

LAS CLAVES PARA UNA GESTIÓN IGUALITARIA DEL TALENTO

Informe sobre Diversidad e Inclusión 2018



ÍNDICE

Introducción	1
Diversidad e inclusión	2
Diversidad de género	9
Autopromoción	12
Flexibilidad y conciliación	14
Políticas de diversidad de género	17
Conclusión	20
Recomendaciones	21

Metodología

Este estudio se ha realizado gracias a los datos recopilados entre junio y agosto de 2018. Los resultados de esta Encuesta sobre Diversidad e Inclusión 2018 están basados en más de 2.500 respuestas de hombres y mujeres de toda España (54% hombres, 45% mujeres y 1% prefiere no decirlo).

Agradecimiento

Nos gustaría expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que han respondido a esta encuesta y que nos han aportado su visión de valor. Todas sus contribuciones nos han permitido crear un documento detallado que puede ayudar a las empresas en su toma de decisiones.



INTRODUCCIÓN

Te presentamos el Estudio sobre Diversidad e Inclusión 2018, elaborado por Hays. La premisa moral de construir lugares de trabajo más inclusivos es cierta: independientemente de su situación, todo el mundo merece trabajar en un ambiente seguro y respetuoso. Además, existe un argumento más vinculado con el negocio, ya que Diversidad e Inclusión benefician particularmente a la gestión del talento.

Como líderes en el mundo de la selección, Hays trabaja constantemente para superar uno de los mayores retos del mundo del trabajo de hoy en día: identificar, atraer y retener profesionales con el talento y las habilidades que las empresas necesitan para prosperar.

El alcance de nuestro negocio nos regala una posición privilegiada para reconocer el enorme impacto que la Diversidad y la Inclusión tienen en la gestión del talento, y por consiguiente en la consecución de los objetivos de negocio a corto, medio y largo plazo.

Sabemos que cuando se priorizan las políticas y prácticas de Diversidad e Inclusión, todo el mundo se beneficia de ello. Las empresas que son proactivas identificando a candidatos/as diversos, y que se aseguran de que sus procesos de selección son inclusivos, tienen más oportunidades de atraer talento, con mayor acceso a una bolsa de candidatos/as válidos.

Además, las organizaciones que potencian el debate y la diversidad de pensamiento, donde todos los empleados sienten que sus opiniones son escuchadas y respetadas, tienen mayor probabilidad de tener una plantilla feliz y mejores ratios de retención. Cuando la progresión de carrera se basa en el mérito y no está limitada por la propia situación personal del empleado, y cuando las prácticas y políticas apoyan estas circunstancias, los profesionales tendrán mayor capacidad de cumplir con su potencial de carrera y ser más productivos. De forma similar, los líderes inclusivos serán más capaces de potenciar el talento de los equipos.

Este estudio cuenta con las respuestas de más de 2.500 profesionales. A pesar del progreso que se ha llevado a cabo en materia de Diversidad e Inclusión en muchas empresas, nuestros resultados revelan que algunos profesionales no están experimentando los beneficios de estas políticas y prácticas, lo cual podría tener un impacto en el éxito de la organización a corto y medio plazo. Por ejemplo, 8 de cada 10 encuestados cree que sus líderes tienen una especial predilección por aquellos que piensan y actúan como ellos.

De todos modos, sabemos que éste es un camino en curso. Mientras avanzamos para mejorar nuestros propios procesos, prácticas y comportamientos internos, nos aseguramos también de que nuestra posición de influencia se convierta en un agente de cambio positivo para nuestros clientes. Es por eso que para cada uno de los ámbitos que cubre este estudio, ofrecemos recomendaciones diseñadas para mejorar los procesos de las empresas para ser más diversas e inclusivas, y mejorar así el éxito de su negocio.

Creemos firmemente en el crecimiento y la sostenibilidad de plantillas más diversas y de lugares de trabajo más inclusivos. El informe sobre Diversidad e Inclusión 2018 es solo una muestra de nuestro esfuerzo por conseguir este objetivo. Siempre que sea posible, colaboramos con nuestros clientes para asegurar que sus procesos de selección son meritocráticos e inclusivos. Esto incluye auditar las vacantes, revisar los materiales de marketing, aconsejando en el uso de distintos medios, monitorizando la diversidad de los candidatos e investigando cada paso de los procesos de selección para mitigar el impacto del sesgo y adoptar un enfoque más conscientemente inclusivo.

Esperamos que este informe te ayude a impulsar la Diversidad y la Inclusión en tu organización. Tenemos muchas ganas de conocer el impacto que estos resultados puedan tener para ti, y cómo pueden apoyarte para mejorar tus estrategias de gestión del talento, posicionando a tu empresa como agente de cambio en el Mundo del Trabajo.



Yvonne Smyth,
Global Head of Diversity
and Inclusion Hays



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Existe una falta de líderes inclusivos

Empresas y trabajadores tienen percepciones distintas sobre el comportamiento de sus líderes.

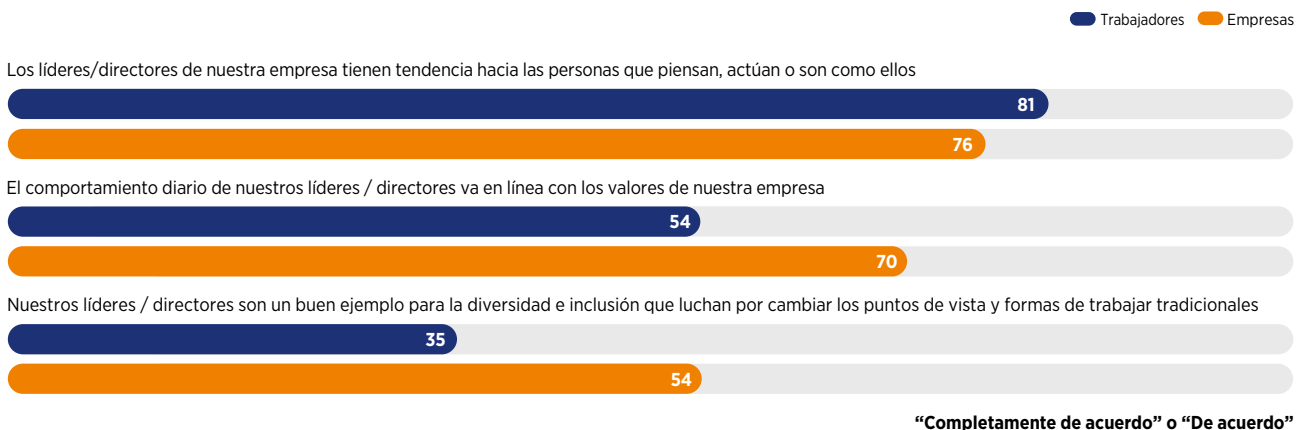
8 de cada 10 trabajadores tienen claro que sus directivos tienen tendencia hacia las personas parecidas a ellos, alejándose de cualquier perfil diferente. Esta percepción es ligeramente inferior por parte de las empresas, aunque sigue siendo también alta (76%).

Las grandes diferencias entre trabajadores y empresas se acusa cuando se trata de analizar el comportamiento de estos directivos frente a los valores de la compañía de la que forman parte, siendo poco más de la mitad (54%)

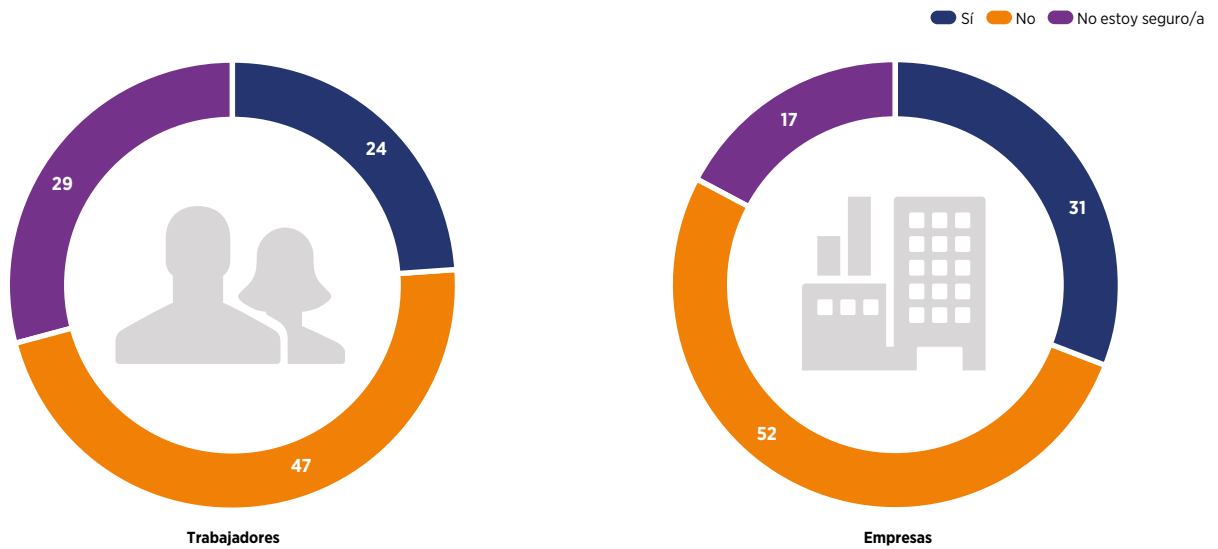
de los trabajadores los que opinan que están en línea. 7 de cada 10 empresas sí creen en esta alineación de sus directivos.

Solo poco más de una tercera parte (35%) de los trabajadores cree contar con líderes ejemplares para la Diversidad e Inclusión en sus negocios, frente al 54% de los perfiles de toma de decisiones, que identificamos como “empresas” en el estudio.

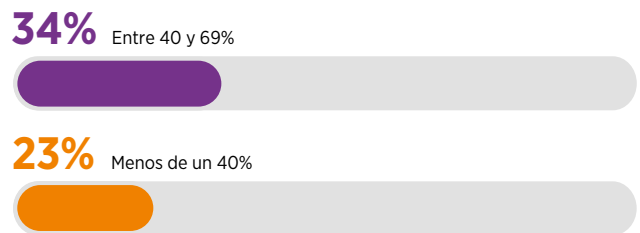
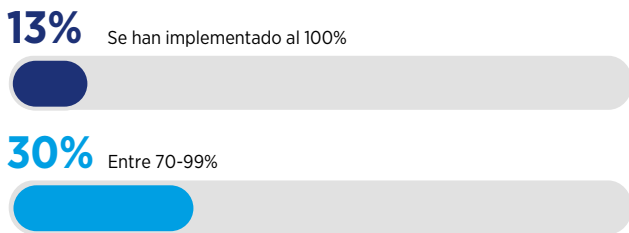
¿Estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones? (%)



¿Tu empresa tiene implantados programas, políticas, objetivos o KPIs de diversidad e inclusión? (%)



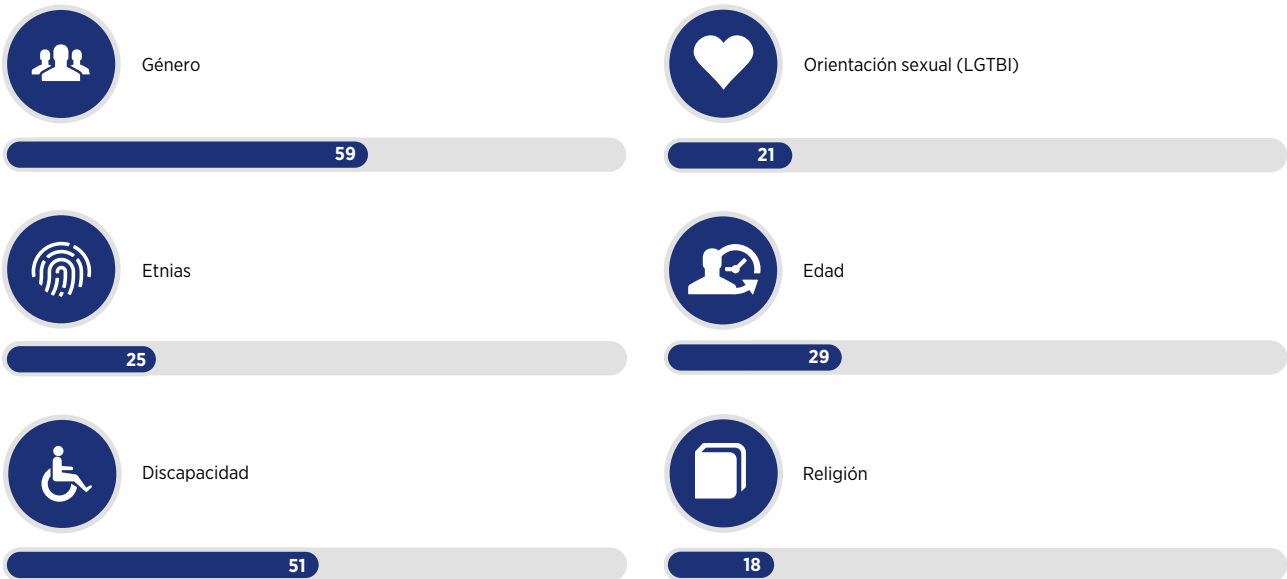
¿En qué grado crees que han sido implantados?



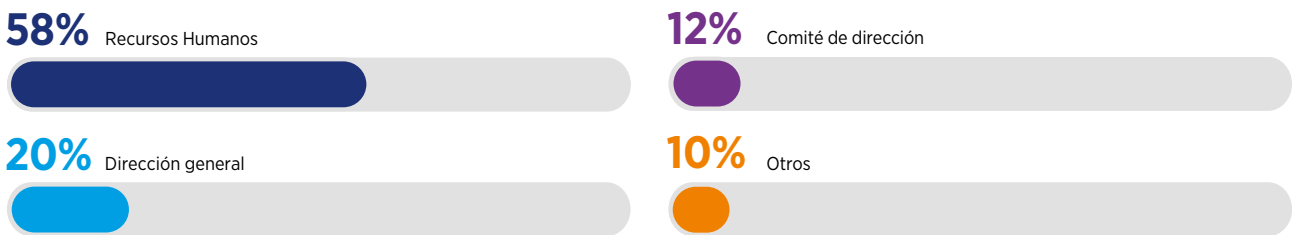
Alrededor de la mitad de las empresas españolas no cuenta con programas u objetivos específicos de Diversidad e Inclusión. De todos modos, casi el 30% de los trabajadores desconoce si en su compañía se están llevando a cabo este tipo de políticas, lo cual evidencia una falta de comunicación por parte de las empresas a la hora de compartir buenas prácticas en este sentido.

Además, solo un 13% de los encuestados -que ha contestado que su empresa tiene planes de Diversidad e Inclusión- cree que se han implementado completamente. Casi 9 de cada 10 empresas no han cumplido con sus objetivos de Diversidad e Inclusión.

Por favor, dínos qué causas tienen más prioridad en los programas de diversidad e inclusión que existan en tu empresa: (%)



¿Quién de tu empresa aplica estos programas?



Cabe destacar que el 60% de los encuestados que ha seleccionado la opción “Otros” ha especificado que en sus empresas existen grupos de voluntarios formados por los propios trabajadores de la compañía, que organizan y llevan a cabo actividades para aplicar los programas de Diversidad e Inclusión diseñados por la empresa.

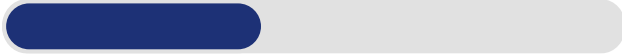
¿Estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?



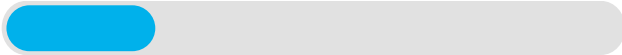
Las empresas responden

¿Cómo trabaja tu empresa para eliminar la discriminación en los procesos de selección?

42% No se llevan a cabo proyectos/políticas que eliminen la discriminación



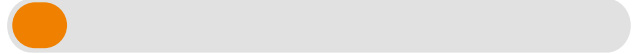
25% Usando un proceso de entrevista estructurado



10% Revisando las descripciones de puestos de trabajo



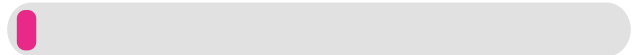
10% Asegurando que hay diversidad entre los entrevistados para un mismo puesto de trabajo



8% No lo sé



5% Introduciendo el "CV ciego" o sin nombre en el proceso de selección para eliminar el sesgo en la toma de decisiones



Los trabajadores responden

Entre el 60% y el 75% de las empresas afirman que no llevan a cabo procesos de selección discriminatorios, asegurando la diversidad e inclusión en todos los estadios de los mismos. De todos modos, cabe destacar que solo un 28% de las compañías es capaz de transmitir estos procedimientos a los proveedores de selección con los que trabajan.

Los trabajadores tienen una visión bastante alejada a la de las empresas en cuanto a los procesos de selección, ya que un 42% de ellos asegura que no se llevan a cabo proyectos que eliminen la discriminación a la hora de incorporar nuevo

talento a la compañía. Un 45% dice que se incorporan procesos de entrevistas estructurados, se revisan las descripciones de los puestos o se asegura la diversidad entre los entrevistados.

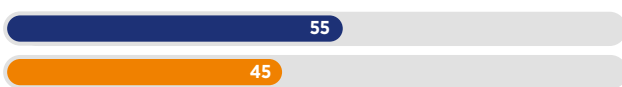
Se constata que el "CV ciego" no es todavía una práctica habitual entre los equipos de RRHH de las empresas españolas, ya que solo el 5% de los trabajadores es consciente de que su empresa lleve a cabo la selección con este tipo de Currículum.

¿Crees que tanto tú como tus compañeros con las mismas capacidades tenéis las mismas oportunidades de carrera / promoción en la empresa con independencia de los siguientes aspectos? (%)

■ Sí ■ No



Tu sexo



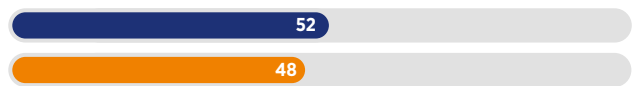
Tu orientación sexual



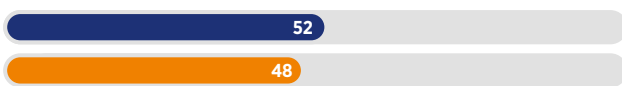
Tu grupo étnico



Tu edad



Tu discapacidad



Tu religión



Casi la mitad de los profesionales españoles cree que no tiene las mismas oportunidades de carrera/promoción que sus compañeros, por razones de género, edad o discapacidad. La religión, la orientación sexual o el grupo étnico supone un problema para 3 de cada 10 profesionales.

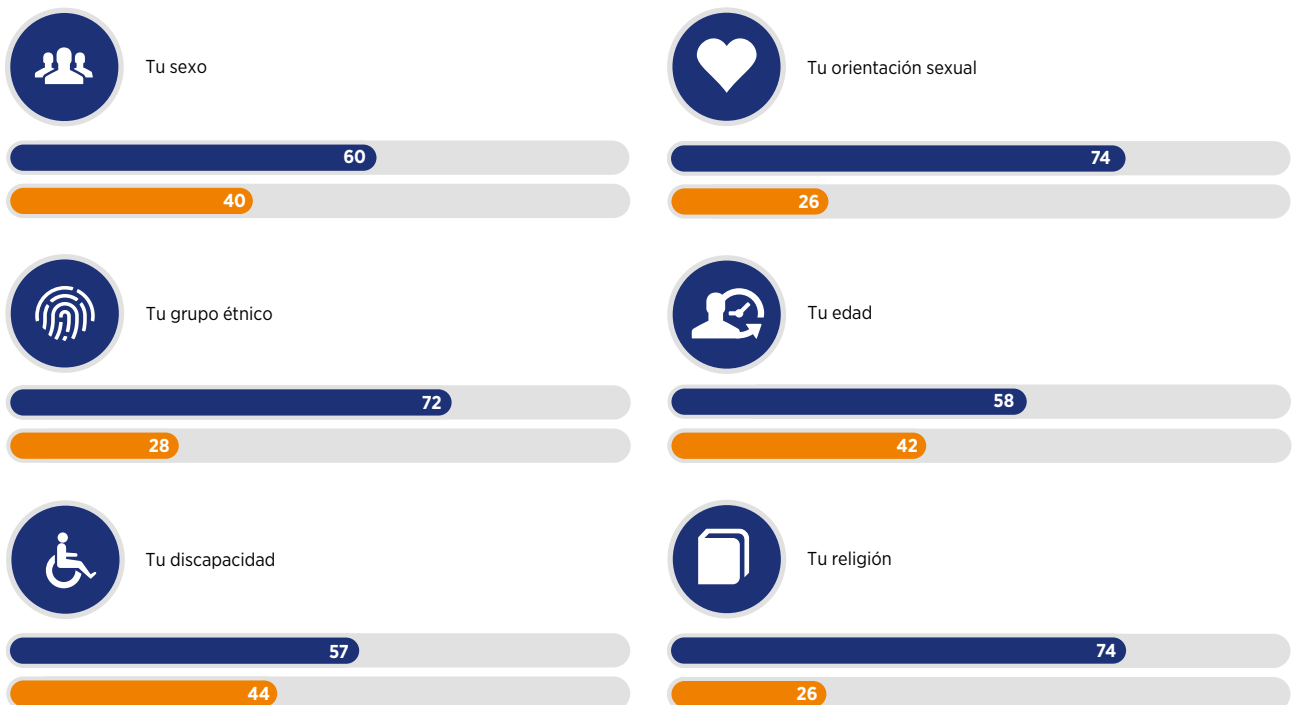
Muchas empresas están poniendo el foco en estas tres problemáticas principales a la hora de implantar sus programas de Diversidad e Inclusión, siendo menos

habituales los objetivos marcados para conseguir la igualdad de condiciones del colectivo LGBTI, de personas de religiones o razas minoritarias en el país o lugar de trabajo.

A la hora de evaluar las oportunidades de ser remunerado/a con respecto a los compañeros/as con las mismas capacidades, vemos que los porcentajes se mantienen similares, aunque ligeramente inferiores.

¿Crees que tanto tú como tus compañeros con las mismas capacidades estáis remunerados de la misma manera con independencia de los siguientes aspectos? (%)

■ Sí ■ No

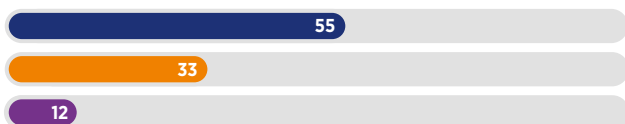


¿Te has encontrado en alguna situación, hace menos de dos años, en la que has sentido que tus oportunidades de progreso de carrera se han limitado a causa de alguno de los siguientes aspectos? (%)

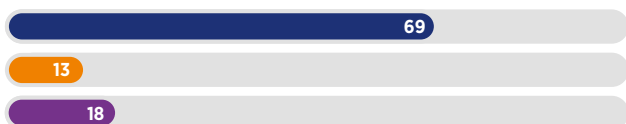
■ Sí ■ No ■ No estoy seguro/a



Tu sexo



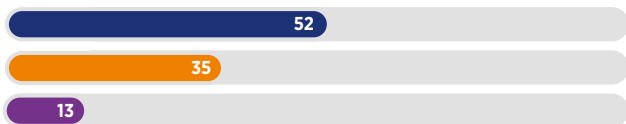
Tu orientación sexual



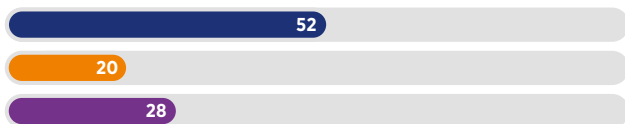
Tu grupo étnico



Tu edad



Tu discapacidad



Tu religión



Datos preocupantes: entre 5 y 7 personas, de cada 10, han sentido alguna vez en los últimos dos años que sus oportunidades de promoción se han visto mermadas a causa de aspectos como el género, la orientación sexual, el grupo étnico, la edad, la discapacidad o la religión. Destaca aquí el 69% de los profesionales españoles, que siente que por su orientación sexual no opta a las mismas oportunidades de crecer en su carrera.

Los números se giran cuando se trata de las oportunidades de ser contratado durante un proceso de selección: casi la mitad (47%) de los profesionales españoles ha sentido en los dos últimos años que su edad ha sido un impedimento para conseguir un nuevo empleo.

A la hora de participar en un proceso de selección, ¿te has encontrado en alguna situación, en los últimos dos años, en la que has sentido que tus opciones de ser contratado/a han disminuido por alguno de estos aspectos? (%)

■ Sí ■ No ■ No estoy seguro/a



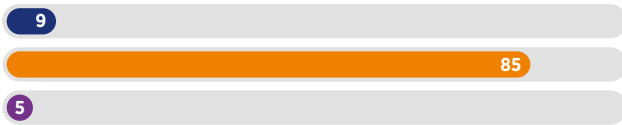
Tu sexo



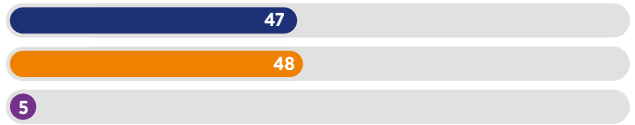
Tu orientación sexual



Tu grupo étnico



Tu edad



Tu discapacidad

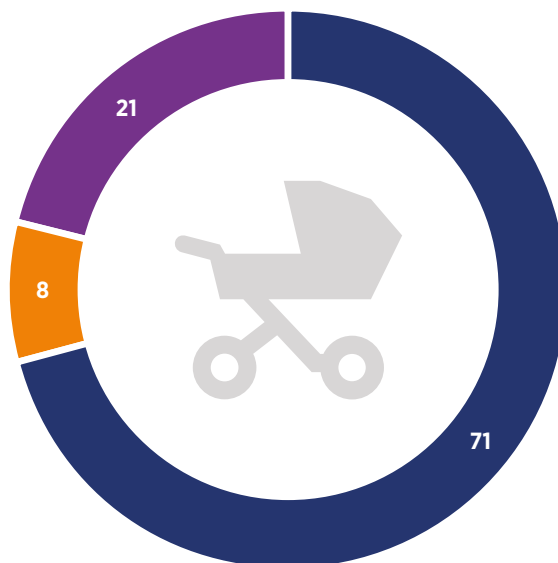


Tu religión



¿Crees que tus hijos tendrán un mercado de trabajo más inclusivo? (%)

■ Sí ■ No ■ No estoy seguro/a



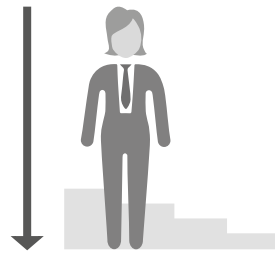


DIVERSIDAD DE GÉNERO

“ALTO CARGO” SE SIGUE ESCRIBIENDO EN MASCULINO

Disminuye el porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección

Respecto al año anterior, no solo no ha aumentado el porcentaje de mujeres en puestos directivos, sino que ha disminuido un punto porcentual.



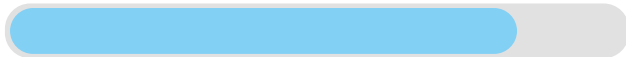
¿Cuál es el sexo de la persona con cargo más alto en tu empresa?



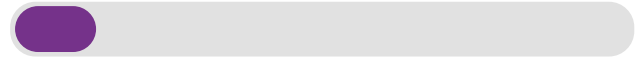
83% 2018



82% 2017



14% 2018



15% 2017



No estoy seguro/a: 3%

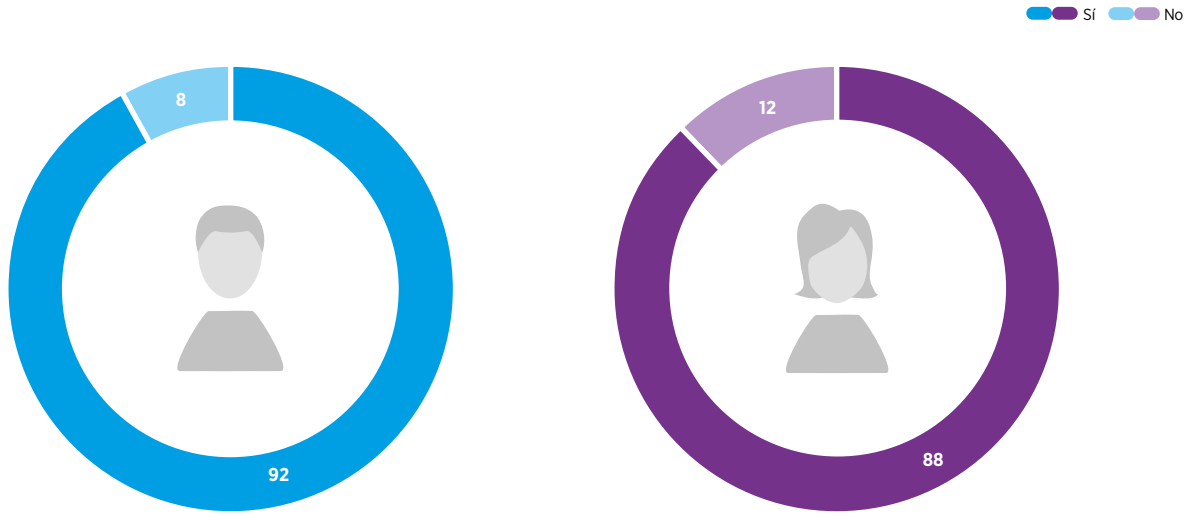
Veremos en la siguiente página que, aunque la ambición masculina por conseguir una posición de responsabilidad sigue siendo más alta, la diferencia con las mujeres no es especialmente significativa. La distancia llega cuando se trata de especificar qué nivel de responsabilidad quieren adquirir al final de su carrera profesional, donde solo un 1 de cada 10 mujeres quiere llegar a ser Directora General, frente al 26% de los hombres.

Un 23% de las mujeres optaría por conseguir posiciones de mando intermedio, frente al 13% de los hombres, pero

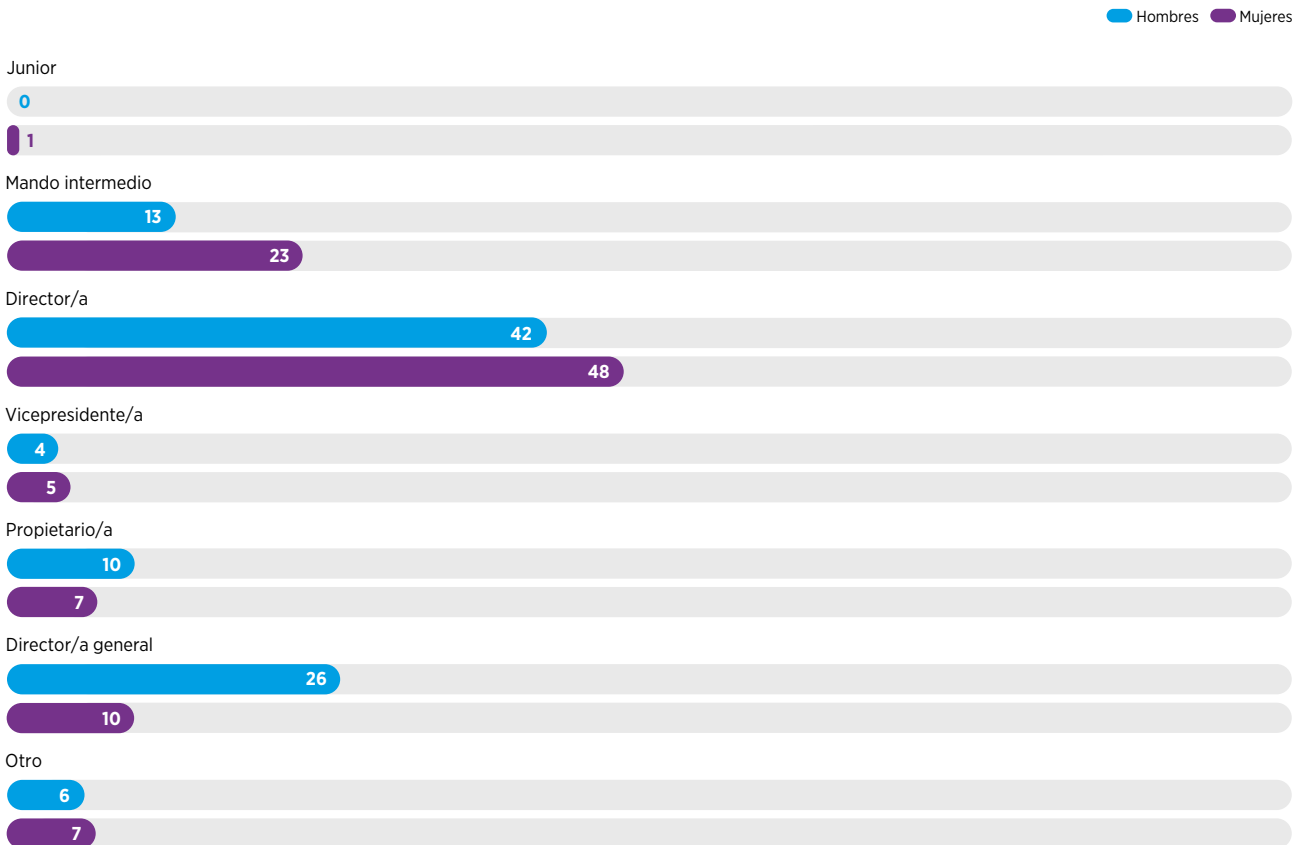
es sobretodo en las posiciones de Dirección funcional donde un mayor número de mujeres (48%) encontraría el éxito en su carrera profesional.

Es necesario revertir la falta de referentes femeninos en posiciones de alta dirección en las empresas españolas, para que las profesionales puedan contar con un role model en el que reflejarse.

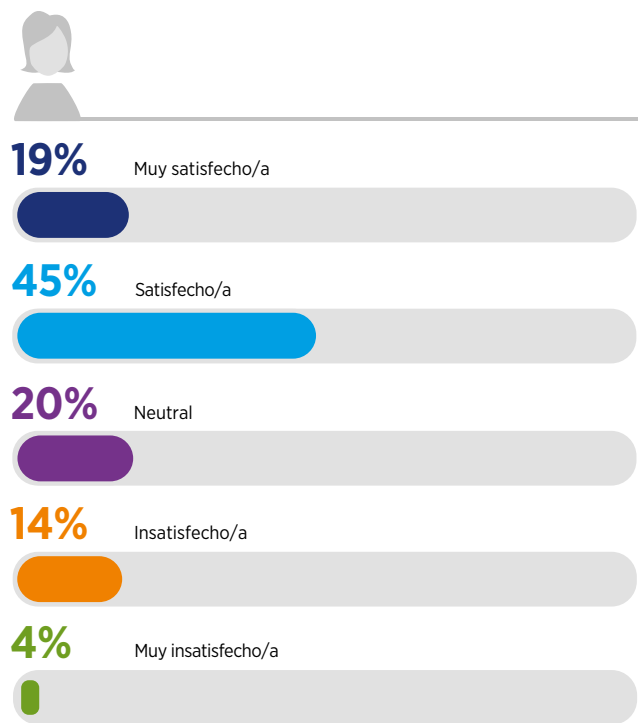
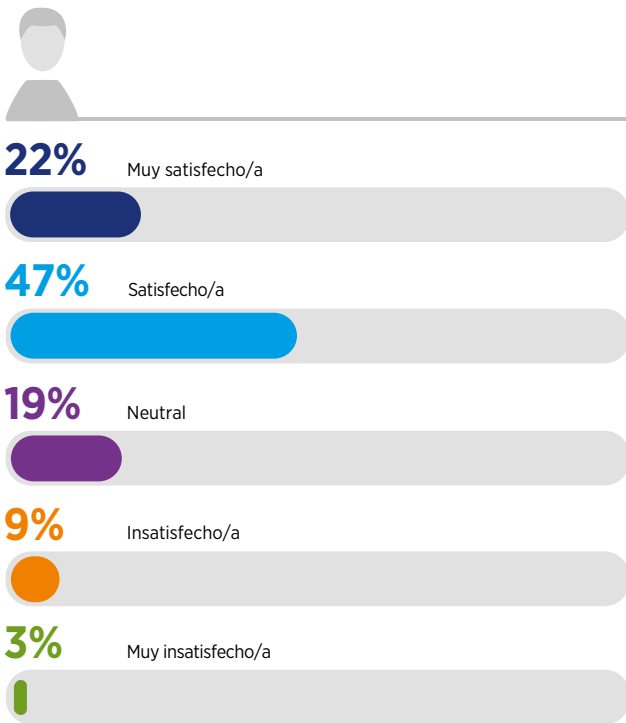
¿Aspiras/aspirabas a lograr una posición de responsabilidad en tu carrera? (%)



¿En qué puesto de trabajo sentirías haber triunfado al final de tu carrera profesional? (%)



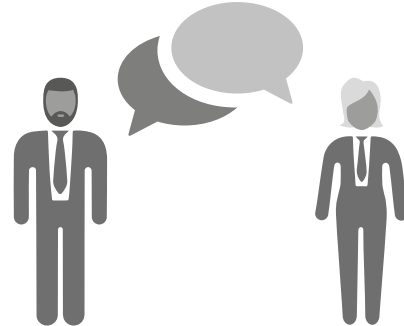
¿Cómo de satisfecho/a estás con la responsabilidad de tu actual puesto de trabajo?



AUTOPROMOCIÓN

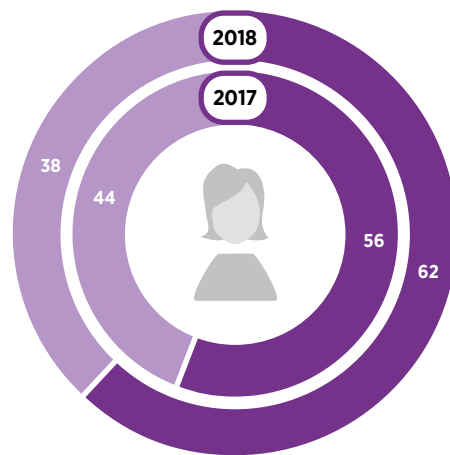
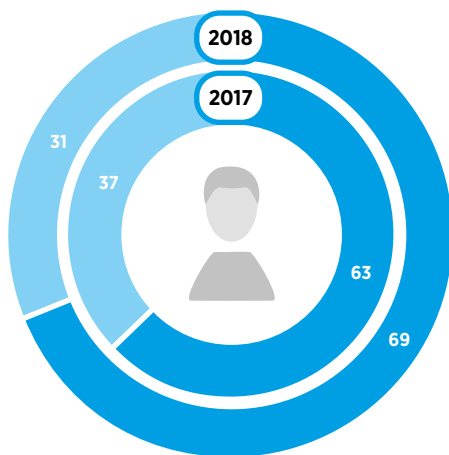
Mejorando, pero sin ser suficiente

Vemos una ligera mejora respecto a los datos del estudio de 2017, en el que más de 4 de cada 10 mujeres sentían que no contaban con la oportunidad de dar a conocer y comunicar sus ambiciones, pero sigue siendo un porcentaje demasiado alto.

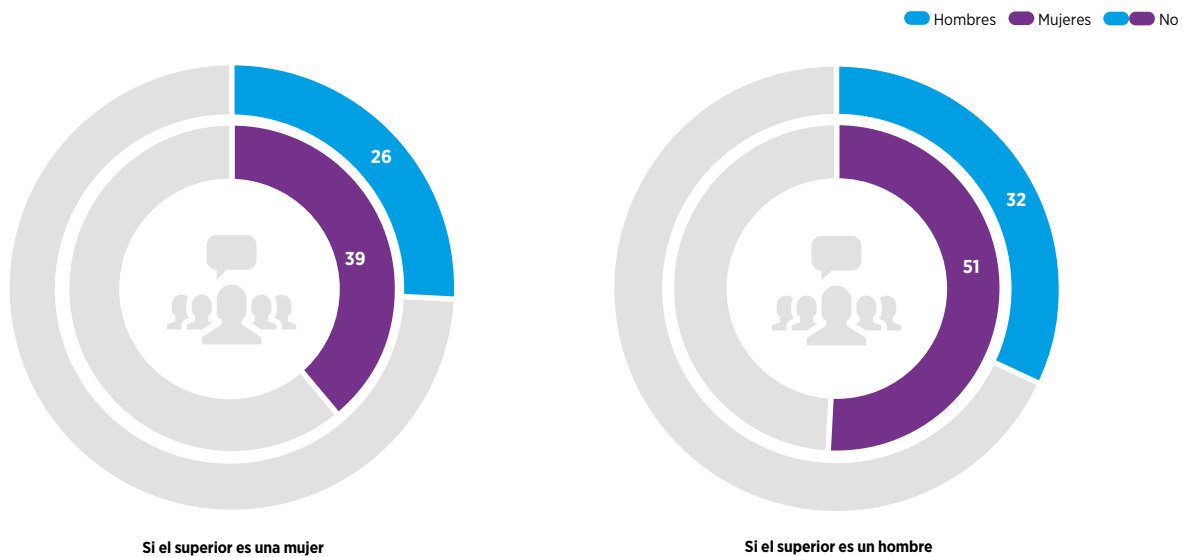


En tu actual puesto de trabajo, ¿crees que tienes la oportunidad suficiente de darte a conocer y comunicar tus ambiciones? (%)

● Sí ● No



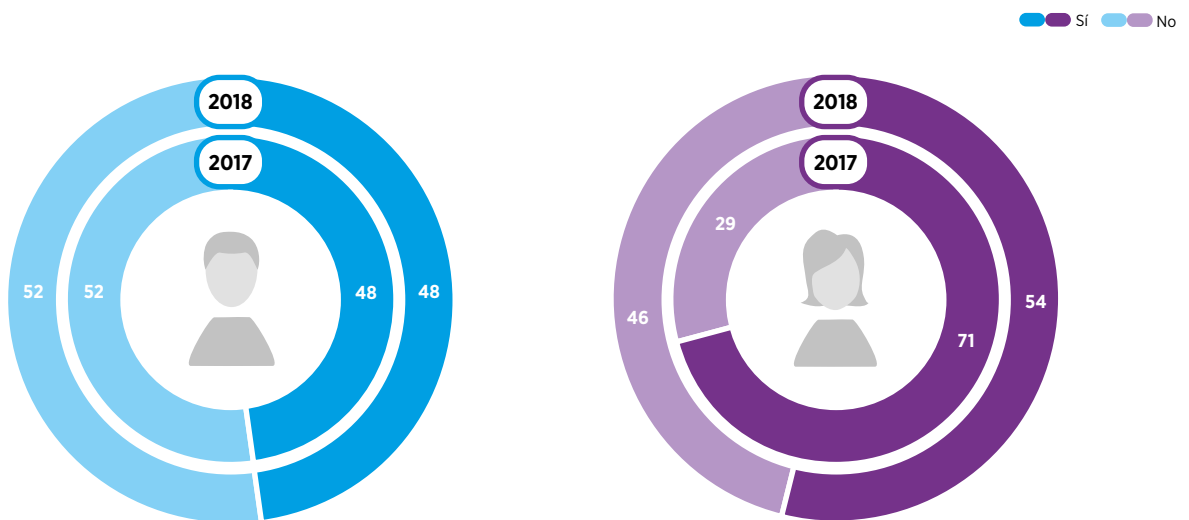
¿Puede un superior mejorar la percepción de las oportunidades profesionales? (%)



La percepción de las y los profesionales españoles acerca de sus oportunidades de expresar y comunicar sus ambiciones es distinta según el sexo del superior más directo. Así, vemos que la mitad de las mujeres (51%)

siente que no puede comunicar sus ambiciones si su jefe es un hombre, frente al 32% de los hombres. Si se trata de una jefa, los porcentajes disminuyen a un 39% de las mujeres y un 26% de los hombres.

¿Crees que tienes barreras para tu progreso profesional? (%)



Buenas noticias: disminuye de forma muy significativa respecto al año pasado el porcentaje de mujeres que cree que tiene barreras para progresar a nivel profesional. De todos modos, un 54% sigue siendo todavía una cifra demasiado alta.

Casi la mitad de los hombres (48%) también opina que existen impedimentos para crecer profesionalmente. Aunque el dato se mantiene respecto al estudio de 2017, y del mismo modo que las mujeres, es preocupante que una media del 51% de los profesionales españoles sientan que su carrera se puede ver truncada en algún momento.

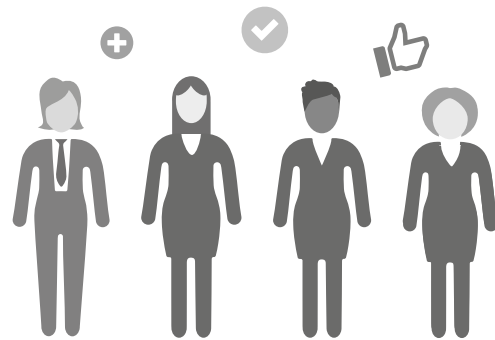
FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN

¿Flexibilidad se escribe -solo- en femenino?

Sigue siendo más alto el porcentaje de mujeres que valora la flexibilidad en el trabajo debido a la falta de igualdad a la hora de repartir las cargas familiares.

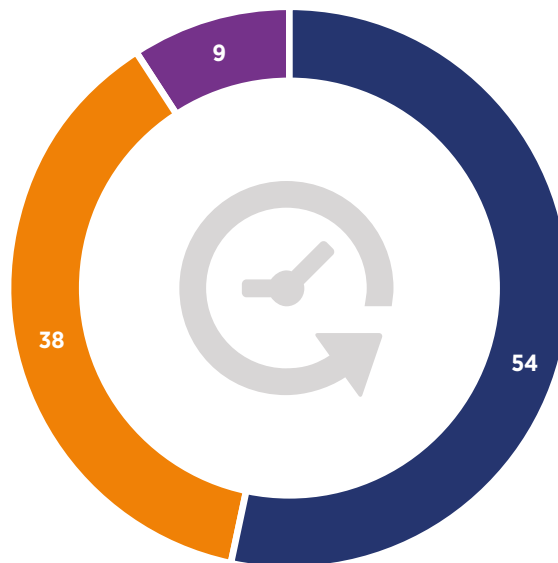
Casi la totalidad de las profesionales españolas (96%) cree importante o muy importante contar con trabajo flexible en su empresa, frente al 88% de los hombres.

Los porcentajes seguirán siendo más altos en mujeres que en hombres mientras no existan posiciones de igualdad en el hogar, donde las cargas familiares y domésticas siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres.



¿Existe en tu empresa la posibilidad de tener trabajo flexible? (%)

■ Sí ■ No ■ No estoy seguro/a



Indica el grado de importancia que le das a la opción de tener trabajo flexible en tu empresa:



39% Muy importante



49% Importante



57% Muy importante



39% Importante



En general, ¿crees que la flexibilidad en el trabajo ha hecho aumentar el número de mujeres en posiciones directivas y de liderazgo en la empresa?



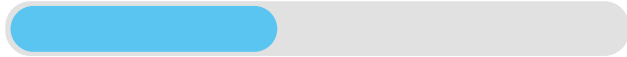
25% Muy importante



44% Importante



22% No sabría decir



10% En absoluto



27% Muy importante



46% Importante



16% No sabría decir

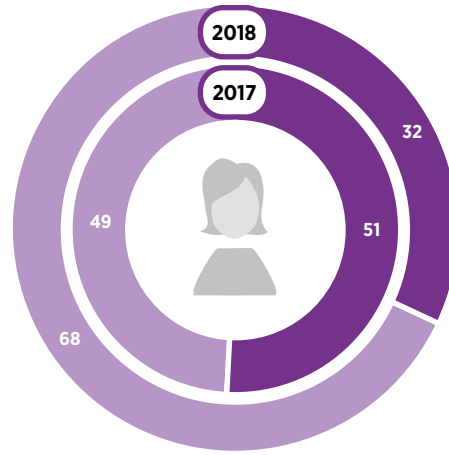
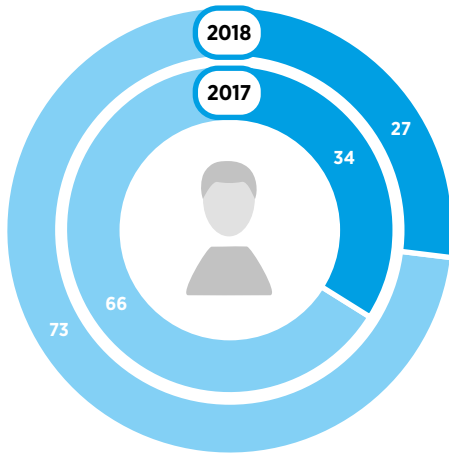


9% En absoluto



¿Crees que optar por trabajar de forma flexible puede limitar tu carrera profesional? (%)

Si No

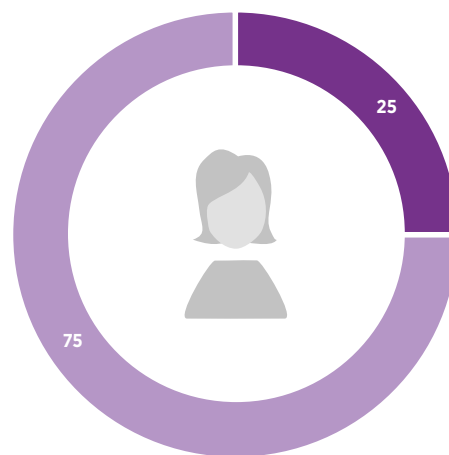
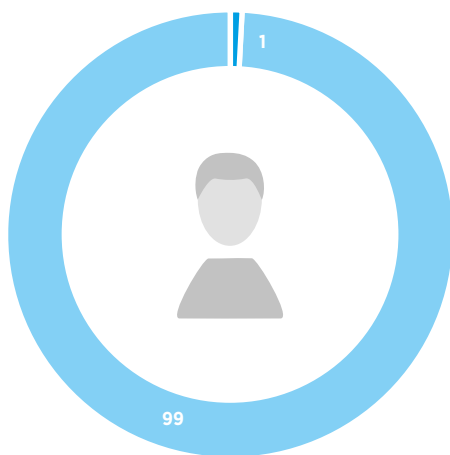


Disminuye de forma muy significativa el porcentaje de mujeres que cree que optar por trabajar de forma flexible puede limitar su carrera, así como ligeramente también el de hombres. Muchas empresas en los últimos 12 meses

han emprendido planes de conciliación que incluyen, entre otros beneficios, el trabajo flexible, lo cual mejora la percepción de los profesionales españoles sobre el efecto que esta opción pueda tener en sus carreras.

Si has estado alguna vez de baja por maternidad / paternidad en tu puesto de trabajo, ¿te ha penalizado a la hora de seguir desarrollando tu carrera profesional? (%)

Si No



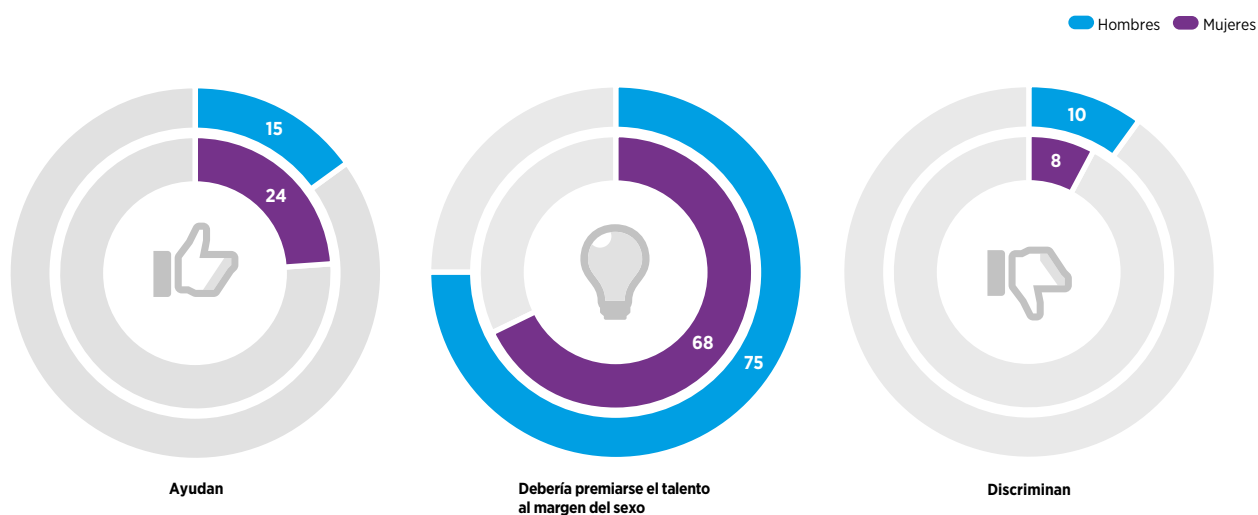
1 de cada 4 profesionales españolas (25%) no ha podido crecer profesionalmente debido a una baja por maternidad.

POLÍTICAS DE DIVERSIDAD DE GÉNERO

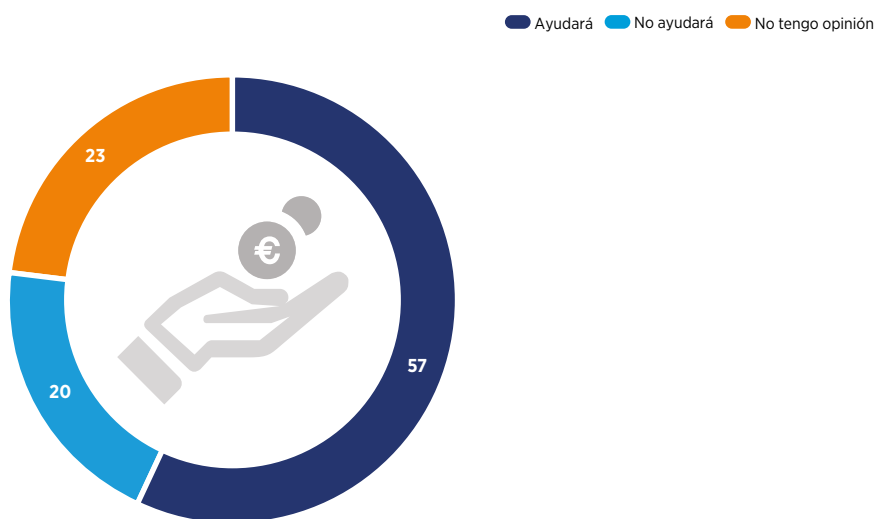
Las cuotas no son la solución, según las empresas y profesionales españoles

Un 68% de mujeres y un 75% de hombres opina que las cuotas de género no son una opción a contemplar por las compañías, y opinan que debería premiarse el talento al margen del sexo. Casi un cuarto de las profesionales españolas estaría a favor de las cuotas, mientras solo un 15% de los profesionales las apoyaría. Solo un 8% de mujeres y un 10% de hombres considera que son una medida discriminatoria.

¿Qué piensas sobre las cuotas de género en las empresas? (%)



¿Qué opinión tienes acerca de la Ley de Transparencia de Salarios? (%)

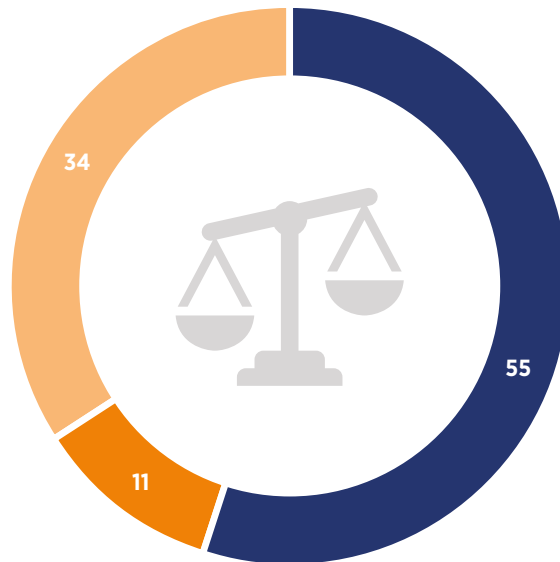


Siendo la brecha salarial entre hombres y mujeres un problema de rabiosa actualidad en nuestro país, queda reflejado en esta encuesta que la mayoría de

los profesionales españoles, tanto hombres como mujeres, (57%) están a favor de esta Ley para luchar contra la desigualdad salarial.

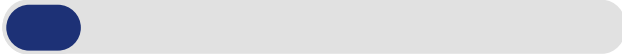
¿Te parecen correctas las medidas coercitivas que se pueden imponer en caso de no cumplir la Igualdad Salarial? (%)

■ Sí ■ No ■ La empresa debe tener la decisión de cómo paga a cada persona

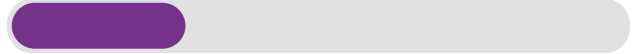


¿En cuántos años crees que en España se solucionará la brecha salarial?

13% 5 años



29% 20 años



33% 10 años



25% 30 años

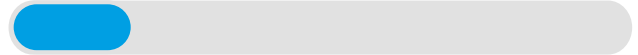


¿Crees que solucionar el problema de Diversidad de Género en el trabajo es una moda o un problema real a solucionar?

80% Problema real



20% Moda pasajera





¿Qué mensaje te gustaría dejar a los profesionales del futuro?

Estas frases están extraídas de participantes de nuestra Encuesta Sobre Diversidad e Inclusión 2018, que han querido dejar un mensaje para reducir la desigualdad en el Mercado Laboral

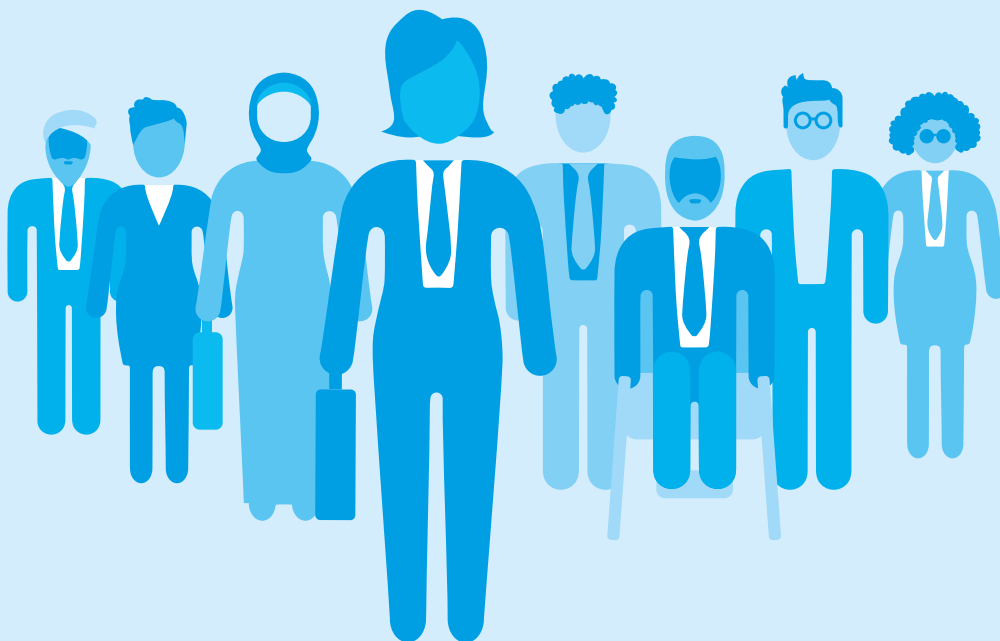
Diversidad e inclusión supone una mayor riqueza y competitividad para la empresa, así como un mayor bienestar e incremento de la autoestima para las personas

La vida profesional es muy larga y cada etapa tiene un valor, la diversidad es importante para mantenerla y equilibrarla, ya que todos los sexos y edades aportan y suman en la empresa

Hay que valorar las capacidades y aptitudes de las personas y no su sexo, edad, religión, raza u orientación sexual

Espero que no sea necesario plantear este tema en un futuro próximo

No habrá trabajadores/as distintos, si no educamos de manera distinta desde que nuestros hijos son bebés





CONCLUSIÓN

Aunque en los últimos años se han hecho algunos avances en materia de Diversidad e Inclusión en las empresas, queda mucho camino por recorrer. De forma habitual vemos cómo las empresas publicitan su afán por encontrar talento innovador, diverso y disruptivo, mientras la percepción de sus trabajadores es totalmente opuesta a esta imagen: 8 de cada 10 opina que sus líderes solo contratan a profesionales que sean como ellos.

Esta impresión encaja con los resultados de la encuesta en cuanto al establecimiento de programas, políticas, objetivos o KPIs de Diversidad e Inclusión en las empresas. Aproximadamente la mitad de las compañías españolas todavía no tiene ideas en firme en este sentido, y de las que las tienen, solo un 13% las ha implementado por completo.

Casi 6 de cada 10 empresas aplican estas políticas a través del departamento de Recursos Humanos, mientras que el Comité de Dirección o Dirección General solo se implica en un 32% de ellas. Para que la Diversidad e Inclusión en el lugar de trabajo sea una realidad, es necesario que se convierta en un área estratégica de las compañías, con la implicación de la alta dirección y una comunicación efectiva a todos los niveles para que los empleados sean conscientes y perciban que el cambio está siendo una realidad.

La brecha de género sigue siendo una de las principales problemáticas en el Mercado Laboral español, y , aunque la percepción de las mujeres frente a sus posibilidades de progresar en su carrera y a la hora de comunicar sus ambiciones han mejorado, seguimos experimentando una falta de modelos directivos femeninos que puedan impulsar la ambición de las profesionales de nuestro país.

Además, con una población cada vez más envejecida, la convivencia entre 3 generaciones en un mismo lugar de trabajo comienza a ser muy habitual en las empresas españolas, que todavía suspenden en la aplicación de políticas al respecto: la encuesta revela que solo 3 de cada 10 empresas considera esta problemática como prioritaria.

Contar con una plantilla diversa –y saber gestionarla de la forma adecuada- es uno de los mayores beneficios para el negocio de las compañías, y desde Hays queremos ayudar a las empresas a conseguir una gestión del talento igualitaria.



RECOMENDACIONES

1

DEFINIR LOS OBJETIVOS DE DIVERSIDAD COMO ESTRATÉGICOS

Tal y como se muestra en los resultados de la encuesta, solo 3 de cada 10 empresas que aplican políticas de Diversidad e Inclusión cuentan con su comité de dirección o dirección general como principales impulsores, delegando en un 60% esta actividad exclusivamente a RRHH.

Es necesario que la alta dirección de las compañías sea consciente del beneficio que tiene una gestión del talento diversa para su negocio, y comunicar efectivamente estos objetivos a todos los niveles para conseguir la implicación de toda la plantilla.

2

SEGUIR IMPULSANDO LOS “ROLE MODELS” FEMENINOS

Aunque en el último año hemos sido testigos de varias iniciativas públicas y privadas para mejorar la brecha de género en las empresas, todavía existe una falta de role models femeninos en los altos niveles de dirección de las compañías españolas.

Es necesario visibilizar y potenciar el papel de las directivas de nuestro país para que más talento femenino tenga la ambición de llegar a posiciones de dirección general.

3

GENERACIONES DISTINTAS, IMPACTO POSITIVO EN EL NEGOCIO

Solo un 29% de las empresas españolas considera que la problemática de la edad es prioritaria a la hora de aplicar políticas de Diversidad e Inclusión. Las compañías debemos ser conscientes de que cada vez habrá más profesionales mayores de 50 años en el mercado laboral, y trabajar para que la convivencia entre tres generaciones distintas no sea vista como un problema sino como la oportunidad de conseguir una gestión diversa del talento, con el consiguiente beneficio para el negocio.

CONTÁCTANOS

Nuestra red de oficinas en España nos permite abarcar el territorio nacional con presencia física en las siguientes ciudades:

BARCELONA

C/ Valencia, 307-313
08009 Barcelona
T: +34 93 476 01 03
E: barcelona@hays.es

MADRID

Paseo de la Castellana, 81
28046 Madrid
T: +34 91 456 69 98
E: madrid@hays.es

VALENCIA

C/ Justicia, 4
46004 Valencia
T: +34 96 197 47 50
E: valencia@hays.es

BILBAO

C/ Ibáñez de Bilbao, 28
48009 Bilbao
T: +34 94 423 87 17
E: bilbao@hays.es

SEVILLA

Av. Luis de Morales, 32
41018 Sevilla
T: +34 95 498 77 38
E: sevilla@hays.es

**Para saber más acerca de
nuestra red mundial de
oficinas, consulta hays.es**

hays.es/diversidad-inclusion