

Puntos negros en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Aunque la mayoría de empresas españolas se muestran comprometidas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, solo un 16% han establecido incentivos para promoverla y solo una de cada tres ha analizado la brecha salarial interna.



6 de junio de 2019

¿Fomentan las empresas españolas la **diversidad de género** y la **igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres? Un informe realizado por la [Cátedra Carmina Roca y Rafael Pich-Aguilera de Mujer y Liderazgo del IESE](#) a partir de una encuesta de la Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s muestra que todavía existe un amplio margen de mejora.

Para empezar, aunque la gran mayoría de encuestados afirma que la alta dirección de su empresa muestra un compromiso público con la igualdad de oportunidades (87%) y con la diversidad de género (76%), esto no se refleja en los correspondientes **incentivos**. Así, un 84% de las empresas participantes carecen de incentivos asociados a la consecución de objetivos en materia de igualdad de oportunidades y diversidad.

Por otra parte, solo una de cada tres empresas ha realizado un estudio sobre la **brecha salarial** en la organización. Y, de estas, solo un tercio han publicado internamente los resultados.

En cuanto a las principales **dificultades de la mujer** para acceder y permanecer en el mercado laboral, las personas encuestadas señalan la maternidad y las responsabilidades familiares y domésticas, seguidas por el machismo en la sociedad en general, la menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral, la dificultad para hacer *networking* en entornos masculinos y, por último, el rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos puestos de dirección.

El informe, elaborado por [Nuria Chinchilla](#) y [Esther Jiménez](#), también destaca que, en los **procesos de selección**, solo una de cada tres empresas (31%) utiliza el currículum ciego en la primera fase del proceso, apenas la mitad (51%) incluyen en todos los procesos al menos un candidato final del género menos representado y únicamente el 37% aplica una discriminación positiva a favor del género menos representado.

Aun así, dos de cada tres empresas participantes (62%) afirman que la diversidad de género es una prioridad en sus planes de promoción profesional.

Algunos datos positivos

El informe pone de manifiesto que una amplia mayoría de las empresas (78%) dispone de una política de **trabajo flexible**, aunque el cuestionario no permite saber a qué porcentaje de la plantilla es aplicable. Sorprendentemente, son las empresas medianas y las de menos de 50 empleados las que más aplican estas políticas de flexibilidad.

En cuanto a las altas esferas de la empresa, un 77% de los encuestados afirman que su compañía fomenta la **diversidad de género** en los órganos de gobierno y en la alta dirección. Y un porcentaje similar (74%) señala que la participación de las mujeres en la **toma de decisiones** es un tema importante para el comité de dirección. Incluso un 45% de los encuestados indican que en su organización existe una persona o equipo encargado de

gestionar aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, específicamente en la alta dirección.

Sobre la investigación

La encuesta se distribuyó entre más de un centenar de empresas españolas o filiales que operan en España. En la mayoría de los casos, la respondió el responsable del departamento de dirección de personas de la compañía, aunque también han participado presidentes del consejo, directores generales, socios y directores de Responsabilidad Social Corporativa.

www.iese.edu/es/insight