

Las directivas se quejan de que las empresas favorecen a los hombres

Trato de favor a los hombres, desigualdad salarial y dificultades para conciliar

Paz Álvarez
29-09-2016

Todavía queda un trecho para que las mujeres se sientan plenamente integradas en el mundo de la empresa. A pesar de que se ha avanzado, los puestos de mando de las compañías españolas siguen estando en mano de los hombres. Por ejemplo, en las empresas cotizadas, el 40,7% de las plantillas está formada por mujeres, pero solo ocupan el 12,8% de los cargos en la alta dirección. En los últimos años la mejora más destacada en cuanto a igualdad se ha producido en los consejos de administración, órganos sobre los que existe la recomendación, por parte de la CNMV, de que en 2010 el 30% de los asientos los ocupen mujeres.

Sirva como dato que en 2013 las mujeres ocupaban solo el 10,56% de los puestos de los órganos de administración de los grupos cotizados y en 2015 su presencia ya alcanzaba el 15,79%. La inmensa mayoría de ellas son consejeras independientes o dominicales (representan a los accionistas de referencia) y hay muy poca presencia femenina en puestos de mando reales: de las 192 consejeras que había al finalizar el pasado ejercicio solo nueve tenían el cargo de ejecutivas.

Es por ello, que el 71,1% de las directivas cree que las empresas ofrecen un trato desigual a favor de sus compañeros varones para ascender a puestos de alta responsabilidad, según los resultados de la primera oleada de Esade Gender Monitor sobre Equilibrio de Género en la Empresa Española, que ayer presentó la citada escuela de negocios en Madrid.

El estudio, resultado de encuestas a 150 directivas sobre las políticas de igualdad de sus compañías y sobre los principales obstáculos que se han encontrado a lo largo de su carrera profesional, pone de manifiesto que el 40,6% considera que la principal barrera ha sido la desigualdad salarial, seguida de la dificultad para conciliar (24,2%).

“Aunque en otros estudios el principal freno para las mujeres es la conciliación, en este caso es el segundo, ya que el colectivo consultado tiene una edad media de 40 años y ha pasado las etapas más exigentes en cuanto a horarios de maternidad”, explica Patricia Cauqui, profesora de Esade Business & Law School y responsable del citado estudio, que se enmarca dentro de la plataforma de las Naciones Unidas HeforShe. Además, “son mujeres con un alto nivel de educación y una clara ambición de seguir progresando, circunstancia que lleva a pensar que han elegido parejas dispuestas a apoyarlas en sus decisiones”, prosigue esta experta.

Más de la mitad de las consultadas (un 53,8%) cree que, para sus empresas, la conciliación es un “problema que tienen las mujeres”, frente al 35,1% que piensa que sus organizaciones la ven como una medida para generar una mayor productividad. Entre las recomendaciones que efectúan las directivas consultadas, un 51,64% considera que el equilibrio de género en la empresa pasa por que esta implante políticas internas, un porcentaje bastante superior al del 34% del colectivo que opina que es más una cuestión de autoconfianza, o el del 14,3%, que cree que tiene que pasar por un sistema de cuotas femeninas. Sin embargo, muchas de las encuestadas piensan que cuando se plantea en su compañía el equilibrio de género, este es un asunto “cosmético” (53,85%) o “una moda” (35,16%).

El ejemplo de los hogares

El estudio de Esade Gender Monitor también ha preguntado a las encuestadas sobre la situación de la mujer directiva en relación a las responsabilidades que se han de desempeñar dentro del hogar.

En este sentido, del 87,1% que afirma tener una relación de pareja, destaca que un 66,6% dice compartir estas tareas con ella e incluso, dejarlas a su cargo en un 4,4 % de los casos.

El 28,9% de las consultadas, sin embargo, reconoce en la encuesta que las tareas domésticas así como el cuidado de la familia, tengan o no ayuda externa, recaen principalmente en ellas mismas.

Por último, y en relación a la toma de decisiones, casi el 83% de las directivas encuestadas se siente total o muy respaldada por su pareja en el momento de tomar decisiones, volumen que demuestra, según afirma la profesora de Esade Patricia Cauqui, que “ha habido 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”.

No obstante, y preguntadas por si sus compañías son realmente sensibles a la necesidad del equilibrio de género en la alta dirección y si tienen puestas medidas en marcha para lograrlo, solo el 16,5% de las consultadas contestó que “mucho” y el 18,7%, “bastante”.

En cuanto a las áreas o personas implicadas en las empresas en medidas de mejora de equilibrio del género, un 26,6% reconoce que, en su caso, es el puesto de máxima responsabilidad quien las lidera junto con el comité de dirección; y un 7,7% adicional afirma que en su compañía se ha creado un equipo interno específico para esta materia que reporta a la dirección. Según la profesora de Esade, “estos datos revelan que más de un tercio de las empresas ya afronta el equilibrio de género como un punto estratégico para el negocio”.

El 86% de las directivas consultadas para el estudio considera que la clave para ascender está en el *networking*, tanto con hombres como con mujeres bien conectados con el mundo de los negocios. El 14% apuesta por emplear otras herramientas para escalar dentro de la empresa, como el *mentoring*, el *networking* exclusivo entre mujeres, y también por la formación.