

## **El 70% de las directivas afirma que España se encuentra a la cola de Europa en materia de conciliación laboral y familiar**

- Aunque el 86% de las encuestadas por Adecco afirma que en su empresa existen algunas medidas de conciliación entre la vida laboral y la personal para hombres y mujeres, un 61% las considera insuficientes y un 47% reconoce tener problemas con frecuencia para conciliar su vida profesional y laboral.
- El 93% de las encuestadas afirma que las medidas para conciliar vida personal y profesional son aprovechadas principalmente por las mujeres.
- Más de 9 de cada 10 directivas cree que tanto la administración como las empresas tienen la responsabilidad de desarrollar medidas de igualdad en el trabajo. Y más de la mitad considera que si no se aplican estas políticas es por desconocimiento del impacto positivo que tienen en la rentabilidad de las compañías.
- El 84% de las 400 directivas encuestadas por Adecco cree que solicitar una jornada reducida puede perjudicar a su permanencia en la empresa o a su promoción profesional.
- Más del 70% de ellas considera que todavía existe discriminación salarial entre hombres y mujeres de la misma categoría profesional, aunque un 21% cree que esa discriminación es encubierta.
- El 49% asegura que haber tenido hijos durante su carrera laboral no le ha perjudicado.
- En rasgos generales, lo que demandan las mujeres directivas españolas es la no discriminación salarial, la igualdad de oportunidades y la racionalización de horarios.
- Nueve de cada diez de las mujeres encuestadas cree que en diez años España habrá avanzado en materia de igualdad, pero quedará aún mucho por hacer hasta llegar a la igualdad de géneros en el mundo empresarial.

**Madrid, 15 de octubre de 2012.-** Cinco años han pasado desde la aprobación de la Ley de Igualdad en nuestro país y el porcentaje de hombres directivos sigue doblando al de mujeres, según datos del Instituto Nacional de Estadística. En este contexto, y con motivo del X aniversario del nacimiento de **dirActivas** -la iniciativa impulsada por **Adecco** para crear un punto de encuentro en el que mujeres directivas comparten experiencias profesionales e inquietudes vinculadas a la mujer y el mundo laboral- la empresa líder en la gestión de recursos humanos, ha presentado los resultados de la **V Encuesta Adecco a Mujeres Directivas**<sup>1</sup>. Se trata de una consulta en la que se pretende analizar la igualdad de géneros en el panorama laboral actual de las mujeres directivas en España y la evolución de la implantación de la Ley de Igualdad en las empresas así como su impacto en los trabajadores, especialmente en las mujeres.

Una de las conclusiones más llamativa de la encuesta realizada este año a 400 mujeres directivas es que **el 70% de las participantes afirma que España se encuentra a la cola de los países europeos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar** (mientras que un 29% afirma que estamos en la mitad y sólo un 1% piensa que estamos a la cabeza).

---

<sup>1</sup>Encuesta realizada a una muestra de cerca de 400 mujeres directivas con distintos puestos de trabajo en varias empresas, de las cuales, el 53% de las encuestadas tienen empleo en multinacionales frente a un 18% que trabaja en grandes empresas y un 28% que tiene empleo en pymes. Las variables de selección de las encuestadas han sido: su condición de mujer (uno de los colectivos más beneficiados por la Ley) y 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.

De hecho, 7 de cada 10 directivas piensa que en otros países europeos hay mayor igualdad, frente a un 28% que cree que la situación es similar y un 2% que piensa que en España hay más igualdad que en otros países de nuestro entorno.

Si se les pregunta quién es responsable de desarrollar e impulsar medidas que fomenten la igualdad entre sexos en el ámbito laboral, la mayoría de las encuestadas por Adecco (un 92%) afirma que las administraciones públicas y las empresas deberían hacerlo conjuntamente, aunque entre las que eligen entre una y otra opción, las empresas son más responsables (un 6% han elegido esta opción) mientras que sólo 1% piensa que es tarea exclusiva de las administraciones.

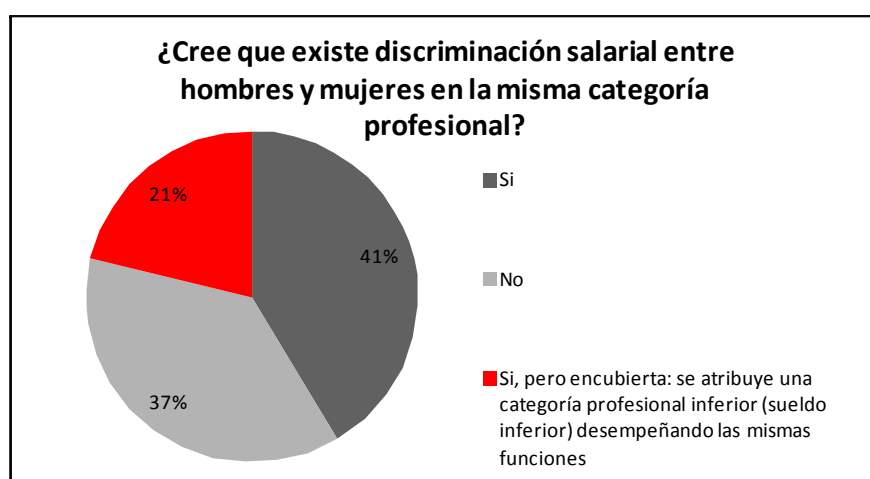
Y es que, las directivas no parecen confiar mucho en las medidas tomadas desde las Administraciones, ya que, desde su punto de vista, la aplicación de la Ley de Igualdad no ha provocado cambios considerables en el panorama laboral español. De hecho, **el 84% de las directivas consultadas por Adecco cree que solicitar una jornada reducida puede perjudicar a su permanencia en la empresa o a su promoción profesional.**

En cuanto a la actitud percibida en las propias empresas, entre los motivos que creen que dificultan la aplicación de este tipo de medidas, un **57% afirma que es porque no se sabe el impacto que tienen en la rentabilidad de la compañía**, mientras que el 28% dice que la sensación de dificultad a la hora de implantar estas medidas es lo que frena a muchas corporaciones. Un 10% cree que estas políticas son percibidas como cierto intervencionismo por parte de los órganos decisores de la empresa.

### Discriminación en su carrera laboral

En cuanto a la situación real de las mujeres en el ámbito laboral, **un 53% de las encuestadas afirma haber sufrido discriminación por el hecho de ser mujer**, que en un **55% de los casos esta distinción ha sido de tipo salarial**, en un 32% falta de promoción interna en la empresa y en casos más específicos, en procesos de selección para otras empresas.

No es extraño, por tanto, que casi **siete de cada diez encuestadas afirmen que actualmente sí existe discriminación salarial entre hombres y mujeres que están en la misma categoría profesional**, aunque el porcentaje es algo menor que en la anterior encuesta, cuando esta afirmación la sostenía el 78,3% de las encuestadas. Además, un 21% asegura que ha experimentado algún problema con empleados por el hecho de ser mujer.



Sin embargo, medidas como la **implantación de cuotas femeninas en los consejos de administración** de las empresas no parecen ser la solución, al menos para el **38% de las mujeres**, que piensan que incluso **perjudican a las mujeres que sí están preparadas, ya que puede cuestionarse que han alcanzado la dirección por cuota y no por valía.** Por el contrario, cerca de

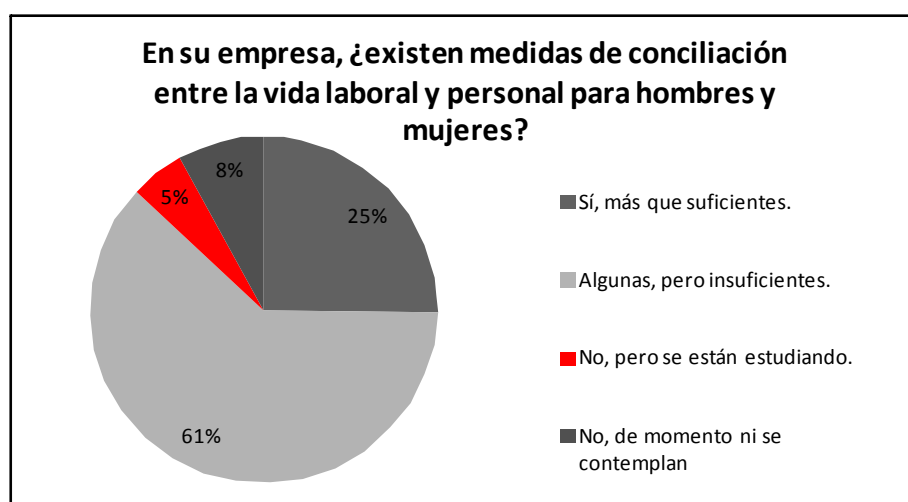
la mitad de las participantes, un 48%, cree que este sistema ayuda a conseguir la proyección de las mujeres que están preparadas para la dirección. Afirman que es una medida que ayudará a normalizar la situación y que es algo transitorio.

### Conciliación entre vida personal y profesional

Teniendo en cuenta que el 75% de las mujeres encuestadas por Adecco son madres, casi todas (cerca del 100%) **afirma que las medidas para conciliar vida personal y profesional son aprovechadas principalmente por ellas**. Paralelamente, un 49% afirma que haber tenido hijos durante su carrera laboral no le ha perjudicado, frente a un 20% que dice que sí.

En cualquier caso, la percepción generalizada es que es difícil conseguir el equilibrio entre ambos aspectos, ya que **un 54% de las encuestadas reconoce tener problemas con frecuencia para conciliar la vida laboral y personal** (un 7% dice que la dificultad es constante). Mientras que un 41% contesta que “rara vez” experimenta inconvenientes y sólo un 5% dice que nunca ha tenido ese problema.

Y eso, a pesar de que sólo un 13% de ellas afirma que en su empresa no hay medidas de conciliación (un 8% incluso dice que ni se contemplan). Frente a ese bajo porcentaje, **un 86% afirma que si existen medidas de este tipo, aunque bien es cierto que el 61% las considera insuficientes** para poder conciliar vida laboral y personal.



Respecto a **las medidas de conciliación más habituales**, parece que aún no se ha encontrado la fórmula ideal. Por ejemplo, **más de ocho de cada diez mujeres (un 84%) cree que solicitar una jornada reducida puede perjudicar a su permanencia en la empresa o a su promoción profesional** (6 puntos porcentuales menos que en la anterior encuesta en la que así lo consideraba el 90%). Este dato demuestra que las posibilidades de crecer profesionalmente se pueden ver truncadas por el miedo a solicitar una jornada reducida para poder cumplir con sus responsabilidades fuera del ámbito laboral.

Otra de las opciones planteadas para poder conciliar y que cada vez es más común entre las empresas es el teletrabajo, si bien **un 52% apuesta por el teletrabajo total**, porque cree que lo importante es trabajar por objetivos, independientemente de la presencia en el lugar de trabajo, **hay un 44% que opina que la combinación de teletrabajo y jornada presencial es la mejor opción**.

Lo que sí es cierto que es **todas creen que se puede optimizar mejor la jornada laboral**, de hecho una de las encuestadas proponía como medida de conciliación “acabar taxativamente con la prolongación de horarios, cultura de la presencia, que tanto gusta a los hombres”. Además, casi **nueve de cada diez mujeres aseguran que la responsabilidad de un alto cargo es compatible con un horario flexible**.

## ¿Afecta la crisis a la contratación de mujeres?

También se les ha preguntado a las mujeres si la crisis ha afectado especialmente a las personas de su sexo y el **64% de las participantes afirma que la actual crisis ha tenido impacto en la contratación y en el despido de mujeres** (frente a un 36% que asegura que este marco económico no influye directamente) **y un 51% cree que la crisis no ha afectado por igual a ambos sexos** (frente a un 36% que cree que si).

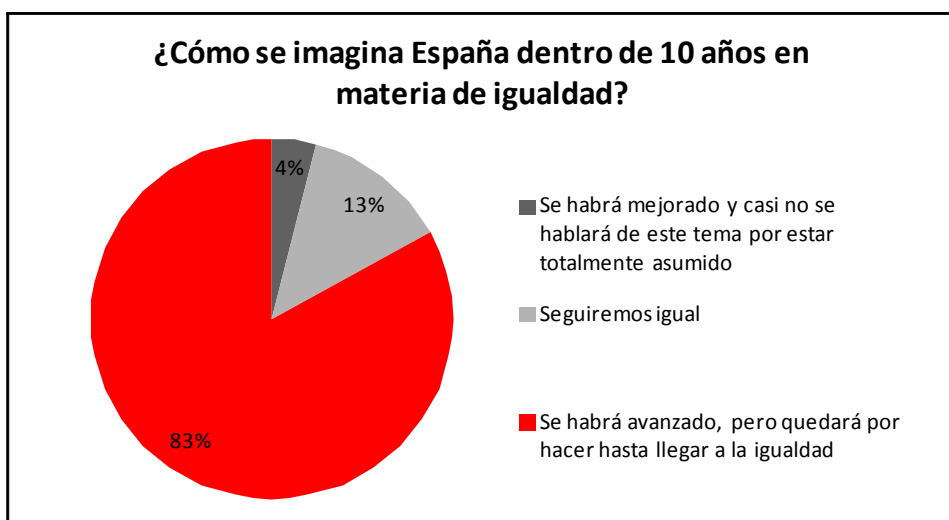
Otro dato interesante que refleja el estudio en este punto es que el 23% las encuestadas afirma que el llamado “techo de cemento” (mujeres que rechazan promociones por no poder conciliar su vida familiar), se ha visto alterado por la crisis, según este porcentaje, las mujeres eligen conservar su puesto, mientras que un 57% afirma que rechazar una promoción en beneficio de la vida familiar no tiene que ver con la crisis.

## Incertidumbre ante el futuro

Es cierto que el papel de la mujer en el mundo de los negocios ha evolucionado en los últimos años. Pese a ello, las directivas de nuestro país se enfrentan a un proceso lento. En su camino para poder conciliar de un mejor modo su vida laboral y profesional se encuentran con varias piedras como la escasa flexibilidad de horarios, la desigualdad de oportunidades y la discriminación salarial. **En rasgos generales, lo que demandan las mujeres directivas españolas es la no discriminación salarial, la igualdad de oportunidades y la racionalización de horarios.**

En un plazo de diez años, cerca de **nueve de cada diez de las mujeres encuestadas por Adecco cree que España habrá avanzado en materia de igualdad, pero quedará aún mucho por hacer hasta llegar a la igualdad de géneros en el mundo empresarial.** Un pesimista 13% cree que seguiremos igual que ahora y sólo un 4% opina que la situación habrá mejorado y que este tema dejará de estar presente en el debate empresarial por estar totalmente asumido y normalizado.

En referencia a la comparación de la situación con otros países europeos, el 70% de las directivas consultadas cree que en otros países hay mayor igualdad entre mujeres y hombres o, en la práctica, la situación es la misma.



## **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 (Lee Hecht Harrison). En España, Adecco cuenta con más de 300 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.400 empleados.

**Adecco** ha sido reconocida en el Índice *Dow Jones Sustainability* en la categoría de Bienes y Servicios.

## **Sobre dirActivas**

**dirActivas** es una iniciativa de Adecco que surge en 2001 fruto de la inquietud de un grupo de mujeres emprendedoras, sensibilizadas por el papel actual de la mujer en el mundo laboral e interesadas en aplicar las últimas tendencias del Management. Ya forman parte de esta comunidad más de 650 mujeres de todos los sectores de actividad, tanto de pymes como de gran empresa.

---

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

Patricia Herencias/Luis Perdiguero  
Dpto. de Comunicación Adecco  
Tlf: 91 432 56 30  
[patricia.herencias@adecco.com](mailto:patricia.herencias@adecco.com)  
[luis.perdiguero@adecco.com](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)

Laura Llaurado /Laura García  
Trescom Comunicación  
Tlf: 91 411 58 68  
[laura.llaurado@trescom.es](mailto:laura.llaurado@trescom.es)  
[laura.garcia@trescom.es](mailto:laura.garcia@trescom.es)