

Las directivas españolas pierden la confianza en la Ley y el Ministerio de Igualdad

- El 42% de las directivas encuestadas opina que la Ley de Igualdad no es efectiva, frente al 20% que así lo creía el año pasado.
- Del 48% de directivas que creían en 2008 que el ministerio iba a jugar un papel importante en la igualdad, pasó al 25% un año más tarde y al 21% en 2010.
- La crisis puede estar retrasando la implantación de la Ley: a tres años de su aprobación, aún un 51,6% de las encuestadas afirma no haber notado ningún cambio en su empresa. El ritmo de crecimiento de las que sí lo han notado se ha frenado este año: del 5,2% en 2008, se cuadruplicó hasta el 20,8% en 2009, y subido al 37,1% en 2010.
- Casi ocho de cada diez de las mujeres encuestadas consideran que, a día de hoy, existe discriminación salarial entre hombres y mujeres.
- La jornada reducida, necesaria en muchos casos para la conciliación laboral y familiar, es vista por un 90% de las directivas españolas como un freno a su carrera profesional.
- Las mujeres se muestran escépticas ante la perspectiva de futuro en materia de igualdad: más de un 80% considera que, en 10 años, se habrá avanzado, pero aún quedará mucho por hacer para alcanzar la igualdad real en el ámbito laboral.

Madrid, 5 de julio de 2010.- El 22 de marzo de 2007 el Gobierno de España aprobó la Ley de Igualdad, una de las iniciativas con mayor calado social y empresarial del momento. Tres años después y en plena crisis económica parece que este asunto ha pasado a un segundo plano. En estos momentos, el Gobierno y las empresas están más preocupados por el paro y la supervivencia económica, por lo que el seguimiento de la implantación de esta ley y sus resultados no son muy conocidos.

Adecco, líder en la gestión de recursos humanos, lleva realizando una encuesta a las mujeres directivas españolas desde la creación de la Ley de Igualdad, en la que pretende analizar la evolución de su implantación en las empresas y su repercusión en los trabajadores, especialmente sobre las mujeres.

La conclusión más llamativa de este año, desde el punto de vista de las 400 mujeres directivas encuestadas, es el descenso de la valoración de esta Ley: **un 42% de ellas opina que la Ley de Igualdad no es efectiva, frente al 20% que así lo creía el año pasado.**

Y es que la crisis puede estar provocando el retraso en la implantación de la Ley ya que a tres años de su aprobación, aún **un 51,6% de las encuestadas afirma no haber notado ningún cambio en su empresa.**

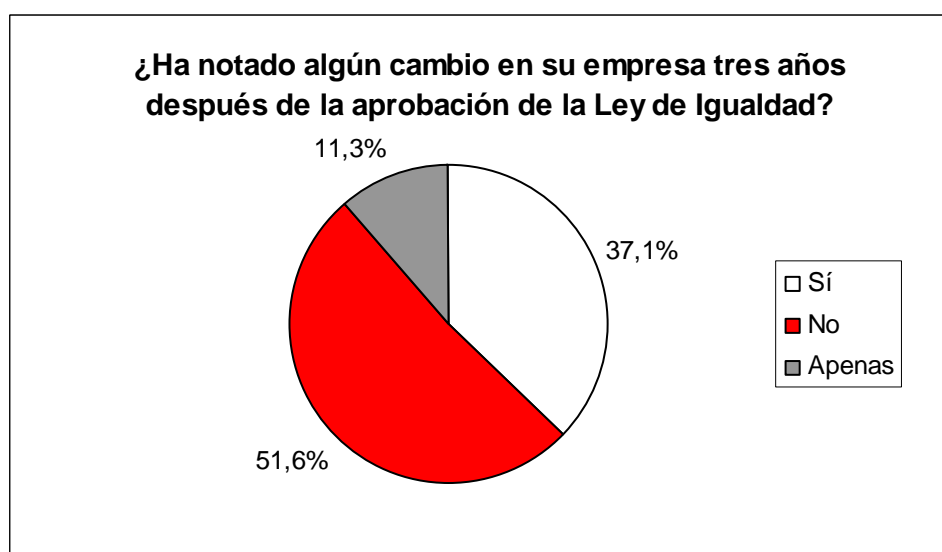
Como muestra de esta encuesta, Adecco decidió entrevistar a mujeres directivas por una doble razón: por su condición de mujer (uno de los colectivos más beneficiados por la Ley) y por ocupar un cargo de responsabilidad, lo que conlleva la toma de decisiones directamente relacionadas con el negocio y con la situación de igualdad de sus empresas. Entre las 400 directivas encuestadas, el 67,7% son madres, de las cuales el 40% tiene un hijo, el 55% tiene dos y el 5% tres. Ante una misma muestra, es curioso cómo el porcentaje de madres con hijos encuestadas ha aumentado de un año a otro, pasando del 52% al 67,7%. Esto ha provocado que también la tasa de fecundidad entre las mujeres con altos cargos se haya duplicado,

pasando de 0,54 hijos por mujer directiva a 1,11. Aún así, la tasa de fecundidad de las directivas está por debajo de los 1,4 hijos de media que tiene la mujer española.

La crisis frena la implantación de la Ley de Igualdad

En 2008, un año después de la aprobación de la Ley sólo el 5,2% de las directivas encuestadas aseguraba que su empresa ya estaba tomando medidas para mejorar la igualdad en sus organizaciones. En 2009, este porcentaje se cuadruplicó hasta el 20,8%, y aunque también en 2010 ha vuelto a registrarse un ascenso, **el ritmo de crecimiento se ha frenado hasta alcanzar al 37,1% de las directivas. Y es que puede ser que la crisis haya afectado el desarrollo de medidas de igualdad y conciliación en las empresas**, ya que éstas han tenido que volcar todos sus esfuerzos sobre otras materias más estratégicas.

Sin embargo, a pesar de esta mejora, no hay que olvidar que aún **más de la mitad de las encuestadas (51,6%) asegura que su empresa aún no ha tomado ninguna medida para cumplir la Ley**, mientras un 11,3% afirma que apenas ha notado algún cambio en las políticas de recursos humanos, igualdad y conciliación de su compañía.



¿Y cuáles creen que son las causas que están dificultando la implementación de la Ley por parte del tejido empresarial? **Para el 42,5% de las directivas, el principal impedimento es el desconocimiento del impacto que pueda tener la implantación de la Ley sobre los resultados financieros de la empresa.** Y es que en plena crisis, aún se pueden ver con mayor recelo el desarrollo de medidas de conciliación y flexibilidad por el miedo a los efectos que puedan tener sobre la productividad.

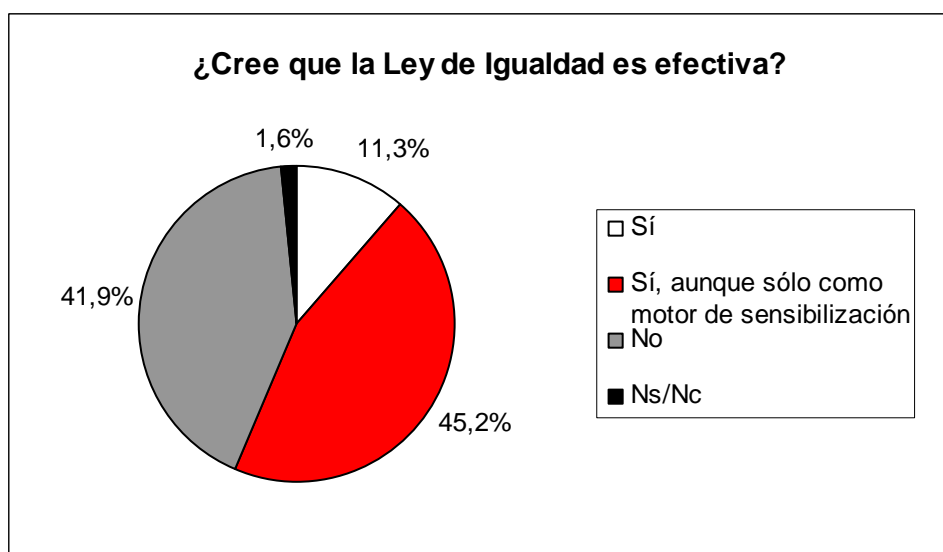
Otros de los obstáculos más mencionados por las directivas es la sensación de dificultad en la implementación de la Ley (según el 30,1% de las encuestadas) y la percepción de que ésta presenta cierto cariz intervencionista en los órganos decisores de la empresa (según el 24,7% de las directivas). Mientras, sólo el 2,7% opina que las razones pueden derivarse del miedo a lo desconocido.

Las directivas pierden la confianza en la Ley y el Ministerio de Igualdad

Sea por la crisis o por otras razones, lo que sí que es cierto es que las mujeres están perdiendo la confianza en la efectividad de la Ley de Igualdad. **Un 41,9% considera que la Ley no es efectiva, porcentaje que se ha duplicado** con respecto al dato de 2008, mientras un 19,8% de las encuestadas así lo consideraba.

Es curiosa cuál está siendo la evolución sobre la percepción de la efectividad de esta Ley, pues el primer año que se aprobó, un 49,3% de las mujeres eran muy escépticas y predecían que no

iba a ser efectiva, cifra que descendió un año más tarde al 19,8%. Sin embargo, tres años después de su aprobación el escepticismo ha vuelto a ser la actitud predominante de las mujeres directivas ante la Ley: **un 45,2% de las encuestadas opina que sí puede ser efectiva, pero sólo como motor de sensibilización de las empresas. Mientras, sólo un 11,3% no tiene dudas de la efectividad de la Ley.**



El escepticismo ante el papel del Ministerio de Igualdad también ha crecido entre las mujeres en este último año. Este ministerio que se muestra ante la opinión pública como uno de los susceptibles a desaparecer dentro del recorte de gastos que se demanda al Gobierno, no recibe tampoco el apoyo unánime por parte de las directivas del país: **del 48% de directivas que en 2008, cuando se creó el ministerio, pensaron que iba a jugar un papel importante en la igualdad de las mujeres, pasó al 25% un año más tarde y al 21% de hoy en día.**

Mientras que la confianza en el ministerio ha caído a la mitad desde su creación, **la indiferencia hacia él casi se ha triplicado**, pasando del 27,7% en 2007 al 62,9% en este año, y **las directivas que opinan que está jugando un mal papel se han duplicado**, pasando del 8,3% en 2009 al 16,1% en 2010.

Las directivas tampoco tienen claro el efecto que puede tener el artículo de esta Ley sobre la cuota femenina en los consejos de administración de las empresas. Aunque en estos momentos, las mujeres sólo ocupen el 10,6%¹ de los puestos en los consejos de administración de las empresas del Ibex-35, **no todas opinan que la obligación de cumplir con una cuota vaya a solucionar el problema de discriminación.**

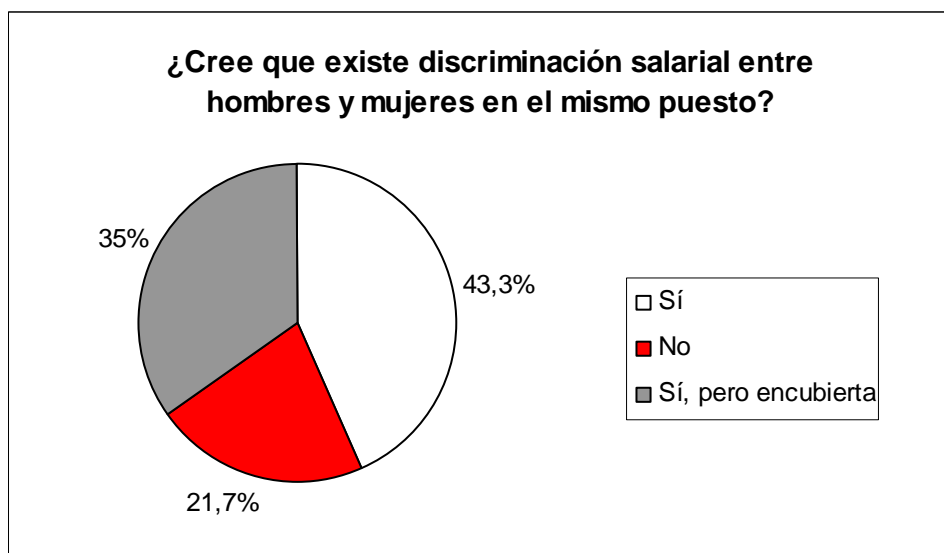
De hecho un 41,9% de las encuestadas cree que esta medida no les ayuda, es más, que perjudica a las mujeres que sí están preparadas ya que puede cuestionarse que hayan alcanzado la dirección por cuota y no por valía. Este porcentaje ha caído levemente desde el 49,4% que así lo opinaban hace tres años, evolución que puede tener que ver con los pocos cambios experimentados sobre este tema en las empresas españolas desde entonces.

Por su parte, un 33,9% de las directivas cree lo contrario, que esta medida sí que ayudará a normalizar la situación de discriminación en los puestos directivos de las empresas españolas, pero que debe ser de carácter transitorio. Y por último, un 24,2% se muestra indiferente ante esta medida.

¹ Según datos del Observatorio Add Talentia.

La discriminación salarial persiste

Las cifras son tajantes cuando hablamos de un aspecto tan sustancial como es el salario: casi ocho de cada diez de las mujeres consultadas lo considera así. Sin embargo, se aprecian distintos matices: un 43,3% del total opina que existe una clara discriminación salarial, mientras que un 35% considera que esta discriminación es “encubierta”, esto es, se atribuye una categoría profesional inferior (y consiguientemente un sueldo más bajo), pero las funciones desempeñadas son las mismas. En el lado contrario, se posiciona un 21,7% de las encuestadas, que afirma que no ha percibido diferencias en cuanto a remuneración económica se refiere.



No obstante, y a pesar de este dato pesimista, un 50% de las encuestas refleja que la coyuntura económica actual ha afectado por igual a la promoción de hombres y mujeres, mientras que un 38,3% considera que la crisis ha atacado de forma más incisiva a la carrera profesional de las trabajadoras.

De cualquier forma, las cifras hablan de que la crisis no ha contribuido en absoluto a estabilizar la situación laboral de las mujeres. **Más de la mitad de las participantes en este estudio (concretamente un 51,7%) asegura que la situación económica ha influido en la contratación y despido femeninos**, si bien un 38,3% considera que el declive se circunscribe a hombres y mujeres, sin distinción de sexos.

Jornada reducida vs. promoción profesional

La conciliación de la vida laboral y personal es una de las principales preocupaciones de las trabajadoras y una de las asignaturas pendientes en nuestro país en materia de igualdad. Parece no ser una prioridad para el sexo masculino, ya que España es el cuarto país de Europa con menor penetración del empleo a tiempo parcial entre los varones, con sólo un 4,7%, mientras que para el sexo femenino, la porción de ocupadas a media jornada es de un 22%.

No obstante, la jornada reducida, una modalidad habitual en otros países europeos, es vista por las directivas españolas como un freno a su promoción profesional. Los resultados de las encuestas han sido contundentes respecto a esto: **un 90% de las mujeres cree que solicitar una jornada reducida no les ayudará en absoluto a promocionar en su carrera.**



Es por ello por lo que algunas mujeres se ven obligadas a elegir entre ascenso laboral o familia. En el caso de las mujeres participantes, un 41,7% confiesa que ha sufrido esta disyuntiva en alguna ocasión, mientras que un 58,3% ha encontrado el equilibrio entre su puesto directivo y su situación familiar y no ha tenido nunca que elegir.

Si bien se ha hablado mucho del “techo de cristal” para denominar los impedimentos externos que tienen algunas mujeres a la hora de progresar en su carrera, cada vez adquiere más protagonismo el llamado “techo de cemento”. Este hace referencia a las propias limitaciones que las trabajadoras se “autoimponen” para poder conciliar su vida laboral y familiar. De hecho, **un 76,7% de las encuestadas afirma que cada vez hay más mujeres que, de forma voluntaria, rechazan un ascenso para no renunciar a su vida familiar.** Un dato muy revelador y superior al registrado el año pasado, cuando así lo afirmaban el 66% de las encuestadas.

De hecho, **un 50% de las directivas afirma que a veces tiene problemas para la conciliación, mientras que un 26,7% asegura que los tiene a menudo.** En el lado contrario, se sitúa el 23,3% restante, que dice no tener ningún problema para combinar trabajo y familia.

Sin embargo, a juzgar por las respuestas de las directivas, desempeñar un puesto de responsabilidad no debería ser incompatible con la conciliación familiar, ya que **el 78,3% de las encuestadas cree que ostentar un cargo directivo es compatible con un horario flexible,** mientras que un 21,7% opina lo contrario.

Es precisamente en la posibilidad de flexibilizar horarios y en las políticas de conciliación donde se encuentra el camino hacia la igualdad en el ámbito laboral. Este tipo de políticas, que van dirigidas tanto a hombres como mujeres, sin embargo, no son disfrutadas por igual según las directivas: **un 95% de las encuestadas afirma que las mujeres son sus principales interesadas,** mientras que sólo un 5% cree que tanto hombres como mujeres se benefician uniformemente de las políticas de conciliación.

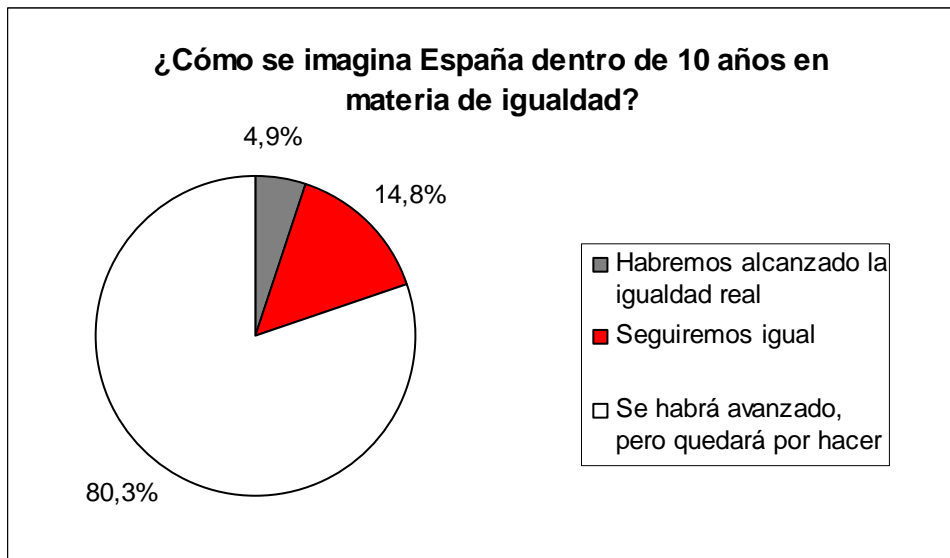
Una de las medidas que se perfila como una buena opción para alcanzar la conciliación es el teletrabajo, pues permite una mayor flexibilidad y autonomía de organización al trabajador. No obstante, las mujeres directivas participantes en el estudio de Adecco no lo ven claro. Tan sólo un 6,8% deposita su confianza en esta nueva modalidad de trabajo, mientras que un 3,4% cree que no es la solución. Y es que la clave perfecta parece que es la **combinación entre jornada presencial y teletrabajo, según el 57,6%, mientras que un 32,2% opina que lo importante es trabajar por objetivos,** independientemente de la presencia en el lugar de trabajo.

Escepticismo ante el futuro

Pasos tímidos en un proceso lento. A pesar de que, de forma paulatina, el papel de las mujeres en el mundo de los negocios está cambiando, aún queda mucho por hacer. Así lo opinan las directivas españolas, que no se muestran muy optimistas respecto a la perspectiva de futuro en materia de igualdad.

¿Cómo se encontrará España dentro de 10 años en cuanto a igualdad se refiere? Ellas lo tienen claro: tan sólo un 4,9% cree que habremos conseguido la igualdad real en el panorama laboral. Por el contrario, **un 80,3% afirma que se habrá avanzado, pero que una década no será suficiente para acabar con la discriminación**. El restante 14,8% es el que se muestra más escéptico, ya que no duda en responder que la situación será la misma que la que vivimos a día de hoy.

Más allá de creencias o suposiciones, el futuro dirá si las medidas adoptadas, además de configurar un marco legislativo en materia de igualdad, sirven también como forma de concienciación. Para alcanzar la igualdad real es necesario un cambio cultural que salpique a toda la sociedad y que supere los límites políticos y empresariales.



Sobre Adecco

Adecco es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece un servicio integral a través de sus líneas de negocio especializadas en empleo temporal y selección (Adecco Office y Adecco Industrial), consultoría de selección (Adecco Professional a través de sus líneas especializadas por perfiles: Adecco Engineering & Technical, Adecco Finance & Legal, Adecco Information Technology, Adecco Medical & Science y Adecco Sales & Marketing), externalización de procesos (Adecco Outsourcing, Eurocen, Extel Crm, Eurovendex), consultoría de formación (Adecco Training) y servicios de recolocación (Createe Lee Hetch Harrison). En España, Adecco cuenta con más de 300 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.300 empleados.

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Marina Gómez/Laura Chicón
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 57
marina.gomez@adecco.com
laura.chicon@adecco.com

Silvia Enrique /Laura García
Trescom Comunicación
Tlf: 670 61 92 50
silvia.enrique@trescom.es
laura.garcia@trescom.es