

Una manera de hacer Europa

Un minuto para la Igualdad

RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS COMUNITARIOS

Fecha: 28 de febrero de 2019

Publicación del ESADE Gender Monitor 2018 – Equilibrio de género en las empresas

El pasado 29 de enero se publicó la tercera edición del Gender Monitor 2018 elaborado por ESADE (Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas). Este estudio presenta un análisis que ha contado con la consulta a más de 500 directivas en relación con las políticas de igualdad de sus compañías. El número de directivas que percibe barreras de género en su empresa aumenta entre la segunda y la tercera oleada del 'ESADE Gender Monitor'.



Los datos indican que ha habido un incremento en la proporción de aquellas directivas que perciben desigualdad salarial (pasa del 33,51% al 40,82% en 2018), de las que ven un retroceso en el reconocimiento de sus tareas (del 26,18% al 34,01%) y de las que detectan dificultades para la conciliación con la vida laboral y personal (pasa del 27,23% al 46,26% en 2018). Entre los principales obstáculos que se encuentran las mujeres para promocionar a puestos de mayor responsabilidad según el 45,98% de encuestadas son la dificultad para conciliar y el hecho de no identificarse con los valores de la alta dirección supone el principal freno.

En relación con el porcentaje de directivas consultadas que afirma que la alta dirección está implicada de forma directa en las políticas de igualdad de género ha habido un descenso el 41,05% al 34,25% en el último año y, pese a que el 54,44% de ellas cree que el equilibrio de género forma parte de la estrategia de su compañía, un 63,41% opina que éste no supone una prioridad para la organización. Profundizando en las razones de esta circunstancia, el 26,83% de ellas piensa que su compañía no apuesta por las medidas de igualdad porque sus responsables no tienen evidencia de los resultados (26,83%), y el 25,61% supone que la empresa no lo hace porque percibe complejidad en la aplicación de estas políticas.

En cuanto a los motivos para apostar por el equilibrio de género, el 18,18% de las directivas afirma que su organización las implementa para hacer crecer la productividad de la plantilla, y el 16,36% considera que lo hace para incrementar la ventaja competitiva de la compañía. El volumen de aquellas que cree que sus empresas perciben este tema como “una moda” o “un problema para las mujeres” disminuye del 64,84% al 36,42% en tres años.

Los horarios flexibles vuelven a ser la medida más empleada por las empresas españolas para promover el equilibrio de género en la alta dirección, siendo un 48,55% de ellas las que afirman que su compañía los practica, seguida de la formación en habilidades directivas (43,35%).

En lo que se refiere a redes informales de apoyo, el 75,35% de las consultadas afirma que son importantes para el desarrollo de su carrera profesional, aunque el 62,86% reconoce que no puede dedicarle el tiempo que le gustaría. Entre las relaciones que cuidan más, destacan las que establecen con personas ajenas a su empresa, pero bien conectadas con el mundo de los negocios (58,33%); con mujeres directivas en situaciones similares a la suya (57,69%); con compañeros de trabajo (56,41%) y, en menor medida, con jefes o personas influyentes en su organización (42,95%). Un 6,86% de ellas no fomenta estos contactos por considerarlos artificiales e incómodos.

En el informe de este año, se ha preguntado a las directivas sobre cuáles son los actores que creen que más contribuyen al equilibrio de género en la sociedad. En su opinión, las asociaciones de mujeres profesionales (a las que pertenece un 58,62% de las consultadas) son las que más aportan con un 7,05 sobre 10, aunque echan de menos una visión estratégica de sus objetivos. Las consideran más eficaces que los organismos internacionales (6,09 sobre 10), los movimientos ciudadanos (5,88 sobre 10), el gobierno nacional (5,71 sobre 10) o el tercer sector (5,52). La empresa privada puntúa un 5 sobre 10. A los sindicatos les dan un suspenso con un 4,09 sobre 10.

Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<http://itemsweb.esade.edu/wi/Prensa/ESADEGenderMonitor2018.pdf>