

Por qué ‘alto cargo’ se sigue escribiendo en masculino

El 96% de las profesionales españolas defiende, en una encuesta de Hays, las políticas de flexibilidad

El 25% admite que la maternidad le ha perjudicado

Paz Álvarez

24 de octubre de 2018

A pesar de que la mitad de las empresas en España reconoce tener políticas de diversidad e inclusión laboral, nueve de cada diez cree que no está cumpliendo con sus objetivos. De hecho, la brecha de género sigue siendo un problema en el mercado laboral español: en los últimos dos años al menos un 34% de las mujeres se ha sentido discriminada durante un proceso de selección, un dato que solo asegura el 10% de los hombres.

El dato se extrae de la encuesta sobre diversidad e inclusión en el trabajo 2018, realizada por la consultora de reclutamiento y de recursos humanos Hays a más de 2.500 profesionales, con el objetivo de impulsar estos aspectos en las organizaciones. El estudio revela que predominan los altos cargos varones (el 83% de los máximos responsables son hombres) y, además, ha disminuido el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección principalmente relacionados con la diversidad por cuestión de sexo y edad. También destaca el hecho de que, según el estudio, sólo una de cada 10 mujeres quiera llegar a ser directora general, frente al 26% de los hombres. En efecto, el 48% de las mujeres encuestadas reconoce que es en una posición de dirección funcional dónde encontrarían su éxito profesional.

La encuesta revela que en el último año se ha avanzado mucho en materia de género dentro de las organizaciones, de ahí que casi seis de cada 10 compañías pongan el foco en esta causa. Sin embargo, esto ha tenido dos efectos contrapuestos: las mujeres han mejorado su percepción de oportunidades de carrera y de remuneración, pero a la vez ha empeorado la impresión de los hombres. Esto es, menos varones piensan que se encuentran al mismo nivel que sus compañeras de trabajo.

De las opiniones de los encuestados se desprende que existe una falta de modelos directivos femeninos que puedan impulsar la ambición de las profesionales en España. “Es necesario revertir la falta de referentes femeninos en posiciones de alta dirección en las empresas españolas, para que las profesionales puedan contar con un modelo en el que reflejarse”, explica Noelia de Lucas, directora de ventas de Hays en España.

En paralelo, el informe advierte de que casi la totalidad de las profesionales españolas (96%) cree importante contar con políticas de flexibilidad en su empresa, y el 25% admite que no ha podido progresar laboralmente debido a la baja por maternidad.

La diversidad por cuestión de edad es otra de las asignaturas pendientes. Tan solo un 29% de las compañías considera diversidad por cuestión de edad como una causa prioritaria en su empresa, a pesar de que la discriminación que los trabajadores de más de 45 años sufren es de las más acusadas. Sirva de ejemplo que el 70% de ellos siente que sus oportunidades de ser contratado son menores frente a otros candidatos más jóvenes.

Este fenómeno comporta dos consecuencias. Por un lado, las empresas no aplican políticas de nuevo empleo para mayores de 45 años, pese a admitir que estas personas aportan diversidad y experiencia a los equipos de los que forman parte. Y por otro, que la convivencia de tres generaciones en un mismo puesto de trabajo sin políticas de cohesión al respecto impide la gestión adecuada del talento en las organizaciones.

Existe una clara discrepancia entre las opiniones de los empleadores y de los empleados. Tal y como muestran los datos del estudio, hay una clara discordancia entre las percepciones de las empresas y de los trabajadores: mientras más de la mitad de las compañías afirma que está trabajando para eliminar la discriminación en sus procesos de selección y su plantilla, casi la mitad de los trabajadores cree que no se llevan a cabo este tipo de proyectos.

“Es necesaria una mejor comunicación de las políticas de diversidad e inclusión para que tanto las empresas como la plantilla trabajen alineados en un mismo objetivo. Solo así se conseguirá un lugar de trabajo equitativo, inclusivo y diverso”, afirma De Lucas.