

Sube del 9% al 20% el porcentaje de empresas donde la presencia de mujeres en el órgano de dirección de la compañía es superior al 50%

El Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, ha presentado hoy la cátedra Adecco-Universidad Carlos III de Madrid sobre Empleo y Diversidad, y su tercera 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 marzo de 2007 vio la luz la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y aunque se ha avanzado mucho en estos quince años, en la actualidad sigue habiendo aún importantes desigualdades entre ambos sexos en los lugares de trabajo -y fuera de ellos-.

The Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, ha presentado virtualmente hoy la tercera 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 las empresas y las condiciones de trabajo en nuestro país y ver cómo ha evolucionado ésta en el último año.

Además, en este marco se ha presentado también la cátedra Adecco-Universidad Carlos III de Madrid sobre Empleo y Diversidad.

Esta cátedra tiene como objetivos el fomento de la investigación en temas relacionados con la Diversidad e Igualdad, así como con el Empleo y el Mercado de Trabajo. En ella se desarrollarán de forma conjunta proyectos y programas de investigación en materia de Empleo, Relaciones Laborales y Diversidad, procediendo a la difusión de los resultados obtenidos, así como a la organización y ejecución de actividades comunes relacionadas con la promoción y divulgación de los contenidos objeto de la cátedra.

Las actividades de la cátedra serán desarrolladas por el Adecco Group Institute y por el Departamento de Derecho Social e Internacional Privado de la Universidad Carlos III de Madrid.

Por otro lado, para la realización del Observatorio se han recogido los resultados de una nueva encuesta a más de 30.000 empresas de nuestro país sobre las principales materias de interés sobre igualdad y diversidad que permitan tener una fotografía nítida de la situación en las organizaciones a través de la opinión de sus responsables de Recursos Humanos y gerentes.

Además, el "III Observatorio Adecco de Igualdad" reúne dos interesantes estudios, uno sobre retos

normativos para la protección y evitación de la discriminación del talento senior, y el segundo sobre el abordaje de las políticas de empleo y la igualdad de género desde las mejores prácticas de Derecho comparado.

En palabras de Javier Blasco, director del Adecco Group Institute: “La igualdad debe ser una cultura, y para ello dependeremos más de cómo se facilite a las empresas este camino, que de los requisitos normativos. Deberíamos reflexionar sobre cómo ampliar, por la vía de la promoción y no de la obligación, el espectro de empresas con planes de igualdad y la implantación efectiva de los mismos”.

“Para impulsar el progreso y eliminar de manera efectiva los prejuicios inconscientes y la discriminación y promover la igualdad de género, necesitamos remodelar y reconstruir sistemas, políticas e instituciones. Y necesitamos más transparencia y responsabilidad”, destaca el director del Adecco Group Institute.

En esta tercera edición del Observatorio, se analiza la situación de los Planes de Igualdad en la empresa española y su realidad práctica, las conclusiones en materia de presencia de las mujeres en altos cargos públicos y privados, y se abordan los interrogantes sobre la flexibilidad y corresponsabilidad.

Mujeres en el poder

En nuestro país el debate en torno a la participación de las mujeres en los distintos ámbitos del poder se extiende a raíz de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual dedica especial atención al fomento del principio o composición equilibrada de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad.

Quince años después de su entrada en vigor sigue la controversia sobre si existe o no paridad en los espacios de toma de decisiones, tanto en el ámbito público como en el privado, sus consecuencias y las fórmulas que serían necesarias para cambiar esta situación (medidas de acción positiva, cuotas, etc.).

Hablar del poder de las mujeres es hablar de su participación en los procesos de toma de decisión, ya sean políticos o económicos, y se ve que en todos ellos la participación de mujeres y hombres es desigual. Hoy en pleno siglo XXI, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en todos los espacios de poder, tal y como demuestran las cifras. A esto hay que sumar el hecho de que según aumenta la remuneración, el prestigio y el verdadero poder, disminuye -exponencialmente- el número de mujeres.

Según esta tercera edición del Observatorio Adecco de Igualdad, sube (del 9% al 20%) el porcentaje de empresas donde la presencia de mujeres en el órgano de dirección de la empresa (comité de dirección o similar) es superior al 50%; siendo mayoritaria su presencia en las direcciones de Recursos Humanos (22%) y Financiera (20%). También sube la presencia de mujeres en los puestos de mandos intermedios, del 7% al 20%.

El disponer de un Plan de igualdad en las empresas es un aspecto positivo ya que ayuda a promover la igualdad de oportunidades de cara a alcanzar los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. En esta tercera encuesta del Adecco Group Institute se muestra cómo han subido al 52% las empresas donde no existe un Plan que garantice la igualdad en materia de promoción profesional y sólo un 11% prevé medidas de discriminación positiva.

Respecto a la brecha salarial hay optimismo, ya que suben 1 punto porcentual, del 71% al 72%, las empresas que tienen implantado el registro salarial que dispone la normativa de igualdad. En cambio, sólo el 10% cuenta además con una herramienta informática específica para su análisis, un punto porcentual menos que el año anterior (11%).

Con todo, las cifras de brecha salarial (11,9%) son mejores que la media de la Eurozona (15%), estando en peor situación países como Francia (16,5%), Alemania (20%), Reino Unido (19,8%) y Holanda (14,6%), y España se encuentra a la par de los países nórdicos.

¿Son discriminadas las mujeres por existir criterios de fuerza física? La robotización y la digitalización deberían acabar con las barreras de discriminación basadas en variables como la fuerza física, o inercias y roles que tradicionalmente han perjudicado a mujeres y a personas con capacidades distintas.

Según la encuesta realizada por Adecco en el 20% de las empresas, en materia de clasificación profesional, en la descripción de puestos de trabajo pueden existir criterios (fuerza física, etc.) o aspectos que permitan posibles desequilibrios entre sexos.

Las competencias digitales y la presencia de las mujeres en estudios STEM parece que tiene más que ver con la gestión del interés por estas profesiones que por cuestiones de género.

Esta última encuesta refleja que se mantiene en el 7% la presencia de las mujeres en aquellas profesiones con formación científica, tecnológica, ingenierías, matemáticas, STEM, en el 50% o más de los puestos.

Situación de los Planes de Igualdad

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas dirigidas a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas.

Una vez expirado el último periodo transitorio del Real Decreto-Ley 6/2019 de Medidas urgentes para garantía de la igualdad para que las empresas de más de 50 trabajadores tengan Plan de Igualdad, aún queda mucho camino para que todas las empresas obligadas lo tengan. No obstante, pese a ser un país con muchas pymes, el porcentaje de empresas que están negociando o que ya tienen un Plan de Igualdad es importante.

Según las compañías encuestadas por el Adecco Group Institute, el 24% de las empresas de menos de 50 trabajadores tiene plan de igualdad, pese a no ser obligatorio, mientras que aún hay un 7,7% de las empresas por encima de 50 trabajadores que no tiene plan ni está trabajando en ello.

La mayoría de las organizaciones cree que la paridad mejora la competitividad. El 61% de las empresas considera que con la igualdad y la inclusión de todos los talentos aumenta la competitividad, casi tres veces más que los que apuestan por la igualdad sólo como una obligación legal, que solo suman el 19%.

¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas? Aunque casi el 53% de las empresas asegura tener procedimientos que garantizan la igualdad en los procesos de reclutamiento y selección, el 23% opina que la aplicación de algoritmos no garantiza la ausencia de sesgos y, aunque sube, sigue siendo casi anecdótico el 6% de empresas que utilizan el “currículum ciego”.

Además, sólo el 21% de las empresas para la contratación de personas trabajadoras tiene un programa transparente que garantiza la igualdad de género y que incluye medidas de discriminación positiva en favor del sexo menos representado. Igual que en los dos años anteriores, casi el 62% de las organizaciones no tienen una política en esta materia.

Acoso laboral

El acoso laboral, conocido también con el término anglosajón mobbing, afecta a hombres y mujeres por igual, pero adquiere características especiales si la víctima es mujer. El acoso sexual y por razón de sexo tienen efectos importantes sobre la salud de la víctima que, en muchas ocasiones, se han visto obligadas a cambiar de ciudad, de entorno social o de sector laboral para poder seguir adelante. Los efectos que esto produce suelen ser alteraciones psicológicas como ansiedad, depresión y estados de nerviosismo.

Por eso, la ley obliga a todas las empresas a adoptar medidas específicas, establecer protocolos y acciones de formación para evitar el acoso por razón de sexo o género. De las empresas encuestadas para esta tercera edición del Observatorio Adecco de Igualdad en el 44% de ellas se aborda de forma integral el acoso en los protocolos, incluyendo el acoso sexual y por razón de sexo, y también el acoso laboral. En el 29% de las empresas aún no tienen protocolo de acoso.

Además, se mantiene el porcentaje de que casi el 60% de las empresas recoge en sus planes de igualdad medidas orientadas a la prevención o abordaje de la violencia de género

Flexibilidad y corresponsabilidad

Los nuevos modelos de organización del trabajo, la transformación digital y otros muchos desafíos van a exigir reforzar el cuidado para evitar nuevos nichos de desigualdad. Son necesarios la prevención y el control de los empleadores para evitar los sesgos inconscientes de la Inteligencia Artificial, y también el legislador debe mejorar la norma para facilitar entornos de flexibilidad, de desconexión y de reconexión digital que faciliten la corresponsabilidad.

La flexibilidad se utiliza para describir cualquier rol que rompa la norma tradicional de una estructura rígida de 5 días por semana. En su esencia se encuentran las personas con una libertad potencialmente mayor sobre cuándo, dónde o cómo cumplir con sus objetivos y tareas. Un horario de trabajo flexible permite a los empleados una gran autonomía y así de esta manera encontrar un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Sin embargo, a pesar de que el trabajo flexible es un valor en alza para las empresas, bajan el porcentaje de ellas con sistemas de flexibilidad horaria y también con programas de teletrabajo, pero estos últimos son casi la mitad (24%) de aquellas (45%), y los planes de promoción de la corresponsabilidad de cara a las cargas familiares se mantienen sólo en el 7% de las organizaciones.

¿Cómo se llevan a cabo los planes de promoción profesional? ¿Se contempla en estos planes la posibilidad de periodos de ausencia? Sube del 49% al 56% el porcentaje de empresas que contempla en los planes de carrera la posibilidad de periodos de ausencia por causas personales/familiares como permisos o excedencias por razones de filiación.

En cuanto a la distinción por sexos, sube el porcentaje de hombres que piden reducción de jornada, pero aún en el 78% de las empresas estas solicitudes son inferiores el 5% de las mismas, y la corresponsabilidad en las responsabilidades domésticas siguen siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres en el 70% de las organizaciones.

Baja del 70% al 60% el número de empresas donde se percibe, en relación con el teletrabajo como medida de flexibilidad que puede favorecer la corresponsabilidad en las responsabilidades domésticas, que estas responsabilidades han seguido siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres.

Datos de contacto:

Adecco
+34914325630

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

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

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>