

IV Observatorio Adecco de Igualdad



Sube hasta el 13% (+2 p.p. interanual) el porcentaje de empresas donde la presencia de mujeres en el órgano de dirección de la compañía es superior al 50%

- The Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, ha presentado virtualmente hoy la cuarta edición del “Observatorio Adecco de Igualdad”. Un informe que pretende, de forma periódica, tomar el pulso a la situación de la igualdad y diversidad de género y del talento senior, en materia de empleo y condiciones de trabajo en nuestro país.
- En el último año aumenta hasta el 47% el porcentaje de empresas en las que la presencia de mujeres en el órgano de dirección es inferior al 25% (+9 p.p. interanual) y sin embargo sube el porcentaje de compañías que cuentan con un 50% o más hasta alcanzar el 13% (+2 p.p. interanual). También se incrementa hasta el 14% (+7 p.p. interanual) la presencia de las mujeres en aquellas profesiones con formación científica, tecnológica, ingenierías, matemáticas, STEM, en el 50% o más de los puestos.
- El 47% (+2 p.p. interanual) de las empresas encuestadas 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 17% (-12 p.p. interanual) de las organizaciones aún no tienen protocolo de acoso.
- Respecto a la corresponsabilidad, el porcentaje de hombres que piden reducción de jornada es inferior al 5% en un 85% de los casos (+7 p.p. interanual). Además, el 10% de las empresas considera que son las mujeres las que asumen más del 90% de las responsabilidades domésticas (-7 p.p. interanual).
- El 29% de las empresas considera que un trabajador comienza a presentar cambios en sus competencias desde la edad de jubilación. Asimismo, un 29% afirma que lo hacen desde los 55 y un 26% desde los 63 años. En cambio, sólo un 15% considera que lo hacen desde los 50 años.
- En cuanto a las opiniones sobre los empleados de más de 50 años, el 21% considera que son más útiles por su conocimiento sobre el negocio, seguido del 13% que señala que tienen capacidad de influencia y sentido común y el 12% que afirma que tienen capacidad para la toma de decisiones.
- Dada la escasez de talento actual en el mercado laboral, las organizaciones se están planteando desarrollar estrategias para retener a los trabajadores con edad superior a 50 años. Así, el 30% optaría por opciones de flexibilidad como jornadas reducidas o teletrabajo, frente al 18% que señala la adaptación de los sistemas de retribución y compensación.

Madrid, 19 de junio de 2022.- [The Adecco Group Institute](#), el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, ha presentado virtualmente hoy la [cuarta edición del “Observatorio Adecco de Igualdad”](#). Un informe que pretende, de forma periódica, tomar el pulso a la situación de la igualdad y diversidad de género y del talento senior, en materia de empleo y condiciones de trabajo en nuestro país.

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 “IV Observatorio Adecco de Igualdad” reúne tres bloques temáticos. En primer lugar, se analizan las percepciones de las empresas sobre la carrera media y tardía y la gestión de la edad, de la mano de los profesores [Pilar Quevedo](#) y [Carlos María Alcover](#), de las [Universidades Politécnica de Madrid](#) y [Rey Juan Carlos](#), respectivamente. En segundo lugar, se tratan los nuevos colectivos protegidos en la nueva Ley de Empleo, por la profesora [Eva Blázquez](#), de la [Universidad Carlos III de Madrid](#) y codirectora de la [Cátedra sobre Empleo y Diversidad](#) que se presentó hace ahora un año. Y, por último, un análisis de [Audith Zapata -asesora en materia de sostenibilidad y diversidad-](#) sobre la estrategia de sostenibilidad, y en particular su implantación en las pequeñas y medianas empresas.

En palabras de [Javier Blasco](#), director de [The Adecco Group Institute](#): “Muchas son las causas que subyacen a las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo... menor presencia en puestos de responsabilidad, sectores y profesiones mejor pagados, pero con infrarrepresentación femenina, mayor dedicación de ellas a la atención de las cargas familiares. Y aunque la mayor presencia de la mujer en las nuevas contrataciones de las Administraciones Públicas pueda ser una política deseada para compensar la brecha de género, a nadie se le escapa que sus tasas de temporalidad alcanzan el 35%, muy por encima de la de los hombres (23,5%)”.

“A la prolija normativa de los últimos años se le debe exigir la generación de seguridad jurídica y, desde la óptica de la política legislativa, la promoción de la igualdad en las organizaciones. Reducir la brecha de género en materia de empleo no solo es importante para la igualdad, sino también para lograr una economía sostenible, y podría generar considerables ganancias macroeconómicas”, destaca [el director de The Adecco Group Institute](#).

En esta cuarta edición del Observatorio se analiza la situación de los [Planes de Igualdad](#) en la empresa española, las conclusiones en materia de [presencia de las mujeres](#) en altos cargos públicos y privados, y se abordan los interrogantes sobre la [protección y evitación de la discriminación del talento senior](#).

Mujeres en el poder

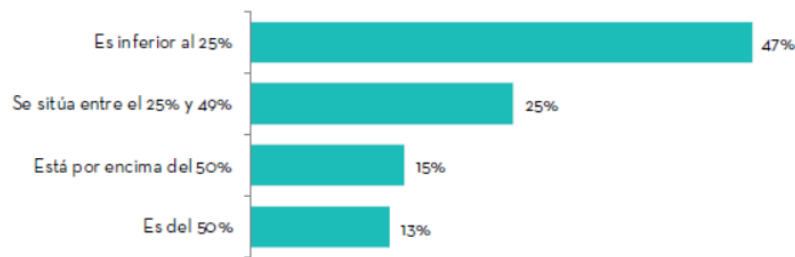
Hablar del poder de las mujeres es hablar de su [participación en los procesos de toma de decisión](#), ya sean políticos o económicos, y vemos que en todos ellos la participación de mujeres y hombres es desigual. Hoy en pleno siglo XXI, las mujeres siguen estando [infrarrepresentadas en todos los espacios de poder](#), tal y como demuestran las cifras.

Según esta cuarta edición del *Observatorio Adecco de Igualdad*, aumenta hasta el 47% el porcentaje de empresas en las que la [presencia de mujeres en el órgano de dirección](#) (comité de dirección o similar) es inferior al 25% (+9 p.p. interanual). No obstante, también sube el porcentaje de empresas que cuentan con un 50% o más hasta alcanzar el 13% (+2 p.p. interanual).

El 24% de los cargos ocupados por mujeres en el comité de dirección fueron para las **direcciones de Recursos Humanos (+1,4 p.p. interanual)**, mientras que sólo un 5% fueron para Dirección de Tecnología/Digital (+0,5 p.p. interanual).

El 38% de las empresas cuenta con una presencia de mujeres de entre el 25% y 39% en mandos intermedios ajenos al comité de dirección (+7 p.p. interanual). Aquellas que cuentan con un porcentaje inferior al 25% disminuye hasta el 31% (-7 p.p. interanual).

La presencia de mujeres en el órgano de dirección de la empresa (comité de dirección o similar)



Fuente: IV Observatorio Adecco de Igualdad

En cuanto a la **presencia de mujeres en profesiones con formación de carácter STEM (científica, tecnológica, ingenierías, matemáticas)**, esta última encuesta refleja que continúa siendo menor al 25% en la mayoría de las empresas con un 48%. No obstante, esta cifra disminuye 13 p.p. con respecto al año anterior. Además, aquellas en las que el porcentaje es superior al 50% aumenta hasta el 14% (+7 p.p. interanual).

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. El disponer de un Plan de igualdad 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.

Según las compañías encuestadas por The Adecco Group Institute, **las empresas que tienen plan de igualdad alcanzan el 63% (+18 p.p. interanual)**. Además, el 82% de las empresas tienen plan o se encuentran en fase de negociación, frente al 89% del año anterior (+11 p.p. interanual).

¿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 70% de las empresas, en materia de clasificación profesional, no consideran que existan **criterios (fuerza física, etc.) que favorezcan desequilibrios entre sexos en las descripciones de puestos de trabajo**. Esta cifra aumenta 11 puntos porcentuales con respecto al año anterior.

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.

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 cuarta edición del *Observatorio Adecco de Igualdad* en el 47% 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. Esta cifra aumenta 2 puntos porcentuales con respecto al año anterior. En el 17% de las empresas aún no tienen protocolo de acoso.

La corresponsabilidad

Un 90% de las 206.000 personas que en los dos últimos años han dejado de buscar empleo para cuidar a otros (niños o adultos) son mujeres. La corresponsabilidad implica un enfoque colaborativo en el que tanto hombres como mujeres comparten igualmente las responsabilidades familiares. Es esencial para lograr una sociedad más equitativa, ya que permite que las mujeres participen plenamente en el ámbito laboral, sin tener que enfrentar obstáculos y discriminación por su género.

The Adecco Group Institute también aborda la importancia de la corresponsabilidad en esta encuesta. Así, el porcentaje de varones que piden reducción de jornada es inferior al 5% en un 85% de los casos (+7 p.p. interanual). Además, se reduce el porcentaje de empresas en las que se encuentran por encima del 50% hasta el 1% (-2 p.p. interanual).

Además, el 51% de las empresas considera que normalmente las responsabilidades domésticas se han repartido al 50% entre ambos sexos (+12 p.p. interanual). En cambio, un 10% considera que son las mujeres las que asumen más del 90% de estas responsabilidades (-7 p.p. interanual).

Talento senior

Es necesario abordar la importancia del talento senior en el mercado laboral actual. Los empleados mayores de 50 años aportan una valiosa experiencia, conocimientos y habilidades desarrolladas a lo largo de su trayectoria profesional. Su experiencia y madurez son activos fundamentales para las empresas, ya que brindan estabilidad, liderazgo y una perspectiva única. Reconocer y valorar a estos profesionales es crucial para construir equipos diversos y equilibrados, promover un entorno laboral inclusivo y aprovechar al máximo las capacidades y el potencial de todos los trabajadores, sin importar su edad.

¿En qué momento un trabajador comienza a presentar cambios en sus competencias debido a la edad? Es complicado determinar a qué edad debe considerarse como mayor a una persona en el mercado laboral. El 29% de las empresas del *Observatorio Adecco de Igualdad* considera que lo hacen desde la edad de jubilación. Asimismo, un 29% afirma que lo hacen desde los 55 y un 26% desde los 63 años. En cambio, sólo un 15% considera que lo hacen desde los 50 años.

A partir de qué momento considera que un trabajador empieza a presentar cambios significativos en sus competencias relacionados con su edad:



Fuente: IV Observatorio Adecco de Igualdad

En cuanto a los efectos del envejecimiento en la plantilla, el 46% de los profesionales encuestados señala que su empresa es consciente de este efecto y el 23% que además se han tomado medidas para gestionar sus consecuencias. En cambio, un 31% considera que su empresa no es consciente de este efecto.

Los seniors representan una fuerza laboral valiosa y enriquecedora, capaz de impulsar el éxito empresarial y fomentar el crecimiento mutuo. En cuanto a las opiniones sobre los empleados de más de 50 años, el 21% considera que son más útiles por su conocimiento sobre el negocio, seguido del 13% que señala que tienen capacidad de influencia y sentido común y el 12% que afirma que tienen capacidad para la toma de decisiones. En el lado opuesto, solo el 6% considera que son más útiles por su estabilidad emocional.

Las cualidades positivas son muchas, pero también hay aspectos negativos. Sobre los perfiles senior, el 15% considera que les incomoda trabajar para un superior más joven, seguido del 11% que indica que son inflexibles e incapaces de gestionar el cambio. No obstante, el 45% no está de acuerdo con que los mayores de 50 años tengan alguna de las aptitudes descritas.

En relación con la contratación de personas de más de 50 años, el 66% señala que la empresa contrata indistintamente a personas de menos o más años, sin tener en cuenta la edad.

Respecto a la adaptación de estos perfiles, sólo el 4% de las empresas cuenta con algún sistema de gestión para facilitar la adaptación de las personas trabajadoras a partir de cierta edad, y el 82% señala que no existe ni se ha percibido que sea necesario.

Para aquellos que señalan que existe un sistema de gestión, éstos consisten en evaluar el puesto de trabajo para adaptarlo a la persona (pudiendo aprovechar su conocimiento para formar a otros), o en buscar otro puesto que se adecúe más a sus capacidades. Y aproximadamente el 20% incluye la formación en su sistema de gestión.

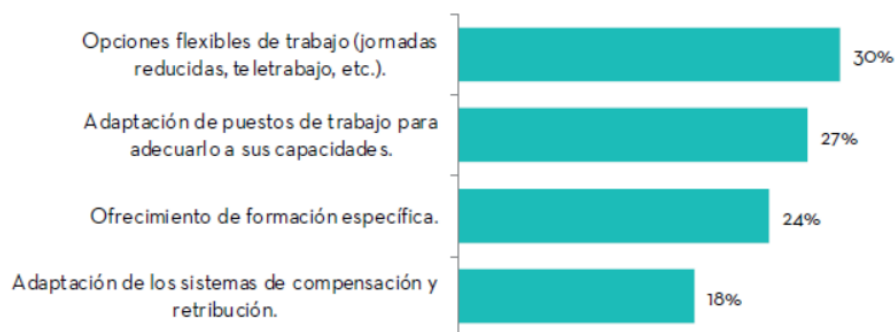
El 56% señala que en el corto plazo no se considera necesario realizar planes específicos para la identificación y evaluación del conocimiento y capacidades de las personas de más de 50 años.

Flexibilidad y formación para los seniors

Dada la escasez de talento actual en el mercado laboral, las organizaciones se están planteando desarrollar estrategias para **retener a los trabajadores** con edad superior a 50 años. The Adecco Group Institute ha consultado a las empresas qué prácticas emplearía. Así, el 30% optaría por opciones de **flexibilidad como jornadas reducidas o teletrabajo**, frente al 18% que señala la adaptación de los sistemas de **retribución y compensación**.

Dentro de la estrategia de aplicación de opciones de trabajo flexible, **el 32% escoge horarios de trabajo flexibles** frente al 4% que escoge una semana de trabajo reducida. Y dentro de la estrategia de adaptación de puestos de trabajo, el 42% señala que su empresa estaría dispuesta a crear trabajos que les permitan **transmitir sus conocimientos y experiencia a trabajadores más jóvenes**.

Si el mercado laboral obligara a su empresa a desarrollar estrategias para retener a los trabajadores con edad superior a 59 años, qué prácticas cree que emplearía: (marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa).



Fuente: IV Observatorio Adecco de Igualdad

Dentro de las políticas de compensación adaptada a los trabajadores senior, el 30% proporcionaría a estos empleados **incentivos no económicos para continuar trabajando**. En cambio, sólo el 10% escoge incrementar las compensaciones económicas de estos trabajadores.

En materia de formación a personas mayores de 50 años, el 40% proporcionaría a estos empleados la **oportunidad de actualizar sus conocimientos y habilidades**.

Además, el 27% de las personas consultadas en el *Observatorio Adecco de Igualdad* señala que su empresa emplea como medida de reconocimiento y respeto hacia sus trabajadores de más de 50 años el **agradecimiento por el trabajo bien hecho**, seguido del 24% que escoge el **reconocimiento de la experiencia, los conocimientos, habilidades y destrezas**, y sólo el 5% señala ofrecerles servicios de coaching para su desarrollo personal o para preparar su transición a la jubilación.

Prolongación de la vida laboral

La jubilación en España está **condicionada actualmente por la edad y el número de años cotizados**. Así, se exige, en primer lugar, haber cotizado un mínimo de 15 años, y, en segundo lugar, tener la edad legal para jubilarse. Actualmente, **la edad legal de jubilación se sitúa en los 65 años** siempre que se hayan cotizado 37 años y 9 meses como mínimo. Si no se cumple este requisito, se fija la jubilación en 66 años y 4 meses (si se han cotizado menos de 37 años y 9 meses).

The Adecco Group Institute ha querido ir un poco más allá y ha consultado a las empresas sobre la **prolongación de la edad real de jubilación** por encima de la legal. Así, el 25% afirma que sólo deberían seguir en aquellos casos en que **lo deseen tanto el trabajador como la empresa**, mientras que sólo el 3% considera que las opciones de contratos laborales actuales son adecuadas para la prolongación de la vida laboral y no son necesarias nuevas modalidades.

La prolongación de la edad real de jubilación por encima de edad legal debería llevarse a cabo teniendo en cuenta alguna/s de las siguientes propuestas: (marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa).



Fuente: IV Observatorio Adecco de Igualdad

El 86% de los encuestados consideran que lo más importante (puntuaciones entre 8-10) de cara a retener empleados de más de 50 años es que estén en **posesión de conocimiento relevante para la estrategia a desarrollar por la empresa**, seguida del 83% para la **actitud positiva** frente al trabajo.

La opción más escogida de cara a animar a los empleados de 60 o más años a prolongar su vida laboral es permitir al empleado continuar trabajando, pero con una **jornada laboral reducida** (15%).

El 47% de los encuestados considera que prolongar la vida laboral después de la edad legal de jubilación tiene **beneficios para ambas partes y para la sociedad** (+7 p.p. interanual). Además, el 39% de los que consideran que prolongar la vida laboral es beneficioso, señalan que el principal beneficio es la **aportación del talento senior**.

¿Qué ocurre cuando **un trabajador llega a la edad legal de jubilación**? El 52% de las empresas afirma que se le contacta para preguntarle si se va a jubilar o a continuar. Sin embargo, el 29% de los encuestados señala que cuando una persona llega a la edad de jubilación ordinaria **no se analizan los posibles beneficios de continuar con su vida laboral ni se trata de adecuar su puesto de trabajo con su edad**.

Si se analizan las causas de por qué la empresa, en muchas ocasiones, prefiere que sus trabajadores no continúen en sus puestos de trabajo cuando alcanzan la edad de jubilación, un 45% de las organizaciones no quieren porque **suelen ser los trabajadores con mayor coste agregado para la compañía.**

¿Qué es The Adecco Group Institute?

The Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

The Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es The Adecco Group. Si quieres más información sobre The Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>

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

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es