



VII Encuesta Adecco a Mujeres directivas

2017: El 78,2% de las directivas españolas cree que sigue habiendo discriminación salarial para la mujer

- Además, en los dos últimos años esta percepción ha aumentado 13 puntos porcentuales. De ellas, el 29,1% denuncia que esta discriminación salarial es encubierta y que son muchas las mujeres víctimas de prácticas para recibir menores salarios que sus homólogos masculinos (+1,2 p.p.). Solo el 21,8% de las directivas españolas manifiesta que no se da esa discriminación salarial entre géneros (-13 p.p.).
- Las ejecutivas españolas piensan que aún hay que trabajar para lograr la igualdad en la empresa. Para ellas, la principal dificultad a la hora de aplicar medidas de igualdad en las empresas reside en que los consejos de dirección (casi siempre integrados por una mayoría masculina) desconocen el impacto positivo que tienen en la rentabilidad de la empresa (41,8%), creen que son medidas difíciles de implantar (30,9%) o tienen la sensación de cierto intervencionismo en los órganos decisores de la empresa (16,4%).
- En cambio, ha aumentado el porcentaje de mujeres que se manifiesta a favor de la imposición de cuotas femeninas en los consejos de dirección (53,6%; +12 p.p.).
- Además, un 58,2% de las encuestadas considera que el uso del CV Ciego en los procesos de selección sería un paso importante pero no suficiente para lograr la igualdad; un 30,9% no cree que vaya a ser de ayuda para acabar con la desigualdad y un 5,5% sí lo ve como una buena solución. El restante porcentaje de mujeres (5,5%) piensa que no existe tal discriminación a la hora de contratar personal.
- Un 59% de las directivas confiesa que tiene, con frecuencia, problemas para conciliar su trabajo con su familia (crece 17 puntos porcentuales con respecto a 2015). Un 37,5% reconoce que, aunque no es lo habitual, sí ha tenido problemas a veces para conciliar, y apenas un 3,6% de ellas dice no haber tenido nunca problemas de este tipo.
- 8 de cada 10 ejecutivas piensan que solicitar la reducción de la jornada laboral para el cuidado de la familia repercute negativamente en su promoción profesional y 7 de cada 10 reconoce que es una práctica habitual entre las mujeres rechazar una promoción profesional en beneplácito de la vida familiar.
- Sobre alargar la baja de maternidad, siguiendo el modelo de otros países europeos, a 6 o 12 meses, el 43,6% de las encuestadas está a favor de ello mientras que otro 43,6% piensa que debería al menos existir la posibilidad de hacerlo de manera voluntaria sin que esto tenga represalias laborales.



Madrid, 27 de junio de 2017.- Son muchas las iniciativas empresariales y administrativas puestas en marcha en favor de la igualdad laboral entre hombres y mujeres desde que se promulgase la conocida como Ley de Igualdad en España, una década atrás. En este contexto, y para conocer el grado de implantación que han podido tener dichas medidas y si esa igualdad está siendo una realidad, **Adecco**, a través de **dirActivas** – la iniciativa impulsada por la empresa líder de RRHH para crear un punto de encuentro en el que mujeres directivas compartan experiencias profesionales e inquietudes vinculadas a la mujer y el mundo laboral- ha presentado los resultados de la **VII Encuesta Adecco a Mujeres Directivas¹**.

La principal conclusión de esta encuesta es que hay **8 de cada 10 directivas españolas que cree que aún existe discriminación salarial para las mujeres en el ámbito empresarial**. Es más, lejos de ser una percepción que haya disminuido con el paso de los años, lo que ha ocurrido es justo lo contrario. Ahora **hay más ejecutivas que manifiestan esta idea que hace dos años, cuando así lo declaraba el 65% de las encuestadas (+13 puntos porcentuales)**.

Pero no es el único tipo de discriminación laboral que las consultadas por Adecco han señalado sufrir; también hablan de discriminación en los procesos de selección o en promociones internas. Además, **1 de cada 3 reconoce haber tenido problemas con algún empleado por el hecho de ser mujer**.

En materia de conciliación laboral y familiar, los resultados no arrojan mejores datos: **9 de cada 10 ejecutivas creen que no existen suficientes medidas en las empresas para favorecer o facilitar esta conciliación y 9 de cada 10 manifiestan que solicitar una jornada reducida puede acarrearle problemas para promocionar o permanecer en la empresa**.

Estas y otras cuestiones quedan reflejadas en la **VII Encuesta Adecco a Mujeres Directivas** que se detallan a continuación.

Discriminación salarial

Son muchas las formas en las que una persona puede sufrir discriminación en su puesto de trabajo pero las mujeres encuestadas por Adecco parecen tener claro que la que más les afecta a ellas es la salarial.

Así, **un 48,1% de las directivas** encuestadas reconoce haber sufrido **algún tipo de discriminación a lo largo de su carrera por el hecho de ser mujer, un porcentaje ligeramente mayor** al registrado en la anterior encuesta, cuando así lo afirmaba el 46,5% de las consultadas. Dentro de este colectivo, 4 de cada 10 afirman que la discriminación sufrida fue en materia salarial frente al 24% que habla de problemas para promocionar en la empresa y el 5,4% que denuncia irregularidades en los procesos de selección para otras compañías diferentes a la que trabajan en la actualidad. Además, un 4,9% confiesa haber sido despedida al quedarse embarazada y un 3,5% habla de *comentarios machistas por parte de compañeros*.

Además, **1 de cada 3 asegura que ha experimentado algún problema con empleados por el hecho de ser mujer**.

Preguntadas abiertamente por su percepción sobre si existe discriminación salarial entre hombres y mujeres dentro de la misma categoría profesional, **un 78,2% de las directivas cree que aún existe esa discriminación salarial para las mujeres en el ámbito empresarial**. De hecho, lejos de ser una percepción que haya disminuido con el paso de los años, lo que ha ocurrido es justo lo contrario. Ahora **hay más ejecutivas que manifiestan esta idea que hace dos años, cuando así lo declaraba el 65% de las encuestadas (+13 puntos porcentuales)** en la anterior encuesta.

¹ Encuesta realizada a una muestra de 600 mujeres directivas procedentes de diversos sectores de actividad, de las cuales, el 53,6% desarrolla su profesión en una multinacional frente al 24,9% que lo hace en una PYME y el 21,5% que pertenece a una gran empresa.



De estas mujeres, **un 29,1% denuncia que esta discriminación es encubierta** y que en muchas ocasiones las mujeres son víctimas de malas prácticas para recibir menores salarios que sus homólogos masculinos. **Sólo el 21,8% de las encuestadas por Adecco afirma que ya no se da discriminación salarial entre géneros**, cuando de la misma categoría profesional se trata; creencia que ha bajado 13.1 puntos porcentuales con respecto a la anterior encuesta. Por lo tanto, **un 49,1% de ellas sí piensa que la discriminación salarial es visible en el ámbito empresarial (+11,9 p.p.)**.



Fuente: VII Encuesta Adecco a Mujeres Directivas

Igualdad en la empresa española

Para el **61,8% de las directivas españolas existe mayor igualdad entre hombres y mujeres en el resto de países europeos que nos rodean que en el nuestro**. Un 32,7% opina que la situación es similar y que la igualdad en las compañías sigue siendo un reto global y sólo un 5,5% manifiesta que la situación es peor en los otros países frente a España.

¿La solución sería fomentar políticas de igualdad tal y cómo señalaba la Ley de 2007 promulgada por el Gobierno español?. ¿si ya se aprobó una normativa al respecto, por qué se sigue denunciando esta desigualdad?. ¿no ha funcionado la norma?.

Según las directivas consultadas por Adecco este año, **la principal dificultad a la hora de aplicar medidas de igualdad** en las empresas reside en que los consejos de dirección de las empresas (casi siempre integrados por una mayoría masculina) **desconocen el impacto positivo que estas tienen en la rentabilidad de la empresa (41,8% frente al 60,5% que lo creía en 2015)**. Acompaña a esta idea el hecho de que se cree que son medidas difíciles de implantar (30,9% vs. 25,6% en la anterior consulta) así como la **sensación de intervencionismo en los órganos decisores de la empresa (16,4% frente al 7%)**. En menor medida aparecen otras posibilidades como el miedo a lo desconocido o una combinación de todas estas ideas.



Una de las medidas que más debate ha generado desde su proposición es la de **implantar cuotas femeninas en los consejos de administración** de las compañías –en 2017 sólo el 20,3% de los consejeros de las empresas del IBEX 35 es mujer²-. Sin embargo, es una solución que no termina de calar entre las mujeres pues **sólo la mitad de las consultadas por Adecco (53,6%) cree que esto vaya a ayudar a normalizar la situación de las mujeres, al menos de manera transitoria**. Porcentaje que sí ha crecido con respecto a la anterior encuesta donde eran 4 de cada 10 las que así se manifestaban.

El **32,1% de las ejecutivas españolas piensa, por el contrario, que esta medida no sólo no ayudaría a alcanzar la igualdad en las empresas, sino que además perjudicaría a las mujeres preparadas** para la dirección, ya que podría cuestionarse su posición alcanzada por cuota y no por su valía profesional. Percepción que ha caído 5 puntos porcentuales en los dos últimos años. Por último, hay un 14,3% de directivas que considera que esta propuesta sería indiferente para alcanzar la igualdad en la empresa (en 2015 así opinaba un 20,9% de las consultadas).

Las **soluciones** para potenciar la igualdad en el ámbito empresarial que las propias directivas proponen pasan por establecer como forma de reportar **el trabajo por objetivos** –mayor énfasis en los resultados y no en la dedicación horaria, recursos, etc.– **así manifestado por 1 de cada 3 mujeres; transparencia en la selección de puestos directivos** –mismas oportunidades, misma retribución, mismas exigencias– (19,6%) y la combinación de la **flexibilidad horaria con el teletrabajo** (5,4%). Un 10,7% de ellas cree que todas estas medidas son necesarias para alcanzar la igualdad en la empresa y el resto apuesta por combinar algunas de las opciones de manera puntual.

Preguntadas también por la propuesta del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de basar los procesos de selección en aras de la igualdad en el uso del llamado CV Ciego, un **58,2% de las encuestadas considera que sería un paso importante pero no suficiente** para lograr la igualdad; un **30,9% no cree que vaya a ser de ayuda para acabar con la desigualdad** y un 5,5% sí lo ve como una buena solución. El restante porcentaje de mujeres (**5,5%**) piensa que **no existe tal discriminación** a la hora de contratar personal.



Fuente: VII Encuesta Adecco a Mujeres Directivas

² Datos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.



Sea como fuere, en lo que sí parecen estar de acuerdo las directivas españolas es que **deben ser las Administraciones Públicas y las empresas por igual quienes impulsen medidas para conseguir esa igualdad laboral, así manifestado por el 83,9% de ellas**. Un porcentaje similar considera que dentro de una década, España seguirá siendo un país con desigualdad laboral entre hombres y mujeres aunque algo se habrá avanzado.

Conciliación laboral-familiar

Para el **61,8% de las directivas consultadas por Adecco, España se encuentra a la cola** de los países europeos en materia de conciliación laboral y familiar. Es más, **un 59% de ellas confiesa que tiene, con frecuencia, problemas para conciliar su trabajo con su familia** (porcentaje que **crece 17 puntos porcentuales** con respecto a la anterior encuesta). Un 37,5% reconoce que, aunque no es lo habitual, sí ha tenido problemas a veces para encontrar ese equilibrio y apenas un 3,6% de ellas dice no haber tenido nunca problemas para conciliar.

Teniendo en cuenta que 3 de cada 4 consultadas por Adecco son madres (de ellas, el 56% tiene dos hijos o más), la gran mayoría reconoce que **son las mujeres y no los hombres quienes más utilizan las medidas en favor de la conciliación (81,8%)** mientras que solo el 18,2% opina que son disfrutadas por los dos sexos de igual manera. Paralelamente, un **41,7% de las que son madres reconoce que la maternidad ha perjudicado a su carrera laboral**.

¿Existen entonces pocas medidas para conseguir una conciliación real?, ¿dónde está el problema? Preguntadas por estas cuestiones, **9 de cada 10 mujeres opinan que las empresas no aplican suficientes medidas para facilitar la conciliación de sus empleados** (independientemente de si son hombres o mujeres), y sólo el 7,1% afirma que existen suficientes medidas para lograrlo.

Además, **8 de cada 10 piensan que solicitar la reducción de la jornada laboral para el cuidado de hijos o familiares repercute negativamente en la promoción profesional de las mujeres** o en su permanencia en la empresa, más teniendo en cuenta que, según Eurostat, en España, el 30% de las mujeres con hijos se acoge a esta medida mientras que la cifra de padres con este tipo de jornada sólo ronda el 6%.

En la misma línea, **3 de cada 4 consultadas por Adecco reconoce que es una práctica habitual entre las mujeres rechazar una promoción profesional en beneplácito de la vida familiar** (techo que no existe con tanta presencia entre los hombres).

Cómo fomentar la conciliación para hombres y mujeres

Aunque los avances en este terreno parezcan lentos, es cierto que no se ha dejado de dar pasos en favor de la conciliación de la vida laboral y familiar. Una de las últimas medidas aprobadas y ya en vigor es la prolongación del **permiso de paternidad hasta las 4 semanas**. Medida que **para el 87,3% de las directivas es positiva** frente al 7,3% que la ve indiferente y el 5,5% que valora la medida como algo negativo.

Sobre **alargar la baja de maternidad**, siguiendo el modelo de otros países europeos, a 6 o 12 meses, el **43,6% de las encuestadas está a favor de ello mientras que otro 43,6% piensa que debería al menos existir la posibilidad de hacerlo de manera voluntaria sin que esto tenga represalias laborales**.

Finalmente, un 12,7% de las directivas cree que la duración de la baja por maternidad en nuestro país es suficiente y que para ampliar estos meses existen otras fórmulas como las excedencias (a pesar de no ser remuneradas).



Para finalizar, Adecco ha querido saber qué otras medidas creen estas directivas que serían positivas para favorecer la conciliación. **Para el 36,4% de ellas la flexibilidad horaria sería la manera más eficaz de conseguirlo, seguida por las que apuestan por esta flexibilidad combinada con la posibilidad de teletrabajar ocasionalmente desde el hogar (30,9%).**

Pero el resto de directivas proponen otras iniciativas para facilitar esta conciliación como por ejemplo el *"trabajo por objetivos y no por horas presenciales"*, *"el cierre obligatorio de oficinas en el horario de salida del trabajo establecido"*, *"una verdadera reforma horaria a nivel sociedad"*, *"concienciar a los directivos de que su presencia en casa también es necesaria para los hijos"* en una clara apuesta por la corresponsabilidad o también han propuesto hacer *"un mejor uso de la tecnología en aras de la conciliación: reuniones por videoconferencia, teletrabajo..."*.

En cualquier caso, para 3 de cada 4 mujeres directivas Gobierno y Empresa deben ir de la mano y trabajar conjuntamente para avanzar en materia de conciliación, aunque casi un 10% de ellas habla de otros agentes responsables como *"las escuelas, hay que educar en la igualdad y la corresponsabilidad desde pequeños"*, *"el propio trabajador: debemos ser capaces de organizar nuestra jornada, reclamar nuestros derechos y ser responsables con ello"*, o las propia sociedad en general pues *"aún quedan muchas costumbres arraigadas en diferencias de sexo que hacen necesario un cambio de mentalidad"*.

The Adecco Group

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2016 hemos facturado 979 millones de euros. Llevamos 36 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y somos la 3ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a cerca de 120.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 21.000 menores de 25 años, un 20,6% más que el pasado año. Y hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años. Hemos formado a más de 35.000 alumnos; y hemos asesorado a más de 4.700 personas gracias a nuestros talleres (760 talleres de Orientación Laboral).

A través de nuestra Fundación hemos integrado en 2016 a casi 4.000 personas con discapacidad, más de 560 mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género, a casi 700 personas pertenecientes a otros grupos en riesgo de exclusión social y a más de 1.120 personas mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Invertimos más de 6 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.800 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

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

Luis Perdigüero / Patricia Herencias / Annaïs Paradela
Dpto. Comunicación The Adecco Group
Tif: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
anaïs.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde / Lorena Molinero
Trescom Comunicación
Tif: 91.411.58.88
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es