



Oportunidades iguales

Cómo impulsar el liderazgo femenino

De Mirian Izquierdo

ISBN: 978-84-1662-493-5

Editorial: LID Editorial

Colección: Acción Empresarial

Edición: 1ª Edición

Idioma: Español

Páginas: 336

Encuadernación: Rústica

Formato: 15x22 cm

PVP papel: 19,90 euros

PVP e-book: 11,90 euros



#OportunidadesIguales

La obra

A pesar de la mejora de la situación de las mujeres en los últimos años, **sigue habiendo una gran diferencia y falta de representatividad** de éstas en la toma de decisiones de la vida económica que les corresponde, de conformidad con su peso y aportación de valor a la sociedad.

Siguen siendo muchos los datos que respaldan esta realidad, como el estudio llevado a cabo por el **Foro Económico Mundial** que afirma que España se encuentra a 169 años de la paridad de género, o el estudio de la **Organización Mundial del Trabajo** que respalda que si los países igualaran su paridad con la del país vecino más rápido, el PIB global podría aumentarse hasta en 12 billones de dólares para 2025.

Con este libro Mirian Izquierdo nos invita a **sumarnos a esta causa**, a conocer mejor los motivos que la producen y por tanto, a participar en algunas de las acciones que para ello se sugieren. Porque **todos los países necesitan el talento del cien por cien de la población**, sin hacer exclusiones o infravalorarlo y respetar los derechos humanos, entre los que se encuentra la igualdad de sexos.

Además, la autora entra también en la **importancia que tiene el papel de la mujer dentro de la propia empresa**, incluyendo **propuestas de posibles soluciones**, así como ejemplos de empresas que ya están implementando el empoderamiento femenino hacia puestos directivos como AXA, Pascual o Mahou.

Indudablemente es el libro perfecto para todos los que **quieran conocer un poco más** de este problema y quieran **aportar su grano de arena** a una causa por la que, sin duda, merece la pena seguir luchando.



La autora



Mirian Izquierdo

En la actualidad, es consejera delegada de la consultora de estrategia Comerciando Global; presidente de la Fundación Woman Forward para promover el liderazgo femenino; Vocal del patronato de honor de la fundación Funddatech orientada al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Pacto Mundial a través de la tecnología; miembro de la Junta directiva de Madrid de la Asociación Nacional de mentoring (AMCES); y miembro del Consejo de la Asociación americana 2020WOB para promover la presencia de mujeres en los Consejos.

Índice

Agradecimientos

Introducción

1 La brecha global de género en España

2 Conceptos en torno a la igualdad y su origen histórico

3 Del sufragismo a la avalancha noruega: la medición de la igualdad a través de la participación en los consejos

4 El imperativo legal en la realidad europea y nacional

5 La avalancha noruega. Lecciones enseñadas por el país de la igualdad

6 Los modelos de nuestros homólogos vecinos

7 Resultados de la investigación La creación de valor en los consejos y la diversidad de género. Cómo incrementar el número de consejeras en España

8 Estados Unidos: el objetivo del 20% y el efecto lean in

9 ¿Cuál es el nivel de eculización en las empresas en los cinco continentes?

10 Conclusiones

11 Hacia la eculización en las empresas. Políticas de igualdad y diversidad en empresas de referencia

Bibliografía

Notas

Conceptos sobre igualdad de algunos CEOs de empresas participantes y citas sobre el libro

«Este libro hace un excelente análisis de la historia que nos ha llevado a la situación actual de la mujer en el ámbito laboral y de las barreras del denominado techo de cristal, para poner de relieve cómo el talento femenino, destacado recurso de creación de valor económico, está infrautilizado. Barreras culturales de diferente índole dificultan el acceso de la mujer al trabajo, especialmente a empleos cualificados, así como su progresión profesional para desempeñar un papel relevante en la toma de decisiones.

Con el fin de ofrecer un punto de vista esperanzador, la autora aporta una visión innovadora, desde la experiencia positiva de países de nuestro entorno, como Noruega, Francia, Alemania, Italia o Estados Unidos, y desde el ejemplo de empresas que ya están poniendo en marcha actuaciones dirigidas a fomentar la promoción de la mujer hacia puestos directivos.

La empresa que presido ha sido destacada por Mirian Izquierdo como líder en el impulso del liderazgo femenino, algo que agradezco sinceramente y por lo que tengo el honor de escribir estas líneas de presentación de su libro. Desde mi humilde opinión y como persona también implicada en este importante reto, recomiendo la lectura de este excelente documento, esperando que no solo quede en la simple lectura, sino que cada uno dentro de nuestras responsabilidades, pongamos en práctica algunas de las sugerencias, ideas o resolución de retos que el libro pone de manifiesto, en aras de contribuir a una sociedad más igualitaria y sostenible».

José Folgado Blanco, presidente Red eléctrica

«Este libro aporta un análisis profundo y detallado de la situación de la mujer en el entorno profesional y marca los parámetros para aprovechar un talento, el femenino, infrautilizado de cara al desarrollo económico. Tal y como desvelan los informes anuales del Foro Económico Mundial, que analizan las situaciones de desigualdad en ámbitos como la educación, la salud, las oportunidades económicas o el poder político, la brecha de género es más que manifiesta en los 144 países del mundo que analiza. Entre ellos, España se sitúa en un modesto puesto 29 en lo que respecta a la igualdad entre hombres y mujeres, con un porcentaje de brecha de género en torno al 27%».

María Luisa Melo, directora de Relaciones Institucionales y Comunicación de Huawei Technologies España

«Desde que Concepción Arenal fuera la primera mujer en asistir a una facultad de Derecho, entre los años 1841 y 1846, vestida de hombre y sin posibilidad de obtener el título que le facultara para ejercer la abogacía, el avance en el acceso de la mujer a la profesión de abogado ha sido notable pero seguimos teniendo una asignatura pendiente, el acceso a puestos de dirección y a la condición de socia que sigue siendo muy reducida ¡y no será por falta de mujeres con talento!. Para mejorar esta situación que también afecta a otros sectores de la economía es necesario que las empresas y la sociedad se conciencie de la importancia de mantener la igualdad de oportunidades y la apuesta por la diversidad en la agenda estratégica de las empresas. En este libro se comparten experiencias, buenas prácticas e iniciativas que contribuyen a desarrollar el talento femenino y a aumentar la necesaria proporción de mujeres en posiciones de liderazgo, por ello animo vivamente su lectura».

Pilar Menor, socia gestora de DLA Piper Spain

«La gestión del talento es una prioridad dentro de la estrategia de Responsabilidad Corporativa de Mutua Madrileña, ya que son nuestros profesionales y su compromiso con la empresa los que hacen de Mutua lo que es hoy. Este aspecto implica necesariamente gestionar la diversidad, y en especial, promover la igualdad de género. De esta forma, seremos capaces de atraer y retener a los mejores profesionales. En este contexto, en Mutua Madrileña decidimos en 2013 dar un paso más en nuestro compromiso con las personas, y lanzamos el programa de Liderazgo Femenino. El objetivo de esta iniciativa es lograr el equilibrio de género en todos los niveles de la organización y potenciar la presencia de mujeres en puestos directivos, una meta que se aborda también en este libro.

No obstante, alcanzar la igualdad de género a la que aspiramos, requiere gestionar aspectos muy diversos que van más allá de la labor que desarrollamos las propias empresas. Así, iniciativas como este libro y la labor que desarrolláis desde vuestra fundación, Woman Forward juegan un papel muy importante, ya que no solo permiten compartir el conocimiento y la experiencia de compañías como Mutua Madrileña que llevan muchos años trabajando a favor de la igualdad, sino que contribuyen a sensibilizar a la sociedad y a todos aquellos que aún no se han lanzado a abordar este tema con total firmeza».

Ignacio Garralda, presidente y consejero delegado de Mutua Madrileña



«En Siemens entendemos la inclusión de la diversidad, y en particular la de género, como una cultura que permite la colaboración de diferentes formas de pensar, trayectorias profesionales, experiencias, conocimiento y cualidades individuales a lo largo de todos los niveles y dimensiones de la organización. No sólo intentamos atraer talentos diversos, sino que fomentamos una cultura de diversidad “inclusiva”, donde nuestros colaboradores no tienen que dejar su identidad personal al margen cuando entrar a su puesto de trabajo.

Estamos convencidos de que lejos de ser una moda, se trata de una necesidad de las empresas para adaptarse al cambio, ser más competitivas y garantizar su sostenibilidad en el siglo XXI, tal y como refleja de forma maestra el presente libro, pionero en la materia en nuestro país y que presenta de forma magistral la necesidad de profundizar en estas políticas, tanto para construir una sociedad más igualitaria, como para generar riqueza. Asimismo, estamos convencidos de que la apuesta por la diversidad se traduce en negocio, ya que es nuestra fuente de creatividad e innovación, además de ser una fórmula para atraer a los mejores colaboradores y permitirles desarrollarse hasta el límite de su potencial».

Rosa García, presidenta y consejera delegada de Siemens España

«En Sopra Steria atraemos y desarrollamos el mejor talento para ayudar a nuestros clientes en los retos derivados de la transformación digital de su negocio. Consideramos que a través de la diversidad se fomenta la creatividad y la innovación en nuestros equipos, lo que les permite obtener mejores resultados, a la vez de generar un ecosistema de respeto e igualdad de oportunidades, que posibilita la proyección de estos valores tanto en la Compañía, como en la Sociedad. En este sentido, sabemos que el incremento de la implantación de políticas de igualdad de oportunidades y el desarrollo del talento femenino, permiten claramente el crecimiento de las organizaciones y de la prosperidad en los países. Por ello, consideramos que con el compromiso de todos los estamentos sociales, tanto gubernamentales, como organizaciones e individuos, conseguiremos contribuir a hacer una sociedad más justa y próspera.

En el presente libro, Mirian Izquierdo no sólo analiza de forma práctica el fenómeno de la igualdad desde la perspectiva de las políticas de múltiples países, sino que recoge con un interesante enfoque las mejores prácticas de compañías reconocidas por su saber hacer en este campo, que nos pueden servir a todos para reflexionar sobre el desarrollo de la diversidad y del talento femenino en nuestros diversos entornos. Animamos por tanto a la sociedad española y, en particular al ecosistema empresarial, a leer y poner en práctica algunas de las buenas prácticas que se contemplan en este libro».

Ángeles Mera García, directora de comunicación de Sopra Steria España



Para más información:

laura.diez@lideditorial.com • beatriz.raso@lideditorial.com • 91 372 90 03

