

La presencia de mujeres en los órganos de dirección es inferior al 25% en el 51% de las empresas

El Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, ha presentado hoy la primera edición del "Observatorio Adecco de Igualdad". Un informe que pretende, de forma periódica, tomar el pulso a la situación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia de empleo y condiciones de trabajo en nuestro país

La igualdad de género es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por Naciones Unidas. En 2007 vio la luz la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y aunque se ha avanzado mucho en estos doce años, en la actualidad sigue habiendo aún importantes desigualdades entre ambos sexos en los lugares de trabajo y fuera de ellos.

Si se atiende a los datos, el 58% del paro registrado en España corresponde a las mujeres, y la diferencia salarial media entre hombres y mujeres en España es de 5.941 euros al año. Esto unido al escaso alcance de las medidas de conciliación y muchas de las manifestaciones sexistas que aún abundan en los hábitos y costumbres (familiares, en campañas de publicidad, deporte, hábitos sociales, medidas de promoción y acceso en el entorno laboral, etc.) demuestran que se está lejos de conseguir una igualdad efectiva.

Y son muchos más los datos objetivos que avalan esta discriminación. Entre otras muchas manifestaciones, la presencia de la mujer en los órganos de dirección de las empresas está por encima del 25% exclusivamente en las áreas de recursos Humanos y Financiera. En Julio de 2019, en España las mujeres solo ocupaban el 23% de los consejos. Una cifra aún muy lejana para cumplir la recomendación del Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores. El consejo indica contar con al menos un 30% de consejeras para 2020.

El mercado laboral actual se conforma por un 51% de mujeres y un 49% de hombres. Sin embargo, sólo el 19% de los proyectos de emprendimiento son abordados por ellas, frente al 81% que realizan los hombres. El 62% de ellas lo crean en solitario, frente sólo al 26% de hombres, que suelen acompañarse de otros socios.

Y si se pone el foco en la educación, las mujeres obtienen mejores resultados en la universidad, pero acceden a puestos de trabajo menos estables. Más de la mitad de los estudiantes universitarios son mujeres (55%). Dejando momentáneamente de lado la brecha salarial antes mencionada, sólo el 46% de las mujeres universitarias tiene un contrato indefinido a los cuatro años de graduarse, frente al 60% de los hombres.

Ante este panorama, y con la necesidad de poner el foco en una desigualdad que no hace bien a la sociedad, el Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, ha presentado hoy la primera edición del "Observatorio Adecco de Igualdad". Un informe que pretende,

de forma periódica, tomar el pulso a la situación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia de empleo y condiciones de trabajo en nuestro país.

La apertura ha corrido a cargo de Javier Blasco, director del Adecco Group Institute, quien ha destacado que “sigue siendo minoritaria la presencia de mujeres en órganos directivos, incluso entre los mandos intermedios, pero no es la única práctica en la que hay que hacer mejoras”.

A continuación, Eva María Blázquez Agudo, viceconsejera de Empleo de la Comunidad de Madrid, ha hablado sobre la discriminación intersectorial, sobre el trabajo decente y sostenible con perspectiva de género, edad y discapacidad. En palabras de la viceconsejera “si las mujeres tenemos ya diferencias desiguales en el mercado laboral (brecha salarial, etc.), cuando añadimos algunos elementos más como la edad o la discapacidad, la desigualdad es aún mayor. Por ejemplo, en el caso de mujeres discapacitadas, existen incentivos potentes para su contratación y aun así son contratados en mayor medida, los hombres con discapacidad que las mujeres”.

Blázquez también ha subrayado que “las mujeres de más de 50 años tienen, además de una brecha salarial, una brecha interprestacional debido al tipo de trabajo que han realizado y los sectores donde han desempeñado su función, además del rol de cuidados dentro del ámbito familiar.”

Carmen Mancheño Potenciano, coordinadora de la Secretaría de Salud Laboral de Comisiones Obreras Madrid, ha presentado el capítulo del Observatorio Adecco de Igualdad que hace referencia al género y Salud Laboral donde la principal conclusión es que “la exposición a factores psicosociales en el trabajo es un problema de gran magnitud, que se comportan con una marcada desigualdad de género. Las mujeres realizan, con mayor frecuencia que los hombres, trabajos en los cuales a menudo los métodos de trabajo y el diseño de tareas convierten la realización del trabajo en tareas rápidas, repetitivas”.

“También destacan las diferencias entre hombres y mujeres en la exposición a la doble presencia. Las mujeres se responsabilizan y llevan a cabo la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo cual implica, por una parte, una doble carga de trabajo, y por otra, que son las que sufren en la mayoría de los casos las exigencias simultáneas de los dos ámbitos.” Y, además, señala Leguina, “la legislación en prevención no protege de manera específica a la mujer, salvo en el momento del embarazo y la lactancia”.

Por último, la coordinadora de la Secretaría de Salud Laboral de Comisiones Obreras Madrid y coautora del informe ha señalado que “las manifestaciones más frecuentes de violencia de género en el ámbito laboral son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Uno de los principales problemas que rodean al acoso sexual es su falta de visibilidad social, existe un entorno social que tiende a negar el acoso sexual y que lo oculta, y que solo lo reconoce en sus situaciones más graves, y que, incluso justifica y ‘normaliza’ estas conductas en sus manifestaciones menos graves”.

Y un último apunte de Mancheño ha sido que “hay que tener cuidado con que tras la pandemia el teletrabajo no sea una trampa para la mujer: que nos quedemos trabajando en casa y además nos

encarguemos de todas las cargas familiares”.

A modo de cierre, María José Leguina Leguina, directora del Departamento Laboral de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), ha analizado los avances sobre el papel de la mujer en un sector infrarrepresentado como la construcción y ha destacado que “solo el 9% de los trabajadores de este sector son mujeres. Para cambiar esta tendencia, se ha fomentado la formación de mujeres para su incorporación al sector. En el año 2019 se formaron a 6.581 mujeres, un 18% más que en 2018, representando un 7,2% de las personas formadas en 2019 (en 2018, el porcentaje de mujeres frente a hombres fue del 6,8 %)”.

Para la realización del informe se han recogido los resultados de una primera encuesta a más de 20.000 empresas de nuestro país sobre los principales aspectos que permitan tener una fotografía nítida de la situación de la igualdad en las empresas. Por otro lado, se ha invitado a participar en el “I Observatorio Adecco de Igualdad” a ocho mujeres, profesionales de diversos ámbitos, para que den su visión sobre aspectos varios que caracterizan las diversas manifestaciones de la desigualdad.

En esta primera edición del Observatorio, se aborda la discriminación desde las perspectivas de género, edad y discapacidad; los interrogantes que aún se plantean las empresas en materia de Planes de Igualdad; la situación de estos Planes en la realidad práctica que se conocen en el tejido empresarial; los avances sobre el papel de la mujer en un sector infrarrepresentado como la construcción; la necesaria transformación de los hábitos y creencias que subyacen a la desigualdad y un estudio sobre género y Salud Laboral. Y se establece un marco sobre cómo la actual crisis sanitaria y económica afectará o no a la igualdad entre hombres y mujeres.

Igualdad tras la pandemia

En relación al momento presente y a si esta crisis del COVID-19 agrandará aun más la desigualdad entre sexos, algunas voces apuestan más por un antes y un después tras la crisis, que por una vuelta a la normalidad. Por ejemplo, desde la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y

Trabajo (Eurofound, 2020. Gender equality at work, European Working Conditions Survey) recuerdan que, a pesar de la atención prestada a las desigualdades de género en los mercados laborales, y de los esfuerzos realizados para atajarlas, la evolución sigue siendo lenta.

La ralentización del crecimiento económico ha incrementado el riesgo de que la igualdad de género pierda prioridad en la agenda de los Estados miembros y las partes interesadas, reduciendo la eficacia de las anteriores acciones y medidas.

Hace pocos días se ha conocido el informe de la Organización Internacional del Trabajo (The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work) donde las conclusiones son demoledoras.

- La recesión económica producida por el COVID-19 probablemente golpeará más a las mujeres, en sectores de mayor riesgo para las empresas y el empleo, como el alojamiento y la restauración; las actividades inmobiliarias, comerciales y administrativas; la fabricación y el comercio.

- Durante la pandemia, muchas mujeres en ocupaciones informales o con regulación deficiente, han continuado trabajando, poniendo su salud en peligro en situaciones donde las medidas de higiene, el autoaislamiento y el uso de máscaras u otros equipos de protección personal no eran opciones realistas.

- Ello también se ha acentuado en las condiciones de trabajo de las mujeres que trabajan en los servicios esenciales, como la salud y el trabajo social, donde el 70% del empleo lo ocupan mujeres.

- Algo parecido ha ocurrido en las tareas domésticas, donde durante la pandemia, se han multiplicado -normalmente a cargo de las mujeres- las horas de dedicación a menores de edad y personas dependientes, por el cierre de escuelas y guarderías, reducciones en los servicios públicos para personas con discapacidades y ancianos, y la falta de disponibilidad de trabajadores domésticos.

- Informes de muchos países sugieren que, con el confinamiento, la incidencia de la violencia doméstica ha aumentado desde el brote de COVID-19. Las dificultades económicas en los hogares, la ansiedad por el futuro y la desconexión de las redes de apoyo también tienen el potencial de exacerbar cualquier factor subyacente.

Por ello, la pandemia ha traído un claro recordatorio de que el techo de cristal se mantiene firmemente en su lugar. Existe un techo de cristal en muchas profesiones y actividades que se fundamenta en los problemas existentes para conciliar la vida personal y la profesional.

La vuelta a la normalidad debe llevar a repensar las políticas de igualdad, ya que, retomado e incluso acentuado, el proceso de robotización y transformación digital, se debe ser consciente de que los empleos dominados por las mujeres son los más vulnerables ante la automatización, -entre otros factores- por el sesgo inconsciente de la Inteligencia Artificial.

Las barreras establecidas desde hace mucho tiempo habitualmente dificultan la transición de las mujeres. Tienen menos tiempo para volver a capacitarse o buscar empleo porque pasan mucho más tiempo que los hombres en trabajos de cuidado no remunerados.

Por ello, Javier Blasco, director del Adecco Group Institute señala que “permitir a las mujeres ascender en la escala de habilidades podría prepararlas para trabajos mejor pagados y más oportunidades económicas. Asistimos a un cambio de ciclo donde son esenciales los programas de upskilling y reskilling a través de empresas y administraciones públicas, focalizados en el colectivo de mujeres y otros colectivos desfavorecidos y vulnerables”.

Este Observatorio Adecco de Igualdad busca contribuir a acercar el horizonte de la igualdad efectiva y la puesta en valor del talento, maximizando la participación de trabajadoras y trabajadores en este apasionante reto.

Encuesta de Igualdad del Observatorio Adecco

El Adecco Group Institute ha realizado una amplia encuesta entre más de 20.000 empresas del tejido productivo español representantes de los principales sectores y tamaños presentes en la economía. Varios han sido los temas abordados en materia de igualdad y empleo. En esta primera entrega algunas conclusiones dan luz sobre la situación real de las empresas españolas en relación a la igualdad.

La primera de ellas sigue siendo la falta de representación femenina en los comités directivos pues la presencia de mujeres en los órganos de dirección es inferior al 25% en el 51% de las empresas, y entre los mandos intermedios, inferior al 50% en el 70% de ellas.

Planes de Igualdad

Hace poco más de un año que nacía el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Entre la batería de medidas que recogía están: la ampliación y en parte equiparación de permisos por nacimiento y cuidado del menor, la obligación de registro de salarios para evitar la brecha de género, medidas en pro de la corresponsabilidad, derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada, ampliación del umbral de empresas obligadas a implantar un Plan de Igualdad y obligación de registro, así como modificaciones respecto del Diagnóstico previo al Plan, todo ello tanto para empresas privadas como para las Administraciones Públicas.

Atendiendo a la obligatoriedad de implementar un Plan de Igualdad, hay que definir en qué consiste. Se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Deben tener tres fases: la preparatoria de diagnóstico de situación, una segunda de negociación, y la última centrada en la determinación de los mecanismos de seguimiento y vigencia temporal del plan.

Desde marzo de 2020, un 41% del total de empresas de nuestro país tienen la obligación de tener un Plan de Igualdad. Ante esta situación las organizaciones se están anticipando y el 47% de las empresas encuestadas por Adecco afirma tener ya un Plan de igualdad, el 9% está en fase de negociación y el 25% está en fase de diagnóstico previo. Así, solo el 18% de las compañías encuestadas ni tienen plan ni está en la fase de negociación ni en el diagnóstico previo.

Más allá de una obligatoriedad, el disponer de un Plan de Igualdad en las empresas es un aspecto

positivo porque la inclusión de todos los talentos aumenta la competitividad de la empresa, así valorado por 8 de cada 10 consultados.

En todos los planes de igualdad aparece la acción de sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad, en primer lugar, por coherencia con el plan, y además, como vehículo para difundir su conocimiento.

Con respecto a estos planes de formación integral en materia de igualdad, solo en el 28% de los casos cuentan con este servicio para impartir formación a toda la plantilla o planes de formación específica a las áreas funcionales más relacionadas (Recursos Humanos, Asesoría Jurídica). En el 44% de los casos no se ha impartido formación con carácter general. En el resto, la formación se ha impartido de manera integral a toda la plantilla.

Corresponsabilidad para la igualdad

Como ya se mencionó, el ODS pone su acento en la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. En concreto, se recoge en sus metas que es preciso luchar frente a la violencia de género, el matrimonio infantil y la mutilación genital, el derecho a la salud reproductiva, el acceso a los recursos o el fomento del empoderamiento. En el ámbito que aquí compete, se propone poner en valor el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado.

Como bien se conoce, el cuidado de los dependientes en el ámbito familiar es una tarea totalmente feminizada, que no se computa como aportación económica a la sociedad, aunque ahorre recursos sociales. En este contexto, poniendo el foco en el empleo, es precisa la profesionalización de dichos cuidados; y poniéndolo en las mujeres que compaginan las actividades de cuidados con las laborales, se reivindica la puesta en marcha de medidas adecuadas de corresponsabilidad.

En esta área de corresponsabilidad destacan acciones como la elaboración de planes de conciliación y corresponsabilidad, encuestas de clima y otras acciones como el establecimiento del teletrabajo, bolsa de horas, servicios dedicados (salas de lactancia, guarderías), etc.

Así, antes de la pandemia, en el 68% de las empresas existían sistemas de flexibilidad horaria, en el 21% programas de teletrabajo y sólo en 1 de cada 10 compañías existía un Plan de promoción de la corresponsabilidad con respecto a las cargas familiares.

Es más, en un 56% de las empresas los planes de carrera contemplan la posibilidad de periodos de ausencia por causas personales/familiares como permisos o excedencias por razones de filiación.

Pero cuando se pregunta a las empresas por el porcentaje de hombres que han pedido reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares este es inferior al 5% en el 81% de las empresas, e inferior al 25% -si se amplía el rango- en el 97% de las mismas.

Datos de contacto:

Adecco
914325630

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>