



esade
Women
Initiative

Esade Gender Monitor

2023

Índice

P.003

1. Ideas clave

P.005

2. Perfil de la muestra

P.009

3. Barreras de género y obstáculos a la promoción

P.013

4. Planes de igualdad y medidas para combatir la brecha de género

P.021

5. Flexibilidad y conciliación

P.024

6. Diferencias intergeneracionales entre mujeres profesionales

P.030

7. Redes de apoyo

P.033

8. Debate social

P.036

9. Conclusiones

P.039

10. Ficha técnica

01

Ideas clave



IDEAS CLAVE

- En esta nueva edición de Esade Gender Monitor se observa la consolidación de la fórmula mixta (trabajo presencial / teletrabajo).
- El 85,4% de las directivas consultadas percibe que en España se da un trato desigual a favor del hombre.
- Las desigualdades que, en opinión de las consultadas, se producen en las empresas a favor del hombre se concentran fundamentalmente en el acceso a la promoción, la visibilidad de las tareas realizadas, el salario percibido, y, más en general en las micro desigualdades del día a día.
- Sin embargo, el 41% de las directivas consultadas posiciona sus empresas entre las más avanzadas o por encima de la media en materia de igualdad de género.
- Las principales barreras a las que se enfrentan las directivas en su carrera profesional son los sesgos inconscientes, la dificultad para equilibrar vida profesional y familiar o personal, y la falta de reconocimiento en las tareas realizadas.
- Aunque 3 de cada 4 empresas disponen de un Plan de Igualdad, casi la mitad de las directivas consultadas no ha percibido ningún cambio desde su aplicación.
- En 3 de cada 4 empresas, las medidas de diversidad de género se enmarcan dentro de la estrategia de la compañía, con una implicación directa del máximo responsable de la empresa únicamente en un 18%.
- El coaching, mentoring y/o sponsoring, la formación en habilidades directivas y los horarios flexibles son las medidas más valoradas por las directivas para favorecer la igualdad de oportunidades; se trata por otro lado de las medidas que con más frecuencia han implantado las empresas de la muestra.
- Las medidas para garantizar la igualdad son cada vez más vistas como una forma de atraer y retener talento.
- Los sesgos inconscientes, las barreras culturales y el no ser considerada una prioridad estratégica son las mayores dificultades que tienen las empresas para establecer medidas de equilibrio de género.
- Un 80% de las consultadas afirma haber tenido que hacer algún tipo de sacrificio o renuncia para desarrollar su carrera, y un 92% consideran que las profesionales que actualmente tienen menos de 30 años tendrán que seguir haciéndolos porque se mantendrán los estereotipos y sesgos inconscientes y porque las medidas y políticas de igualdad no funcionan o no están bien diseñadas.
- Las directivas consultadas consideran que las nuevas generaciones de mujeres profesionales confían más en su potencial, dan mayor prioridad al equilibrio entre vida profesional y familiar que sus antecesoras, son más exigentes en materia de igualdad y menos tolerantes ante la desigualdad.
- Las asociaciones de mujeres profesionales son el actor social mejor valorado como acelerador hacia la igualdad real
- En las empresas lideradas por mujeres, la alta dirección está más implicada en la implantación de medidas de igualdad de género, y las directivas consultadas consideran que hay menos barreras para progresar en la carrera profesional y se producen menos desigualdades en favor de los hombres.

02 Perfil de la muestra



La muestra del ESADE Gender Monitor 2023 está compuesta por directivas que presentan el perfil siguiente:

94%

tiene entre 40
y 59 años

90%

trabaja por
cuenta ajena

81%

de las empresas en que
trabajan tienen más de 250
empleados

80%

tiene 2 o más
hijos

El área académica de
procedencia del

44%

es ciencias sociales y
jurídicas.

76%

combinan trabajo
presencial y teletrabajo

Sólo el

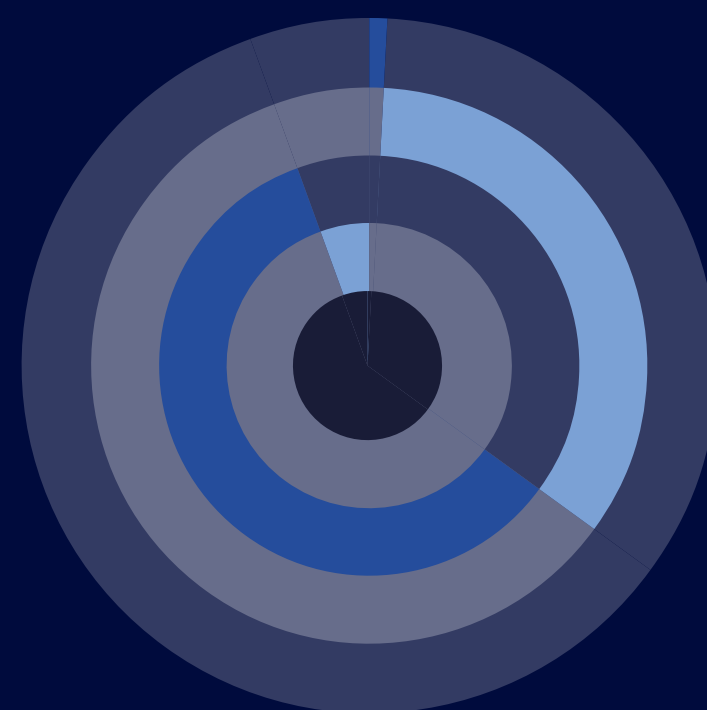
21%

de las empresas tiene
una mujer como máximo
responsable.

Nota de las autoras: Los resultados de la encuesta se consideran muy representativos de este perfil.



Edad



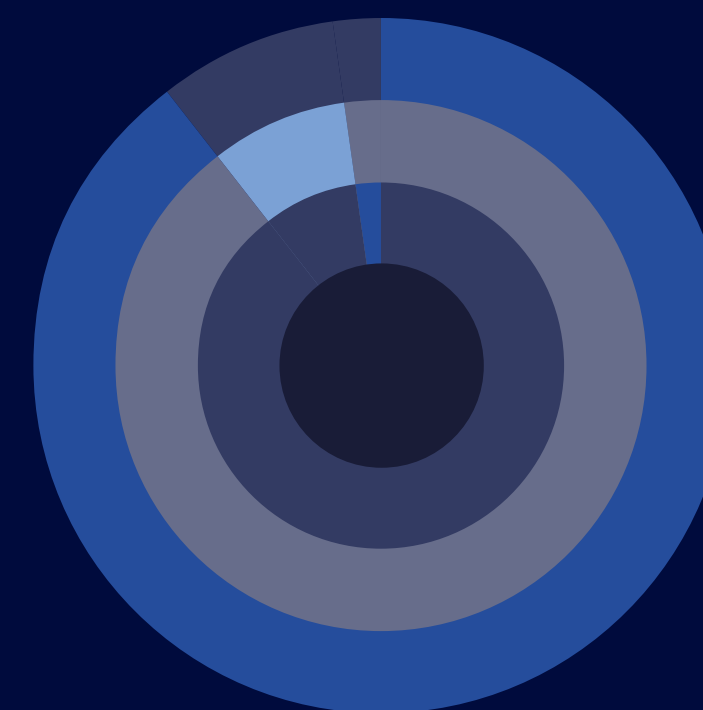
1% 60 años o más

34% entre 50 y 59 años

60% entre 40 y 49 años

5% entre 30 y 39 años

Situación laboral

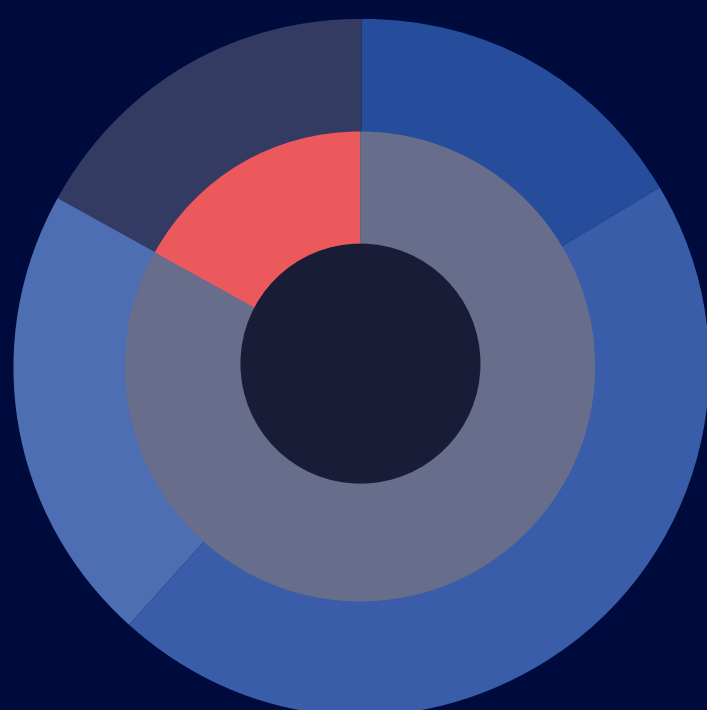


90% Empleada por cuenta ajena

8% Empleada por cuenta propia

2% En búsqueda de empleo

Hijos



83% Sí

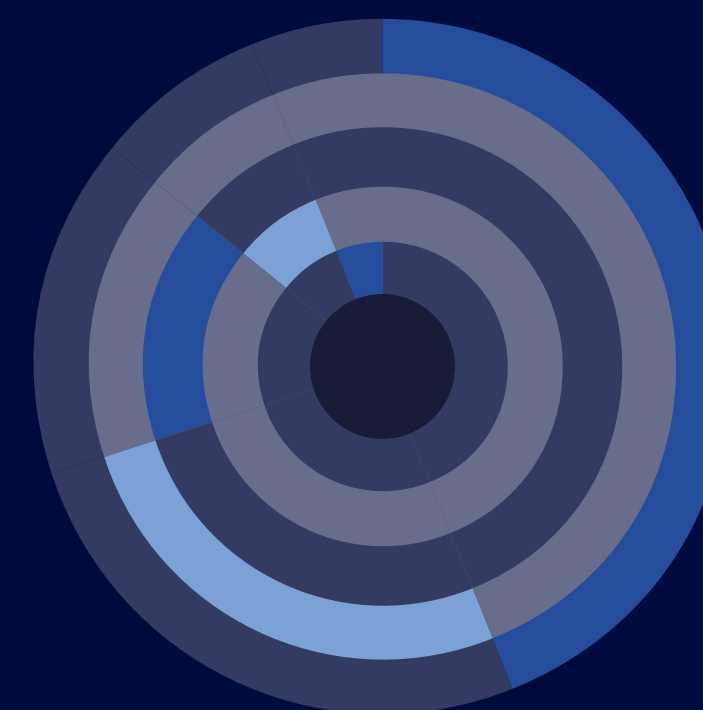
20% Uno

54% Dos

26% Tres o más

17% No

Área académica



44% Ciencias Sociales y Jurídicas

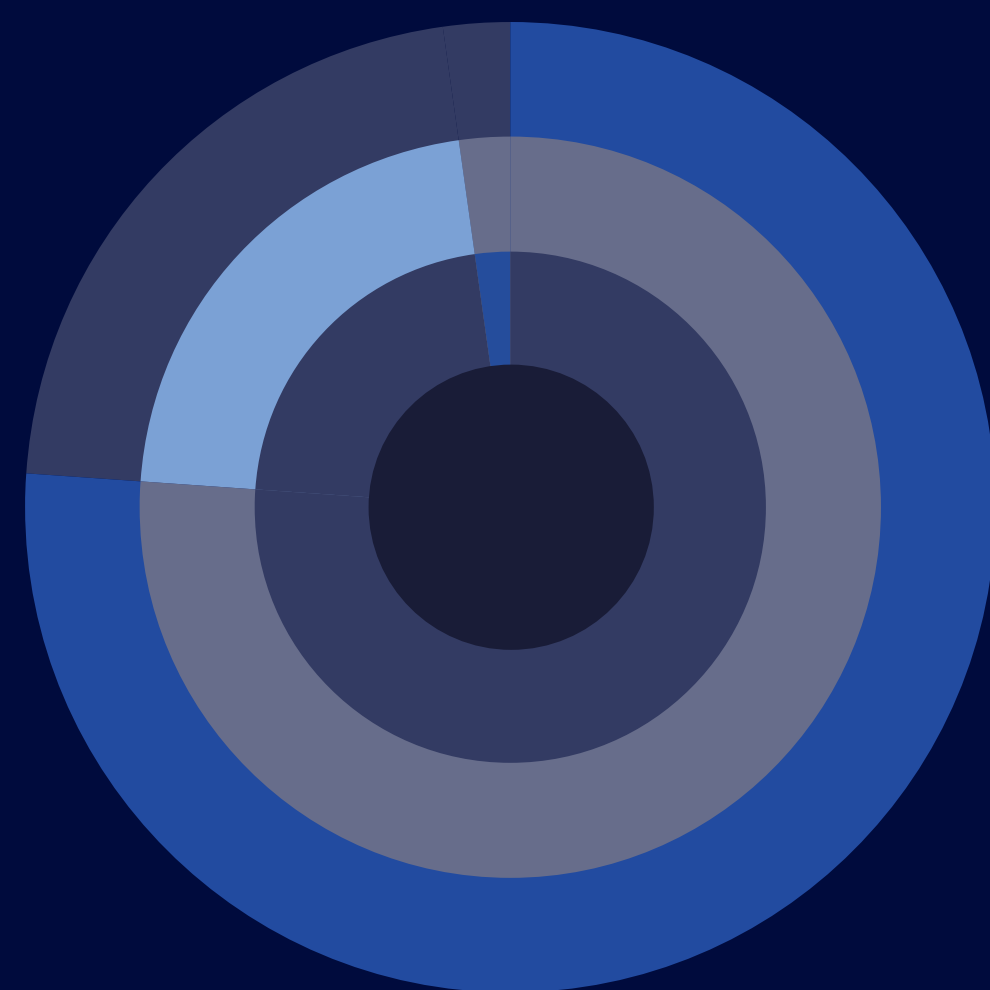
26% Ingeniería y Arquitectura

16% Ciencias

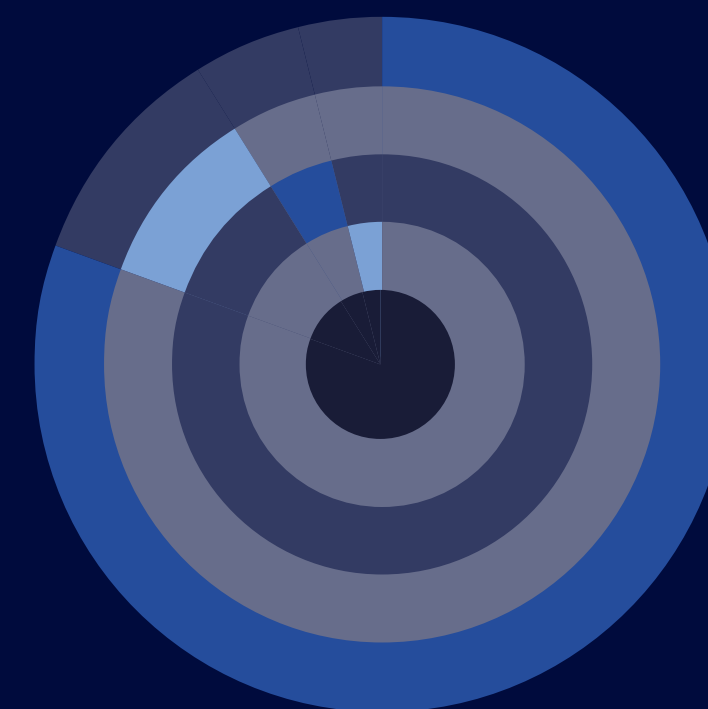
8% Artes y Humanidades

6% Ciencias de la Salud

¿Cómo desempeñas tu trabajo en la actualidad?



Tamaño de la empresa



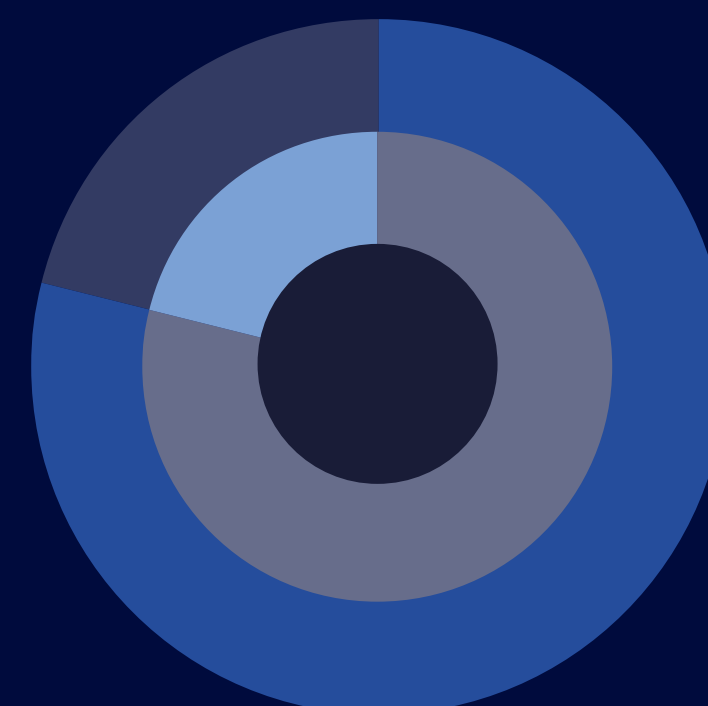
81% Más de 250 trabajadores

10% Menos de 250 trabajadores

5% Menos de 50 trabajadores

4% Menos de 10 trabajadores

Principal responsable de tu empresa



79% Hombre

21% Mujer

03

Barreras de género y obstáculos a la promoción



PERCEPCIÓN DE DESIGUALDAD A FAVOR DEL HOMBRE EN ESPAÑA

El porcentaje de directivas que **está de acuerdo o totalmente de acuerdo** con la afirmación de que “en España hay un trato desigual a favor del hombre para ocupar puestos de alta responsabilidad” se sitúa en un **85,4%**.

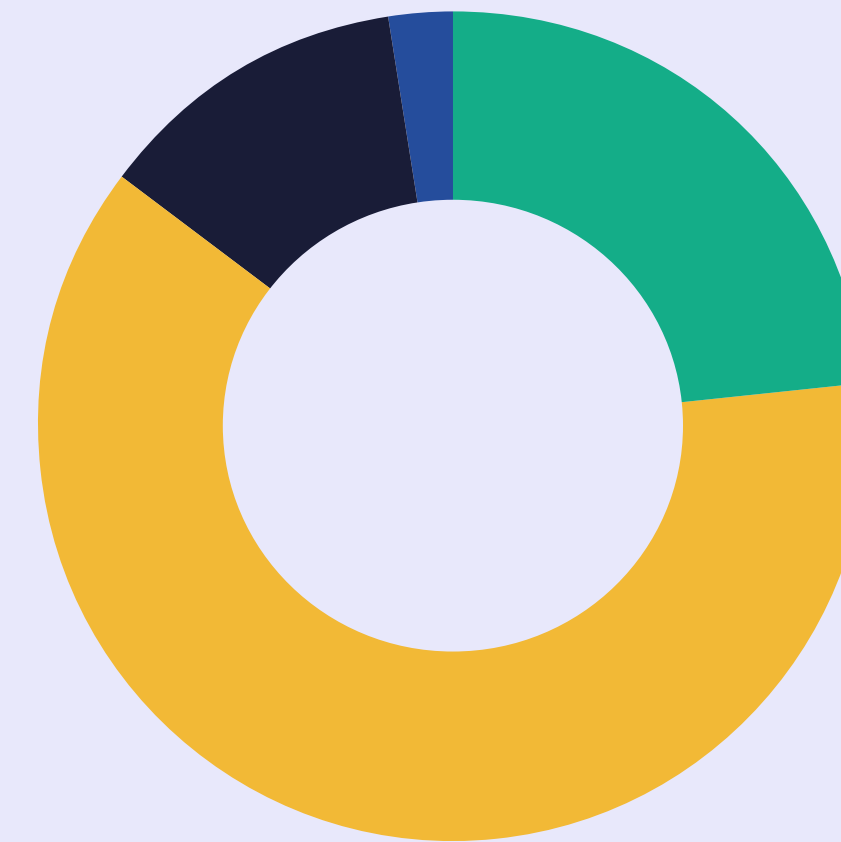
Aunque la **falta de redes de apoyo** sigue siendo percibido como el mayor obstáculo para que las mujeres alcancen la alta dirección, las respuestas de las consultadas apuntan, además, a la **decisión de la mujer por optar por puestos medios que les permitan un mejor balance entre la vida personal y profesional**.

Casi la mitad de las encuestadas afirman que existe una dificultad real para combinar el cuidado de los hijos con las exigencias de un puesto de responsabilidad.

El volumen de mujeres que creen que no existen obstáculos es del **1,6%**.



¿Consideras que en España hay un **trato desigual a favor del hombre** para ocupar puestos de alta responsabilidad?



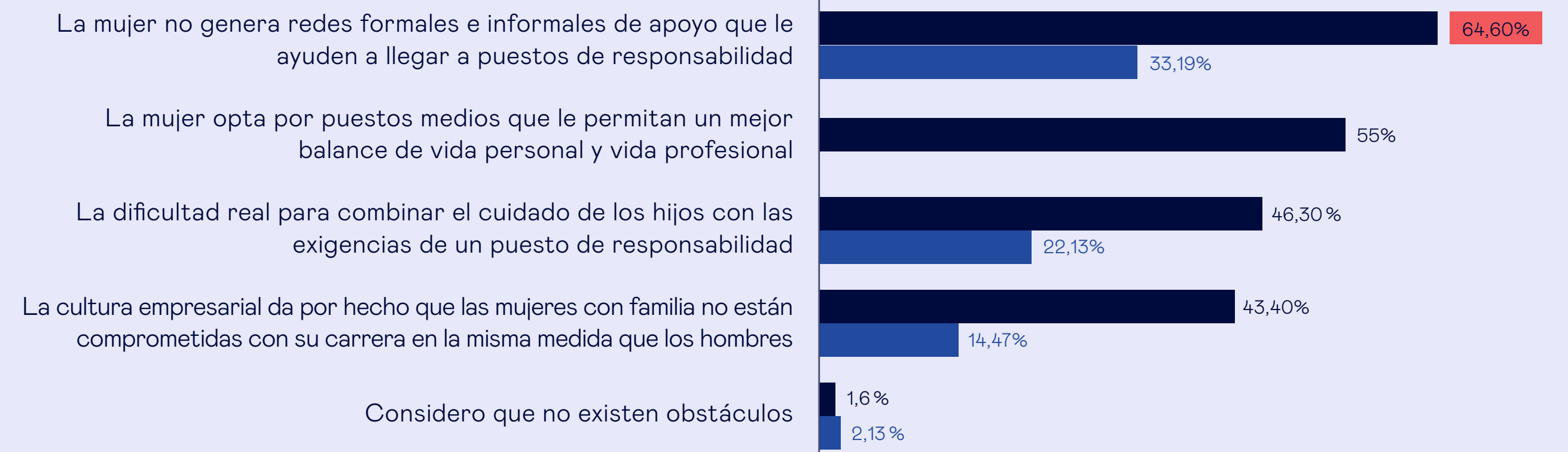
23,6% Totalmente de acuerdo

61,8% Muy de acuerdo

12,3% Algo de acuerdo

2,3% Totalmente en desacuerdo

El mayor obstáculo para que las mujeres alcancen la alta dirección:



BARRERAS

Los sesgos inconscientes (44,7%), la dificultad para equilibrar vida profesional y personal o familiar (29,6%) y la falta de reconocimiento en las tareas realizadas (23,2%) son las barreras más significativas con las que se han encontrado las encuestadas en su carrera profesional en el último año.

3 de cada 10 mujeres consultadas consideran que no han encontrado barreras en su carrera profesional.

En las empresas cuyo principal responsable es una mujer, es significativamente menor la proporción de directivas consultadas que han encontrado barreras, especialmente las relacionadas con invisibilidad para la promoción interna, la falta de reconocimiento en las tareas realizadas o los sesgos inconscientes.



¿Has encontrado **barreras** en este último año en tu carrera profesional que atribuyas específicamente al hecho de ser mujer?



DESIGUALDADES EN LA EMPRESA A FAVOR DEL HOMBRE

Las desigualdades que, en opinión de las consultadas, se producen en las empresas a favor del hombre se encuentran **fundamentalmente** en la promoción (43,1%), la visibilidad de las tareas realizadas (40,5%), las salariales (39,9%) y las micro desigualdades en el día a día (39,6%).

Un 16,1% opina que no se produce ninguna desigualdad

Como en la pregunta anterior, se producen menos desigualdades en favor del hombre en el caso de empresas lideradas por una mujer, especialmente en el reparto de responsabilidades.



¿Qué desigualdades se producen en tu empresa en favor del hombre?



04 Planes de igualdad y medidas para combatir la brecha de género



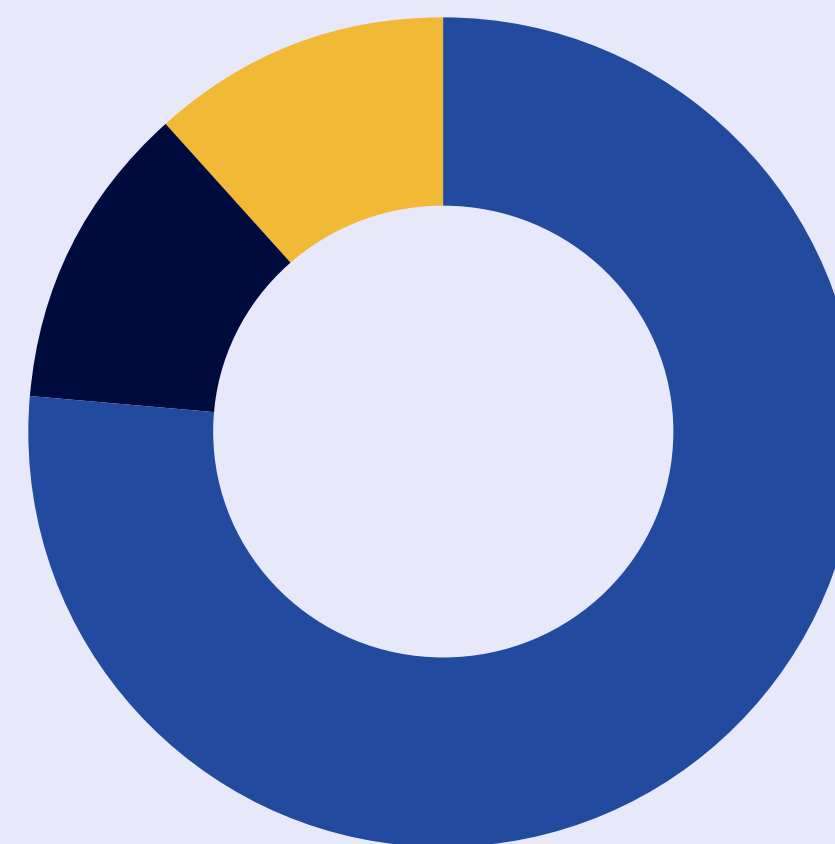
PLANES DE IGUALDAD

El 76,5% de las empresas en las que trabajan las consultadas disponen de un Plan de Igualdad (requisito obligatorio para las empresas de más de 50 empleados en el momento de realizar la encuesta).

Sin embargo, **en prácticamente la mitad de ellas no se aprecia cambios desde su aplicación (44,2%).**



¿Dispone tu empresa de un Plan de Igualdad?

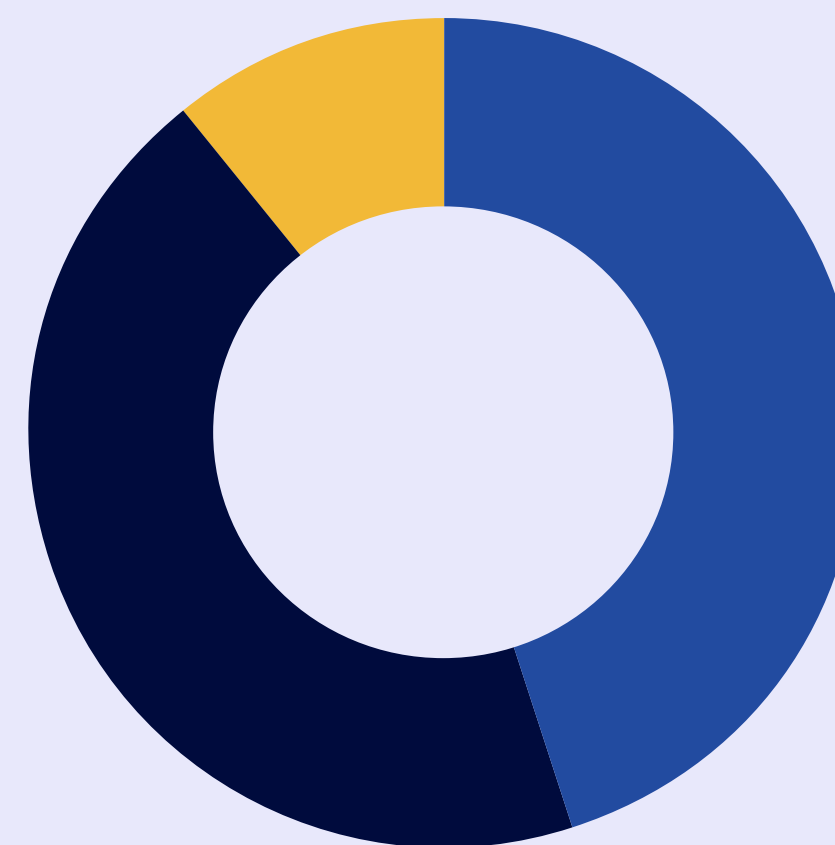


76,5% Sí

11,9% No

11,6% No sabe / No contesta

¿Has percibido algún cambio en tu empresa desde su aplicación?



45,2% Sí

44,2% No

10,6% No sabe / No contesta

MEDIDAS

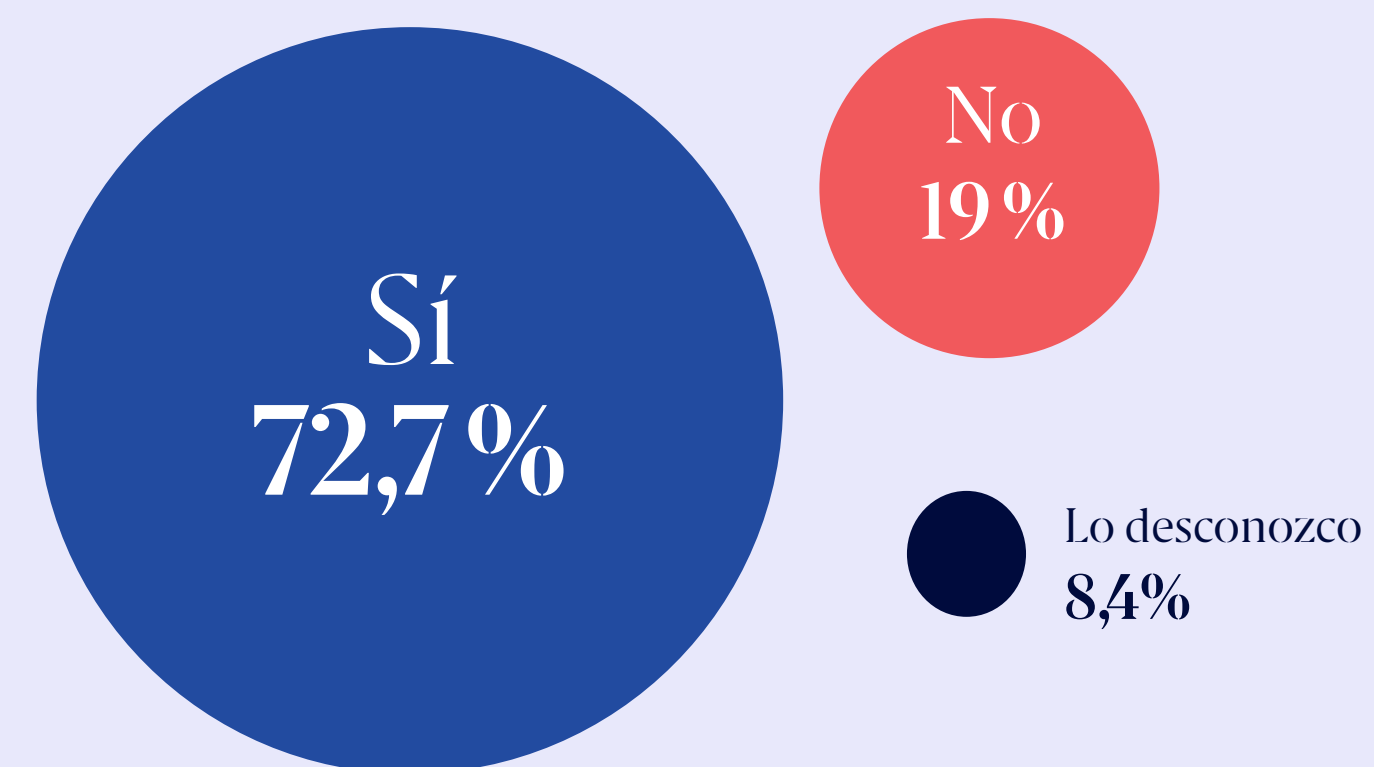
Prácticamente **3 de cada 4 profesionales consultadas** afirman que las medidas de diversidad y equilibrio de género se enmarcan dentro de la estrategia de la compañía.

Con mucha diferencia, el área más implicada en la empresa en el desarrollo de dichas medidas es **el departamento de personas** (50,2%).

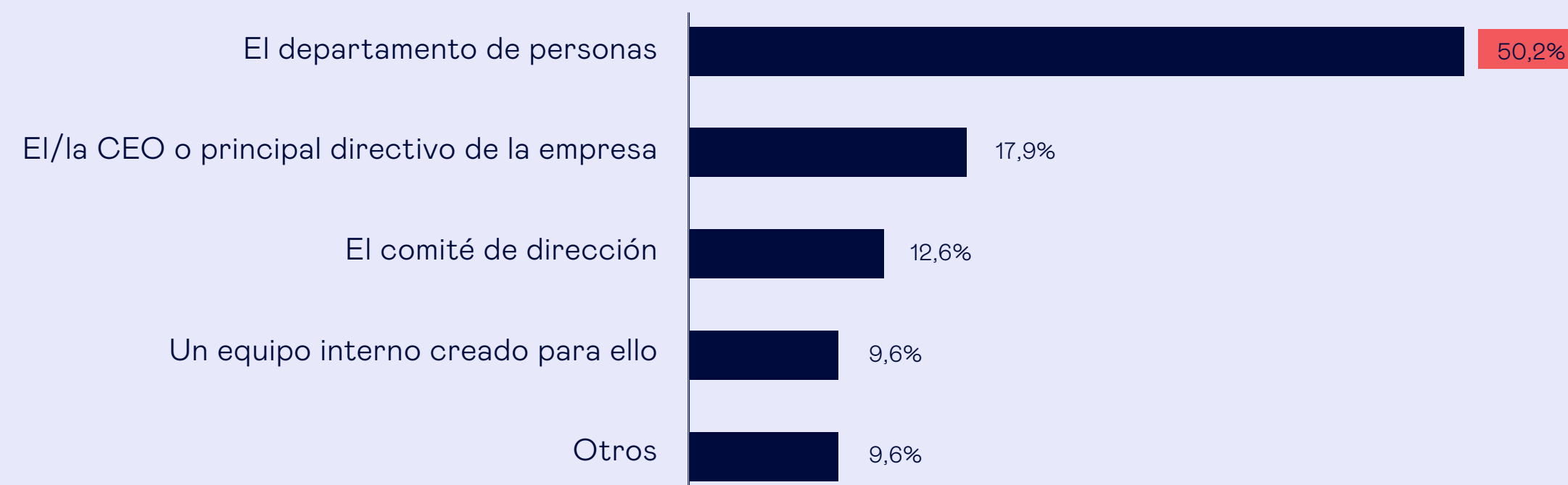
Únicamente en el 17,9% de las empresas, el CEO o principal directivo de la empresa está directamente implicado. Esta proporción es significativamente mayor en las empresas lideradas por una mujer.



¿Las medidas de diversidad y equilibrio de género se enmarcan dentro de la estrategia de tu compañía?



Las áreas/personas implicadas en tu empresa en el desarrollo de medidas de mejora para el equilibrio de género son:



MEDIDAS

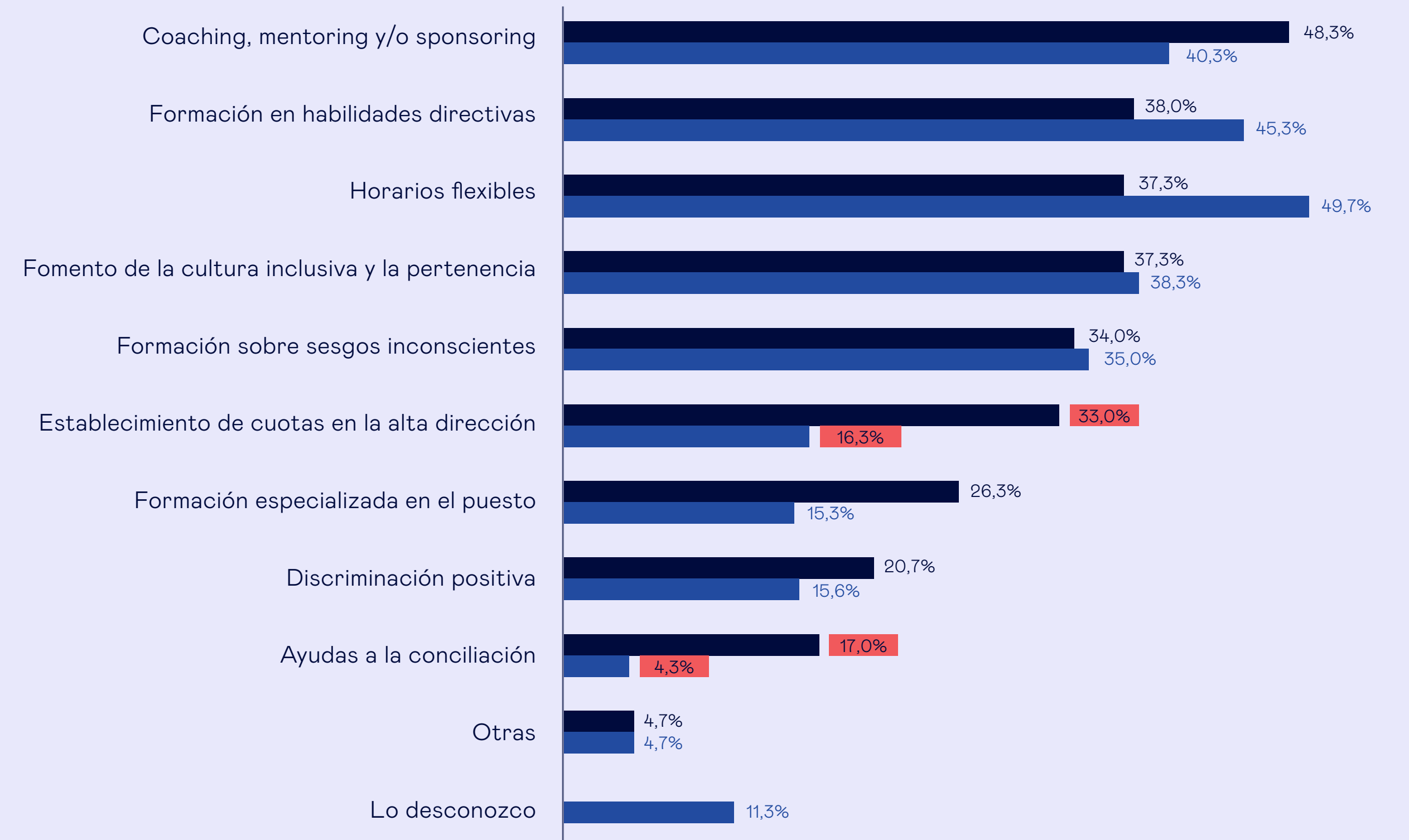
Las medidas más valoradas para favorecer la igualdad de oportunidades en la empresa son: el **coaching, mentoring y/o sponsoring** (48,3%), la **formación** (en habilidades directivas un 38,1% y sobre sesgos inconsciente un 34%), los **horarios flexibles** (37,3%) y el **fomento de la cultura inclusiva y la pertenencia** (34%).

Aunque no se observan diferencias significativas entre las medidas que se deberán aplicar y las que realmente se aplican, hay dos que no se aplican con la frecuencia que ellas opinan que debería:

- Establecimiento de cuotas
- Ayudas a la conciliación



¿Qué **medidas** debería aplicar y aplica tu empresa con el objetivo de favorecer la igualdad de oportunidades en la promoción a puesto directivos?



■ Debería aplicar
■ Aplica

OBJETIVOS

Según las consultadas, los cuatro objetivos prioritarios que persiguen las empresas en relación a las medidas para garantizar la igualdad de oportunidades son:

- **Atraer y retener talento (49,5%)**
- **Aplicar la cultura y los valores de la empresa (44,5%)**
- **Cumplir con el marco legal y normativo (42,5%)**
- **Mejorar la imagen pública (37,2%).**

¿Qué **objetivos prioritarios** crees que persigue tu empresa / la empresa para la que trabajas con estas medidas?



DIFICULTADES

Más de la mitad de las directivas encuestadas considera que las principales dificultades que tienen las empresas para establecer medidas de equilibrio de género son los **sesgos inconscientes (61,4%)** y el hecho de que **no se entiende como una prioridad estratégica (56,3%)**.

Un **45,7%** considera que las **barreras culturales** dificultan la implantación de medidas.

Destaca el hecho que más de una de cada cuatro percibe que el establecimiento de estas medidas no **es un reto para la dirección (27,3%)**.



¿Cuáles crees que son las **principales dificultades** que tienen las empresas para establecer medidas de equilibrio de género?

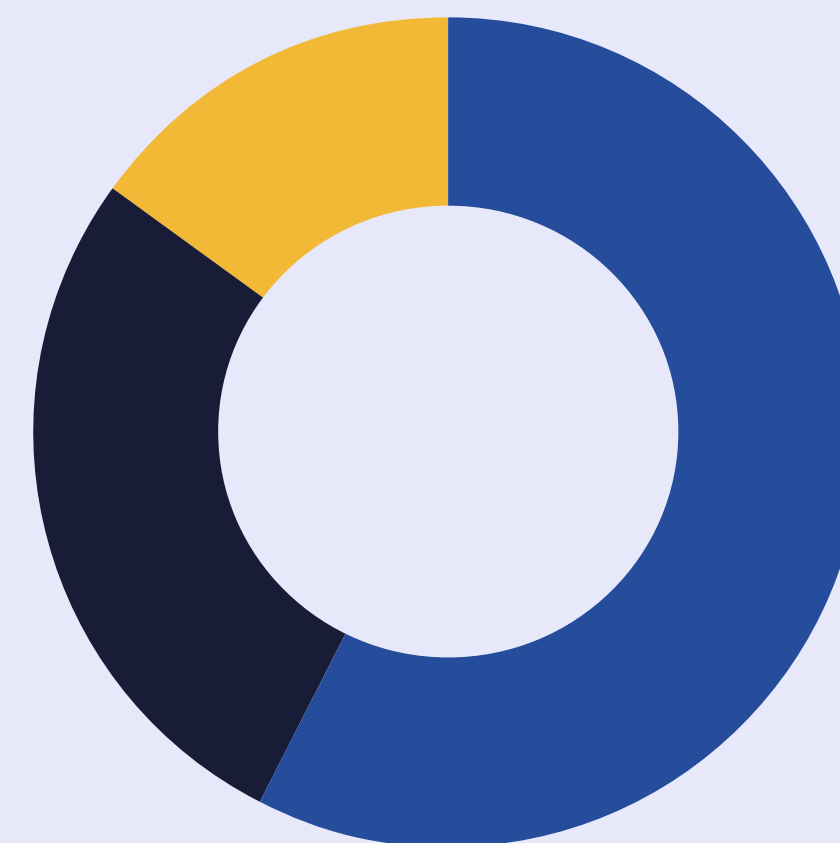


CUOTAS

La mayoría de mujeres encuestadas está a favor del establecimiento de cuotas de género obligatorias (57,5%); en cambio un 27,5% está en contra (27,5%).

Con el paso del tiempo, el 51,2% de las directivas consultadas ha cambiado de opinión respecto a la obligatoriedad de las cuotas en las empresas.

¿Cuál es tu opinión acerca del establecimiento de **cuotas de género obligatorias** en las empresas?



57,5% A favor

27,5% En contra

15% No sabe / No contesta

Con el paso del tiempo, ¿ha cambiado tu opinión al respecto?



51,2% Sí

27,7% No

21,1% Lo desconozco



POSICIÓN DE LA EMPRESA

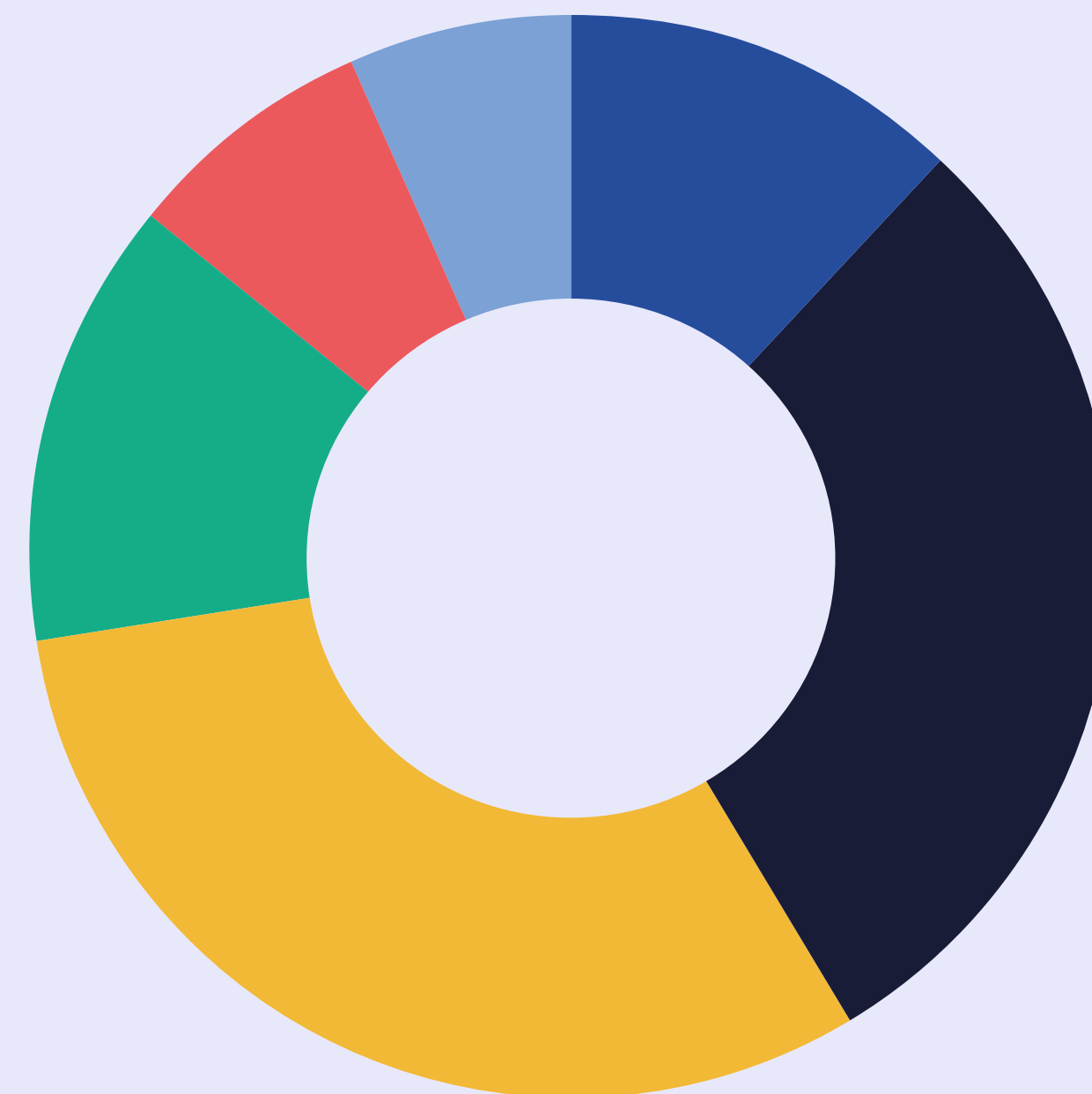
El 41,5% de las consultadas considera que su empresa se posiciona **entre las más avanzadas o por encima de la media** en materia de igualdad de género.

Este porcentaje es significativamente mayor en las empresas lideradas por una mujer (71,2%)

Solo el 20,8% considera que su empresa está por debajo de la media o muy por debajo de la media. Este volumen se reduce a un 10% en el caso de las empresas lideradas por una mujer.



¿En qué posición se encuentra tu empresa en materia de igualdad de género?



12,2% Entre las empresas más avanzadas

29,3% Por encima de la media

31,3% Dentro de la media

13,3% Por debajo de la media

7,5% Muy por debajo de la media

6,5% No sabe / No contesta

05

Flexibilidad y conciliación



EQUILIBRIO

Aunque más de la mitad de las directivas consultadas cree que en su empresa el equilibrio entre la vida familiar y profesional es un **modo de proporcionar mayor bienestar a los empleados** (59,5%), todavía no se percibe como una fórmula **para mejorar la productividad** (17,2%).

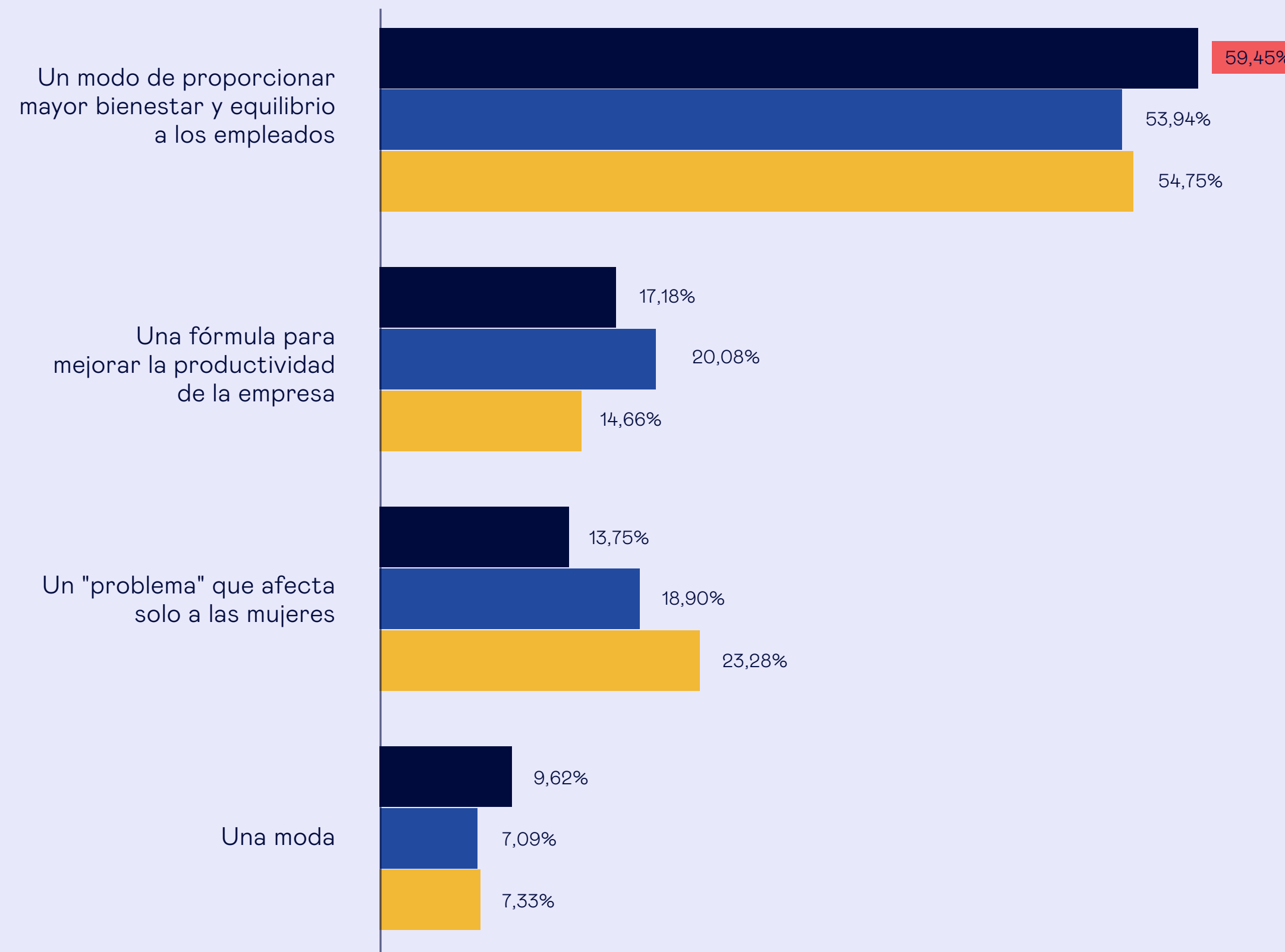
Estos porcentajes no han variado desde 2020.

En cambio, frente a un 23,3% de empresas que consideraba en 2020 que este equilibrio era un "problema" que afecta solo a las mujeres, en 2022 este porcentaje se reduce al 13,8%.

Para más de la mitad de las encuestadas, proporcionar mayor bienestar a los empleados es la motivación principal de las empresas para fomentar el equilibrio entre vida personal, familiar y profesional. Este resultado no varía desde 2020.



En tu empresa, el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional se considera...

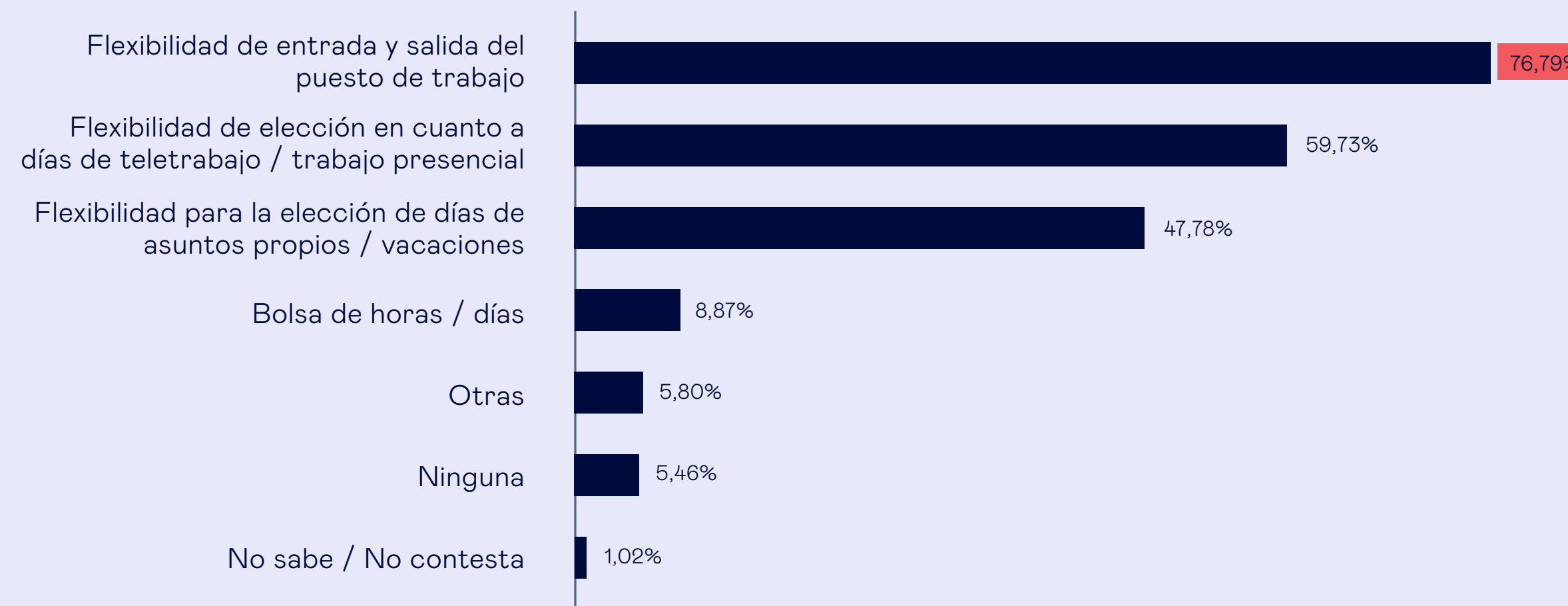


TRABAJO FLEXIBLE

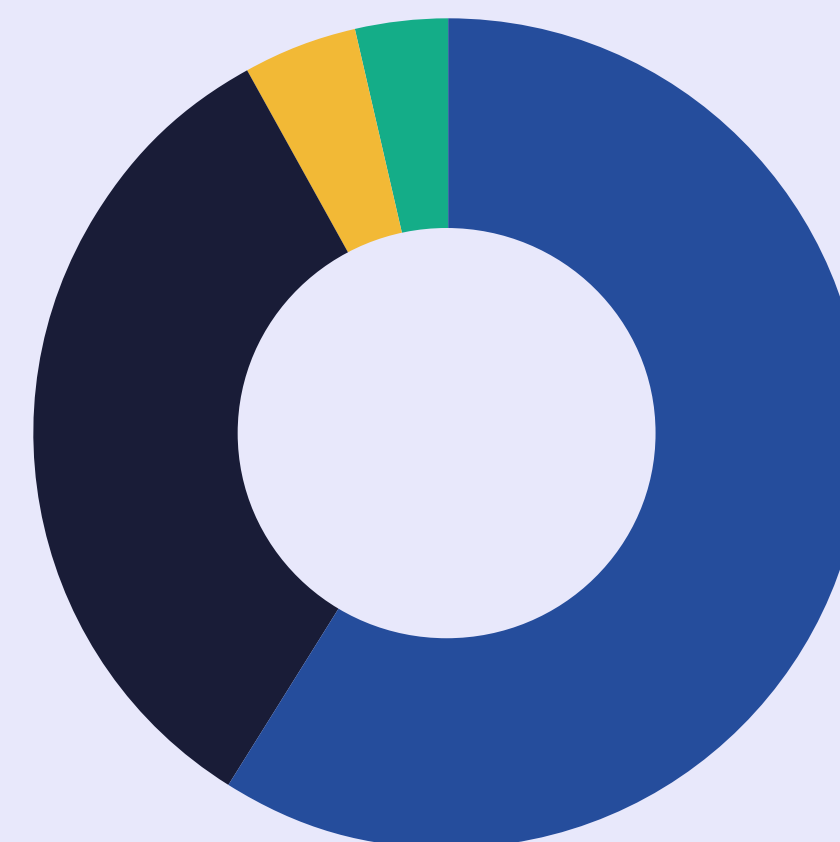
Según las consultadas, las tres medidas de trabajo flexible más aplicadas en sus empresas destacan sobre las demás. Éstas son flexibilidad de entrada y salida del puesto de trabajo (76,8%), flexibilidad de elección en cuanto a días de teletrabajo / trabajo presencial (59,7%) y flexibilidad para la elección de días de asuntos propios / vacaciones (47,8%).

Nueve de cada diez de mujeres encuestadas consideran que la pandemia ha favorecido el trabajo flexible en tiempo y en espacios en la empresa (92,1%).

¿Qué medidas de trabajo flexible aplica tu empresa?



¿Crees que la pandemia ha favorecido el trabajo flexible en tiempo y en espacios en tu empresa?



59,04 % Sí, completamente

33,11% Sí, en cierta medida

4,44% No particularmente

3,41% No, para nada



06

Diferencias intergeneracionales entre mujeres profesionales



RENUNCIAS

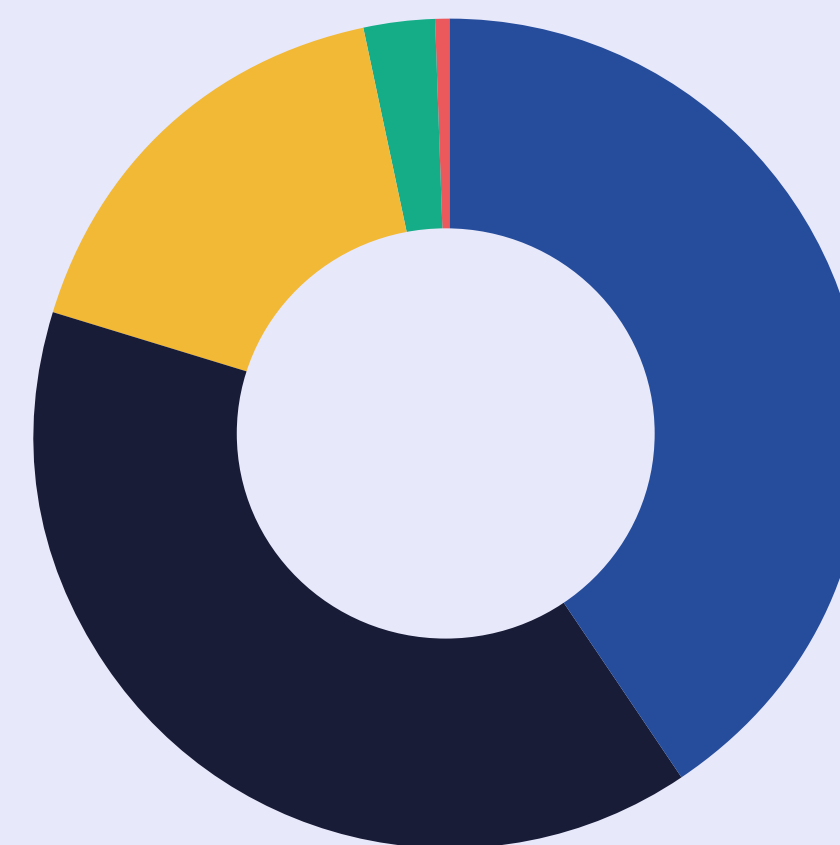
El 79,9% de las profesionales encuestadas considera que **han tenido que hacer alguna renuncia para desarrollar su carrera profesional**.

Las **renuncias más realizadas** son salud mental y el bienestar (67,2%), ocio y tiempo libre (65,6%), relaciones familiares (48,7%) y salud física (46,2%).

Destaca el hecho de que un 42% de las directivas consultadas haya retrasado o incluso renunciado a la maternidad.



¿Consideras que has tenido que hacer algún sacrificio o renuncia para desarrollar tu carrera profesional por el hecho de ser mujer?



40,61% Sí, completamente

39,25% Sí, en cierta medida

17,06% No particularmente

2,73% No, para nada

0,34% No sabe / No contesta

¿Cuál o cuáles sacrificios o renuncias has tenido que realizar para desarrollar tu carrera profesional?



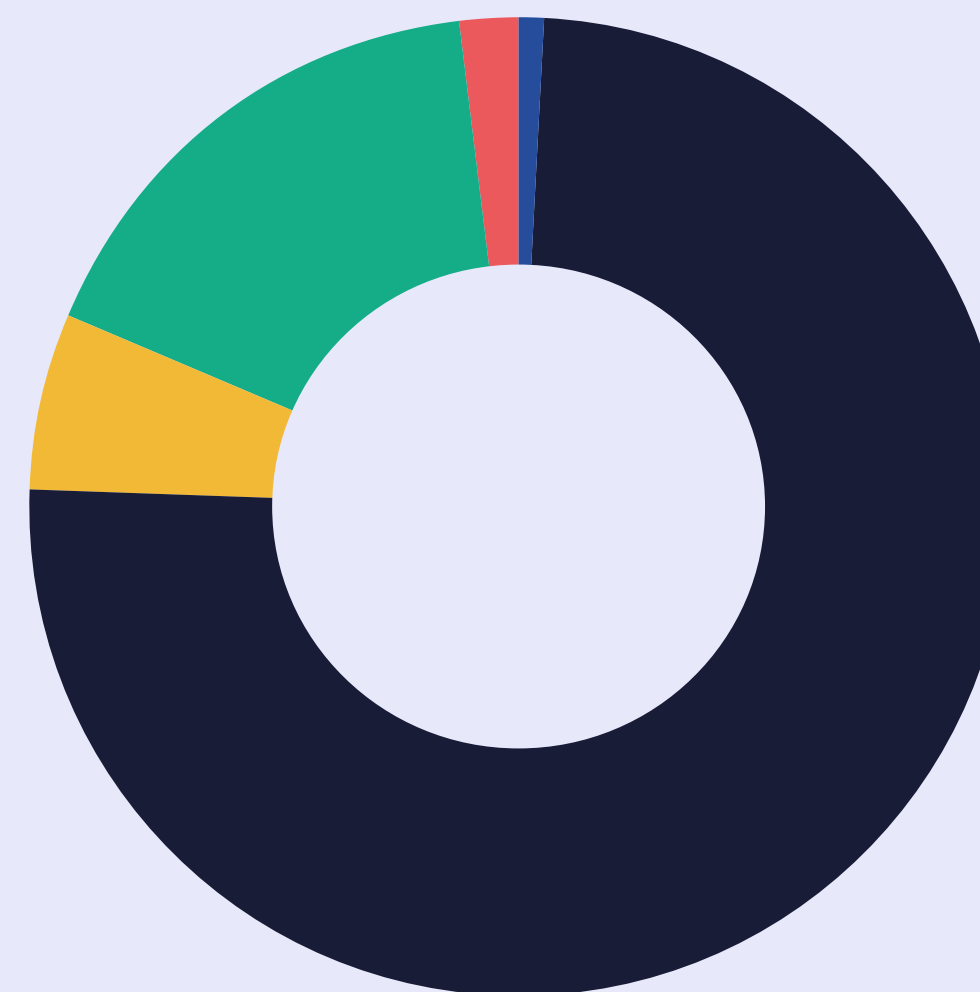
RENUNCIAS

El 92,4% de las **directivas encuestadas** opina que las mujeres profesionales de generaciones más jóvenes (menos de 30 años) tendrán que seguir haciendo sacrificios o renunciaciones. El 16,7% piensa que tendrán que hacer los mismos y el 74,7% considera que tendrán que hacerlos, pero en menor medida (74,4%).

Únicamente un 5,8% cree que las generaciones más jóvenes no tendrán que hacer ninguna renuncia para avanzar en su carrera profesional.



¿Crees que las mujeres profesionales de generaciones más jóvenes (menos de 30 años) tendrán que hacer **los mismos sacrificios o renunciaciones** que las generaciones anteriores?



1,02% Sí, más

74,74% Sí, pero menos

5,80% No tendrán que hacer ninguno

16,72% Sí, los mismos

1,71% No sabe / No contesta

DIFICULTADES

Los principales motivos por los que las directivas encuestadas piensan que las profesionales de generaciones más jóvenes tendrán más dificultades o las mismas son la permanencia de los **estereotipos y los sesgos inconscientes** (60,4%) y el hecho de que las **medidas y las políticas de igualdad no funcionen o no estén bien diseñadas** (58,3%).

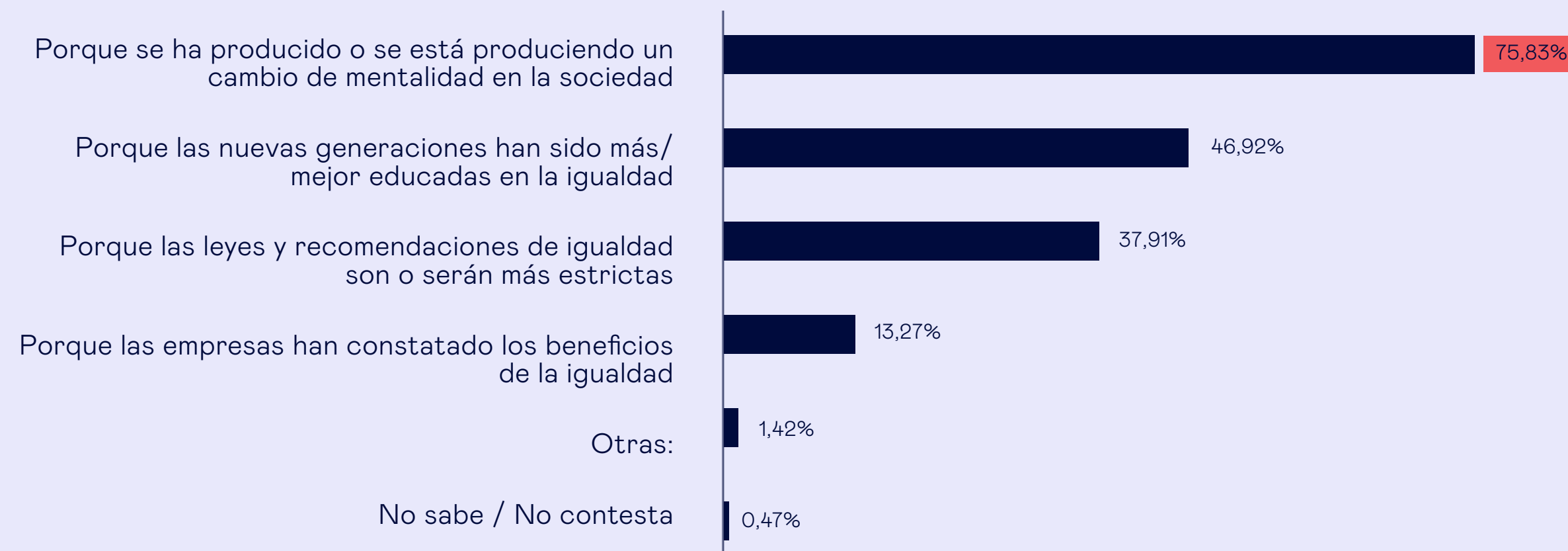
Por el contrario, las consultadas que piensan que tendrán menos o ninguna dificultad sí opinan que se está produciendo un **cambio de mentalidad en la sociedad** (75,8%), que las nuevas generaciones han sido **mejor educadas en la igualdad** (46,9%) y que las **leyes y recomendaciones de igualdad son o serán más estrictas** (37,9%).



¿Por qué tienen o tendrán **más** o las mismas dificultades?



¿Por qué tienen o tendrán **menos** o ninguna dificultad?



DESIGUALDADES PARA LAS NUEVAS GENERACIONES

La **asignación de proyectos** es el tipo de desigualdades a las que se enfrentan o se enfrentarán las nuevas generaciones que las directivas encuestadas destacan en mayor medida (55,7%).

Un 19,9% opina que seguirá habiendo **desigualdades salariales** y solo un 5,7% piensa que **no habrá desigualdades**.



¿A qué tipo de **desigualdades** crees que se están enfrentando o se enfrentarán las nuevas generaciones de mujeres profesionales en la empresa por el hecho de ser mujer?



DIFERENCIAS INTERGENERACIONALES

Preguntadas las directivas sobre cómo definen a las nuevas generaciones de mujeres profesionales (menos de 30 años) con respecto a las anteriores, aparece el siguiente perfil:

Las profesionales de menos de 30 años:

- Tienen un mayor nivel de confianza en su potencial
- Priorizan el equilibrio entre su vida personal, familiar y profesional
- Conocen mejor sus derechos como personas y como empleadas
- Exigen más a la empresa en materia de igualdad
- Desarrollan un mayor nivel de activismo relacionado con la igualdad de género
- Son mucho menos tolerantes ante la desigualdad.

Sin embargo no existe diferencia en su nivel de ambición profesional respecto a las generaciones actuales.



¿Cómo definirías a las nuevas generaciones de mujeres profesionales (menos de 30 años) con respecto a las anteriores?

Pregunta	MENOR que las generaciones anteriores	IGUAL que las generaciones anteriores	MAYOR que las generaciones anteriores
Nivel de confianza en su potencial.	3.90%	31.56%	64.54%
Nivel de ambición profesional.	25.18%	39.72%	35.11%
Nivel de tolerancia ante la desigualdad.	74.47%	7.80%	17.73%
Nivel de prioridad al equilibrio entre su vida personal, familiar y profesional.	4.98%	10.68%	84.34%
Nivel de conocimiento en cuanto a sus derechos como persona y empleada.	2.14%	21.00%	76.87%
Nivel de exigencia a la empresa en materia de igualdad.	1.07%	9.25%	89.68%
Nivel de activismo relacionado con la igualdad de género.	9.64%	20.00%	70.36%

07

Redes de apoyo



NETWORKING

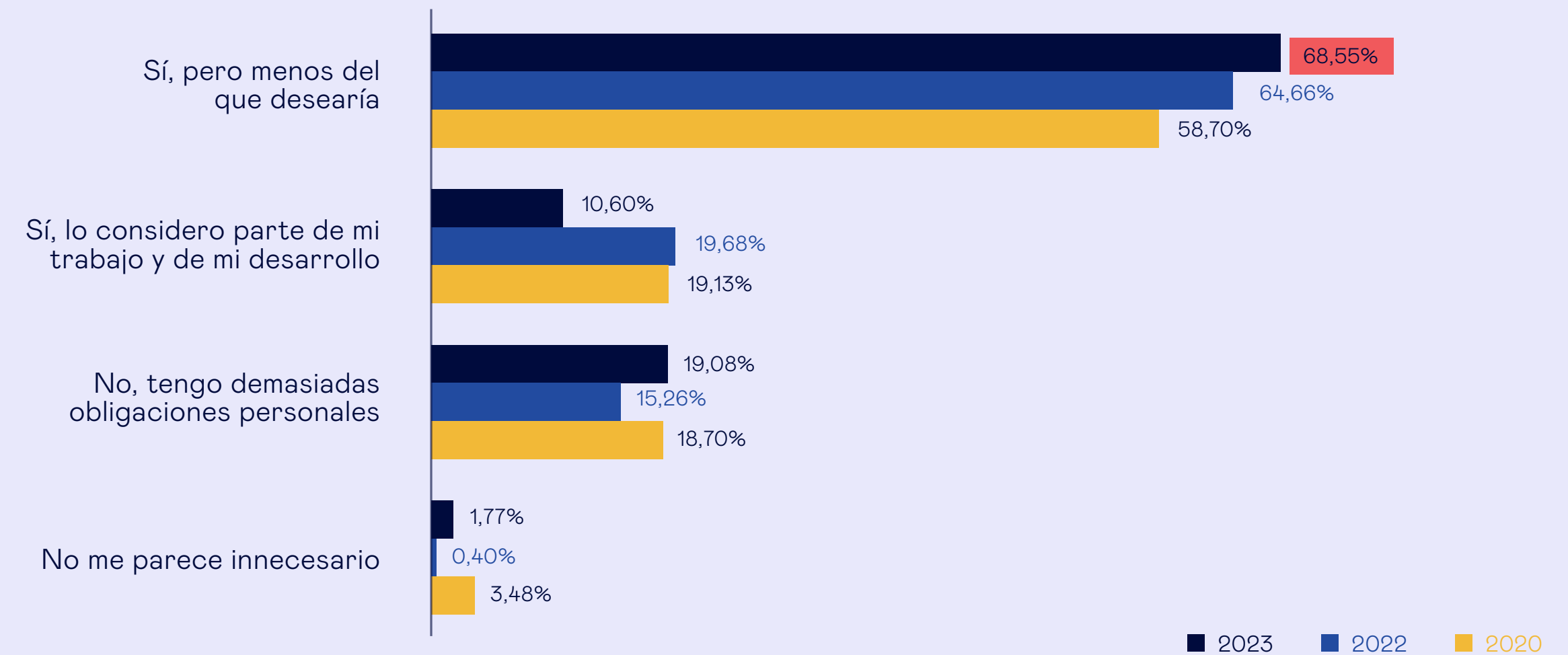
Destaca la **tendencia al alza de las directivas que sí dedican tiempo a cultivar redes informales de apoyo pero menos de lo que desearían** (de 58,7% en 2020 a 68,6% en 2022).

Se reduce a la mitad el porcentaje de mujeres que dedica tiempo al *networking* porque lo considera parte de su trabajo y desarrollo (de 19,1% en 2020 a 10,6% en 2022).

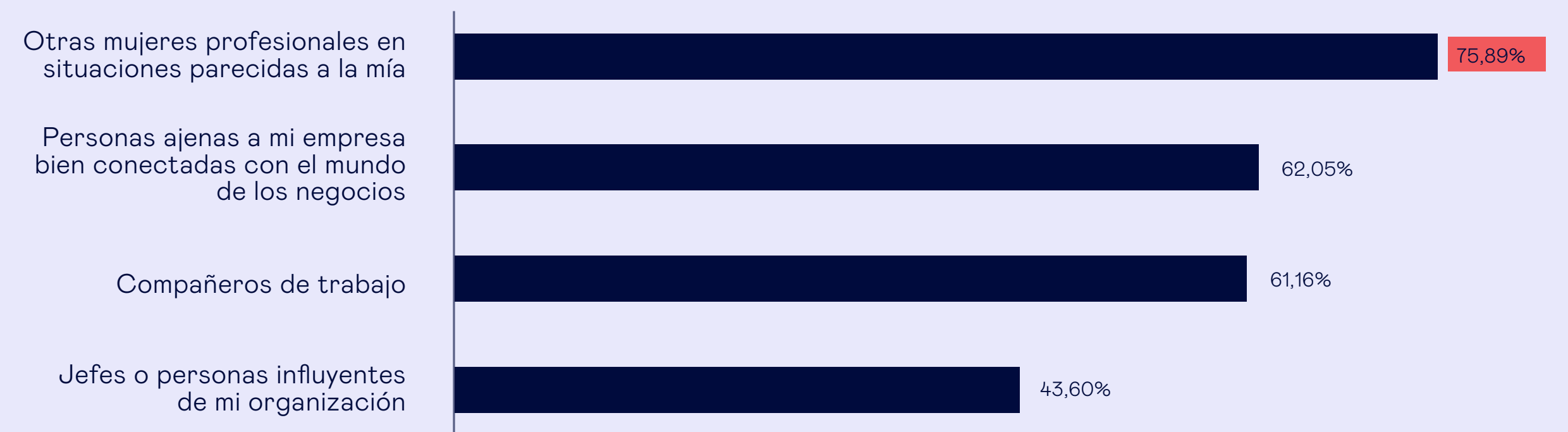
La mayoría de las consultadas cultiva sus redes informales de apoyo con otras mujeres profesionales en situaciones parecidas (75,9%).



¿Dedicas tiempo presencial o virtual –almuerzos, desayunos, encuentros, etc.– a cultivar tus **redes informales de apoyo**?



¿Con quién cultivas tus **redes informales de apoyo**?



COLABORACIÓN CON ASOCIACIONES

La **mitad de las mujeres encuestadas** colabora con una o varias asociaciones u organismos que defienden la igualdad de oportunidades para la mujer (50,2%).

Aunque destaca que, de la otra mitad, **4 de cada 5 mujeres** no colaboran con ninguna y nunca lo han hecho (39,9%).



¿Colaboras con alguna **asociación u organismo** que defienda la igualdad de oportunidades para la mujer?



27,56% Sí, con varias

22,61% Sí, con una

9,89% No, con ninguna y antes sí lo hacía

39,93% No, con ninguna y nunca lo he hecho

08

Debate social



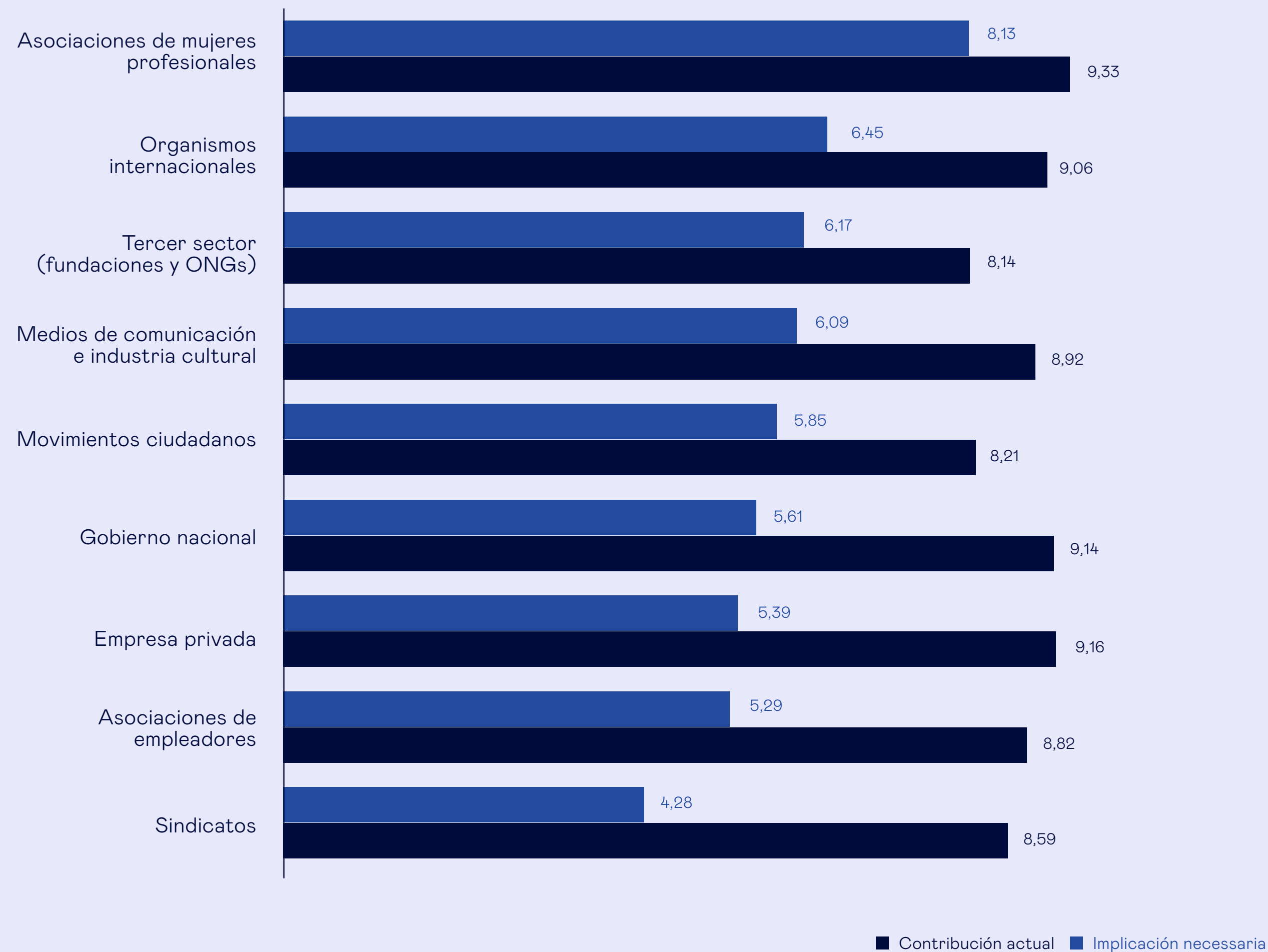
CONTRIBUCIÓN

En general, las consultadas opinan que **los actores sociales no se implican lo que debieran en el equilibrio de género**. Solo se acercan a sus expectativas las asociaciones de mujeres profesionales, con un 1,2 de desajuste entre la valoración que hacen de su necesidad y la de su implicación real.

Los actores sociales con los desajustes más elevados entre contribución actual e implicación necesaria son **los sindicatos (4,3)**, **la empresa privada (3,8)**, **las asociaciones de empleadores (3,5)** y **el Gobierno (3,5)**.



Valora del 1-10 el grado de contribución actual / implicación necesaria para el equilibrio de género por parte de los siguientes actores sociales:



MEDIDAS

El fomento de la **visibilidad de referentes femeninos en medios de comunicación y ámbito cultural** es la medida que las consultadas ven más necesaria para conseguir la igualdad de género con una valoración de 8,6 sobre 10. Le siguen muy de cerca el **fomento de la corresponsabilidad en el hogar** desde el espacio público y privado (8,5) y las medidas que eviten la **discriminación por género en el entorno profesional** (8,4).

La cuarta acción más relevante para la consecución de la igualdad es la **formación y asesoramiento para la mujer** (8,2) y, la quinta, **las leyes contra el acoso y la violencia de género** (8).



Valora del 1-10, el grado de influencia que, en tu opinión, tienen los siguientes factores para conseguir la igualdad de género:

- 1** **Visibilidad de referentes** femeninos en medios de comunicación y ámbito cultural (8,57)
- 2** Fomento de la **corresponsabilidad** en el hogar desde el espacio público y privado (8,47)
- 3** **Medidas que eviten la discriminación** entre hombres y mujeres en el entorno profesional (8,39)
- 4** **Formación y asesoramiento** para la mujer (8,23)
- 5** **Leyes** contra el acoso y la violencia de género (8,04)
- 6** **Divulgación de los beneficios y ventajas** de la igualdad de género en la economía (7,97)
- 7** **Fomento de la inversión pública y privada** con perspectiva de género (7,87)
- 8** **Leyes de cuotas** en el ámbito público y privado (7,44)

09

Conclusiones



CONCLUSIONES

Siete años después y una pandemia de por medio

La edición Esade Gender Monitor 2023 ocurre en un contexto muy distinto del que reflejó el primer informe en 2016. En aquel entonces al menos el **90% de las encuestadas trabajaba en modalidad presencial. Hoy, el 76% funciona con una fórmula mixta de trabajo (presencial y remoto)**, una medida demandada por largo tiempo para favorecer la igualdad y que la pandemia ha precipitado. Esta fórmula mixta se está traduciendo en flexibilidad de entrada y salida del puesto de trabajo (76,8%), flexibilidad de elección de días de trabajo presencial o remoto (59,7%) y flexibilidad para la elección de días de asuntos propios y vacaciones (47,8%).

Si en **2016 el 65%** de las encuestadas afirmaba que en su empresa **el equilibrio de género se consideraba un “problema” que tienen las mujeres o “una moda”**, este porcentaje ha descendido hasta el **23% en 2023**. Hoy, el **76,5% de las empresas** en las que trabajan las consultadas dispone de un **Plan de Igualdad (requisito obligatorio para las empresas de más de 50 empleados en el momento de realizar la encuesta)**.

Sin embargo, **casi una de cada dos directivas no percibe cambios en su empresa fruto del mencionado Plan de Igualdad**, a pesar de que el **41,5%** de las consultadas **considera que su empresa se posiciona entre las más avanzadas o por encima de la media en materia de igualdad de género**.

Las mujeres CEO juegan más fuerte en materia de diversidad e inclusión

En las **empresas lideradas por una mujer la percepción de las consultadas de estar por encima de la media en materia de igualdad, diversidad e inclusión** sube hasta el **71,2%**. No olvidemos, de todos modos, que solo **1 de cada 5 empresas encuestadas tiene una mujer como máxima responsable**.

Entre las **principales barreras** que las directivas afirman haber encontrado en el último año, destacan, en primer lugar, los **sesgos inconscientes** (44,7%), seguidos por **la dificultad para equilibrar vida profesional, personal y familiar** (29,6%) y la **falta de reconocimiento en las tareas realizadas** (23,2%). **Tres de cada diez mujeres responden no haber encontrado ninguna barrera a su desarrollo**.

En las empresas cuyo **principal responsable es una mujer**, este porcentaje de **no percepción de barreras asciende hasta el 34,9%**.

El Departamento de Personas es el encargado principal (50,2%), de momento, para abogar por la igualdad en las empresas españolas. En informes anteriores ya hicimos un llamamiento a la alta dirección para que se implicara, por ser la igualdad, diversidad e inclusión parte de un profundo cambio cultural que no calará a lo largo de la organización sin un decisivo y sostenido compromiso desde las altas esferas. **Actualmente los CEOs están implicados solo en el 17,9% de los casos y, de nuevo, este porcentaje sube hasta el 30,5% en las empresas lideradas por una mujer**.

¿Obligación legal más que ventaja competitiva?

El hecho de que el 76% de las empresas cuenten con un Plan de Igualdad no parece significar, desde la perspectiva de las encuestadas, que éste camine de la mano de la estrategia. El **56,3% afirma que su empresa no considera que estos asuntos sean una prioridad estratégica y que solo el 11,3% de las empresas confían en que liderar esta transformación les hará mejorar su ventaja competitiva**. Ello a pesar de las múltiples investigaciones que apoyan los beneficios de contar con mujeres en todos los niveles de la organización.

Más mujeres cultivando redes informales de apoyo. Aún no las suficientes

La falta de redes informales, profesionales y personales de apoyo aparece de nuevo como la principal carencia de las mujeres para alcanzar los puestos de alta responsabilidad (64,6%). Destaca **la tendencia al alza de mujeres que sí dedican tiempo a esta actividad, aunque menos del que desearían (del 58,7% en 2020 al 68,6% en 2022)**. Pero **a la vez desciende (del 19,1 en 2020 al 10,6 en 2022) el porcentaje de mujeres que lo considera parte de su trabajo y de su desarrollo**. Casi dos de cada tres afirman no tener tiempo para las redes por exceso de obligaciones personales.

¿Y **con quién** hacen red? Principalmente con **otras mujeres profesionales** en situación similar a la suya (77%), seguido de **personas ajenas a su empresa bien conectadas** con el mundo de los negocios y de **compañeros/as de trabajo** (62%). El 43,6% se relaciona también con **jefes u otras personas influyentes de su organización**.

Las asociaciones de mujeres el agente social más valorado

Las **asociaciones de mujeres profesionales son el agente social en el que más esperanzas tienen puestas las encuestadas (9,33 en una escala 0-10) y también del que más reciben (8,13)**. La empresa privada y el gobierno aparecen en el informe con una gran diferencia entre la implicación esperada (9,15) y nivel de satisfacción con las soluciones aportadas, un 5,4 y un 5,6, respectivamente. Mayor aún es la distancia entre la contribución esperada de los sindicatos (8,59) y la implicación percibida (4,28).

La mitad de las encuestadas colabora con una o más asociaciones u organismos que defienden la igualdad de oportunidades para la mujer.

Cambio de opinión a favor de las cuotas

Casi **seis de cada diez mujeres se declaran a favor de las cuotas de género obligatorias en las empresas**. Quizás el dato más relevante en este punto sea

la respuesta sobre su cambio de opinión con el paso del tiempo. La respuesta a esta pregunta hace pocos años habría sido que ocho de cada diez mujeres estaban en contra de las cuotas. Hoy, el 28% sigue estando en contra, pero hay un 51,2% que las demanda como medida temporal que acorte el camino hacia la igualdad de oportunidades.

Su “retrato robot” de las mujeres de menos de 30 años

Aunque solo el 5,8% de las encuestadas piensa que las mujeres de menos de 30 años se encontrarán un mundo de igualdad real de oportunidades, sí creen que las nuevas generaciones llegan a la empresa con capacidades y sensibilidades que juegan a su favor.

En concreto, piensan que tienen un **mayor nivel de confianza en su potencial** que sus antecesoras (64,5%), **menor tolerancia a la desigualdad** (74,5%), **mayor determinación para equilibrar su vida** profesional, personal y familiar (84,3%), **mayor conocimiento sobre sus derechos** (76,8%), **mayor exigencia a la empresa en materia de igualdad** (89,6%) y **más activismo relacionado con la igualdad de género** (70,3%).

Normalizar más que obligar

Si bien más arriba se comentaba el giro que la mitad de las encuestadas han dado a favor de las cuotas obligatorias, el cambio que más parecen desear (de acuerdo a las medidas sociales que priorizan) es el de la **normalización de lo que una persona puede hacer, independientemente de su género**. Así, la medida más votada (8,57%) es la **visibilidad de referentes femeninos** en los medios de comunicación y en el ámbito cultural que ayuden a instalar en la sociedad una nueva visión de la mujer y sus capacidades. La segunda medida por la que abogan (8,47%) es la **normalización de los cuidados en el ámbito privado por parte de ambos miembros de la pareja**, dejando atrás viejas concepciones que impiden avanzar tanto a hombres como a mujeres.

10

Ficha técnica



DETALLES

- Esade Gender Monitor 2023 se ha elaborado a partir de una encuesta de un máximo de 41 preguntas de opción múltiple registrada mediante la plataforma Qualtrics y realizada entre los días 26 de enero y 3 de febrero de 2023 a más de 1.000 mujeres directivas de las que se registraron 348 encuestas válidas. (Índice de confianza sobre universo: 95% con margen de error */-5,5%).
- Han participado en su elaboración, Eugenia Bieto, ex directora general de Esade y directora de Esade Gender Monitor, y Patricia Cauqui, profesora y directora académica en programas de Gender Balance y D&I de Esade; Mar González, directora de Comunicación de Esade, como coordinadora y, Laura de Cubas, Communications Manager de Esade, como analista.
- Esade Gender Monitor forma parte de las acciones que Esade Women Initiative está desarrollando dentro del marco de la plataforma de las Naciones Unidas HeForShe.

AUTORAS

Eugenia Bieto,
Directora de Esade Gender Monitor.

Patricia Cauqui,
Profesora y directora Académica en programas de Gender Balance y D&I de Esade.

COORDINACIÓN

Mar González,
directora de Comunicación de Esade

Laura de Cubas,
communications manager en Esade



esade
Women
Initiative