

# Las empresas vuelven a relajarse en materia de igualdad de género

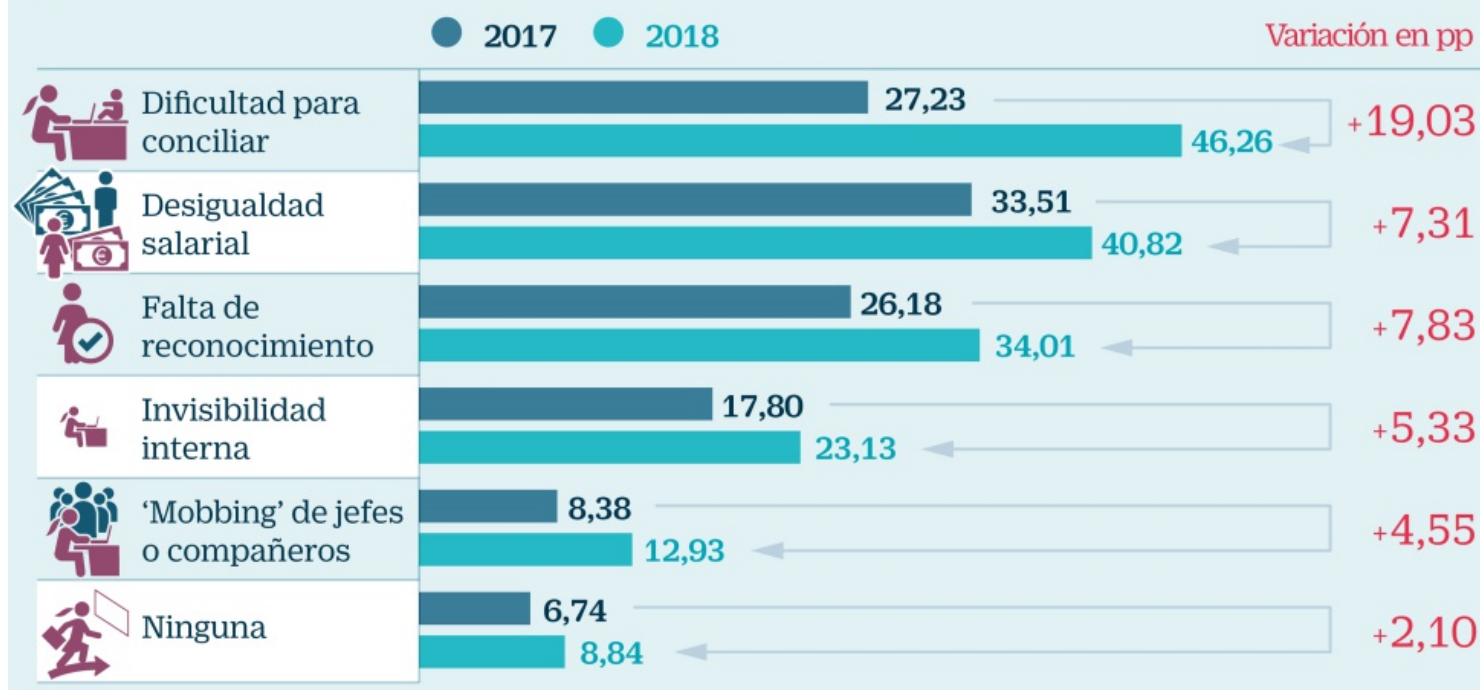
Aumenta la proporción de directivas que percibe estas barreras en su trabajo, hasta llegar al 46%

Pablo Sempere

## Las ejecutivas perciben más barreras de género que hace un año

Encuesta realizada por Esade a más de 500 directivas en relación a las políticas de igualdad de sus compañías

¿Has encontrado barreras por el hecho de ser mujer? En % de respuestas afirmativas



30 de enero de 2019

El 8 de marzo se acerca en lo que promete volver a ser una jornada histórica en materia de igualdad de género. Sin embargo, las consecuencias de este movimiento, que vio su máximo exponente en la huelga feminista del pasado año, se reparten de forma desigual entre las diferentes capas y sectores de la sociedad. En la empresa y el trabajo, por ejemplo, el impacto a mejor ha sido sustancialmente más bajo que en entornos como la familia o la sociedad en general. Es lo que se extrae de la tercera oleada del *Esade Gender Monitor*, un estudio que analiza las políticas de igualdad que se implementan en lo más profundo de las organizaciones y su impacto, en esta ocasión negativo.

Como primeras pinceladas, la proporción de directivas que advierte barreras de género en sus empresas aumenta respecto al pasado año en cinco de los frentes más importantes en materia de igualdad. El porcentaje de ejecutivas que ve más difícil la conciliación entre vida personal y profesional pasa del 27% al 46%, la cifra de mujeres que advierte una mayor brecha salarial sube del 33,5% al 41% y el porcentaje que dice sufrir una falta de reconocimiento asciende del 26% al 34%. A esto se le añade una mayor invisibilidad para la promoción interna (del 18% al 23%) y el padecimiento de *mobbing* por parte de jefes o compañeros varones (del 8% al 13%).

“Es llamativo que en un año haya subido la percepción de todas estas barreras”, reconoce Patricia Cauqui, profesora de Esade y coordinadora del informe, quien se atreve a señalar algunas de las razones que explican este

bajón. En primer lugar, “el peligro de conformarse con alguna medida”. Es cierto que más de la mitad de las empresas españolas cuenta en su plan estratégico con alguna política para fomentar el equilibrio de género, siendo la implementación de los horarios flexibles y la formación en habilidades directivas las más frecuentes. También lo es, aunque la proporción de géneros sea mínima, que el 77% de las compañías sienta a alguna mujer en su comité de dirección.

El problema, prosigue Cauqui, es afrontar esto de forma aislada. “El peligro de contar con alguna medida pero no con un plan claro, o con alguna mujer pero no con las suficientes, es caer en la autocomplacencia de estar ya en el camino y en la ceguera de no ver que ese camino puede ser eterno y contraproducente”.

También falta, asegura la docente, una implicación real por parte de la alta dirección, que ha visto caer sus tasas de complicidad con esta problemática en más de siete puntos en solo un ejercicio, pasando del 34% al 41% actual. Las razones que las 500 directivas encuestadas esgrimen como motivo no son más halagüeñas. El 63% afirma que estas medidas no se entienden como una prioridad para la organización, el 32% dice que no suponen un reto para la alta dirección, el 26% alega una falta de evidencia en los resultados y el 18% se decanta por los altos costes que supone implementarlas.

Otro de los puntos vitales para revertir la situación es empezar a dar más peso a las bajas de paternidad, ya que es ahí donde “se construye la mayor parte de la brecha de género, porque de forma genérica el hombre sigue avanzando mientras que la mujer hace un parón profesional”, continúa Cauqui. En este sentido, medidas como la instauración de un permiso de paternidad y maternidad de al menos cuatro meses retribuidos que ha lanzado la UE pueden ayudar a allanar el camino.

Sería importante también una mayor implicación por parte de las compañías, y que esta se hiciese palpable más allá del departamento de recursos humanos, que sigue siendo el que más peso tiene a la hora de lanzar estas medidas, en un 49% de los casos. Con estas cifras contrasta la poca participación de capas clave de las organizaciones, como el comité de dirección (11,7%) o el consejero delegado o principal directivo de la compañía (22,3%).

Donde sí se aprecian brotes verdes es en el papel que asumen los hombres, algo a resaltar en opinión de Cauqui. Las directivas creen que sus compañeros varones están en parte (60,9%), o en su totalidad (14,9%), comprometidos con el equilibrio de género. Solo el 6,9% de las consultadas no encuentra compromiso entre sus compañeros y el 17% reconoce no saber su postura.

## **El papel del 8M**

En esta ocasión, el estudio de la escuela de negocios ha reservado un capítulo para analizar el papel del 8M. Para las directivas consultadas, el movimiento ha tenido un impacto positivo (58,2%) pero no el suficiente para producir cambios (44,7%). Además, un 10% de las ejecutivas opina que ha sido contraproducente para el mensaje que reivindicaba. A pesar del impacto mayoritariamente positivo, las consecuencias son desiguales, y aún tienen margen de mejora en el entorno laboral. Las encuestadas cifran en 3,7 sobre 10 la huella beneficiosa en sus propias empresas, en un 4,1 la valoración entre sus propios compañeros de trabajo y en un 4,5 el impacto en el entorno empresarial general.