

El 34% de las empresas españolas cuenta con un plan integral para aumentar el número de mujeres directivas (-4,6 P.P.)

LHH Executive Search, la firma especializada en selección, consultoría y evaluación de directivos y ejecutivos, da continuidad a su análisis sobre las claves del liderazgo directivo en nuestro país en el V Barómetro LHH Executive Search sobre Liderazgo Directivo en España

Más de la mitad de los/las encuestados/as asegura que hay menos de un 30% de mujeres con cargos directivos en su empresa. El 31,73% señala que hay entre un 30% y 50%; y un 13,65% indica que hay más del 50%. Se observa en general una tendencia decreciente en el número de mujeres directivas con respecto a las olas anteriores.

2 de cada 3 encuestados afirman que su empresa no está implementando ninguna estrategia para aumentar el número de mujeres directivas (65,77%). Llama la atención que este porcentaje aumenta en 4 p.p. con respecto a abril de 2023 (61,15%). Por su parte, el 34,23% de las organizaciones declara que sí lo está haciendo, una cifra que desciende más de 4 p.p. respecto al año anterior.

En cuanto a las políticas para combatir la desigualdad laboral llevadas a cabo por las empresas españolas, la que más se está poniendo en práctica, a gran distancia del resto, es la igualdad salarial de género (63,08%); seguida del impulso al acceso laboral de jóvenes (33,85%); el fomento del acceso a personas con discapacidad (31,73%); y el desarrollo de cultura inclusiva para colectivos LGTBI (19,04%).

La mayoría de los directivos/as consultados señala la garantía de los modelos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral (47,31%) junto con la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad entre sexos (46,73%), como los objetivos más relevantes para la incorporación de las mujeres.

El 65% de los/las encuestados/as considera que alcanzar la igualdad de género puede tener un impacto positivo en su empresa (64,81%), frente al 35,19% que declara lo contrario.

La igualdad de género sigue siendo un desafío importante. Desde que en 2007 vio la luz la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se han logrado importantes avances, pero las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los espacios directivos, tal y como demuestran las cifras.

Con el objetivo de abordar, entre otras cuestiones, las causas y consecuencias de este fenómeno y analizar las medidas que se están implementando en las empresas españolas, LHH Executive Search, la firma del Grupo Adecco especializada en selección, consultoría y evaluación de directivos y ejecutivos, acaba de lanzar su "V Barómetro LHH Executive Search sobre Liderazgo Directivo en España".

El estudio recoge las respuestas de más de 500 directivos/as y managers para entender los retos a los que se enfrentan los/as líderes empresariales en la actualidad. En esta primera entrega, el documento se centra en la igualdad de género en los puestos directivos.

Una de las principales conclusiones que recoge el estudio es que tan solo el 34% de las empresas españolas cuenta actualmente con un plan para aumentar el número de mujeres directivas, una cifra que desciende más de 4 p.p. respecto al año anterior.

Sobre la equidad en los puestos directivos de trabajo, Rémi Diennet, Managing Director Spain de LHH Executive Search, señala que "la igualdad de género sigue siendo un desafío importante. A pesar de los avances, las mujeres aún enfrentan dificultades en cuanto a representación y equidad en los puestos directivos. Es fundamental un compromiso continuo para superar estos obstáculos y construir una organización justa e igualitaria".

Además, reflexiona sobre la necesidad de que en la actualidad las empresas adopten un enfoque responsable que vaya más allá de sus resultados de negocio: "En un entorno empresarial en constante evolución, el liderazgo no solo se mide por la capacidad de generar resultados, sino también por la habilidad para adaptarse a las necesidades de los trabajadores, fomentar un entorno de trabajo positivo y productivo y garantizar la responsabilidad social y medioambiental", expresa.

Menos mujeres directivas

Más de la mitad de los/las encuestados/as asegura que hay menos de un 30% de mujeres con cargos directivos en su empresa. El 31,73% señala que hay entre un 30% y 50%; y un 13,65% indica que hay más del 50%. En este sentido, se observa en general una tendencia decreciente en el número de mujeres directivas con respecto a las olas anteriores, ya que desciende el porcentaje de aquellas empresas que tienen más del 50% y sube el porcentaje de aquellas empresas que tienen hasta el 30%, según declaran sus trabajadores.

Por otro lado, 2 de cada 3 encuestados afirman que su empresa no está implementando ninguna estrategia para aumentar el número de mujeres directivas (65,77%). Llama la atención que este porcentaje aumenta en 4 p.p. con respecto a abril de 2023 (61,15%). Por su parte, el 34,23% de las organizaciones declara que sí lo está haciendo, una cifra que desciende más de 4 p.p. respecto al año anterior.

Los datos demuestran así que, a pesar de los avances conseguidos en los últimos años, la igualdad de género sigue siendo una asignatura pendiente en los ámbitos en los que se toman las decisiones laborales.

Son los/las encuestados/as de empresas de 35 a 44 años y los de mayor edad los que indican en mayor medida que entre el 5% y el 30% de los cargos directivos en su empresa son ocupados por mujeres. Por su parte, los más jóvenes señalan en mayor proporción que lo ocupan entre el 30% y el 75%.

Por otro lado, son los/las encuestados/as que trabajan en empresas de más de 250 empleados los que principalmente afirman que su empresa cuenta con un plan integral para aumentar el número de mujeres directivas.

¿Qué están haciendo las empresas?

En cuanto a las políticas para combatir la desigualdad laboral llevadas a cabo por las empresas españolas, la que más se está poniendo en práctica, a gran distancia del resto, es la igualdad salarial de género (63,08%); seguida del impulso al acceso laboral de jóvenes (33,85%); el fomento del acceso a personas con discapacidad (31,73%); y el desarrollo de cultura inclusiva para colectivos LGTBI (19,04%).

El número medio de políticas llevadas a cabo por las empresas en las que trabajan los líderes encuestados/as es de 1,58.

Los encuestados que trabajan en empresas de 10 a 49 empleados o de más de 250 empleados señalan, en mayor medida, que en su empresa existe igualdad salarial de género como política para combatir la desigualdad laboral. Además, las personas que trabajan en empresas de más de 250 empleados indican también en mayor porcentaje que en su empresa se fomenta el acceso a personas con discapacidad.

Qué objetivos priman

Preguntados por los objetivos que los directivos y directivas consideran más relevantes para la incorporación de mujeres en los cargos directivos, la mayoría señala la garantía de los modelos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral (47,31%) junto con la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad entre sexos (46,73%), como los más relevantes. En menor medida están la creación de un clima laboral integrador (33,85%); la eliminación de enfoques tradicionales (32,12%); y el desarrollo de planes de igualdad (27,88%).

En contraposición, los considerados menos relevantes son la incorporación de planes de ascenso para puestos que no cuentan con claras opciones de desarrollo (18,65%); y el impulso de cambios de movilidad horizontal y vertical (22,12%). Es decir, prima la necesidad de desarrollar ambientes laborales y personales donde impere el bienestar mental, la conciliación y la inclusión.

En este sentido, son las personas de más de 55 años quienes consideran, en mayor porcentaje, que el objetivo más relevante para la incorporación de mujeres a cargos de dirección es la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad entre sexos.

Por su parte, aquellos que trabajan en empresas de 250 a 1.000 empleados son los que, principalmente, piensan que para conseguir la incorporación de las mujeres en cargos de dirección se debería eliminar los enfoques tradicionales en el diseño de puestos de trabajo que supongan barreras de género.

Impacto de la igualdad de género en la empresa

El 65% de los/las encuestados/as considera que alcanzar la igualdad de género puede tener un impacto positivo en su empresa (64,81%), frente al 35,19% que declara lo contrario.

Al alcanzar una mayor igualdad, los/las encuestado/as creen que su empresa puede mejorar favoreciendo un mejor clima laboral (47,69%), potenciando su imagen corporativa (43,65%), contribuyendo a retener mejor talento (34,42%) y mejorando el rendimiento de los empleados o favoreciendo una mejor toma de decisiones (28,27% en cada caso).

Son las mujeres, los encuestados de 35 a 44 años y los que trabajan en empresas de más de 10 empleados, los que, principalmente, creen que alcanzar la igualdad de género puede tener un impacto positivo en su empresa.

Aquellos mayores de 55 años, en mayor medida, consideran que su empresa puede mejorar al favorecer un mejor clima laboral, mientras que los hombres, en mayor medida que las mujeres, consideran que favorecería la imagen corporativa.

Datos de contacto:

Pablo Parrilla
Trescom
691574217

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

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Madrid](#) [Recursos humanos](#) [Otros Servicios](#) [Consultoría](#) [Actualidad](#) [Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>