



esade
Women
Initiative

Esade Gender Monitor

2020

Vídeo Resumen Esade Gender Monitor 2020

con Eugenia Bieto, Profesora y directora de Esade Women Initiative & Patricia Cauqui, Profesora y directora Académica en programas de Gender Balance y D&I de Esade



Índice

P.004

1. Perfil personal y profesional

P.006

2. Barreras de género y promoción

P.011

3. Equilibrio entre vida personal, familiar y profesional

P.014

4. Impacto de crisis sanitaria en la igualdad de género en la empresa

P.019

5. Maternidad y carrera profesional

P.022

6. Asociacionismo y redes profesionales

P.024

7. Ámbito público y debate social

P.027

8. Conclusiones

P.033

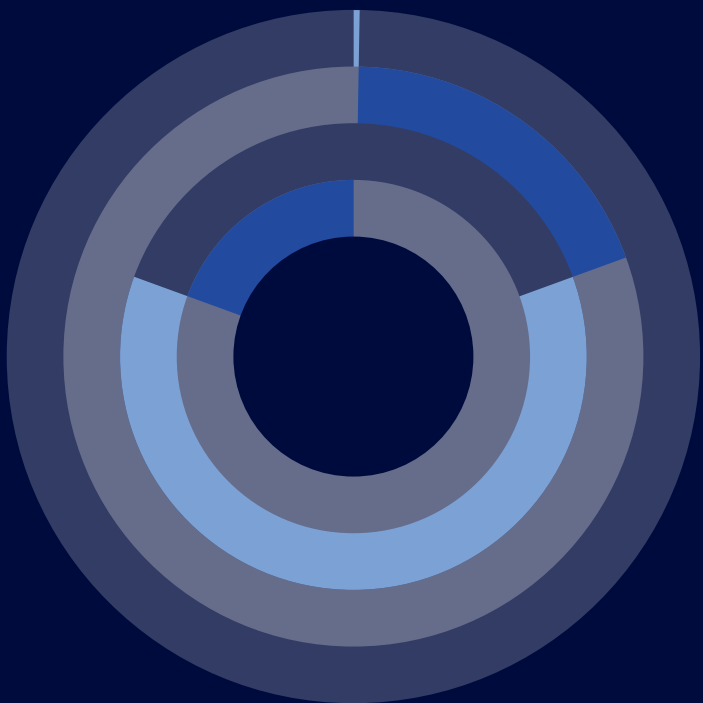
9. Ficha técnica

01

Perfil personal y profesional



Edad



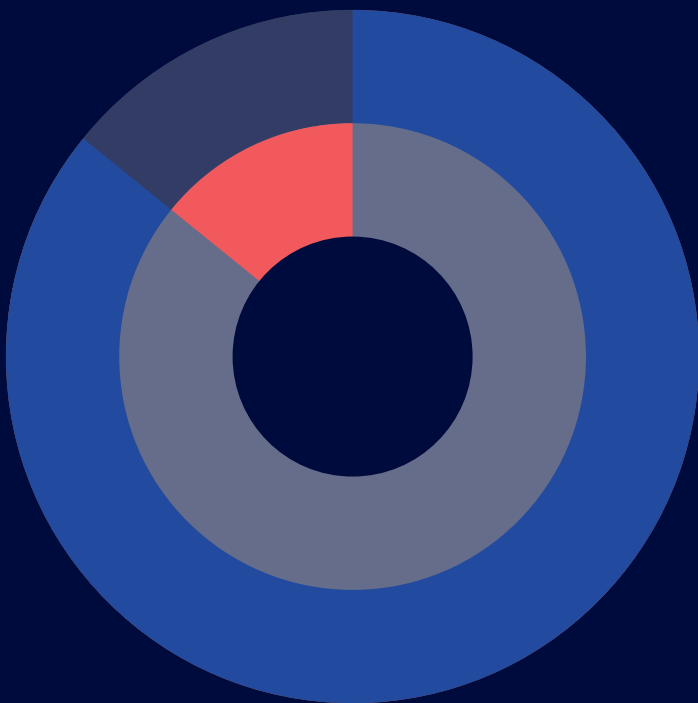
0,38 % 60 años o más

23,08 % entre 50 y 59 años

72,69 % entre 40 y 49 años

3,85 % entre 30 y 39 años

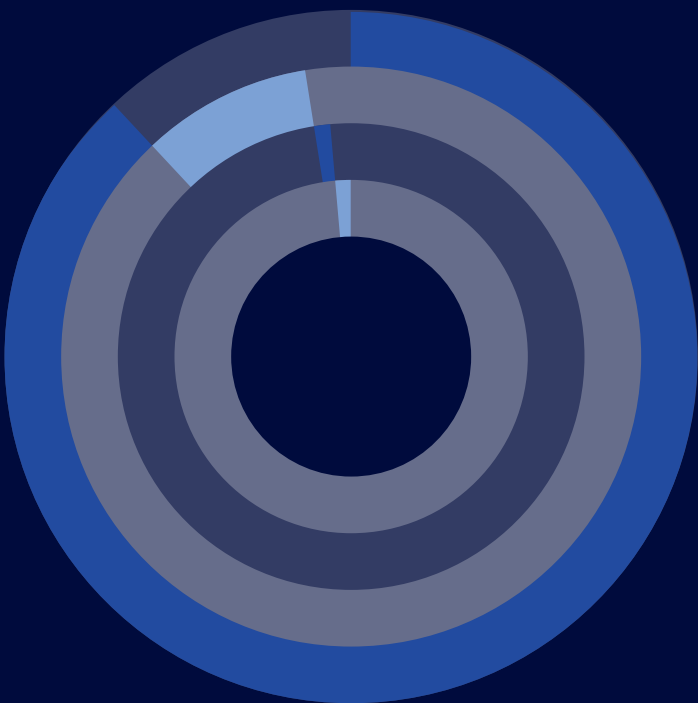
Pareja



86,1 % Sí

13,9 % No

Situación laboral



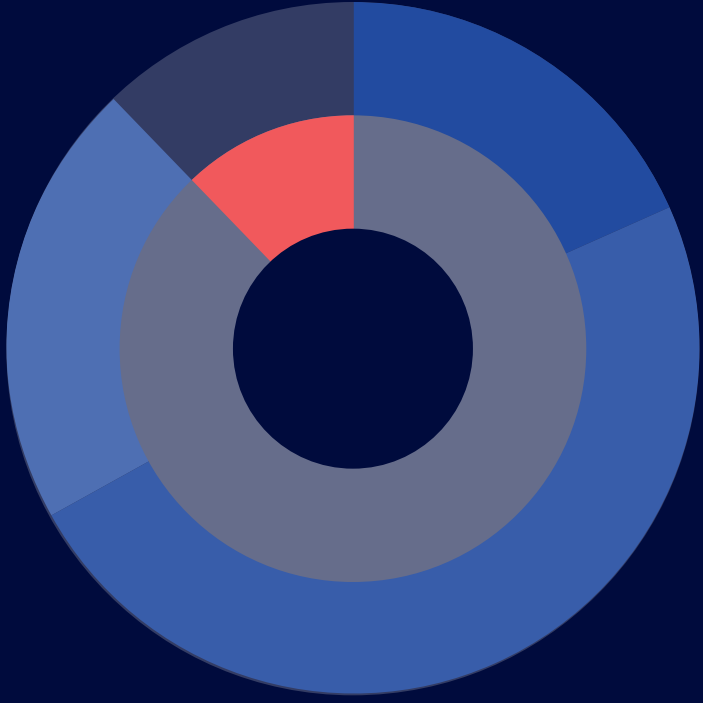
88,08 % Empleada por
cuenta ajena

9,62# Empleada por
cuenta propia

1,15 % en búsqueda de
empleo

1,15# Otros

Hijos



81,15 % Sí

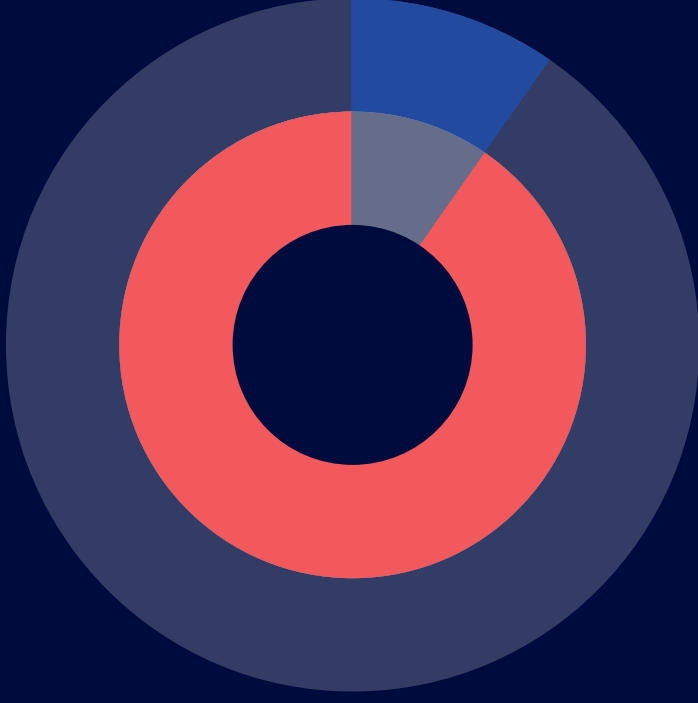
21,05 % Uno

55,02 % Uno

23,92 % Tres o más

18,85 % No

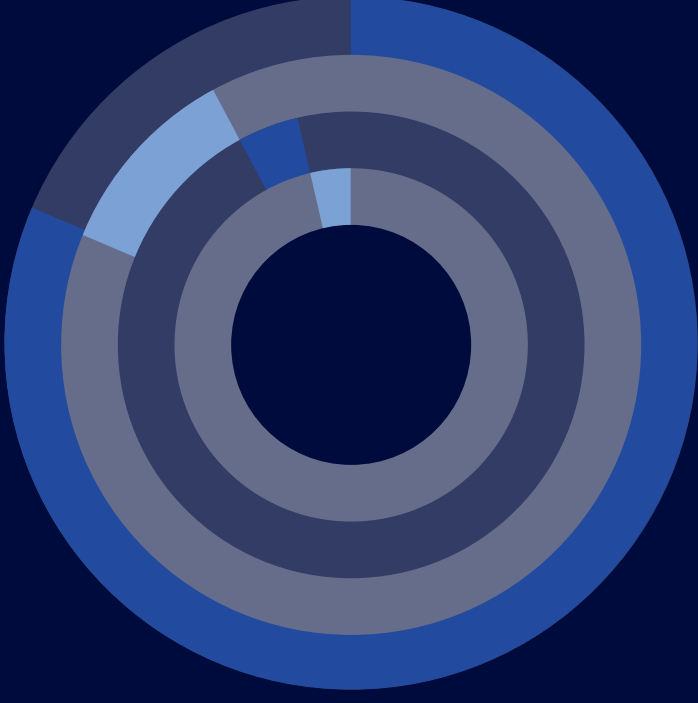
Familiares dependientes



9,73 % Sí

90,27 % No

Tamaño de la empresa



81,47 % Más de 250
trabajadores

10,80 % Menos de 250
trabajadores

4,25 % Menos de 50
trabajadores

3,47 % Menos de 10
trabajadores

02 Barreras de género



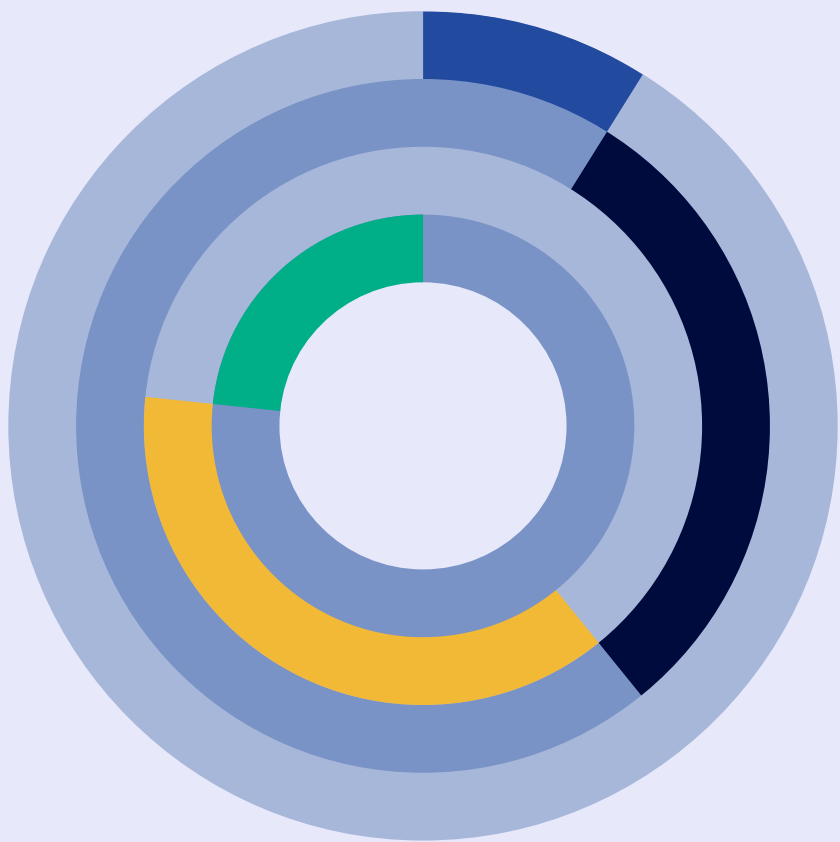
PROMOCIÓN

El porcentaje de directivas que **está muy 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 58,29%. El de aquellas que están “algo de acuerdo”, en un 30,11%, y el que se ha posicionado como “totalmente en desacuerdo”, en un 9,09%.

En este camino, las consultadas ya no ven la dificultad de conciliar o la falta de referentes como el mayor impedimento, ahora lo es, y con una diferencia considerable, la **falta de redes de apoyo**. Una de cada tres encuestadas encuentra en ésta la principal razón por la que no acceden a puestos de alta dirección en igualdad de condiciones que los hombres.

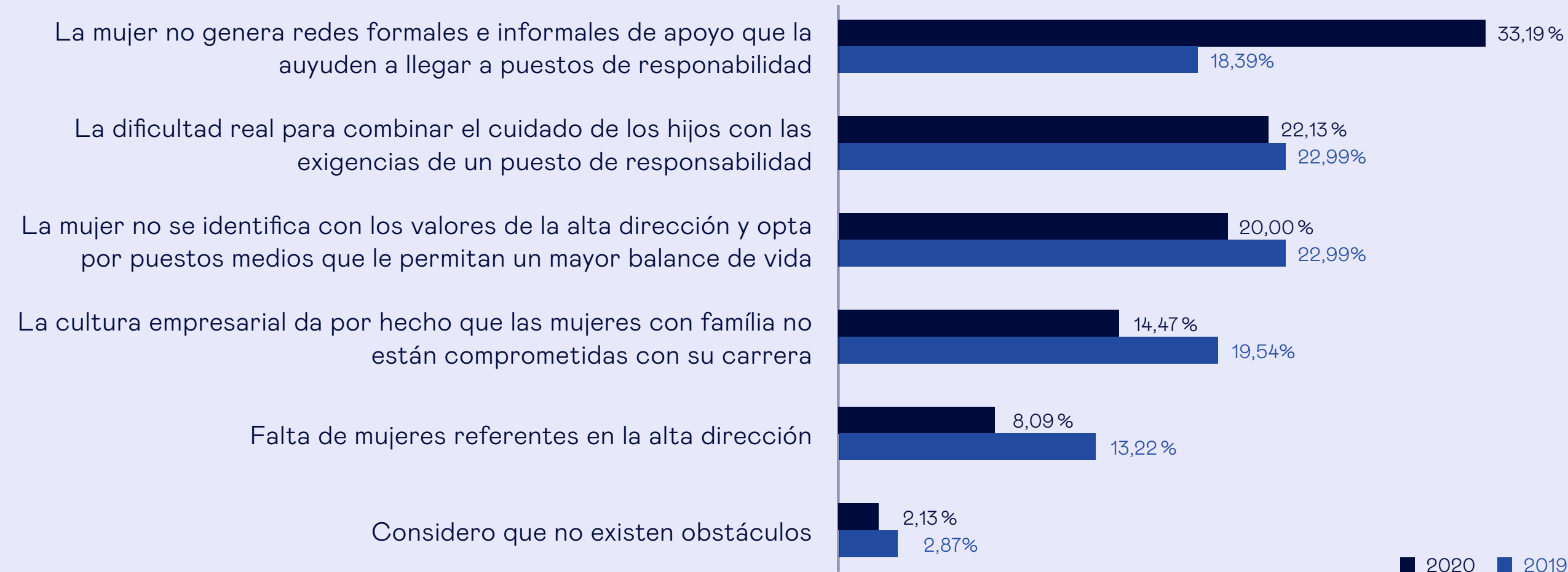


¿Consideras que en España hay un trato desigual a favor del hombre para ocupar puestos de alta responsabilidad?



9,09 %	Totalmente en desacuerdo
30,11 %	Algo de desacuerdo
37,50 %	Muy de acuerdo
23,30 %	Totalmente de acuerdo

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



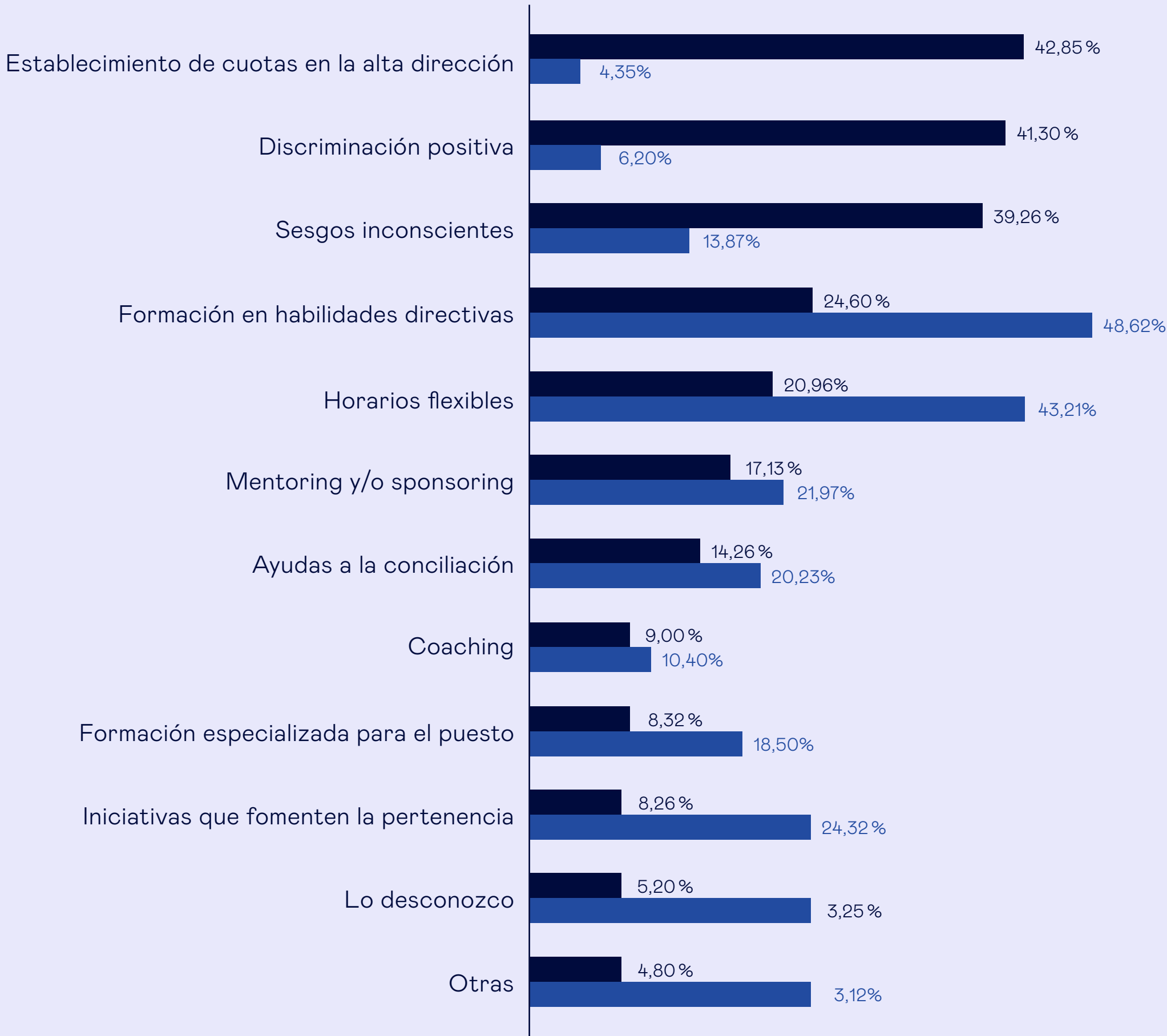
MEDIDAS

Por primera vez, se pregunta a las directivas por las medidas que aplican sus empresas para la promoción a puestos de alta responsabilidad en igualdad de condiciones y las que en su opinión deberían aplicar para este fin.

Las más eficaces desde el punto de vista de las directivas serían el **establecimiento de cuotas**, la **discriminación positiva** y la **eliminación de sesgos inconscientes**. Sin embargo, éstas políticas son las menos aplicadas por las empresas, que prefieren formar a las profesionales en habilidades directivas, flexibilizar los horarios e incentivar el sentimiento de pertenencia.



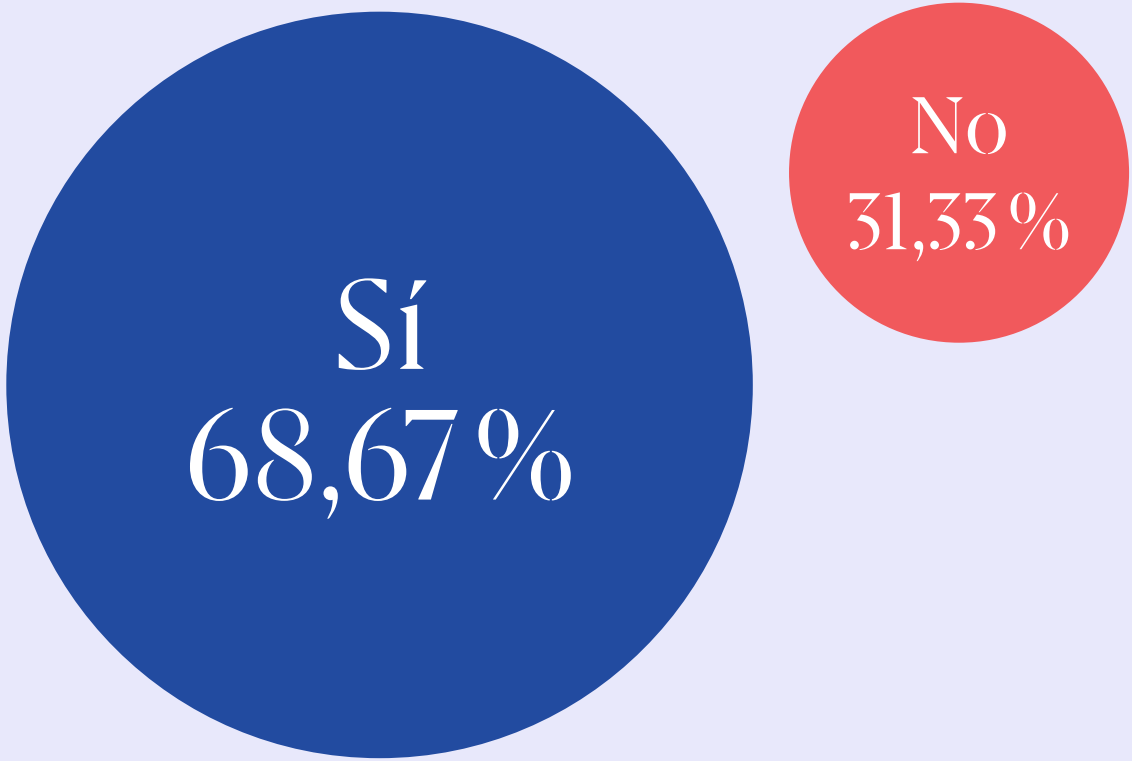
¿Qué medidas debería aplicar y aplica tu empresa con el objetivo de favorecer la igualdad de oportunidades en la promoción a puestos directivos?



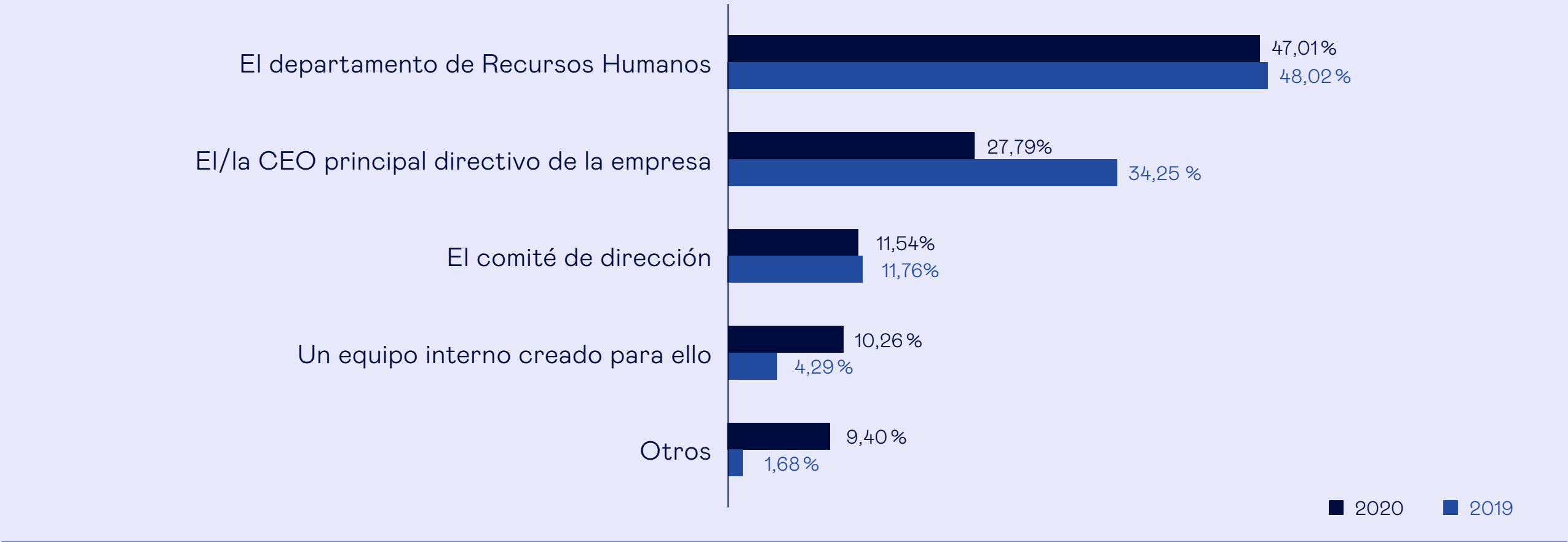
ESTRATEGIA

Aumenta el número de compañías que en opinión de sus directivas incluyen las políticas de **igualdad de género en su estrategia** del 54,44% al 68,67%. Sin embargo, su **consejero delegado o consejera delegada ya no se involucra tanto** en éstas. Los objetivos principales de éstas se mantienen firmes: **atraer el talento** (18,87%) y **aplicar la cultura y valores de la empresa** (18,52%).

¿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:



¿Qué objetivo crees que persigue tu empresa con estas medidas?

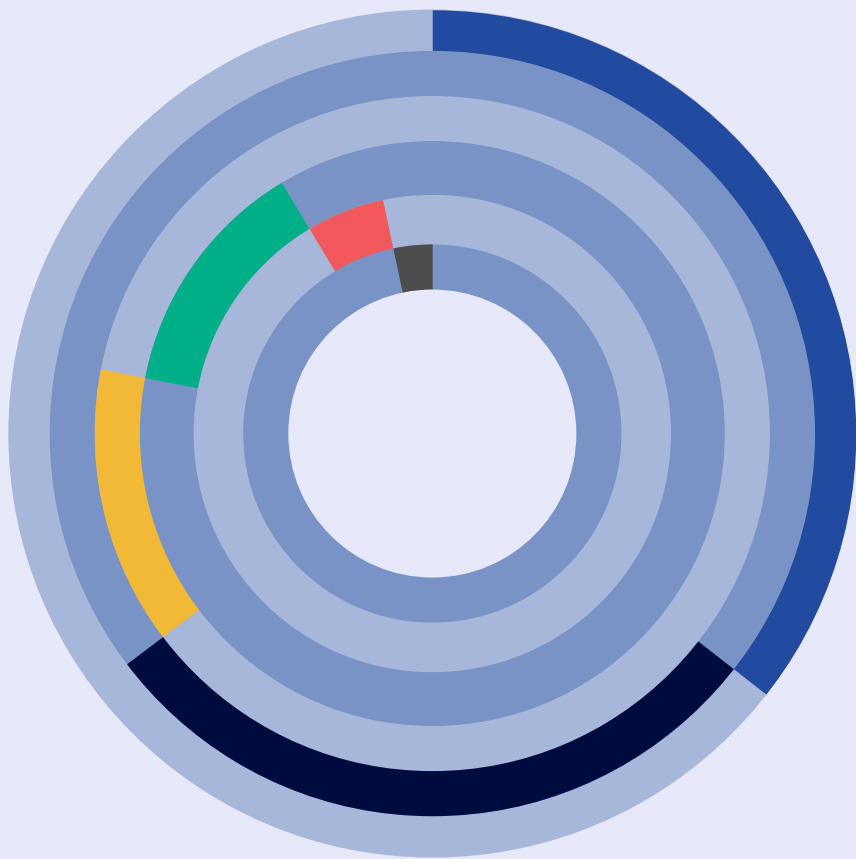


OBSTÁCULOS

En este apartado se pone de manifiesto que la inclusión de las políticas de igualdad de género en la estrategia de la compañía es clave para el desarrollo de las mismas. Para las que sí la tienen, el principal obstáculo es la **cultura de la empresa** (29,15%), la **complejidad en su aplicación** (13,4%) y la **falta de evidencia de sus resultados** (13,19%).

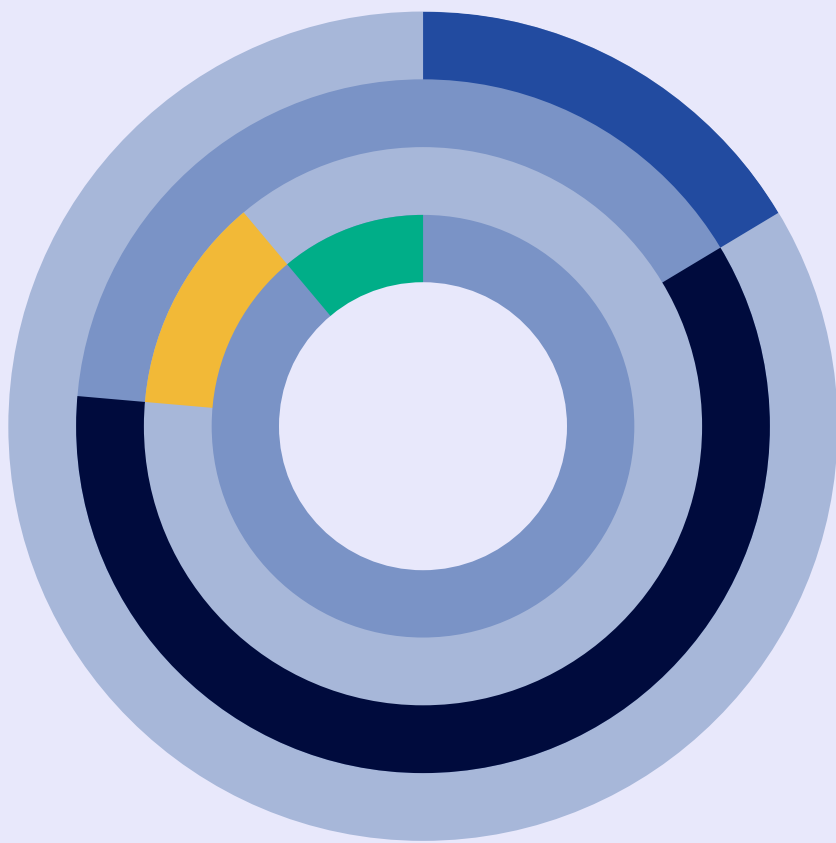
Las directivas afirman que la mayoría sus compañeros varones apoyan el equilibrio de género. Sin embargo el volumen de aquellas que **no ve comprometido a ninguno** se ha duplicado y pasa del 6,9% al **12,34%** en un año.

¿Cuáles crees que son los principales obstáculos a los que se enfrenta la empresa a la hora de implantar estas medidas?



35,74 %	No se entiende como una prioridad estratégica
29,15 %	La cultura de la empresa
13,40 %	Complejidad en su aplicación
13,19 %	Falta de evidencia de sus resultados
5,32 %	Costes de implantación
3,19 %	Falta de recursos

¿Están los trabajadores varones de tu empresa comprometidos con el equilibrio de género?



16,60 %	Sí, todos / la mayoría
60,00 %	Si, algunos
12,34 %	No, ninguno
11,06 %	No lo sé



03

Equilibrio entre vida personal, familiar y profesional

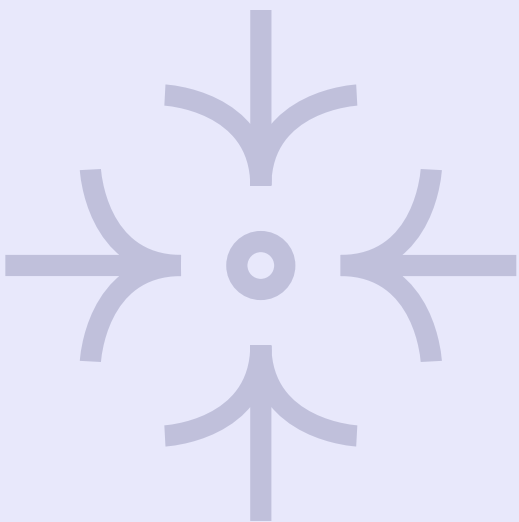


CONCEPTO

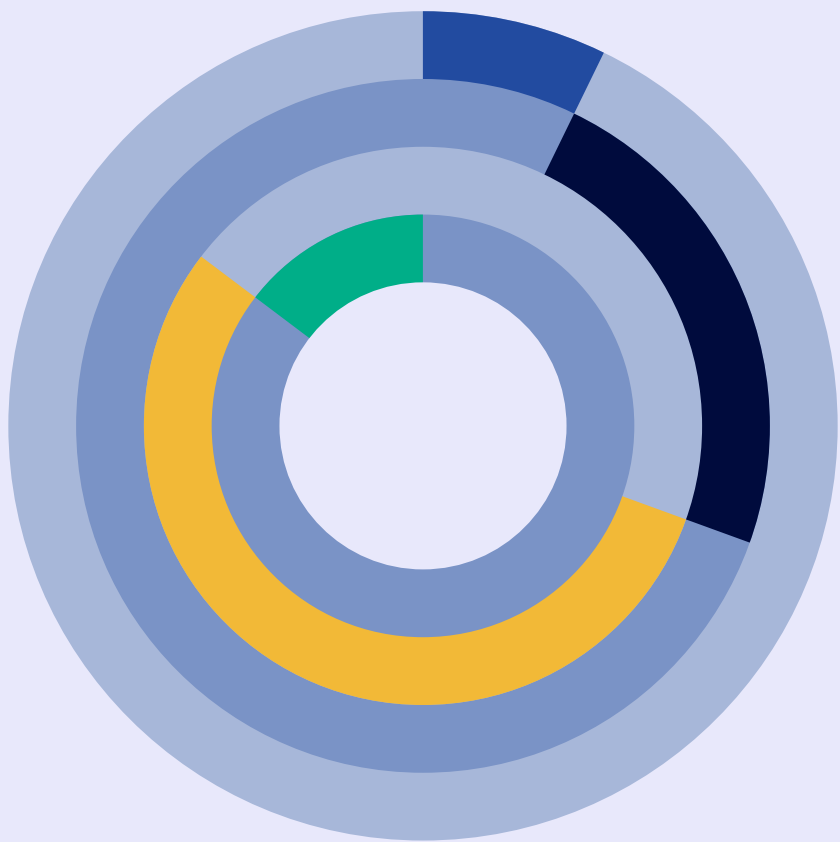
Más de la mitad de las consultadas cree que, para sus empresas, el equilibrio de género entre la vida familiar y profesional de los empleados es un modo proporcionarles mayor bienestar (54,75%) y apenas un **14,66% opina que su compañía lo considera como herramienta para mejorar la productividad.**

FLEXIBILIDAD

Las medidas de flexibilidad se generalizan, pero las consultadas mantienen que aún queda camino por recorrer (51,76%). El volumen de directivas que mantiene que su empresa premia **la cultura del “presencialismo” cae del 21,97% al 14,6%.**



En tu empresa el equilibrio de género entre vida personal, familiar y profesional se considera:



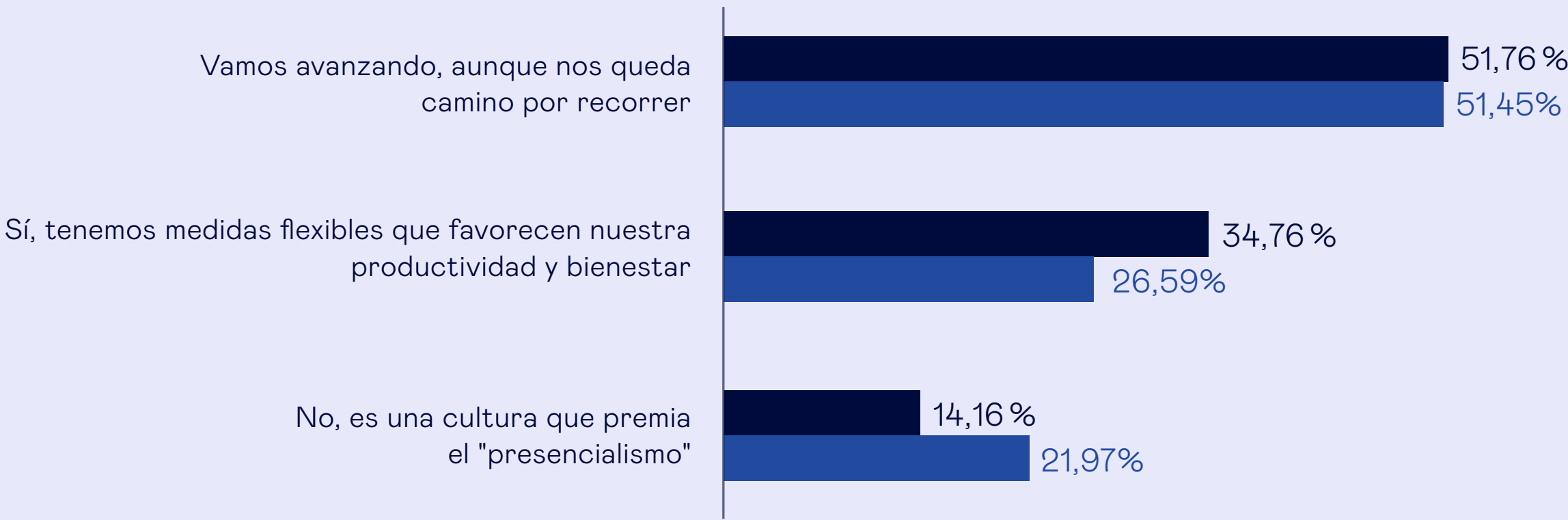
7,33 % Una moda

23,28 % Un "problema" que afecta solo a las mujeres

54,75 % Un modo de proporcionar mayor bienestar y equilibrio a los empleados

14,66 % Una fórmula para mejora la productividad de la empresa

¿Tu empresa favorece el trabajo flexible en tiempo y en espacios?



EQUILIBRIO

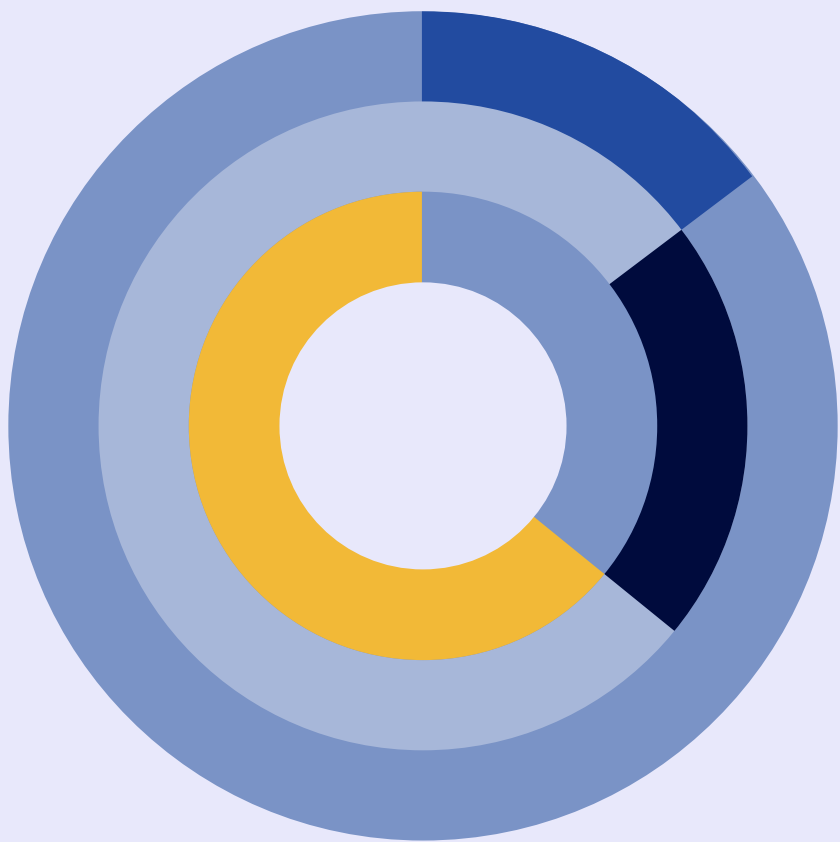
Continúa aumentando el número de directivas que opina que tienen **las mismas dificultades para conciliar que sus compañeros varones (de 59,41% a 63,91%)**, pero también crece, aunque ligeramente, el de aquellas que creen que ellos tienen menos que ellas (de 20,59% a 21,30%).

TECNOLOGÍA

Las consultadas están de acuerdo en que las tecnologías de la información favorecen el **equilibrio personal, familiar y profesional (39,06%)** pero aumenta el de aquellas, que aunque sean de esta misma opinión, creen que **dificultan la desconexión laboral (54,9%)**. También crece el porcentaje de aquellas que opinan que éstas son utilizados también para **otro fines** (de un 3% a un 13,87%).



Cuando un hombre en una posición relevante manifiesta que quiere pasar más tiempo con su familia, encuentra:

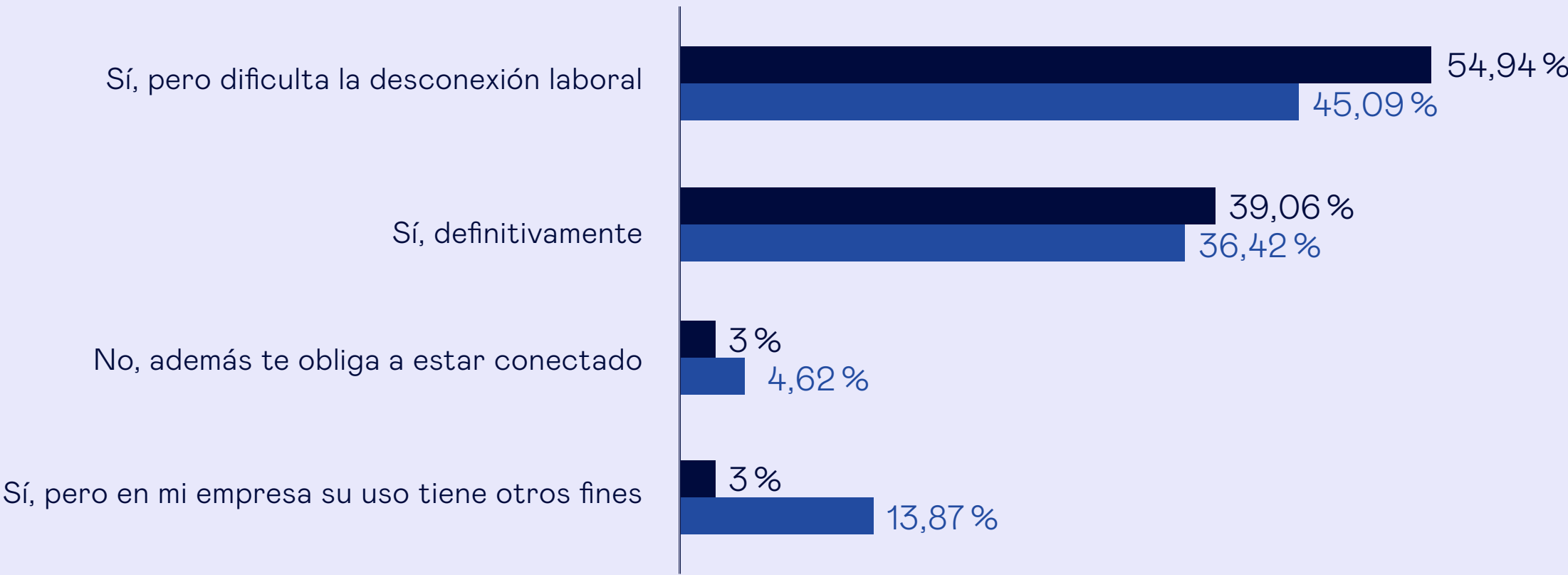


14,78 % Más dificultades que una mujer

21,30 % Menos dificultades que una mujer

63,91 % Las mismas dificultades que una mujer

¿Crees que el uso de las TIC favorece el equilibrio entre vida personal, familiar y profesional?



04

Impacto de la crisis sanitaria en la igualdad de género



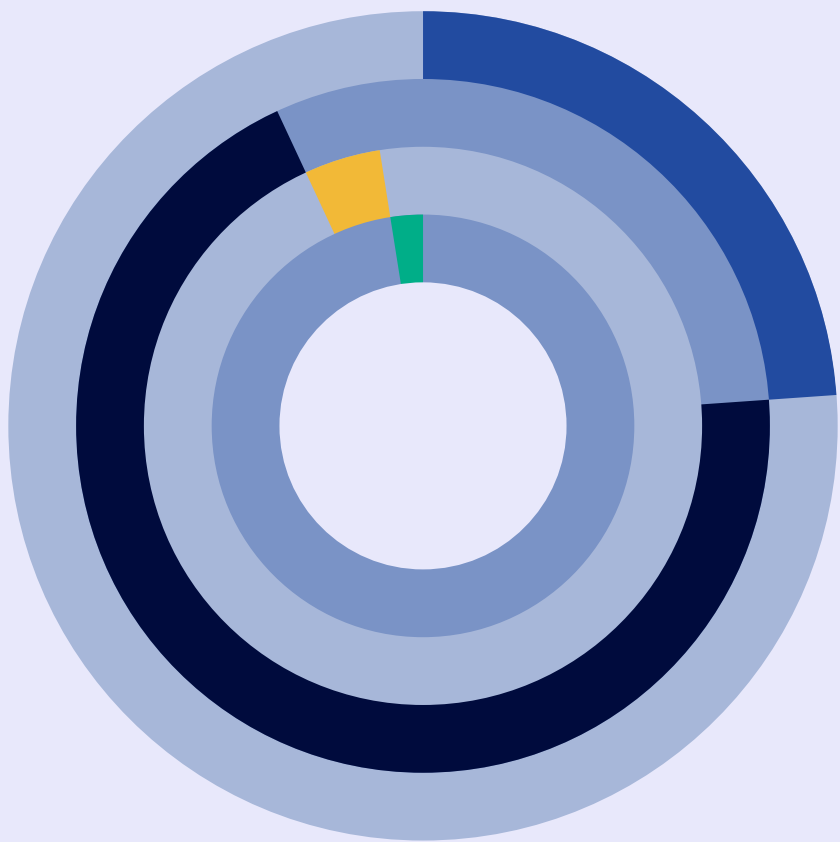
NUEVOS ESCENARIOS

El 69,26% de las directivas encuestadas ha teletrabajado durante la crisis sanitaria mientras que el 23,95% ha continuado acudiendo a su puesto de trabajo debido a que su sector está clasificado como esencial. Un 4,53% ha formado parte de un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE).

Tres de cada cuatro aseguran que la empresa donde trabaja se ha adaptado a su situación familiar.

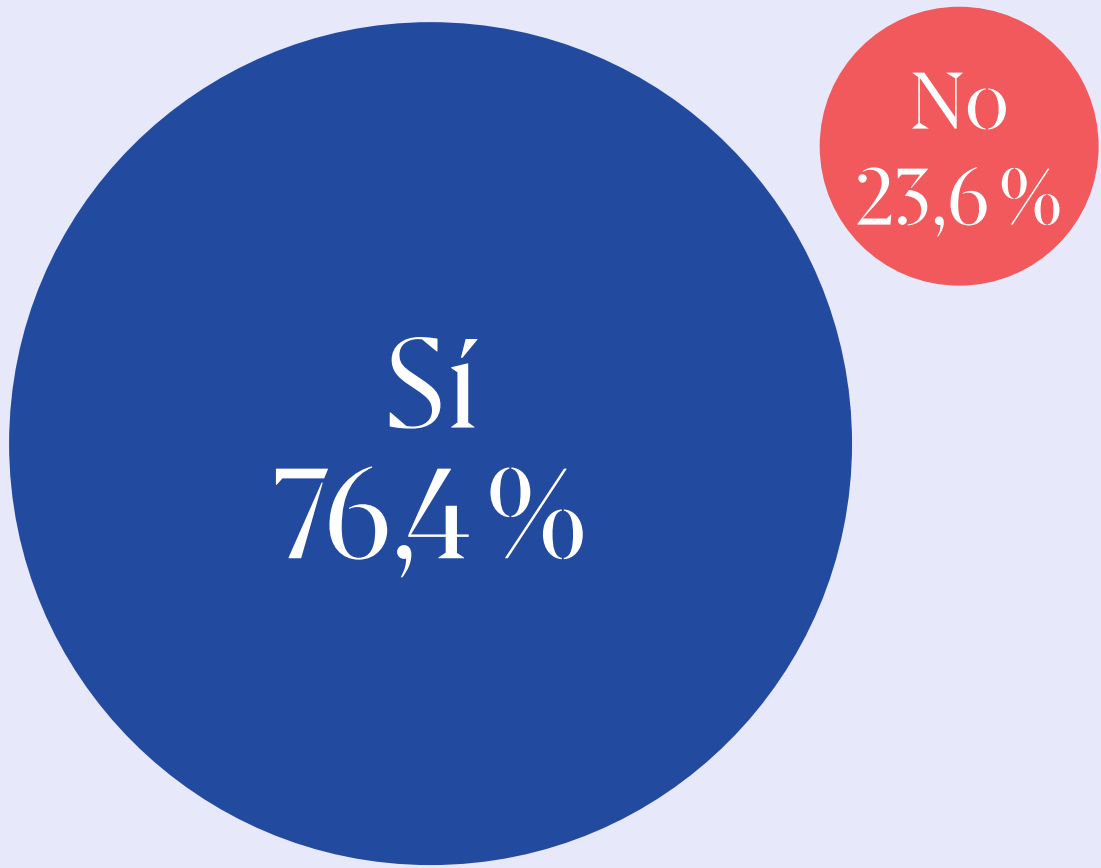


¿Cuál ha sido tu situación durante la crisis de la COVID-19?



23,95 %	He continuado trabajando, mi sector está clasificado como esencial
69,26 %	He teletrabajado
4,53 %	He formado parte de un ERTE
2,27 %	Otras

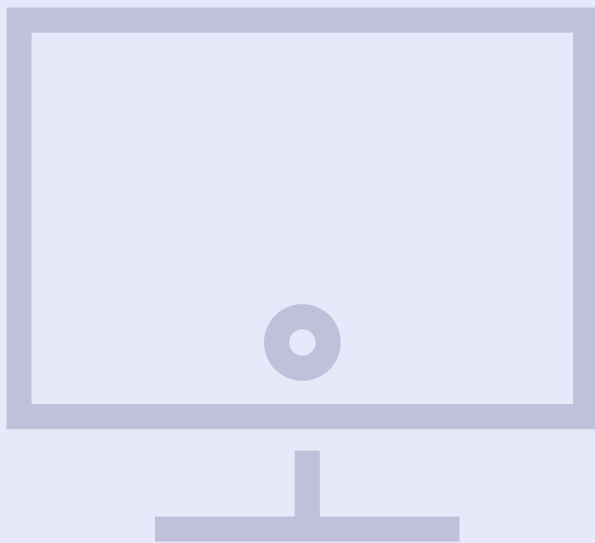
¿Se ha adaptado la empresa donde trabajas a tu situación familiar en la crisis de la COVID-19?



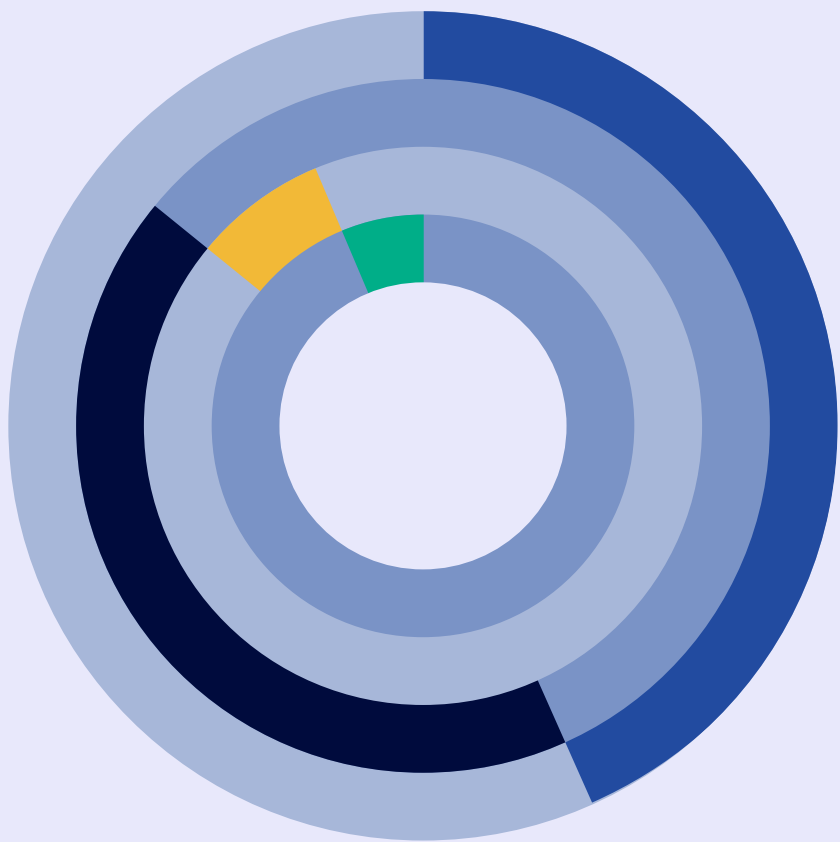
TELETRABAJO

Ocho de cada diez consultadas opina que la adaptación de su entorno laboral a la crisis sanitaria **favorecerá el trabajo flexible en su empresa.**

Para la mitad de ellas **una mejor opción sería que ésta le diera la libertad de elegir qué días teletrabajar en base a los objetivos y proyectos en curso.** La combinación semanal de días de teletrabajo con días de trabajo presencial sería la opción preferida por un 45,60%.



¿Crees que la experiencia de la COVID-19 ha favorecido o favorecerá el trabajo flexible en tu empresa?



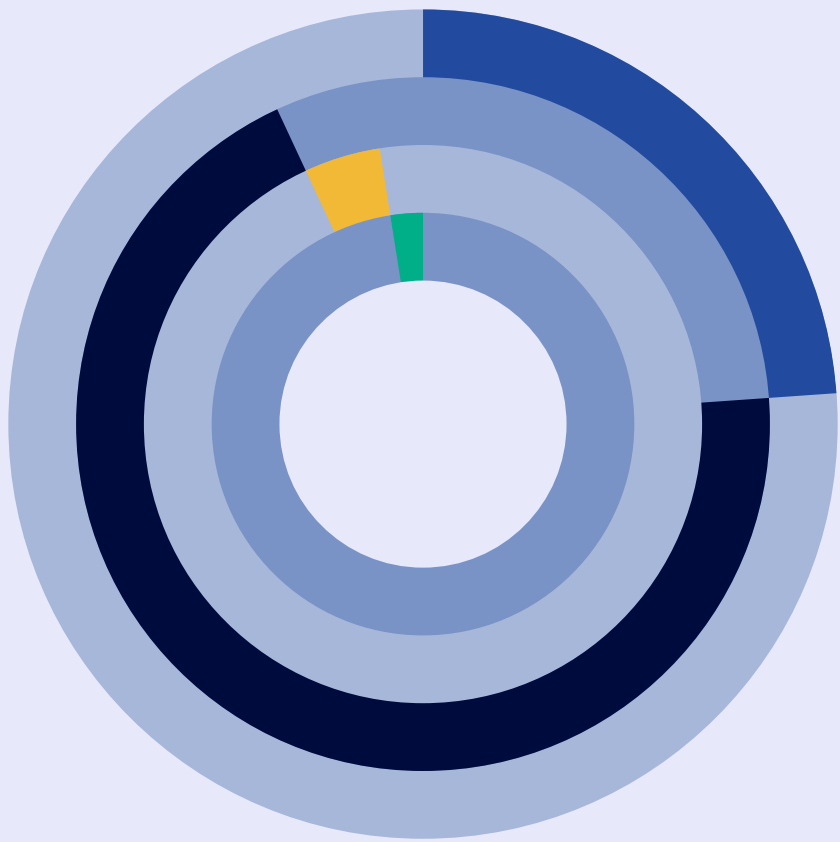
43,52 % Sí, completamente

42,49 % Sí, en cierta medida

7,77 % No particularmente, mi empresa ya favorece el trabajo flexible

6,22 % No, volveremos al "presencialismo"

Tras la experiencia de teletrabajo durante la crisis de la COVID-19, ¿qué opción te parece la más eficiente?



51,81 % Libertad y responsabilidad individual para elegir qué días se teletrabaja o se trabaja presencialmente en función de los objetivos o proyectos en curso

45,60 % Una combinación semanal de días de teletrabajo con días de trabajo presencial

0,52 % Teletrabajo al 100% para que todos los empleados puedan cumplir sus objetivos con esta modalidad

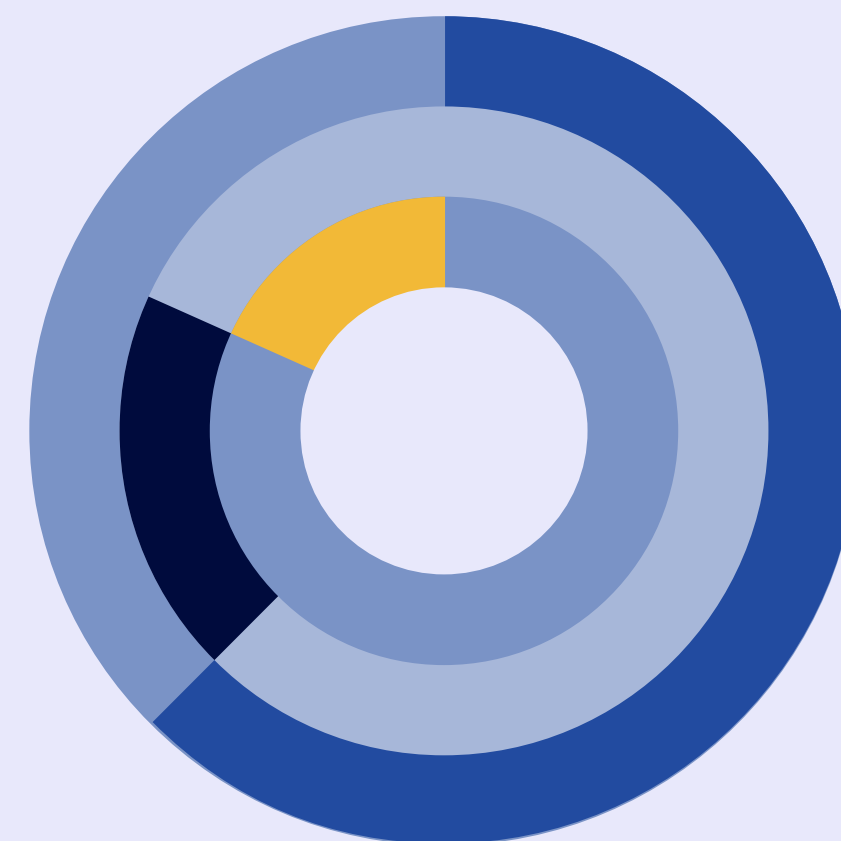
1,55 % Otras

DESIGUALDAD LABORAL

Cerca de una tercera parte de las consultadas afirma que la crisis sanitaria ha afectado a sus oportunidades de promoción y una de cada cinco cree que ha tenido más dificultades de conciliación que sus compañeros varones.



¿Has tenido más dificultad para la conciliación que tus compañeros homólogos varones durante la crisis de la COVID-19?

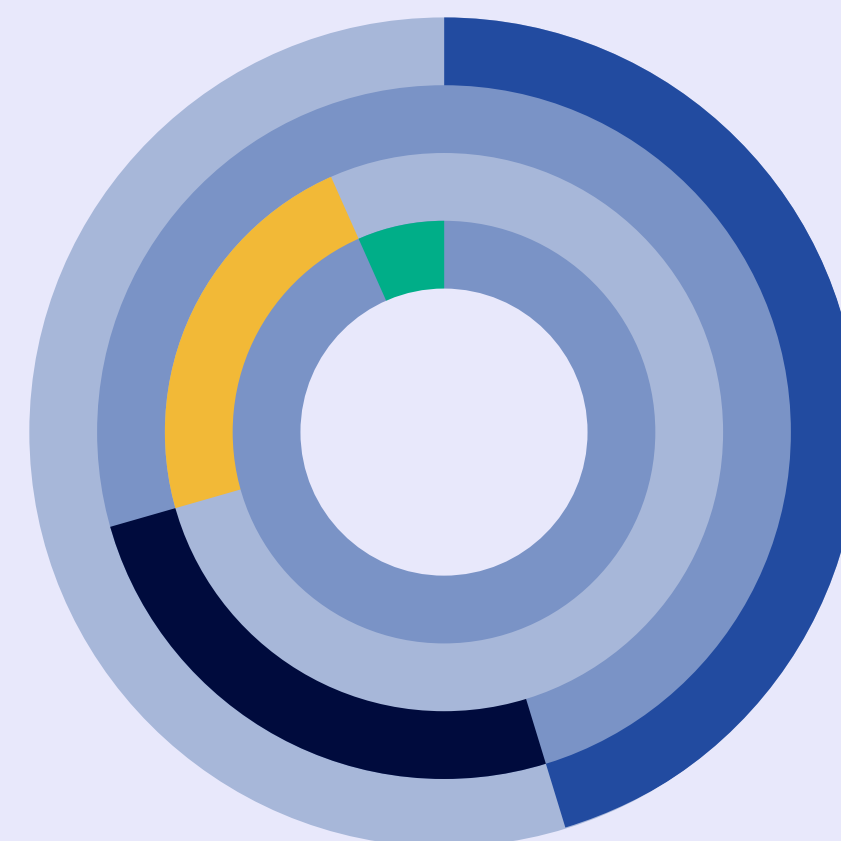


62,50 % No, he tenido las mismas dificultades

19,40 % Sí, he tenido más dificultades que mis compañeros homólogos varones

18,10 % No particularmente, mi empresa ya favorece el trabajo flexible

¿Crees que la crisis de la COVID-19 ha afectado a tus oportunidades de promoción a puestos de alta dirección?



45,49 % No particularmente

25,32 % No, en absoluto

22,75 % Sí, en cierta medida

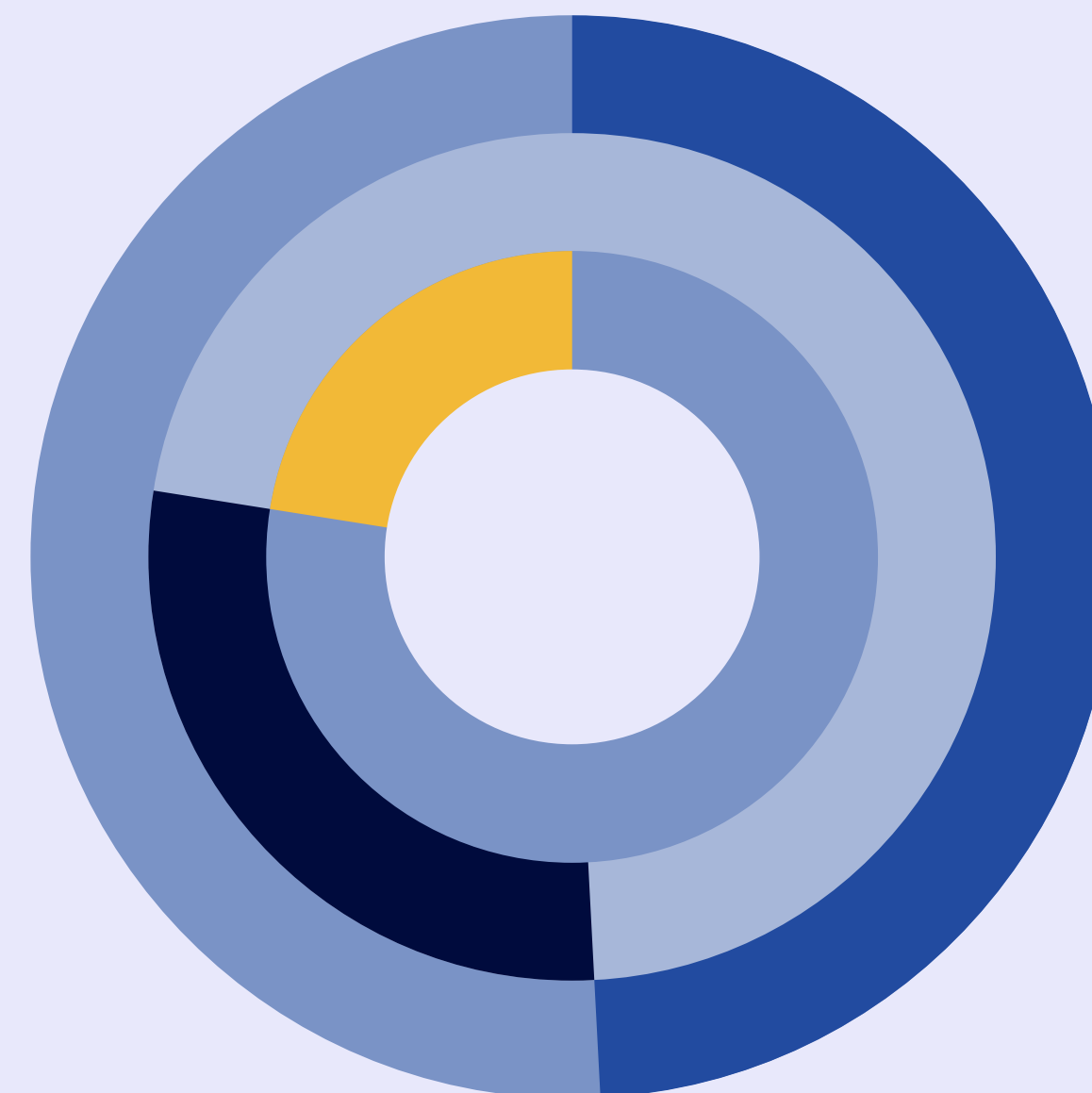
6,44 % Sí, completamente

DESIGUALDAD EN EL HOGAR

La sensación de desigualdad crece cuando se les pregunta a las directivas que viven en pareja. En este caso, el porcentaje que ha percibido mayores dificultades que ésta, alcanzan las 28,36%. El principal motivo, la **falta de corresponsabilidad en el hogar existente con anterioridad a la pandemia**



¿Has tenido más dificultad para la conciliación que tu pareja durante la crisis de la COVID-19?



49,25 % No he tenido las mismas dificultades

28,36 % Sí, he tenido más dificultades que mi pareja

22,39 % No he tenido ninguna dificultad

05

Maternidad y carrera profesional



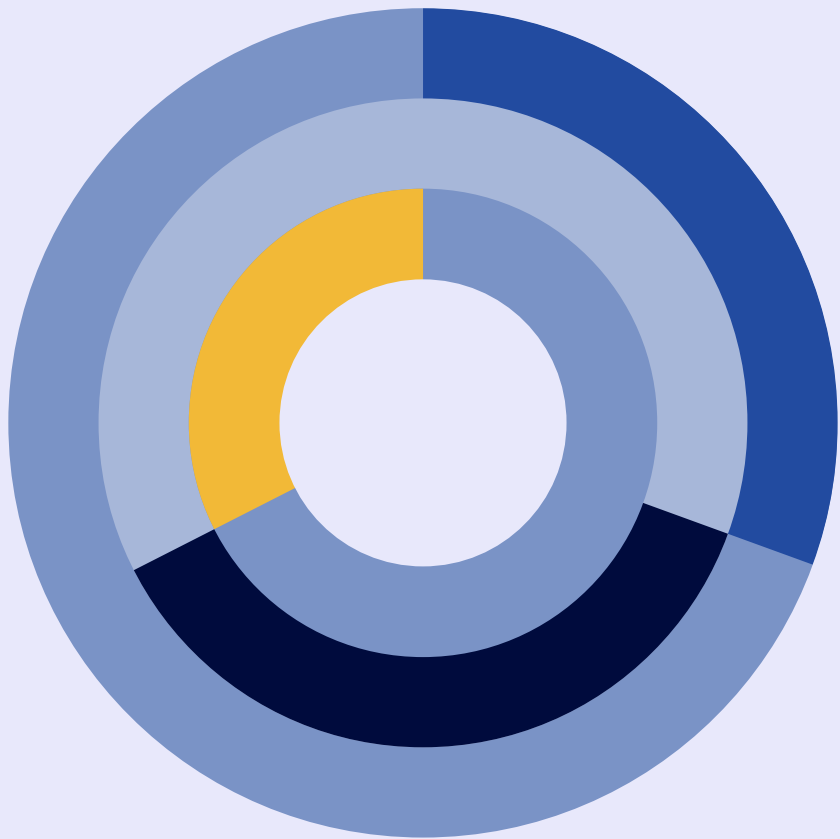
MATERNIDAD

El 67,73% de las consultadas con descendencia reconoce que tener hijos ha afectado de alguna manera en su carrera profesional y **una de cada cinco comenta que no ha querido volver a ser madre por este motivo.**

Si no tienes hijos, ¿te has planteado no tener hijos para favorecer tu carrera profesional?



Si tienes hijos, ¿afectó a tu carrera profesional?

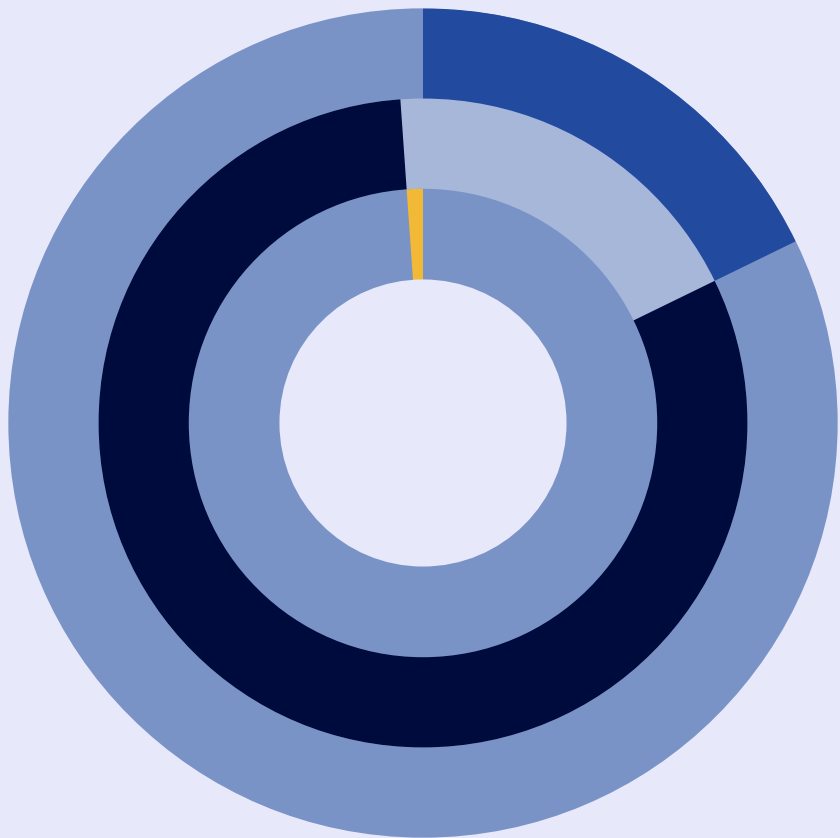


30,69 % Sí, de manera importante

37,04 % Sí, pero no mucho

32,28 % No, en absoluto

Si tienes hijos, ¿te has planteado no tener más hijos para favorecer tu carrera profesional?



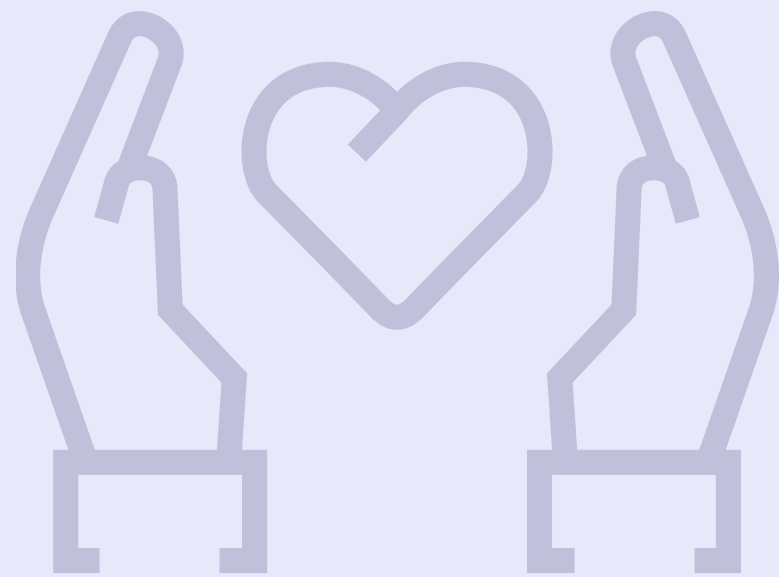
17,99 % Sí

80,95 % No

1,06 % No lo sé / Aún no lo he decidido

MEDIDAS DE APOYO

Los horarios flexibles y los premisos remunerados son las medidas más habituales de apoyo a la maternidad en las compañías de las empresas consultadas. Les siguen, la cobertura médica para toda la familia y la organización de campamentos en temporada de vacaciones escolares. Cerca del 10% asegura que la empresa en la que trabajan cuenta con medidas de apoyo a la maternidad.



¿Qué medidas de apoyo a la conciliación de vida profesional y familiar pone tu empresa / la empresa donde trabajas a tu disposición?



06

Asociacionismo y redes profesionales



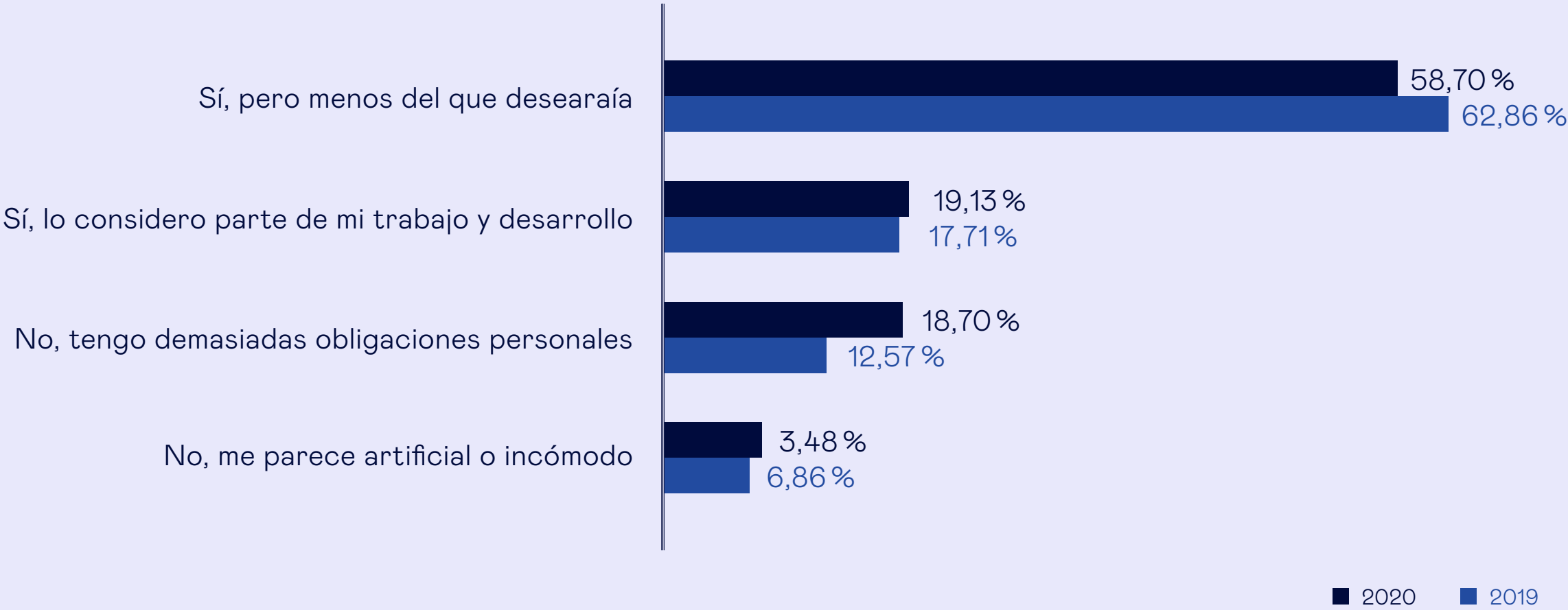
NETWORKING

Aunque poco a poco, cada vez son más las mujeres directivas que cultivan sus redes profesionales de apoyo, también crece, y considerablemente, el porcentaje de aquellas que, aunque las consideran necesarias, **no pueden dedicarse a ellas porque tienen demasiadas obligaciones personales (18,70%)**.

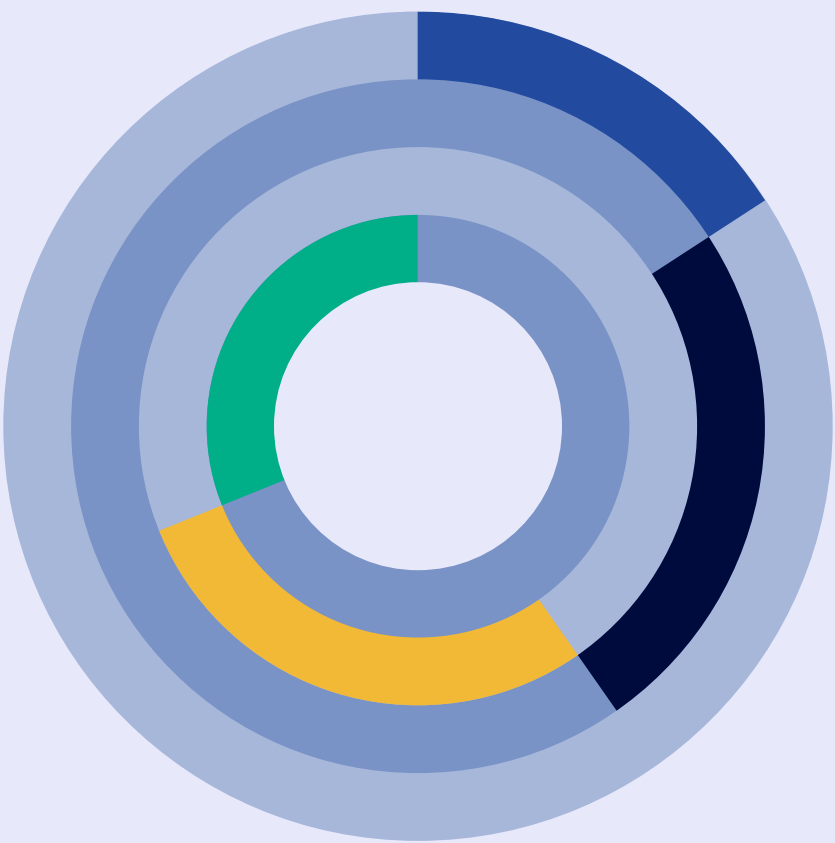
En cuanto al colectivo con el que más se relacionan, destaca el de **personas ajenas a sus empresas bien conectadas con el mundo de los negocios (38,01%)**, seguidos del de mujeres profesionales con situaciones similares parecidas a la suya (28,43%).



¿Dedicas tiempo presencial a cultivar tus redes profesionales de apoyo?



¿Dedicas tiempo presencial a cultivar tus redes profesionales de apoyo?



- 15,90 % Jefes o personas influyentes de mi organización
- 24,58 % Compañeros de trabajo
- 28,43 % Otras mujeres profesionales en situaciones parecidas a la mía
- 31,08 % Personas ajenas a mi empresa bien conectadas con el mundo de los negocios

07

Ámbito público y 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 0,5 de desajuste entre la valoración que hacen de su necesidad y su implicación real.

Los que más se alejan son los **sindicatos** (4,26), **las patronales y asociaciones de empleadores** (4,13) y el **Gobierno** (4,01). Les siguen, con mayor diferencia entre su desempeño real y el que debería ser según las consultadas, la empresa privada (3,96) y los organismos internacionales (3,1).



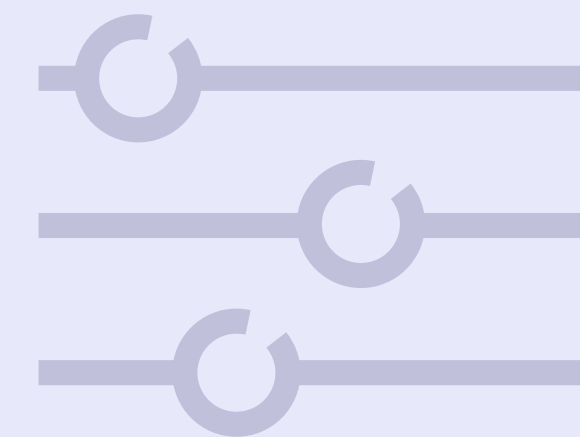
Valora del 1-10 el grado de contribución actual / implicación necesaria para el equilibrio de género por parte de los siguientes actores sociales:



MEDIDAS

El fomento de la **corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el hogar** desde los espacios público y privado es la medida que las consultadas ven más necesaria para conseguir la igualdad de género, con una valoración del 8,63 sobre 10. Le siguen, muy de cerca, la **visibilidad de referentes femeninos** en medios de comunicación y ámbito cultural (8,61) y las medidas que eviten la **discriminación por género en el entorno profesional** (8,36).

La cuarta acción más relevante para la consecución de la igualdad es la **formación y asesoramiento** para la mujer (8,17) y, la quinta, las leyes contra el acoso y la violencia de género (8,04).



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

1	Fomento de la corresponsabilidad en el hogar desde el espacio público y privado (8,63)
2	Visibilidad de referentes femeninos en medios de comunicación y ámbito cultural (8,61)
3	Medidas que eviten la discriminación entre hombres y mujeres en el entorno profesional (8,36)
4	Formación y asesoramiento para la mujer (8,17)
5	Leyes contra el acoso y la desigualdad de género (8,04)
6	Divulgación de los beneficios y ventajas de la igualdad de género en la economía (8,02)
7	Fomento de la inversión pública y privada con perspectiva de género (7,97)
8	Leyes de cuotas en el ámbito público y privado (7,07)

08

Conclusiones



INTRODUCCIÓN

El presente informe recoge los datos aportados por directivas que, en un 81,5%, representan a grandes empresas (más de 250 trabajadores); en un 10,8%, a empresas medianas (entre 50 y 249 trabajadores); en un 4,2%, a empresas de menos de 50 trabajadores, y, en un 3,5%, a empresas de menos de 10 trabajadores. Por tanto, las conclusiones que se facilitan aplican, fundamentalmente a grandes empresas españolas o a multinacionales operando en España y, en menor grado, a empresas medianas. Este tipo de organizaciones grandes y medianas concentran en nuestro país el 49,8% de la fuerza laboral¹. Si bien no aglutinan el grueso de las aportaciones al PIB, en un país como el nuestro, de microempresas —el 82,7% de las empresas nacionales tienen dos o menos empleados²—, su función es esencial para la economía y el empleo, para los cientos de miles de Pymes y autónomos que dependen de ellas, para el avance de la sociedad a través del impulso de la transformación digital y para la adopción de políticas sociales y de RSE acordes a los tiempos. En términos de igualdad de género, equilibrio, diversidad e inclusión, estas grandes y medianas organizaciones son las que, potencialmente, cuentan con más instrumentos y recursos económicos para marcar el rumbo de cambio social que pueda servir de modelo a entidades de menor tamaño.

¹ Fuente: Fuente Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 2019. Los empleados en el sector empresarial español en 2019 suman un total de 16.228.419, de ellos, 5.338.246 trabajan en grandes empresas. Nota de las autoras: Esta cifra no está actualizada después del COVID-19. Sin embargo, dado que el 94% de las encuestadas declara haber teletrabajado o acudido a su puesto de trabajo en este periodo por pertenecer su empresa a un sector esencial y que el 4,5% de las encuestadas declara estar en situación de ERTE, hemos optado por considerar esta referencia válida para los fines de este informe.

² Fuente: Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE, 2019.



1. ¿EXISTE UN TRATO DESIGUAL A FAVOR DEL HOMBRE?

Seis de cada diez encuestadas están **muy o totalmente de acuerdo**, y tres de cada diez están **algo de acuerdo**, con la afirmación “**en España existe un trato desigual a favor del hombre para acceder a puestos de responsabilidad**”. Las razones principales las encuentran en una mayor dedicación del hombre a generar redes de apoyo (33,2%), la dificultad de conciliar el cuidado de los hijos con exigencias de la alta dirección (22,1%), falta de identificación de ellas con los valores de la alta dirección (20%), cultura empresarial que asume que la mujer con familia no está comprometida (14,5%) y falta de mujeres referentes en los puestos clave (8%).

Preguntadas por las **dificultades que encuentran un hombre en un puesto de responsabilidad cuando plantea en su empresa que quiere pasar más tiempo con su familia**, el 78,6% afirma que **experimentan las mismas dificultades que una mujer** (de ese porcentaje, el 14,8% cree que más).

En relación a los **comportamientos** mostrados por sus **colegas varones** a la hora de **conciliar teletrabajo y hogar durante la crisis de la Covid-19**, el 62,7% afirma que **no ha percibido diferencias**; el 18,1% no ha sentido **ninguna dificultad especial** para conciliar en esta etapa, y el 19,4% **sí siente** que la **carga sobre ella ha sido más complicada**.

Llevado al **terreno personal**, en el reparto de tareas entre ellas y sus parejas, el porcentaje de **mujeres que ha echado de menos mayor corresponsabilidad durante esta crisis es del 28,4%**. El

49,2% ha tenido **las mismas dificultades** que sus parejas para conciliar, y el **22,4%** **ninguna**.

Por todo lo anterior, y dado que estas respuestas son además muy consistentes con las obtenidas en oleadas anteriores, consideramos que, **en un porcentaje elevado, (en torno al 70%) mujeres y hombres —en este segmento de población— están igualmente comprometidos con la corresponsabilidad y ambos aspiran a un proyecto personal, familiar y profesional equilibrado**. Consideramos, asimismo, que el citado trato favorable hacia el hombre se refiere, no tanto a las aspiraciones reales de la mayoría de los hombres, sino a las expectativas que la empresa, parece mantener sobre su mayor disponibilidad, compromiso y ambición.

Romper esta inercia es complicado, o al menos lento —aunque veamos qué ocurre tras el impacto del Covid-19—, pues mientras exista entendimiento entre las citadas expectativas de la empresa y un porcentaje significativo de hombres —alrededor del 30%— dispuestos a aceptar el modelo clásico de disponibilidad requerido en puestos de alta dirección, una parte alimentará a la otra. Especialmente en las organizaciones que no han interiorizado las ventajas del equilibrio de género, la diversidad y la inclusión.



2. CAE LA IMPLICACIÓN DE LOS/LAS CEOS

Los departamentos de Recursos Humanos siguen a la cabeza en el liderazgo de estas iniciativas (47%) y el comité de dirección está implicado en el 11,5% de los casos. **Cae notablemente, según desvela el informe, la involucración del/la CEO, pasando del 34,2% en el estudio anterior al 21,8% en el actual.**

Como hemos destacado en ediciones anteriores de este estudio, **para que se produzca una transformación profunda de las organizaciones en materia de equilibrio, diversidad e inclusión, mejorar los porcentajes de diversidad en todos los niveles es condición necesaria, pero no suficiente.** Llevar este tipo de procesos a buen término requiere que la cúpula de la organización se implique a fondo, planifique junto a Recursos Humanos un proceso integrado dentro de la estrategia global de compañía, comunique de forma clara, sencilla y constante y refleje, con sus conductas y decisiones, el modelo al que aspira.

Incluso con la implicación del/la CEO, estos procesos son trabajosos y nunca lineales en su evolución, pero, sin el apoyo firme de la primera línea, Recursos Humanos llega a un tope — normalmente la definición e implantación de políticas— donde no puede traspasar ni la mentalidad ni la cultura existente. **La diversidad se puede lograr mejorando porcentajes, el reto es generar una cultura capaz de incluir genuinamente, de capitalizar, esa diversidad.**

La cultura es, precisamente, el freno que detectan tres de cada diez directivas para lograr un avance más rápido en aquellas empresas donde sí existen políticas de igualdad.

3. BIENESTAR, EQUILIBRIO Y OPORTUNIDAD FRENTE A MODA O “PROBLEMA” DE MUJERES

Siete de cada diez empresas (69,4%), de acuerdo a las respuestas obtenidas, aplican medidas de balance personal, familiar y profesional buscando un **mayor bienestar y equilibrio para sus empleados o una mejora de su productividad,** pero resulta curioso que todavía **tres de cada diez (30,6%)** consideren estos asuntos una **moda o un “problema” que afecta solo a las mujeres.**



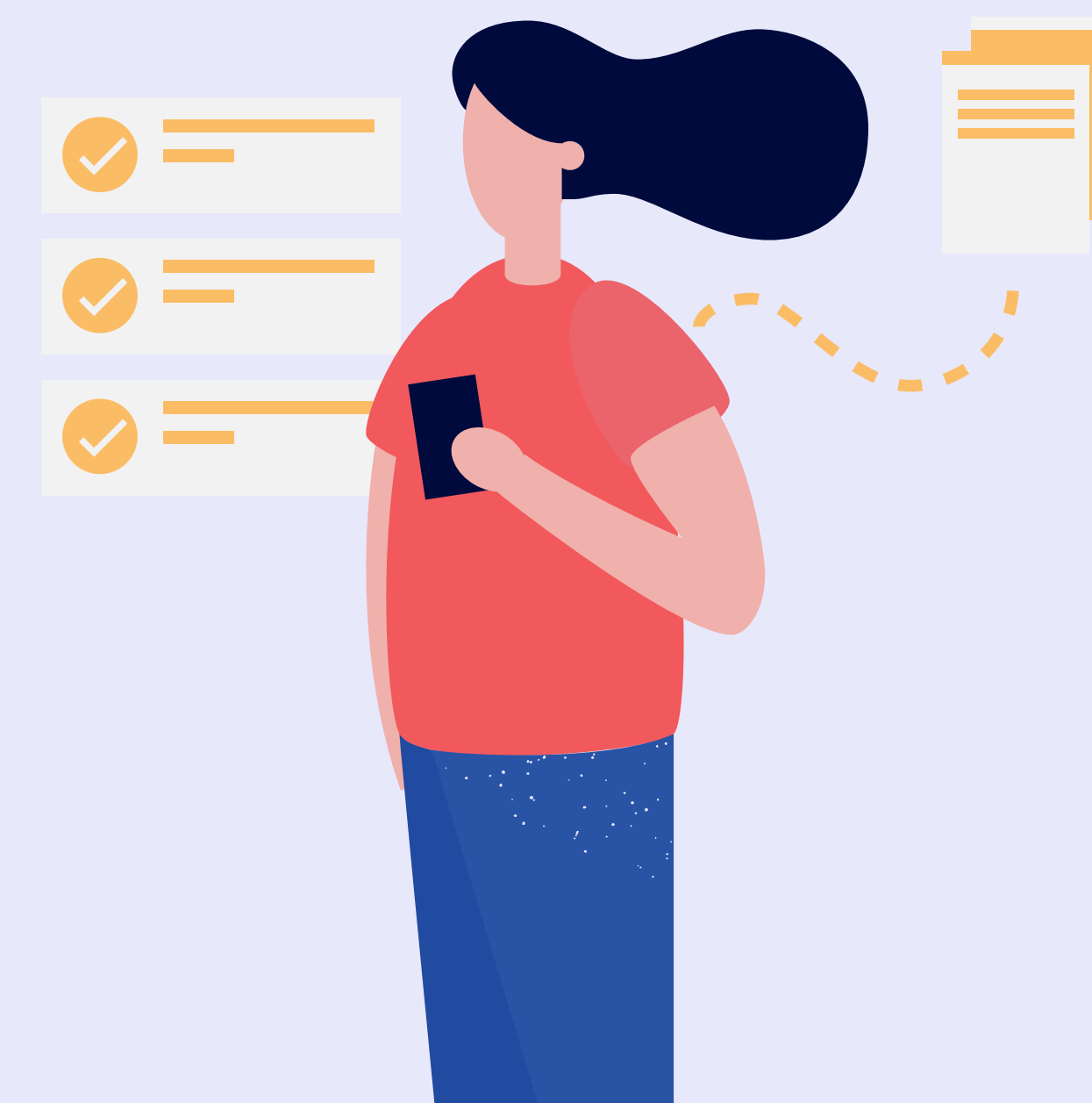
4. ¿QUÉ MEDIDAS RECOMIENDAN LAS DIRECTIVAS PARA SEGUIR AVANZANDO?

Las **cuotas** (42,8%), la **discriminación positiva** (41,3%), y la **formación en sesgos inconscientes** (39,3%) son las medidas que las encuestadas consideran más importantes para equilibrar la presencia de mujeres en puestos directivos. Su aplicación actual es del 4,3%, 6,2% y 13,9%.

Nos llama la atención que al factor “Iniciativas para generar un sentido de pertenencia”, aspecto que, en nuestra opinión y experiencia es fundamental para lograr avances reales, las encuestadas le han asignado solo un 8,3% de importancia y afirman que su organización lo aplica en un 24,3%. Consideramos esta respuesta es significativa para explicar el punto anterior sobre cultura. Es cada vez más habitual en las empresas organizar, por ejemplo “Jornadas de la Diversidad” con el fin de fomentar conocimiento, comprensión y empatía entre los distintos grupos internos. Pensamos que las encuestadas han contestado refiriéndose a ese tipo de iniciativas.

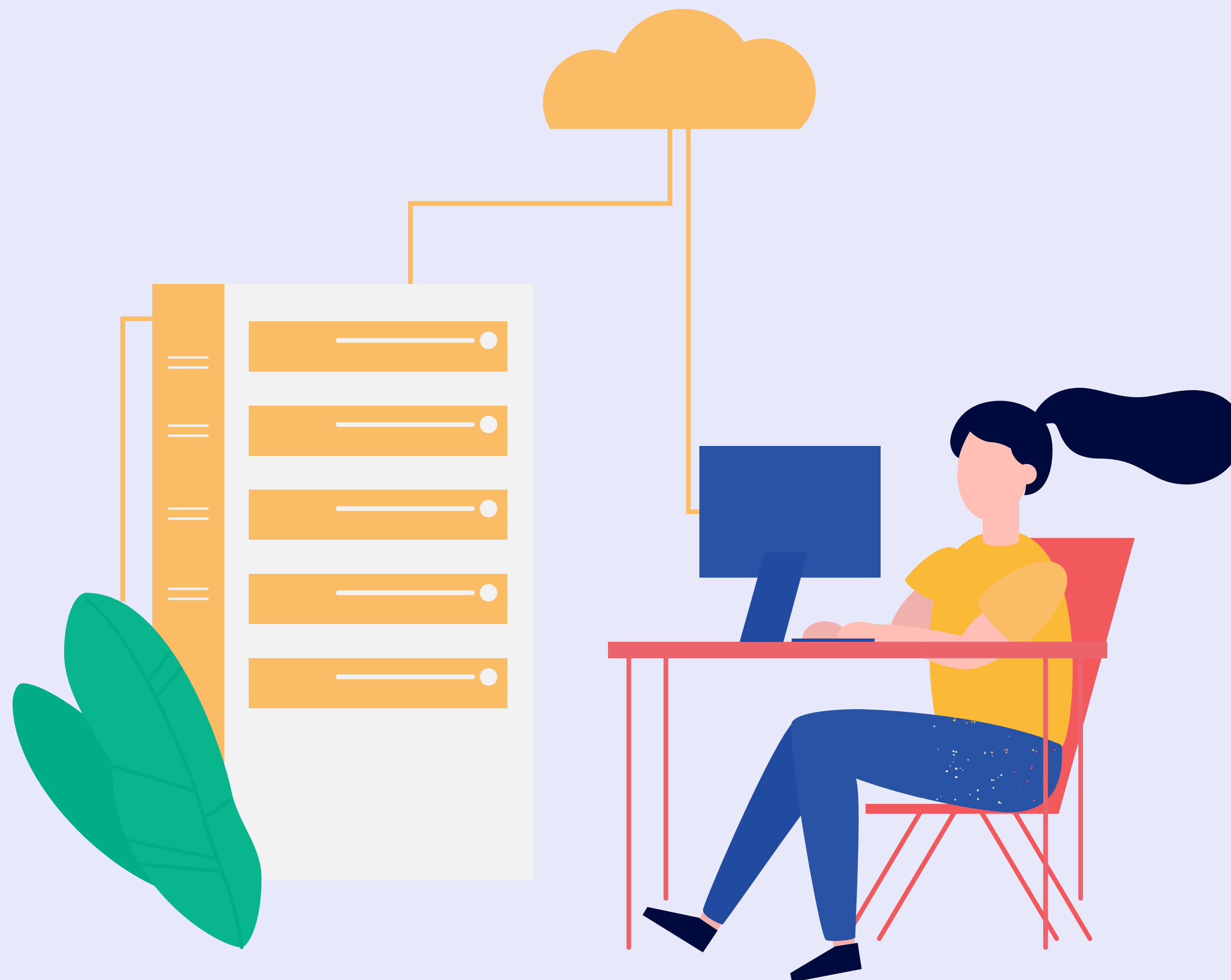
Siendo esas iniciativas interesantes, la **generación de un sentido de pertenencia** va mucho más allá y **es el aspecto que marca la diferencia entre cumplir con los porcentajes de diversidad o lograr capitalizar esa diversidad en beneficio de la organización**. Se trata de transformar, paulatinamente, los comportamientos individuales y grupales con el fin de que todas las personas se sientan parte de la compañía. Sin embargo, lograr esa pertenencia es un reto. Implica, no solo incluir en el nuevo escenario a quienes venían siendo minoría, sino sumar a aquellos

que han sido durante mucho tiempo la mayoría dominante —o que siguen siendo en muchos casos— para que aporten en el nuevo contexto y quieran ser parte del mismo. Precisamente por la complejidad de este reto es tan importante la figura del/la CEO que se citaba en el punto anterior. Recursos Humanos no puede “mover el barco” sin su apoyo. Los cambios profundos exigen comprensión mutua y espacios de diálogo abierto y respetuoso para arraigar.



5. LA COVID-19, PRUEBA DE FUEGO PARA EL TELETRABAJO

Siete de cada diez consultadas han **teletrabajado** durante la crisis del Covid-19. En el **76,4%** de los casos **su empresa ha sabido adaptarse** a la reorganización de la situación familiar y hábitos de trabajo que la situación requería. El **43,5%** piensa que **el aprendizaje hecho por su empresa en este periodo cambiará completamente sus modos de trabajar**. El **42,5%** cree que **esta etapa traerá algunos cambios**; el **7,8%** ya **disponía de trabajo flexible**, y sólo el 6,2% considera que volverán al 'presencialismo'. A la espera de ver el resultado final y la velocidad a la que puedan ir levantándose las restricciones y medidas de precaución de contagios, sí es ya indudable que todas las empresas han experimentado, en pocos meses, fórmulas que parecían impensables. La necesidad actual de tener planificados distintos escenarios para seguir funcionando en caso de un posible rebrote, hace improbable que el teletrabajo no haya venido para quedarse. Las modalidades, tiempos de dedicación-desconexión y los nuevos modos de generar resultados y un espíritu común, son los aspectos que ahora están tomando forma. Una demanda clásica para el equilibrio vida privada/familiar-vida profesional que podría dar un paso de gigante, fruto del complicado momento que estamos viviendo como civilización.



09

Ficha técnica



DETALLES

- La quinta oleada de Esade Gender Monitor se ha elaborado a partir de una encuesta de 41 preguntas en soporte Qualtrics, con opción múltiple, realizada entre los días 1 y 31 de mayo de 2020.
- La muestra elegida ha sido el colectivo de alumnas del Proyecto Promociona, Programa Ejecutivo para la alta dirección impulsada por el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad y coordinado por la CEOE y del que Esade es partner académico. Este colectivo se compone de más de 800 profesionales, de las que 293 han contestado la presente encuesta. Todas ellas disponen de más de 15 años de experiencia profesional, cuentan con un nivel mínimo de inglés intermedio y están en vías de promoción profesional.
- Tomando como universo el número de mujeres puestos de dirección de pequeña empresa, departamento o sucursal y dirección de empresa grande o mediana en España 2019 (un 4,9% de la población femenina ocupada, 431.000), el grado de confianza para la muestra utilizada es de un 96%, con margen de error de $\pm 6\%$.

AUTORAS

Eugenia Bieto,
Profesora y directora de Esade Women Initiative.

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