

ESADE Gender Monitor

Equilibrio de género en las empresas españolas



¿Por qué este estudio?

- El presente estudio refleja las barreras y oportunidades que detectan, en el sector privado, las **directivas de áreas funcionales (*)** en España en su camino hacia la alta dirección.
- Las mujeres encuestadas son licenciadas, cuentan, al menos, con un título de posgrado en programas de dirección general de ESADE, y tienen nivel de inglés Advanced o superior. Más del 85% tiene pareja y, al menos, un hijo. Todas ellas están dispuestas a asumir puestos de mayor responsabilidad, ya sea en su propia organización, en otra, o estableciendo sus propios negocios.

(*) Estudio representativo del universo de las 28.300 directivas que ocupan actualmente posiciones en direcciones funcionales en la empresa privada española. Fuente: EPA 2015. Fiabilidad de la muestra 77%.

ÍNDICE

1

**PRINCIPALES
BARRERAS**

2

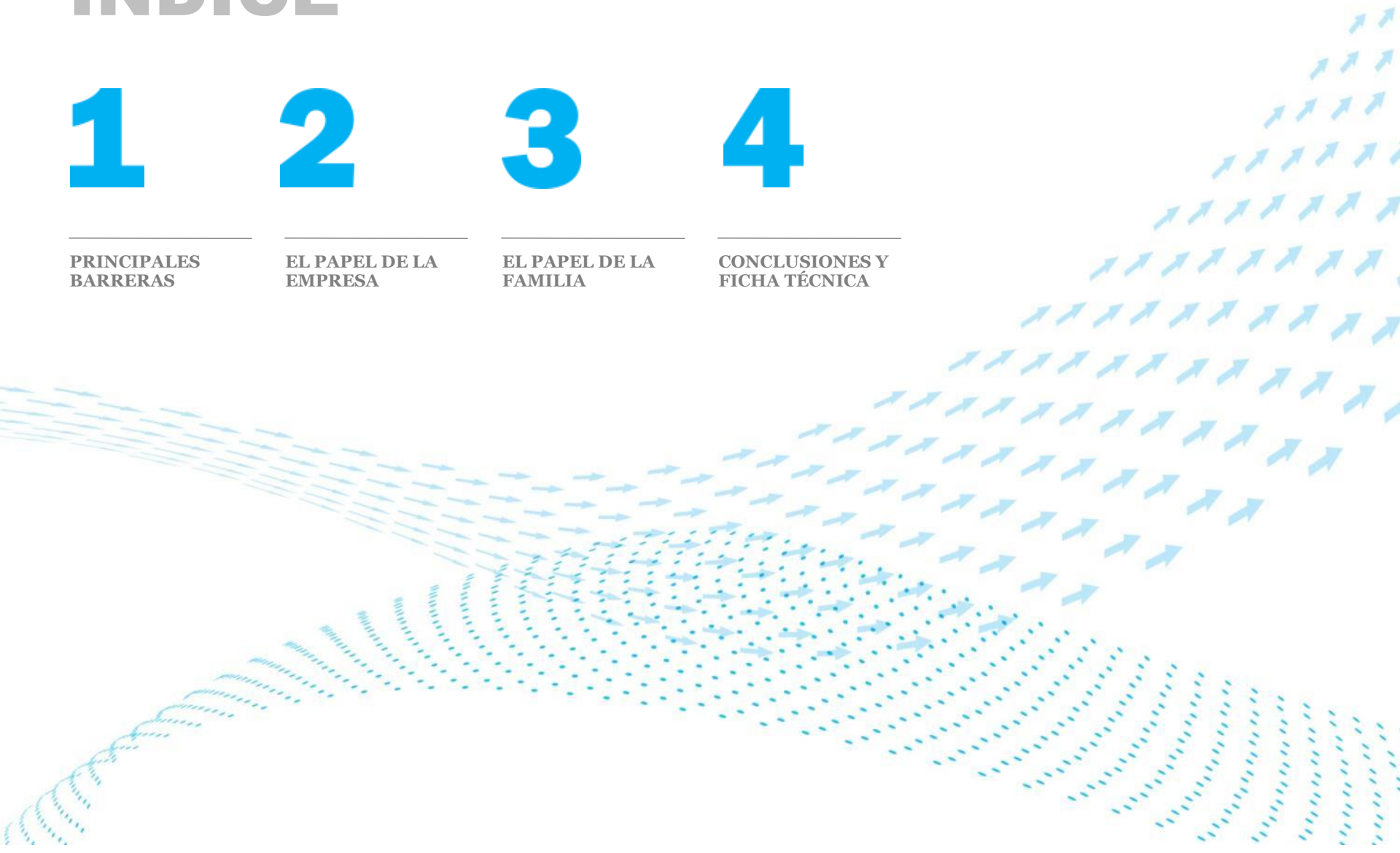
**EL PAPEL DE LA
EMPRESA**

3

**EL PAPEL DE LA
FAMILIA**

4

**CONCLUSIONES Y
FICHA TÉCNICA**



Principales barreras

- **Principales barreras**
- **Desequilibrio laboral**

1



PRINCIPALES BARRERAS

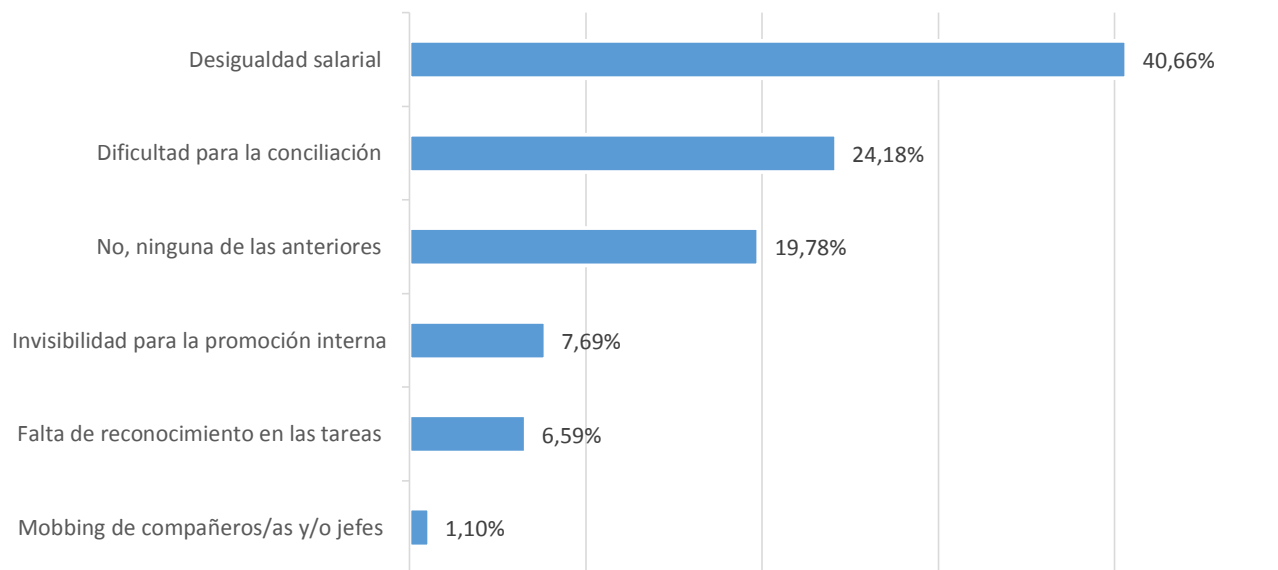
La desigualdad salarial es la principal barrera que se encuentra la mujer en el mercado laboral, seguida de la dificultad para la conciliación

El 40,6% afirma que existe desigualdad salarial entre hombres y mujeres, y el 24,2%, encuentra problemas de conciliación.

Casi el 7,7% destaca que la falta de reconocimiento y de visibilidad hacen que no se piense en ellas como candidatas a ser promocionadas.

Solo el 19,8% de las encuestadas no ha encontrado nunca una barrera atribuible al hecho de ser mujer.

¿Has encontrado alguna de estas barreras a lo largo de tu carrera profesional que atribuyas al hecho de ser mujer?

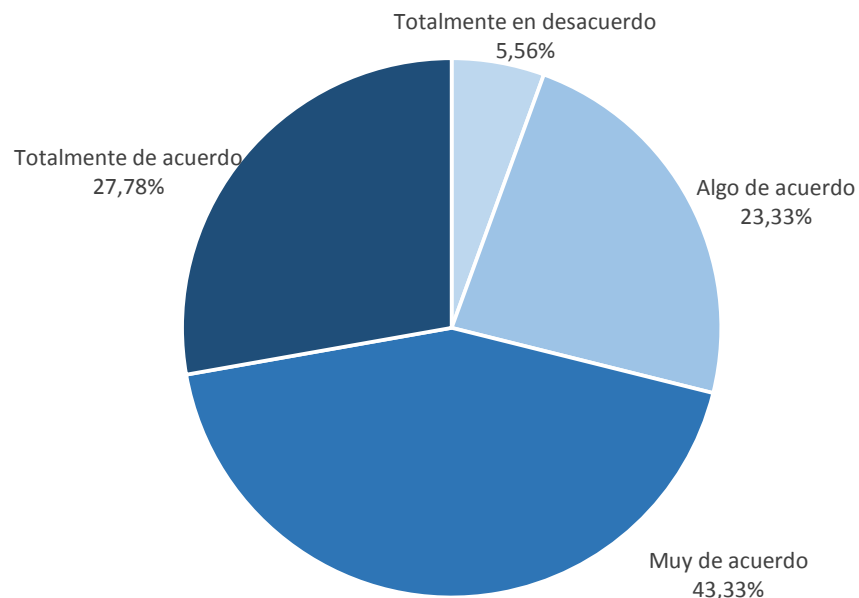


DESEQUILIBRIO LABORAL

Más del 70% de las consultadas está muy 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 dirección

Un 23,3% se muestra sólo algo de acuerdo y un 5,5% totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

Te haya o no ocurrido a ti, ¿consideras que en España hay un trato desigual a favor del hombre para ocupar puestos de alta responsabilidad en las organizaciones?



El papel de empresa

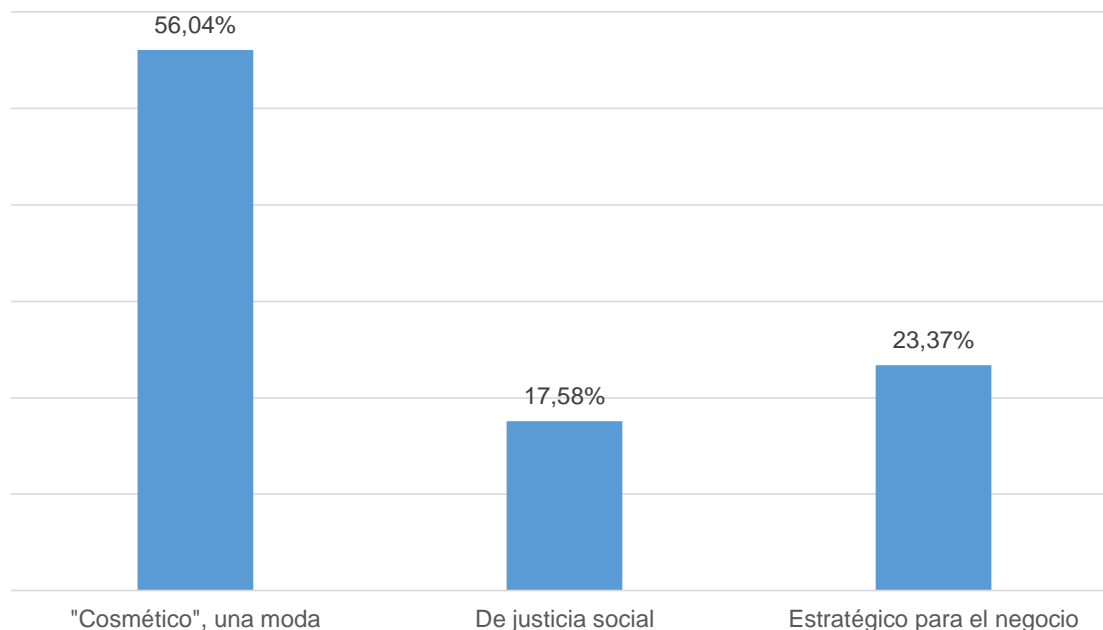
- **La visión de la empresa**
- **Líderes del cambio**
- **Empoderamiento**
- **Conciliación**

LA VISIÓN DE LA EMPRESA

Casi un cuarto de las empresas españolas ya se plantea el equilibrio de género como un asunto estratégico para el negocio

Aun así, más del 56% todavía cree que sus compañías lo ven como un tema cosmético, y cerca del 23,3% como un asunto de justicia social.

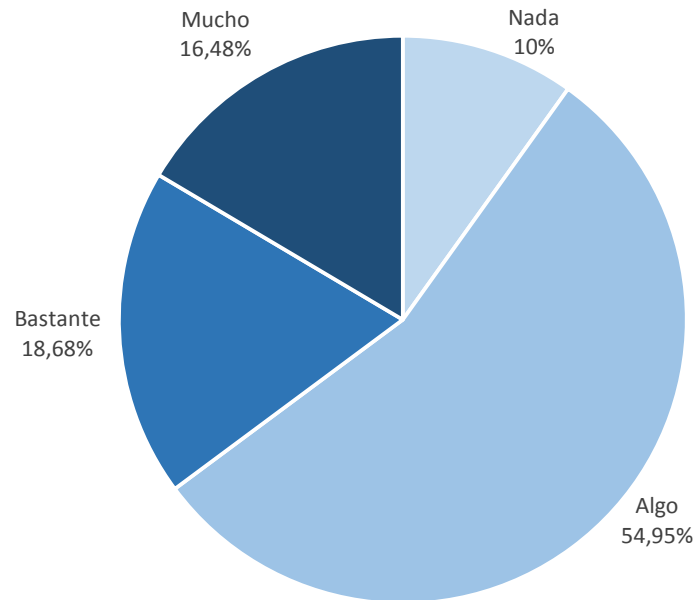
En tu experiencia, cuando se plantea el tema del equilibrio de género, las empresas lo consideran un asunto...



LA VISIÓN DE LA EMPRESA (II)

El 64,95% de las consultadas opina que su empresa es algo o nada sensible al equilibrio de género en la alta dirección

¿Es tu empresa sensible a la necesidad de equilibrio de género en la alta dirección y tiene medidas en marcha para lograrlo?



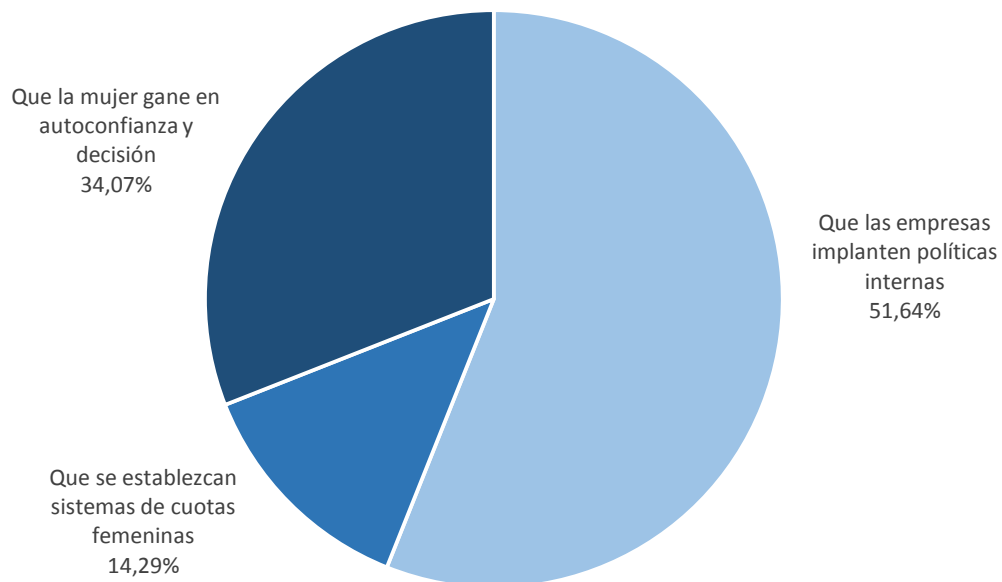
LÍDERES DEL CAMBIO

La implantación de políticas internas de igualdad de género es clave para la mitad de las consultadas

Es interesante que, en segundo lugar y con un peso del 34%, las encuestadas se atribuyan a ellas mismas la llave del cambio (a través de la autoconfianza y la decisión)

Los sistemas de cuotas solo han sido la elección del 14%

Consideras que el cambio principal para que se produzca un equilibrio de género real en los puestos de alta dirección depende de:



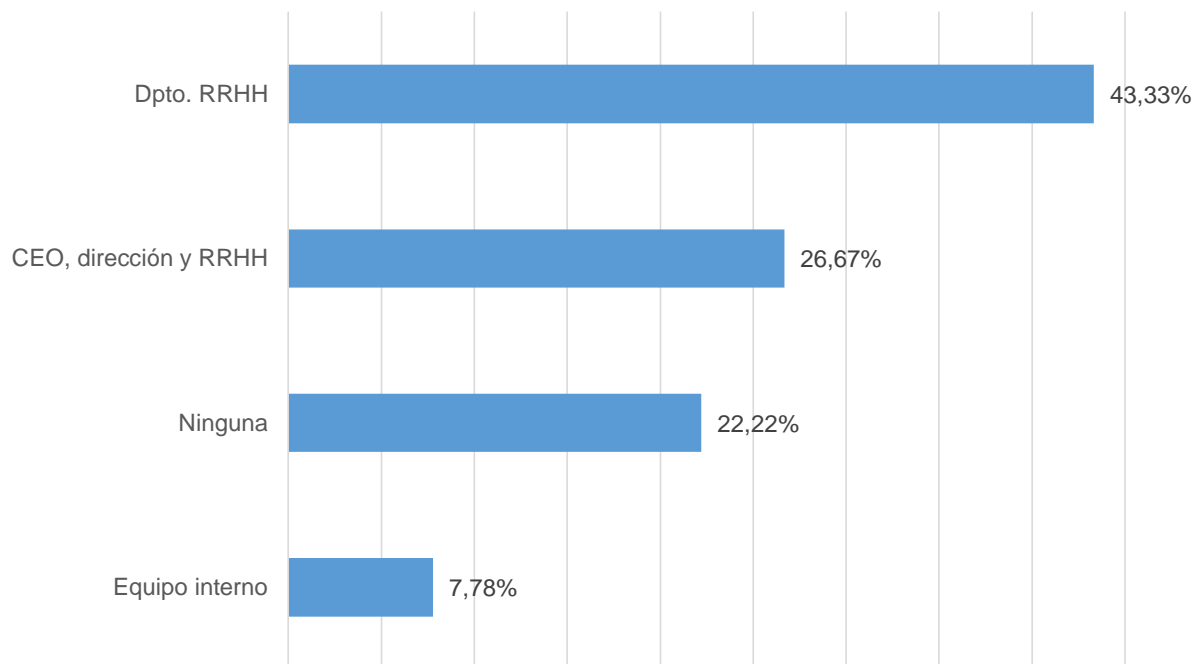
LÍDERES DEL CAMBIO (II)

En el 26% de las empresas el equilibrio de género lo lidera el/la CEO junto al Comité de Dirección y RRHH

Casi un 8% adicional ha creado además un equipo interno específico reportando a la alta dirección. En conjunto, esto refleja que más del 34% de las empresas españolas es seriamente sensible al equilibrio de género y lo promueve desde sus cúpulas organizativas.

Sin embargo, en más del 43,3% de las empresas es solo una iniciativa del área de RRHH y en el 22% no existe ninguna medida al respecto.

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

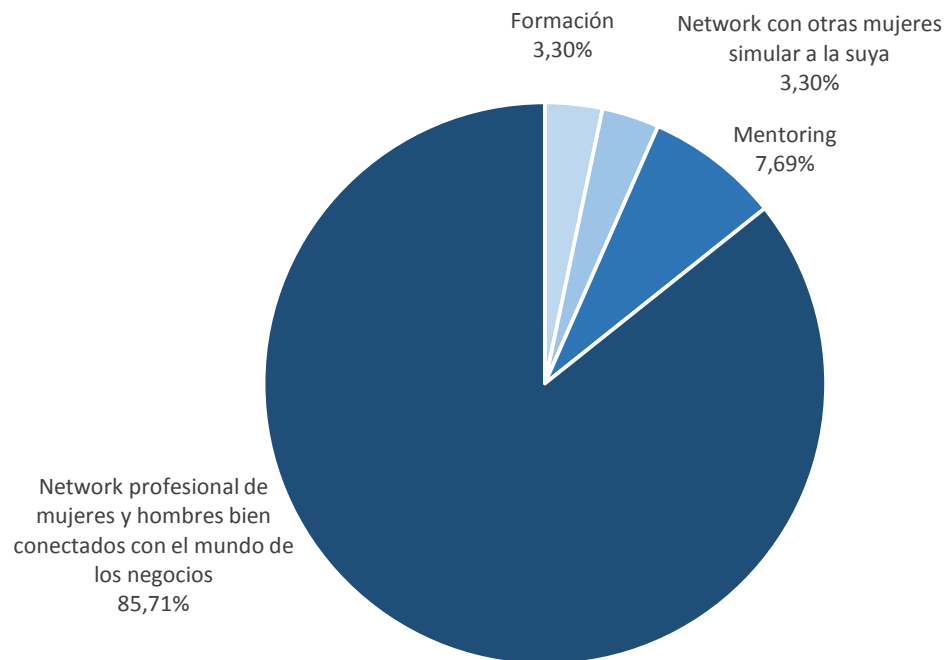


EMPODERAMIENTO

Casi 9 de cada 10 creen que la fórmula más importante para el empoderamiento de la mujer es el networking con hombres y mujeres bien conectados

Ni la formación, ni el mentoring ni el networking con otras mujeres. Una red profesional fuerte, de hombres y mujeres bien conectados con el mundo de los negocios es, indiscutiblemente (para el 85,7%), el factor que las encuestadas consideran decisivo para su empoderamiento en el camino hacia la alta dirección.

¿Cuál de estas opciones consideras más importante para el empoderamiento de la mujer?

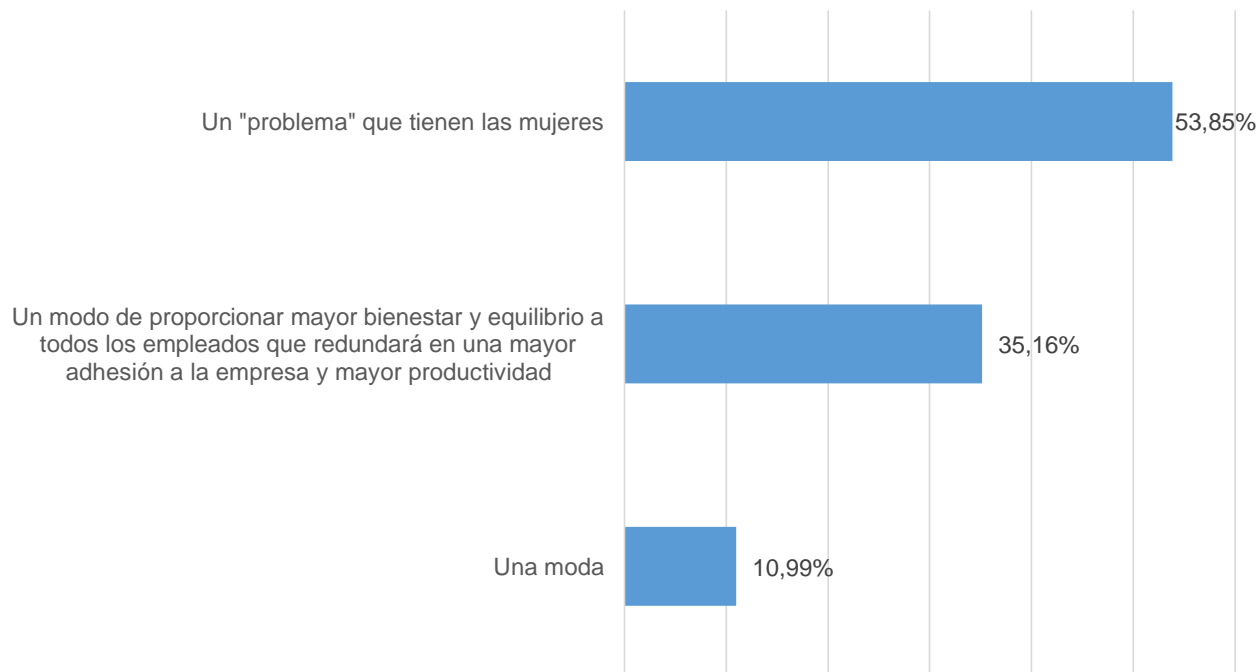


CONCILIACIÓN FAMILIAR

El 35,16% de las empresas considera la conciliación familiar un modo de lograr equilibrio y bienestar que redundará en más adhesión de los empleados y en mayor productividad

No obstante, más de la mitad de las consultadas afirma que las empresas siguen considerando la conciliación familiar como un "problema" que tienen las mujeres.

En tu experiencia, cuando se habla de conciliación familiar, las empresas lo consideran



El papel de la familia

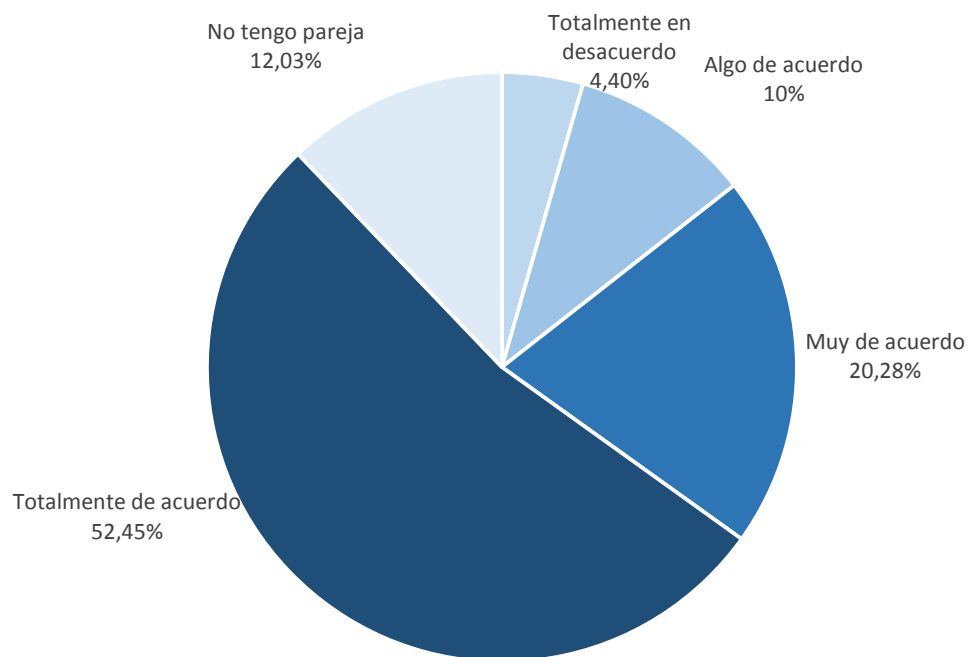
- **Toma de decisiones**
- **Tareas del hogar**

TOMA DE DECISIONES

La mayoría reconoce que se siente respaldada por su pareja a la hora de tomar decisiones

Casi el 83% (excluyendo para analizar este dato a las que no tienen pareja) está totalmente de acuerdo o muy de acuerdo en que su pareja le respaldaría en cualquier decisión profesional que tomara.

Te sientes respaldada por tu pareja (si la tienes) en todas tus decisiones profesionales

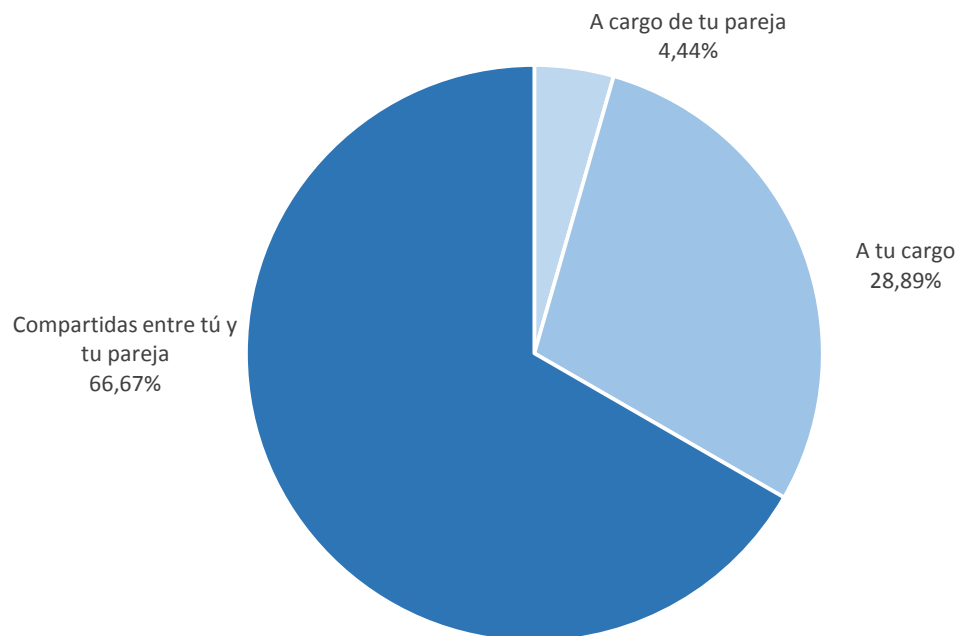


TAREAS DEL HOGAR

Cerca del 70% comparte con su pareja las tareas del hogar

En el 67% de los casos estas mujeres comparten las tareas del hogar con su pareja (tengan o no ayuda externa); en el 4,4% de los casos las tareas están a cargo de la pareja y en el 28,9% a cargo de ellas.

Las tareas domésticas y el cuidado de la familia (tengáis o no ayuda externa) recaen principalmente:



Conclusiones y ficha técnica

CONCLUSIONES

- Nuestro análisis se centra específicamente en **directivas de áreas funcionales**, que suponen hoy en España el **22%***, y pretende comparar las diferencias de oportunidades entre mujeres y hombres del mismo nivel organizativo.
- En otros estudios sobre directivas, más amplios en cuanto a rango de edad, la conciliación familiar suele aparecer como el freno más importante en las carreras de las mujeres hacia la alta dirección. Nuestros resultados apuntan, sobre todo, a la **ausencia de políticas internas que promuevan el equilibrio de género y a la desigualdad salarial como principales barreras**.
- Consideramos que esta diferencia se debe a dos factores. En primera lugar, las encuestadas son directivas con una edad media de 40 años, por lo que su mayor ya ha pasado por las etapas más exigentes en cuanto a horarios de la maternidad. En segundo lugar, son mujeres con un alto nivel de educación y una clara ambición de seguir progresando, lo que lleva a pensar que hayan elegido parejas dispuestas a apoyarlas en sus carreras.
- Es muy interesante descubrir en estos datos que el porcentaje de directivas que se sienten respaldadas por sus parejas en sus decisiones profesionales es del 83%, como también es muy relevante que, en casi el 70% de los casos, las tareas del hogar sean un asunto compartido. Esto implica una importantísima evolución en los hogares españoles que nos hace pensar que la sociedad y la familia podrían estar cambiando a mayor velocidad que la empresa.

(*) Según una encuesta realizada por el Parlamento Europeo en enero de 2012 (a un total de 25.539 ciudadanos en 27 Estados miembros), en España un 32% de las personas preguntadas pensaba que las desigualdades de género era un problema "muy serio", mientras que un 47% opinaba que era un problema "bastante serio". Este porcentaje es muy superior al manifestado por la media de las personas europeas encuestadas (un 15% y un 37% respectivamente).

CONCLUSIONES (II)

- Cabe destacar en positivo que **casi el 30% de las empresas españolas afronta ya el equilibrio de género como un tema estratégico para el negocio y cuenta con medidas para lograrlo promovidas por el/la primer directivo de la organización.**
- Sin duda queda mucho camino por recorrer, pero esta movilización de las empresas más visionarias nos lleva a confiar en el efecto imitación, a la vista de los resultados, que las empresas pioneras podrán ejercer sobre las más rezagadas. Las compañías embarcadas en proyectos de equilibrio de género y diversidad suelen medir sistemáticamente sus resultados, lo que permitirá comparaciones que hablarán por si solas. A modo de ejemplo, Luis de Torres, Presidente en Iberia & CEO HC BENELUX, MED & CEE de Sodexo, el empleador número 18 en el mundo, declara “puedo confirmar con absoluta certeza que, cuando los equipos están balanceados con hombres y mujeres, nuestra empresa gana un 17% más”. Pensamos que mensajes de este tipo serán cada vez mas frecuentes.
- El equilibrio que se persigue no exige una paridad exacta del 50%. Existe la representación adecuada cuando un colectivo supone, al menos, el 40%. Si el 30% de las empresas españolas en el sector privado ya está tomando acción, cabe esperar que ello se traduzca en el **diseño de políticas internas** que **agilizarán** notablemente la representación del **talento de ambos sexos en todos los niveles de la organización**. La ventaja de que sea la propia empresa quien **toma conciencia y se auto regula**, es lo que permite que las **mujeres lleguen a la alta dirección** por un camino natural en lugar de por los caminos mas forzados –y muchas veces necesarios- de las cuotas.

CONCLUSIONES (III)

- Siendo la formación, los programas de *mentoring* y la creación de redes de mujeres las medidas más extendidas hoy por hoy para apoyar a la mujer en su progreso, resulta llamativo que la respuesta de las encuestadas haya sido tan contundente (86%) en relación al [valor de una red mixta y bien conectada con el mundo de los negocios](#). Ello nos lleva a pensar que esta red es el paso siguiente que detecta la mujer una vez que se ha sensibilizado y ha tomado conciencia por medio de los anteriores (formación, mentoring, network femenino), como es el caso de las directivas que han respondido a este cuestionario. Sin embargo, debemos plantearnos también que podemos incrementar el impacto de nuestros programas incluyendo, durante el periodo en el que estas mujeres se forman en nuestras aulas, acciones orientadas a crear desde el principio estas redes mixtas.
- La igualdad entre mujeres y hombres solo se convirtió en un tema central en la agenda política internacional en el [año 1995, en la Cumbre de Beijing](#), donde todos los países firmantes, incluida España, asumieron el compromiso de alcanzar el [30% de mujeres en puestos de decisión](#). Los [Objetivos de Desarrollo del Milenio](#), aprobados en 2000 insisten en esta necesidad (Objetivo 3: Promover la igualdad entre sexos y el empoderamiento de la mujer) y el actual [Tratado de Lisboa](#) consagra la igualdad como valor y objetivo de la Unión. “En la última década, la igualdad entre hombres y mujeres se ha afianzado como un elemento central de la visión que la sociedad española tiene de sí misma, aspiración que se compadece, según encuestas recientes, con una alta sensibilización ante las desigualdades de género, muy por encima de la media europea.”

CONCLUSIONES (IV)

- Es más que probable que, al ritmo de progreso actual, no se cumpla la propuesta de directiva comunitaria que pide, para 2020, el 40% del género menos representado en la sociedades cotizadas (hoy las consejeras suponen el 16%), ni que lleguen al 40% las CEOs (hoy 5%) ni las directoras generales (otro 16% en la actualidad) pero es indudable que el cambio está en marcha y no tiene vuelta atrás. (*)
- Es muy grave que solo el 19,7% de las directivas no haya encontrado en su vida barreras relacionadas con el género, pero a la vez, en ningún otro momento de la historia, ha existido tanta **conciencia social, política y empresarial sobre la necesidad de solucionar este problema**. Las mujeres están reescribiendo su futuro y es importante que sepan que cuentan con apoyo. Es distinto pensarse como víctima que como colectivo con importantes retos pendientes.
- Como escuela de negocios estamos convencidos del **rol fundamental que desempeña el equilibrio de género para dar respuesta a la complejidad del SXXI por su capacidad de abrir perspectivas y ofrecer soluciones nuevas**. Con este estudio queremos sumar al abanico de acciones de reclutamiento, formación y fomento del debate que ya existen en nuestra institución para apoyar este objetivo.

(*) Porcentajes de la representación femenina en las empresas españolas tomados del "Estudio Women as Leaders. La mujer directiva en España" elaborado por la Fundación PriceWaterhouseCoopers

FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO

Datos técnicos

Esta oleada de ESADE Gender Monitor se ha elaborado a partir de una encuesta de 10 preguntas con opción múltiple realizada entre los días 8 de marzo y 13 de abril de 2016.

La muestra elegida ha sido el colectivo de estudiantes del Proyecto Promociona, Programa Ejecutivo para la alta dirección impulsada por el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, coordinado por la CEOE y del que ESADE Business & Law School es partner académico. Este colectivo se compone de 180 profesionales de las que 152 han contestado la presente encuesta.

Tomando como base que el número de mujeres directivas según el Instituto Nacional de Estadística (28.300 en 2015. EPA 4ªT2014), el grado de fiabilidad de la muestra es del 77%

En concreto, los perfiles de la consultadas son mandos intermedios o directivas y, entre otras características, disponen de más de 15 años de experiencia profesional y cuentan con un nivel mínimo de inglés intermedio.

ESADE Gender Monitor forma parte de las acciones que ESADE Business & Law School está desarrollando dentro del marco de la plataforma de las Naciones Unidas HeforShe.

Autora

Patricia Cauqui.
Profesora de ESADE Business & Law School

Trabajo de campo

Carolina Compadre
Program Manager. Proyecto Promociona
Carla Inagaki
Directora de Open Programs de Madrid

Media Relations

Laura de Cubas
laura.decubas@esade.edu



HeForShe
UN Women Solidarity Movement
for Gender Equality