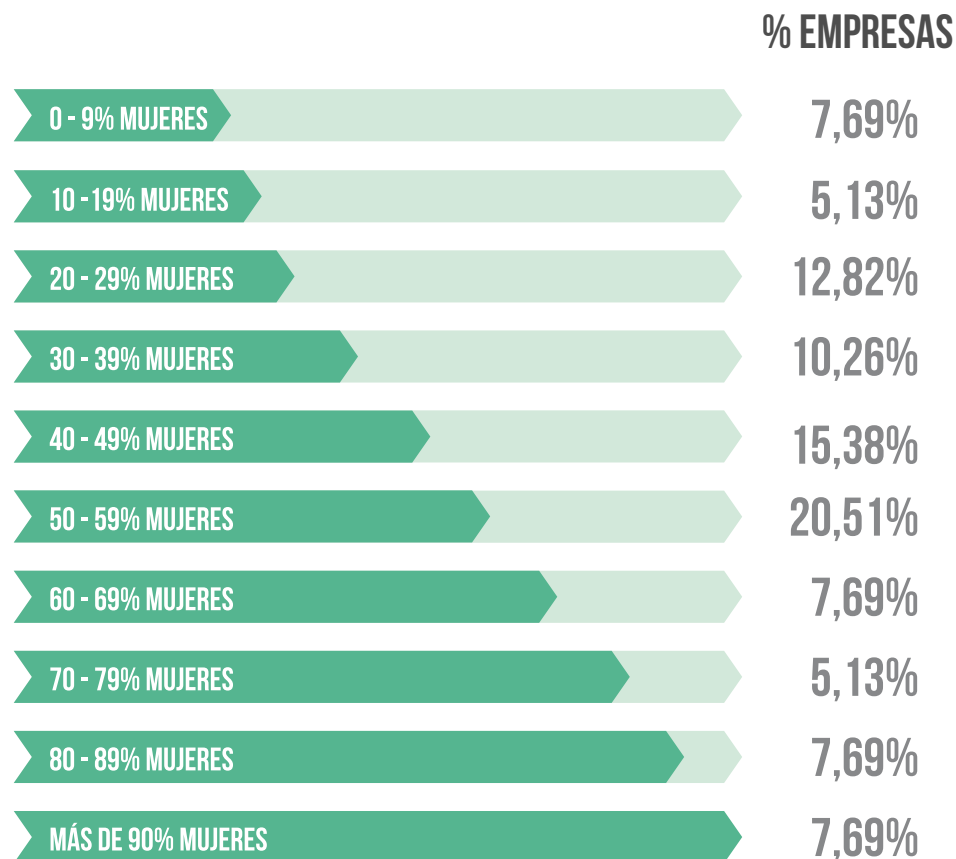
En cuanto a la función que desempeñan dentro de la organización, **un 56,41% manifestó ocupar puestos de dirección, un 28,21% puestos ejecutivos y un 10,26% ser Socias o Socias Fundadoras**, mientras que un 5,13% declaran ostentar la posición de CEO.



Más de un 30% de las encuestadas, afirma percibir un **salario bruto** anual inferior a los **25,000€**, mientras que más del **50%** recibe un **salario** superior a los **40,000€** anuales.

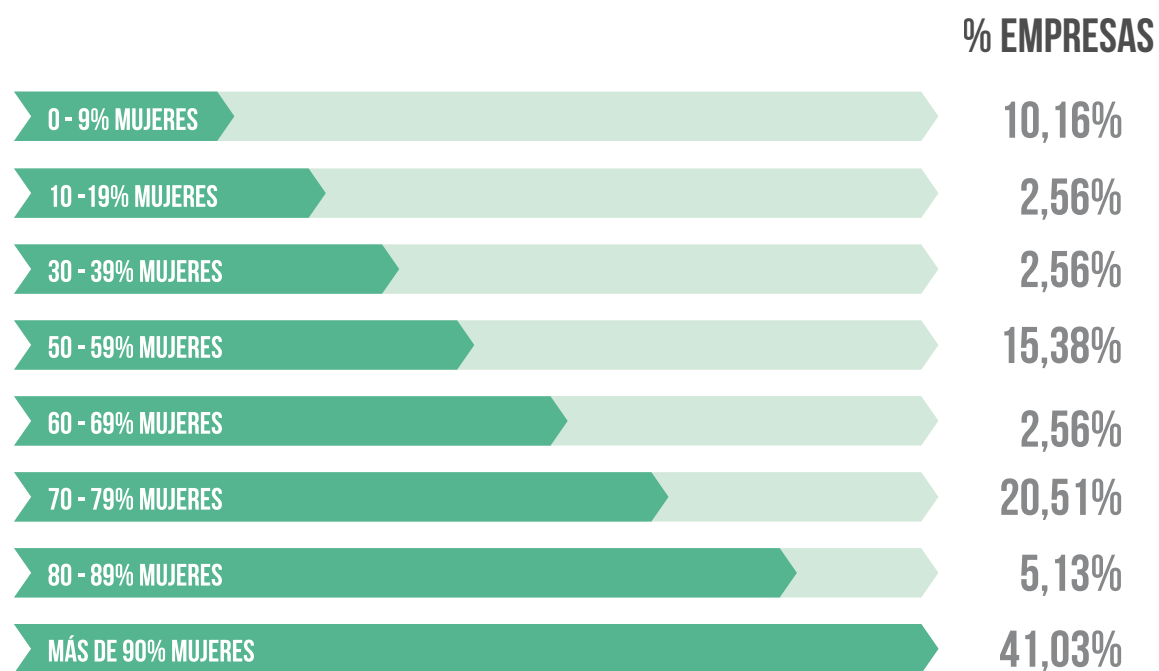


El 20% afirma que la plantilla cuenta con un porcentaje de mujeres que oscila entre el 50% y 60%. Un 64% de las compañías cuenta con una representación femenina superior al 40%. En un 43% de los casos la representación femenina es superior.



El 41% de las encuestadas afirma que el departamento de recursos humanos de su empresa cuenta con más del 90% de mujeres. En el 85% de los casos, más del 50% del personal de este área funcional son mujeres.

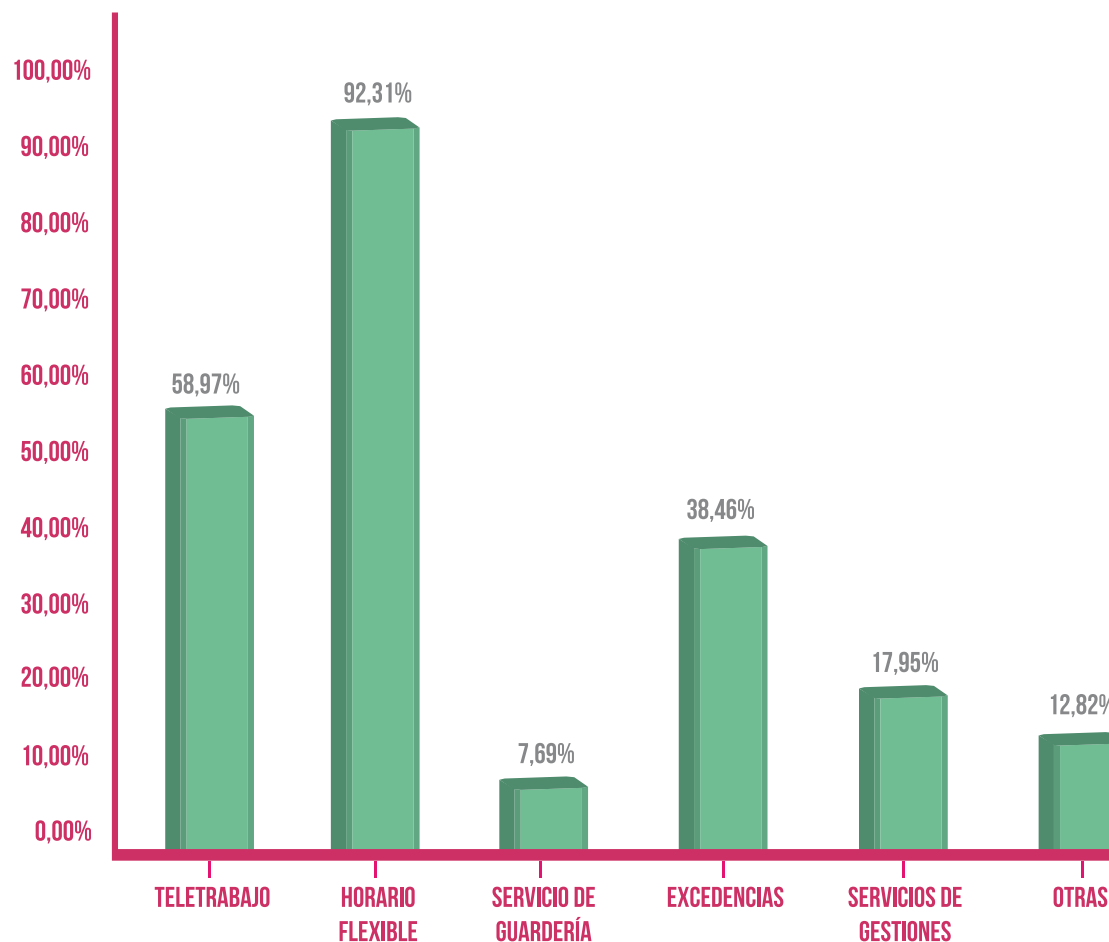
Mujeres en el dpto. RRHH



Entre las políticas de flexibilidad e integración **personal-profesional**, destaca **la posibilidad de horario flexible y teletrabajo**, seguido de la posibilidad de solicitar excedencias. Los servicios de gestiones cada vez están en mayor uso, incorporándose dentro de las medidas en el 18% de los casos.

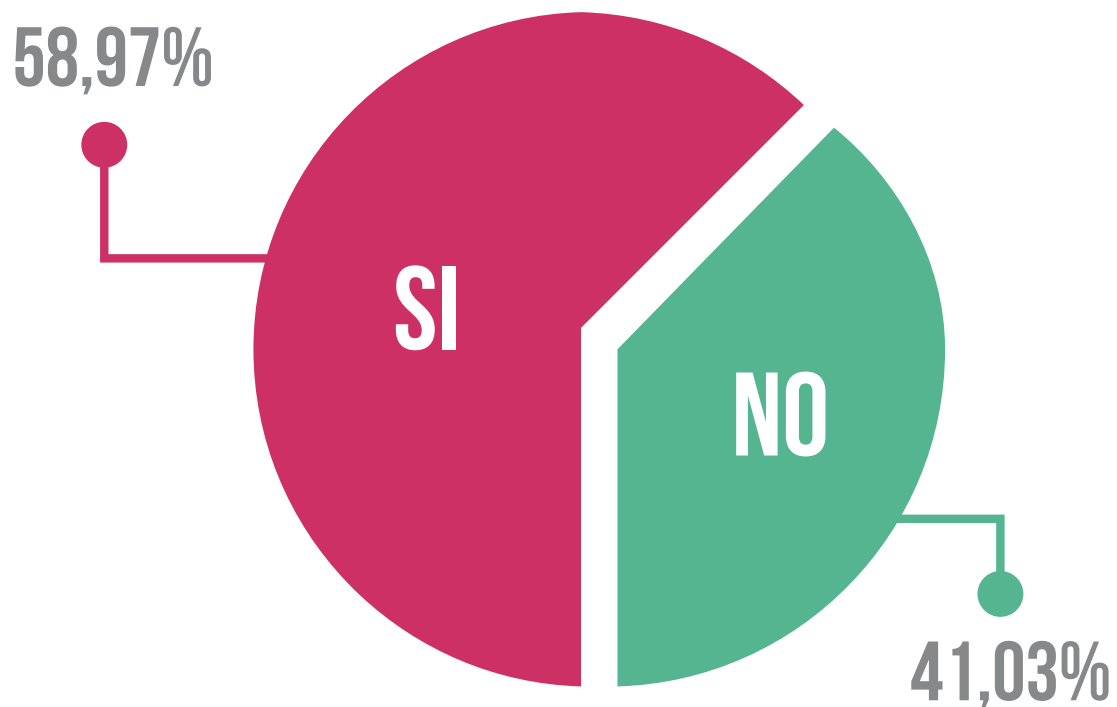
Otras de las políticas son:

- Bolsa de horas para pediatría
- Ampliaciones de bajas y coberturas
- Ticket guardería
- Seguro privado de salud.



Casi un 60% de las encuestadas no tiene en su empresa programas que impulsen el liderazgo femenino. En las empresas de menos de 250 trabajadores – en las que no es obligatorio contar con un plan de igualdad- un 26% cuentan con medidas y planes específicos para impulsar a la mujer.

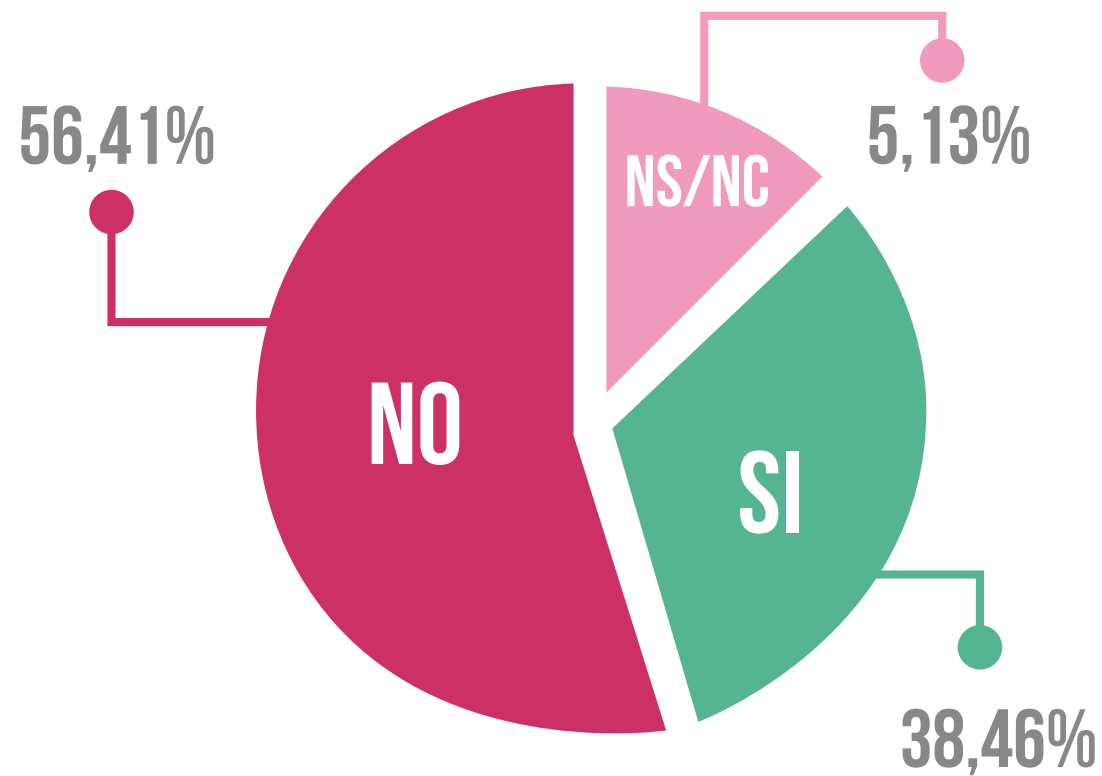
En el 41,03% de empresas que lo poseen en general, destacan los planes internos de igualdad, la adscripción al proyecto Promociona, y el desarrollo de eventos e iniciativas específicas de carácter interno para potenciar el desarrollo profesional femenino .



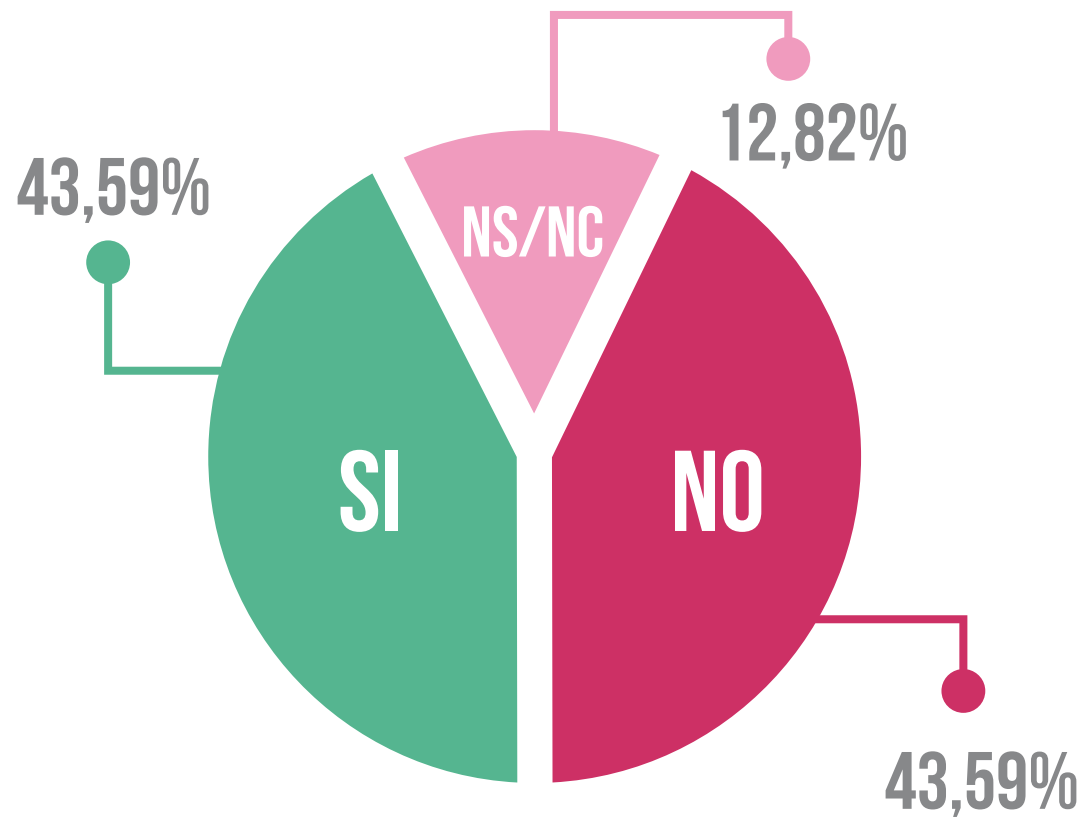
4.

RRHH Y GESTIÓN DEL
TALENTO

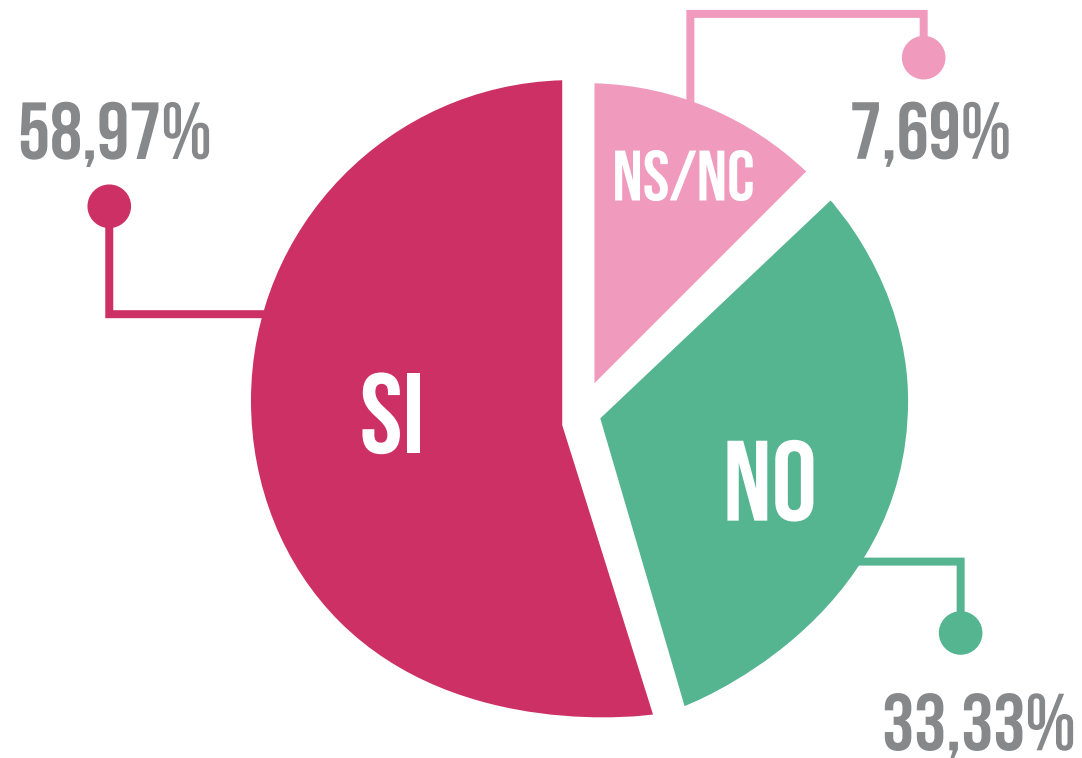
Un 39% de las encuestadas afirma contar en su empresa con planes de formación individualizados para cada empleado.



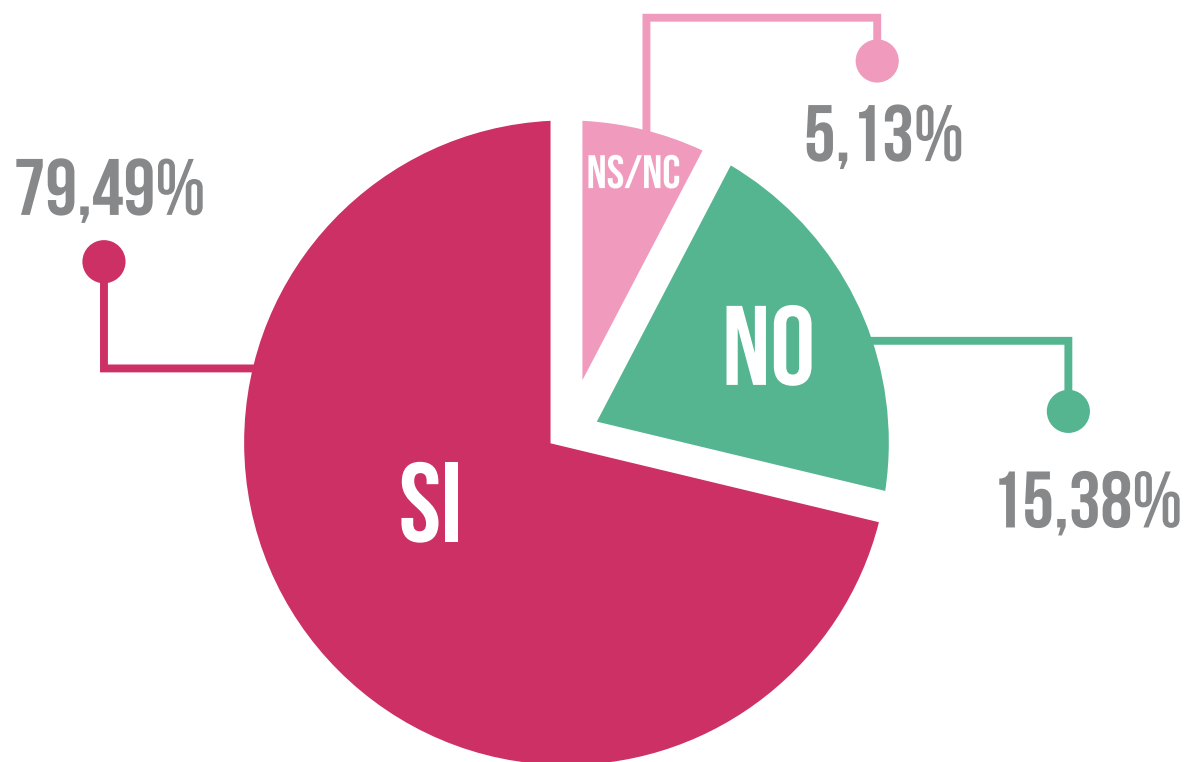
Respecto a la **gestión de la diversidad en sentido global** (esto es, teniendo en cuenta todos los aspectos como edad, razas, cultura, idiomas y no sólo género), aproximadamente la **mitad de las encuestadas afirman contar con medidas en este ámbito.**



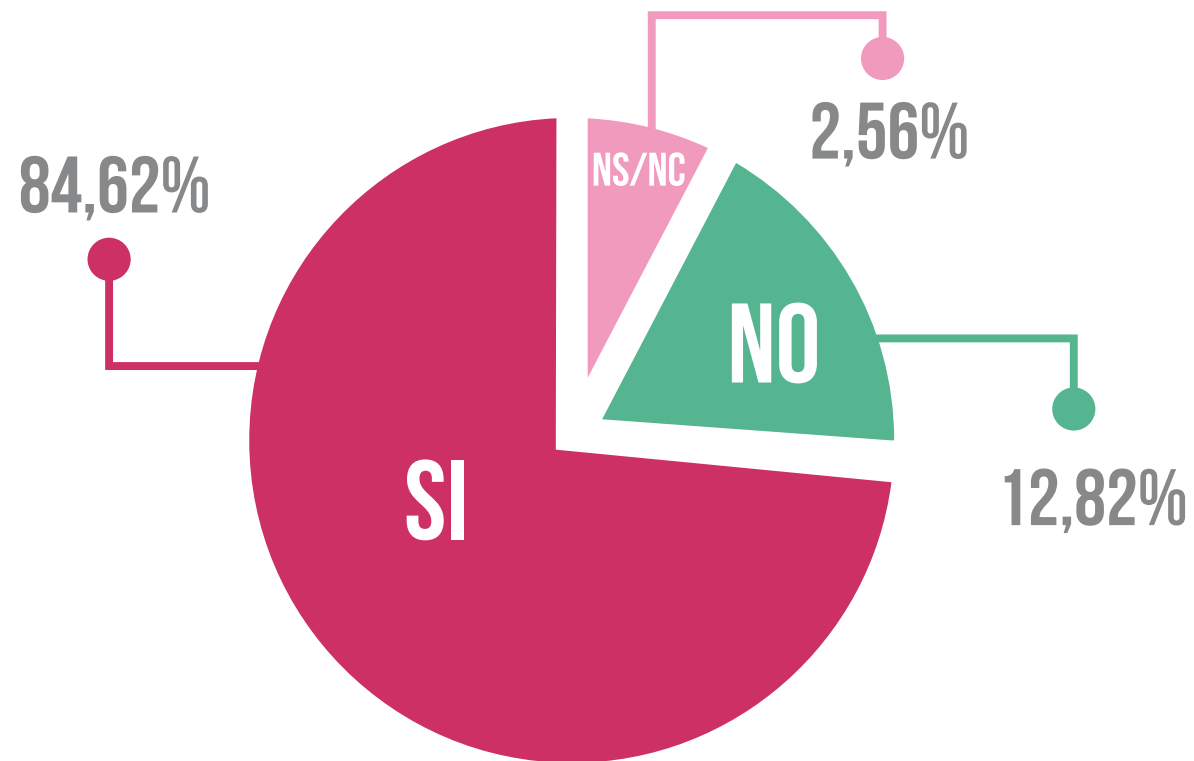
Un 59 % de las encuestadas afirma tener planes para la gestión del talento.



Casi el 80% de las encuestadas afirman tener un sistema de retribución flexible, dato por encima de la media (según el estudio de Edenered un 51,2% de las empresas españolas ofrecen un sistema de retribución flexible a sus empleados).



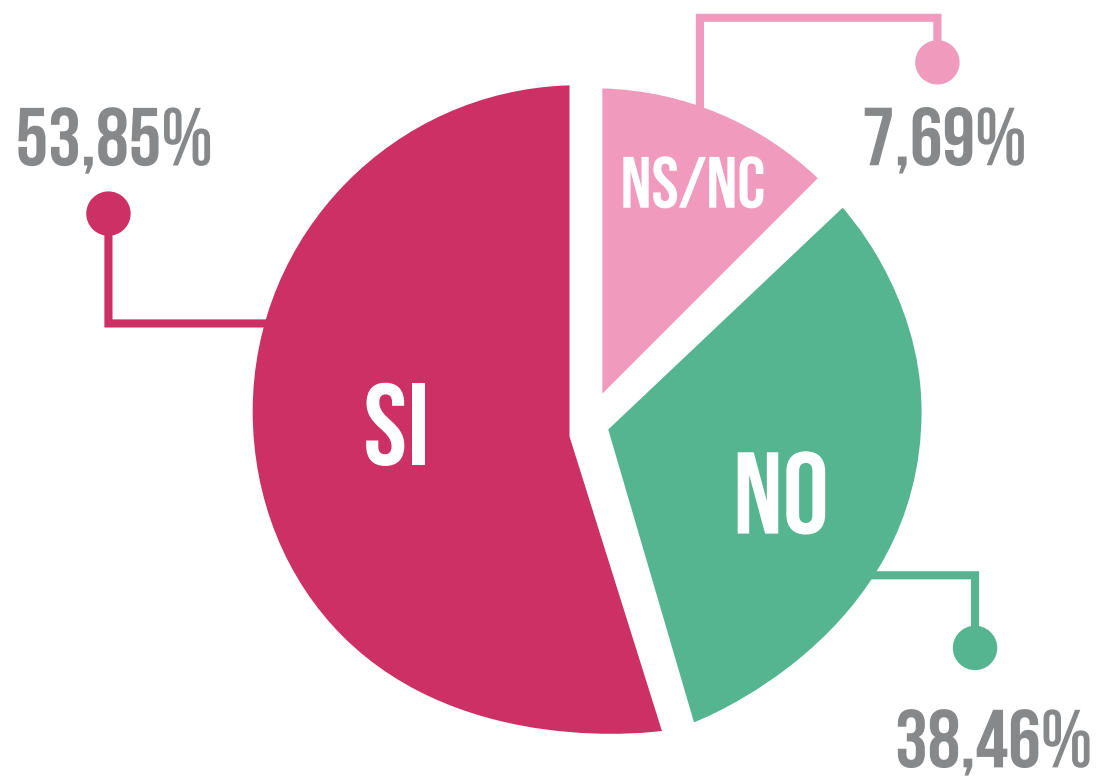
El 85% de las empresas incorporan al Director de RRHH en el Comité de Dirección.



5.

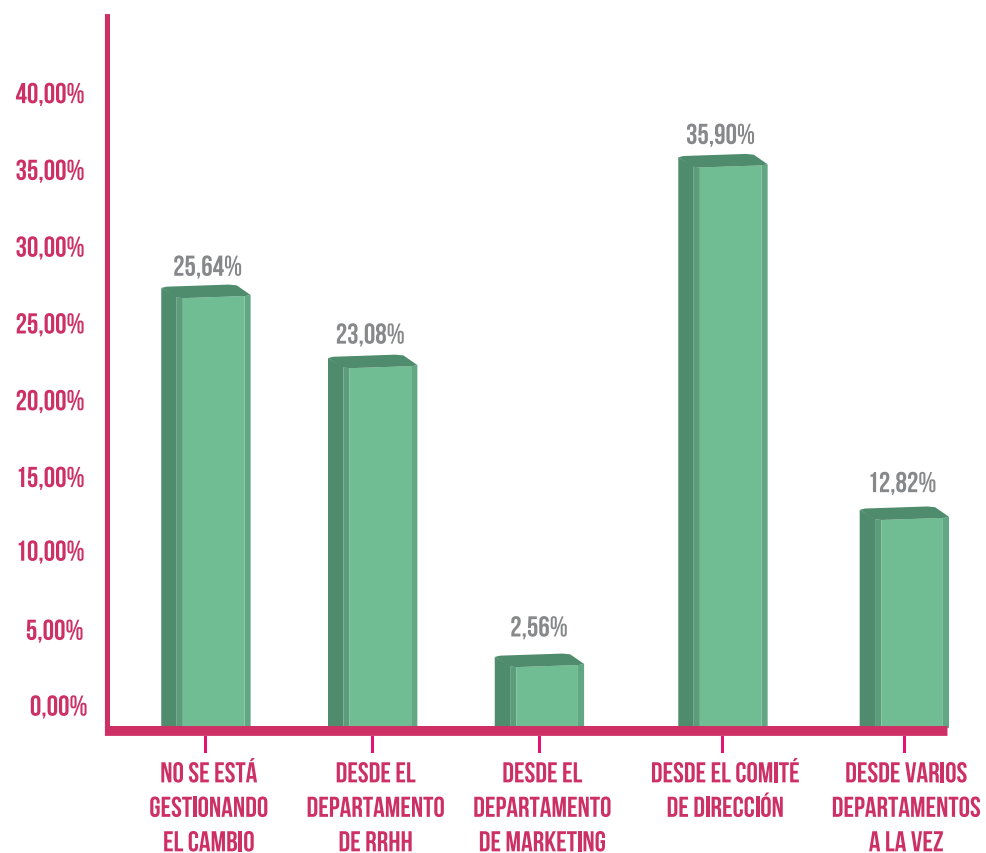
TRANSFORMACIÓN
DIGITAL Y GESTIÓN
DEL CAMBIO

El 53% de las empresas representadas en la encuesta cuentan con programas implementados para la gestión del cambio.

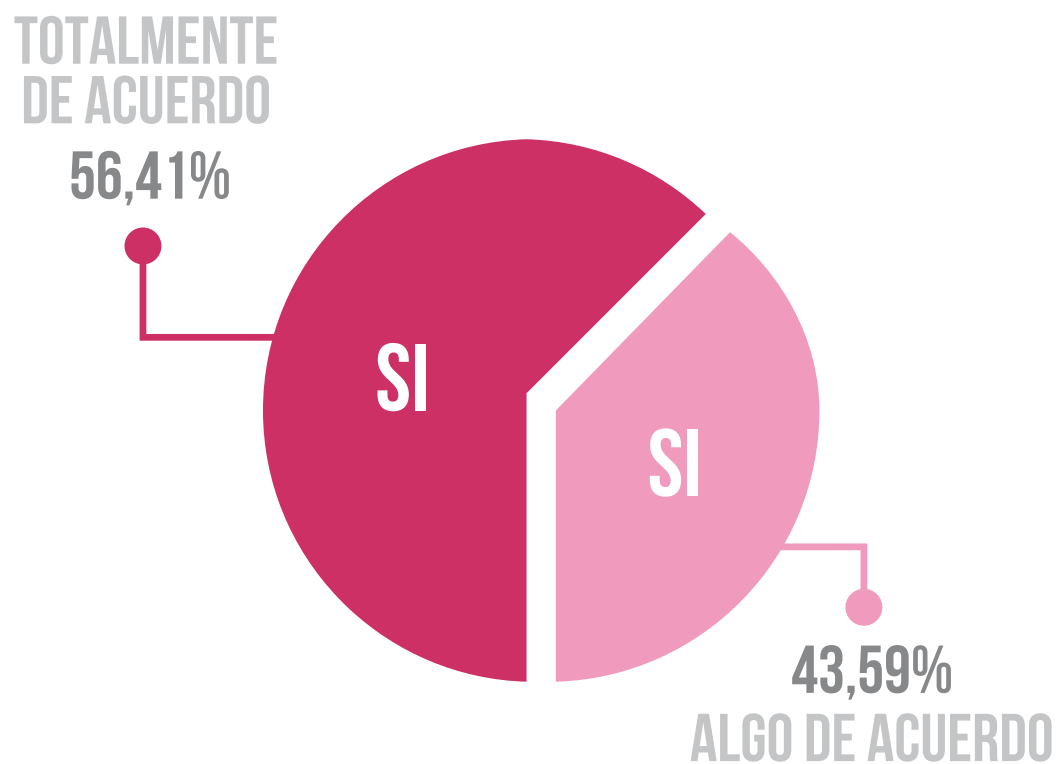


¿QUÉ DEPARTAMENTO LIDERA EL CAMBIO?

Un 25,64% afirma que en su empresa no se está gestionando el cambio. De las empresas que sí lo están gestionando, un 35,90% de ellas afirma que se está liderando desde el propio Comité de Dirección, mientras que **un 23% dice que el cambio se está gestionando desde el departamento de recursos humanos**.

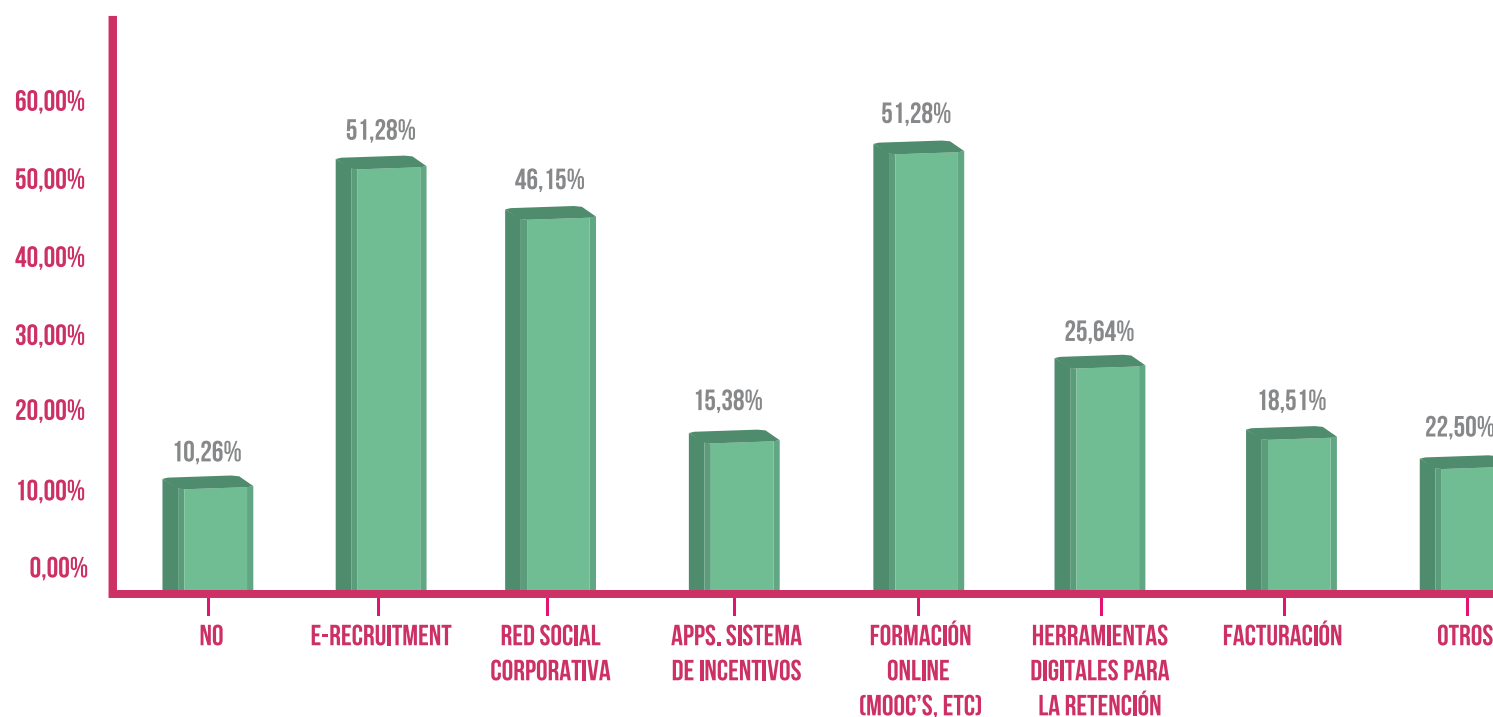


Les preguntamos a las encuestadas su grado de conformidad con la siguiente afirmación “*La digitalización será el principal factor de impacto en el área de Recursos Humanos de las compañías en los próximos años*”. Ante la cual, **un 56,41% afirmó estar completamente de acuerdo con ello.**



* La respuesta “Completamente en desacuerdo” tuvo 0 respuestas.

Parece obvio que el sector de los recursos humanos está muy marcado por la digitalización en sus procesos. **Más del 70% de las encuestadas tienen digitalizados 3 ó más procesos internos en la gestión de RRHH.** El **e-recruitment** y la **formación online**, seguidos de las redes sociales corporativas, son las herramientas de preferencia.





gracias

www.womenalia.com

Pilar Roch

CSO - BDM

proch@womenalia.com

@pilarroch

M. +34 629 844 528

Noemi Barrientos

Directora de Comunicación

nbarrientos@womenalia.com

M. +34 659 145 631

MÁS INFORMACIÓN

www.womenalia.com/es/womenat/368-recursos-humanos