



better work, better life

## La mitad de las directivas españolas cree que la cuota en los consejos de administración perjudica a las mujeres

- El 50% de las 350 ejecutivas encuestadas piensa que esta medida cuestionaría que han alcanzado el puesto por cuota y no por valía, frente al 35,5% que opina que ayudará a normalizar la situación de desigualdad
- El 77,5% valora como positiva la Ley de Igualdad, aunque el 54,4% reconoce que el desconocimiento de su impacto en la empresa impediría su aplicación
- Un 42,8% de las encuestadas admite haber tenido que elegir alguna vez entre un ascenso y su familia y tres de cada cinco reconoce tener problemas para conciliar su vida personal y laboral
- El 78% cree que existe discriminación salarial entre hombre y mujeres y el 73,6% piensa que también ocurre en los procesos de selección
- Sin embargo, el 64,6% nunca ha visto frenada su carrera profesional por ser mujer y un 73,7% nunca ha tenido problemas con un empleado por ser jefa y mujer
- El 62,3% de las directivas consideran insuficientes las medidas de conciliación de sus respectivas empresas, frente al 20,4% que las consideran adecuadas

**Madrid, 23 de julio de 2007.-** Con motivo de la nueva Ley de Igualdad aprobada el pasado 22 de marzo, se da un paso más hacia la igualdad en España, a través de una de las iniciativas con mayor impacto tanto social como empresarial.

Adecco, líder en la gestión de RRHH, ha querido conocer cuál es la opinión de las mujeres directivas en grandes empresas y Pymes de toda España. Para ello, ha realizado una encuesta a 350 ejecutivas de todo el territorio nacional, que aborda la igualdad en el mundo de los negocios desde diferentes perspectivas, como la conciliación personal y laboral, la situación actual en las empresas y las medidas de la propia ley.

Del conjunto de mujeres encuestadas, con puestos de responsabilidad en la mayoría de los departamentos funcionales de una empresa, un 57,8% pertenecen a multinacionales, un 17% a grandes empresas españolas y un 25,2% a Pymes, abarcando los principales sectores de actividad de nuestro país.

El 60,2% de las directivas entrevistadas son madres, de las cuales el 47,3% tiene un solo hijo, el 45,5% tiene dos y el 6,73% tres hijos. Estos se sitúan por encima de la media de la tasa de natalidad española, situada en 1,35 hijos por mujer, frente al 2,01 de las directivas encuestadas. Según Nekane Rodríguez, Directora Comercial y de Marketing de Create Human Capital Solutions: "este dato revela que es posible que las mujeres desarrollen su carrera profesional hasta niveles de dirección, sin que por ello tengan que renunciar a su maternidad".

Tras cuatro meses de la aprobación de la Ley de Igualdad, y lejos de pretender extraer conclusiones sobre su impacto, este estudio intenta conocer las opiniones y percepciones de uno de los principales colectivos beneficiados por ella: las mujeres. Dentro de este grupo, Adecco ha decidido encuestar a mujeres directivas por una doble razón: por su condición de mujer y por ocupar un cargo de responsabilidad, lo que conlleva la toma de decisiones directamente relacionadas con la situación de igualdad o discriminación en una empresa.

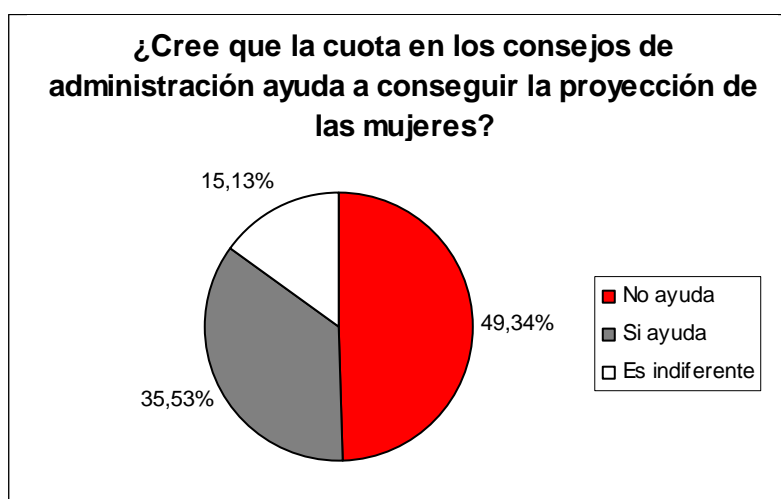
A continuación, os presentamos las respuestas a las 20 preguntas planteadas en la encuesta, divididas en tres grandes bloques: la Ley de Igualdad y su implantación en las empresas, la situación de la mujer en el mundo de los negocios y la conciliación laboral y personal.

## Ley de Igualdad y su implantación en las empresas

En general, la nueva Ley de Igualdad es valorada positivamente por el 77,5% de las directivas, si bien todas ellas creen que de existir impedimentos para su implantación, éstos derivarían de las siguientes razones. Un 54,38% reconoce que uno de ellos podría ser el desconocimiento de su impacto en la rentabilidad de la empresa, mientras que el 23,7% cree que la sensación de dificultad en su aplicación podría ser el principal impedimento. Por otro lado, un 17,8% perciben un cierto cariz intervencionista de la nueva Ley en los órganos decisores de la empresa, frente a un 3,1% que ven el miedo a lo desconocido como el mayor obstáculo.

De cualquier forma, el 86,34% de las directivas encuestadas es de la opinión de que la responsabilidad de la creación de medidas de igualdad compete tanto al Gobierno como a las empresas, frente al 7,45% que cree que debería de ser responsabilidad sólo del Gobierno, y el 6,21% sólo de las empresas.

A pesar de que la mayoría de las mujeres directivas encuentran positiva la Ley, llama la atención la valoración que realizan sobre uno de sus artículos: la **cuota en los consejos de administración**. La mitad de las ejecutivas encuestadas cree que **“esta medida no les ayuda, es más, perjudica a las mujeres que sí están preparadas ya que puede cuestionarse que hayan alcanzado la dirección por cuota y no por valía”**. En cambio, un 35,5% cree que esta medida sí ayudará a normalizar la situación y tendrá un carácter transitorio, frente al 15,1% que le es indiferente esta medida.



La medida mejor aceptada sin duda ha sido el permiso de paternidad, recibida con satisfacción por el 93,7% de las entrevistadas, si bien un 43,7% la consideran insuficiente, y un 50% cree que “es necesaria para que la conciliación no competa sólo a las mujeres”. Por el contrario, un 4,3% del total opina que “es un gasto que repercute en la competitividad de las empresas españolas” y un 2% estima que no es necesaria.

Cuando se les pregunta acerca de las medidas de conciliación que existen en sus respectivas empresas, un 62,32% las considera insuficientes, frente al 20,4% que las consideran adecuadas. En cambio, el 17,28% asegura que sus compañías no ofrecen este tipo de medidas. Sin embargo, un 3,7% del total afirma que con la nueva Ley prevén implementar algún tipo de medida, frente a un 13,58% que cree que su compañía no lo tiene previsto de momento.

## La situación de la mujer en el mundo de los negocios

Existe prácticamente unanimidad por parte de las encuestadas a la hora de valorar el papel de la mujer en el mundo de los negocios. Así, **el 93,75% de ellas cree que las trabajadoras no gozan de una situación de igualdad en la empresa**, frente al 6,25% que sí cree que tal igualdad exista.

En relación con lo anterior, casi tres de cada cuatro entrevistadas (73,6%) afirman que existe discriminación en los procesos de selección, si bien un 24,53% opina que dicha discriminación sólo tiene lugar para cargos directivos. Por el contrario, un 26,4% no cree que haya distinción entre sexos a la hora de seleccionar.

Respecto al ámbito salarial, **el 78% de las directivas encuestadas afirma que existe discriminación salarial entre hombres y mujeres a la hora de desempeñar una misma categoría profesional**, si bien un 37,1% cree que “esta discriminación es encubierta: se atribuye una categoría profesional inferior (con inferior sueldo), pero se desempeñan las mismas funciones”, mientras que el 40,8% cree que existe a todos los niveles. Sin embargo, el 22% es de la opinión de que no existen diferencias de salario según el sexo.

Pese a lo anterior, resulta llamativo que el 64,6% de las respuestas asegure que nunca ha visto frenada su carrera profesional por el hecho de ser mujer, si bien es cierto que un 30,4% sí se ha visto en esta situación y un 4,38%, incluso, varias veces.

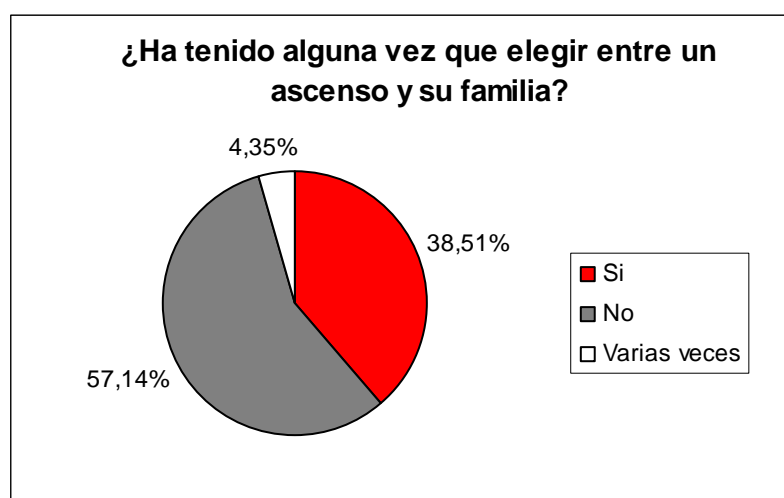
En esa misma línea, la encuesta ofrece otro dato interesante y es que el 73,7% de las directivas que han participado en ella afirma que nunca ha tenido un problema con un empleado por ser su superior y mujer. Por el contrario, un 21,8% reconoce haber tenido que enfrentarse alguna vez a esa situación y un 4,38% varias veces.

### Conciliación laboral y personal

La conciliación de la vida laboral y personal es una de las principales preocupaciones de cualquier trabajador y uno de los aspectos más significativos de la nueva Ley de Igualdad. Las directivas que han participado en la encuesta así lo entienden también y han mostrado su opinión al respecto. Por ello, **el 69,7% opina que España se encuentra a la cola de los países europeos en lo que a materia de conciliación se refiere**, mientras que un 29,6% asegura que nuestro país se encuentra a mitad de camino y tan sólo un 0,6% cree que nos encontramos a la cabeza de dichos países.

Así, **el 60,5% asegura que algunas veces ha tenido problemas para conciliar su vida laboral y personal y un 29,6% asegura tener esos problemas a menudo**. Sin embargo, tan sólo un 9,8% afirma no haber tenido nunca dificultades para compaginar ambos aspectos.

Pese a ello, más de la mitad de las encuestadas (57,1%) reconoce que nunca ha tenido que elegir entre un ascenso y su familia, frente al 38,5% que afirma haber tenido que enfrentarse a tal situación y un 4,3%, además, en varias ocasiones.



El horario de la jornada laboral parece convertirse en uno de los factores que más directamente incide a la hora de conciliar la vida laboral y personal, ya que la práctica totalidad de las mujeres que ha participado en la encuesta (96,3%) asegura que el horario español influye negativamente en la conciliación, frente al 0,6% que opina que influye positivamente y el 3% que cree que no influye ni de una manera ni de otra.



El 82,1% se muestra partidario de un “horario intensivo, flexible de entrada y salida”, mientras que el resto de opciones son bastante más minoritarias: un 15,4% opta por un horario de 08.00 h. a 13.00 h. y de 14.00h. a 17.00h; un 1,8% preferiría trabajar de 08.00h. a 13.00h. y de 15.00h. a 18.00h. Por último, sólo el 0,6% encuentra trabajar de 09.00h. a 14.00h. y de 16.00h. a 19.00h. como el horario ideal.

A la hora de plantearse el teletrabajo como una posible opción favorecedora de la conciliación, las encuestadas son unánimes en su respuesta: el 95% se muestra partidario de esta opción. En concreto, un 51,3% opina que “lo importante es trabajar por objetivos, independientemente de la presencia en el lugar de trabajo”, mientras que un 43,7% piensa que la mejor opción es “la combinación de teletrabajo y jornada presencial”. Por el contrario, tan sólo un 5% no confía en esta modalidad ya que “disminuye el rendimiento y es una moda pasajera”. Observando estos datos, Nekane Rodríguez resalta: “la cultura presencial en nuestro país está muy arraigada, mientras que los resultados de la encuesta revelan la demanda de un trabajo por objetivos, independientemente del lugar donde se desempeñe el mismo”.

### Un camino por recorrer...

Como conclusión, la Directora de Desarrollo de Adecco Human Capital Solutions, cree: “en general las respuestas de las directivas encuestadas coinciden con los problemas que la nueva Ley de Igualdad pretende resolver, pese a que determinados puntos de la misma no gocen de igual grado de aceptación por parte de ellas”.

Se verá en el futuro si la Ley consigue lograr su objetivo, si bien es cierto que cuando se les pregunta a las directivas sobre cómo imaginan nuestro país dentro de 10 años en materia de igualdad, éstas se muestran optimistas. Aún así, reconocen que todavía no se habrá llegado a una situación plena en dicha materia: el 84,7% opina que “se habrá avanzado, pero quedará por hacer hasta llegar a la igualdad” y un 9,54% asegura que “se habrá mejorado y casi no se hablará de este tema por estar totalmente asumido”. Las menos optimistas, un 3,7%, piensan que “seguiremos igual”.

### **Sobre DirActivas**

Parte de las ejecutivas encuestadas pertenecen a **dirActivas**, un grupo de más de 550 mujeres directivas y predirectivas sensibilizadas en temas relacionados con la mujer y el mundo laboral, así como en la aplicación de las últimas tendencias del management. Desde 2001 comparten una plataforma de encuentro, en la que además de tener un espacio on line, celebran jornadas (hasta el momento la mayoría en Catalunya) por las que han pasado ponentes de la talla de Manuel Pimentel, ex ministro de Trabajo, Soledad Murillo de la Vega, Secretaria de General de Políticas de Igualdad, Inma Puig, profesora del ESADE, y Santiago Alvarez de Mon, profesor del IESE. Si estás interesado en conocerlo, puedes entrar en su espacio on line <http://diractivas.adecco.es>

### **Sobre Adecco**

Adecco es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece soluciones globales a través de sus siete líneas de negocio especializadas en empleo temporal, consultoría, formación, externalización y recolocación. Estas líneas son: Adecco Finance, Adecco IT, Adecco Engineering & Technical; Adecco Medical & Science; Adecco Sales & Marketing; Adecco Office, Adecco Industrial y Adecco Human Capital Solutions. En España, Adecco cuenta con más de 370 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.600 empleados.

Además, desde su compromiso por la Responsabilidad Social Corporativa, Adecco, a través de la Fundación Adecco para la Integración Laboral, trabaja desde 1999 por los colectivos más desfavorecidos de la sociedad (discapacitados, mayores de 45 años, mujeres víctimas de violencia de género o con cargas familiares no compartidas y ex deportistas).

---

Para cualquier aclaración, no dudéis poneros en contacto con nosotros.

Marina Gómez/Luis Perdiguero  
Dpto. de Comunicación Adecco  
Tlf: 91 432 56 30  
[marina.gomez@adecco.com](mailto:marina.gomez@adecco.com)  
[luis.perdiguero@adecco.com](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)

Laura García/Isabel Lozano  
R Comunicación  
Tlf: 91 576 62 18  
[laura.garcia@grupor.es](mailto:laura.garcia@grupor.es)  
[isabel.lozano@grupor.es](mailto:isabel.lozano@grupor.es)