

NOTA DE PRENSA

8 de marzo de 2018

El BCE informa sobre los avances en relación con los objetivos de género

- El Comité Ejecutivo decide intensificar los esfuerzos para promover la diversidad de género.
- El BCE reitera su objetivo de duplicar la proporción de mujeres en los puestos de dirección entre 2013 y 2019.

El Banco Central Europeo (BCE) ha publicado hoy las estadísticas más recientes sobre los avances realizados para incrementar la proporción de mujeres en puestos de dirección. En 2013, el BCE introdujo objetivos de género dirigidos a elevar el porcentaje de mujeres en puestos directivos hasta el 35% en 2019.

A finales de 2017, el 27% de los puestos de dirección en el BCE estaban ocupados por mujeres, en comparación con el objetivo provisional del 29%. En cargos de alta dirección, el porcentaje era del 17%, en comparación con el objetivo provisional del 24%.

A la vista de esta disparidad, el Comité Ejecutivo del BCE ha decidido adoptar medidas adicionales para mejorar la diversidad de género. Asimismo, ha decidido que, adicionalmente a los objetivos actuales, el BCE debe contar al menos con una mujer en los equipos de alta dirección de cada una de sus áreas de negocio y que como mínimo un tercio del número total de directivos de cada área deben ser mujeres.

Como parte de las nuevas medidas, el BCE ajustará sus procedimientos de selección con el fin de atraer a más mujeres a sus ofertas de empleo. Esto significa, por ejemplo, que se recurrirá en mayor medida a empresas de cazatalentos cuyo cometido específico consistirá en buscar candidatas, y que los directivos

Banco Central Europeo Dirección General de Comunicación
División de Relaciones con los Medios de Comunicación Globales,
Sonnemannstrasse 20, 60314 Frankfurt am Main, Alemania
Tel.: +49 69 1344 7455, correo electrónico: media@ecb.eu, sitio web: www.ecb.europa.eu

Se permite su reproducción, siempre que se cite la fuente.

Traducción al español: Banco de España.

responsables de la selección deberán explicar, necesariamente, qué pasos se han dado para encontrar candidatas adecuadas. Si una vacante concreta no atrajera un número suficiente de mujeres, el proceso podría interrumpirse e iniciarse de nuevo. Además, se incrementará la participación de empleadas del BCE en los paneles de selección para contrarrestar posibles sesgos y garantizar la adopción de decisiones con mayor equilibrio de género. Asimismo, los directivos deberán participar en acciones formativas orientadas a la inclusión.

Persona de contacto para consultas de los medios de comunicación: Rocío González,

Tel.: +49 69 1344 6451

Notas:

El BCE está organizado en 25 áreas de negocio, que se dividen en divisiones y secciones. Existen además otras estructuras organizativas que trabajan de forma paralela, como los comités, a los que se recurre cuando se necesita una contribución transversal.

A finales de diciembre de 2017, el porcentaje de mujeres que ocupaban puestos directivos (jefa de división, subjefa de división, jefa de sección, consejera superior y consejera – niveles salariales I-J) y puestos de alta dirección (directora general, subdirectora general, directora y consejera principal – niveles salariales K-L) era del 27% y el 17%, respectivamente, en comparación con los correspondientes objetivos provisionales del 29% y del 24%.

[En 2013, el Comité Ejecutivo del BCE decidió que, para finales de 2019](#), el 35% de los puestos directivos (niveles salariales I-L, K-L) deberían estar ocupados por mujeres. En cuanto a la alta dirección, el objetivo establecido fue del 28%.

Banco Central Europeo Dirección General de Comunicación
División de Relaciones con los Medios de Comunicación Globales,
Sonnemannstrasse 20, 60314 Frankfurt am Main, Alemania
Tel.: +49 69 1344 7455, correo electrónico: media@ecb.eu, sitio web: www.ecb.europa.eu

Se permite su reproducción, siempre que se cite la fuente.

Traducción al español: Banco de España.