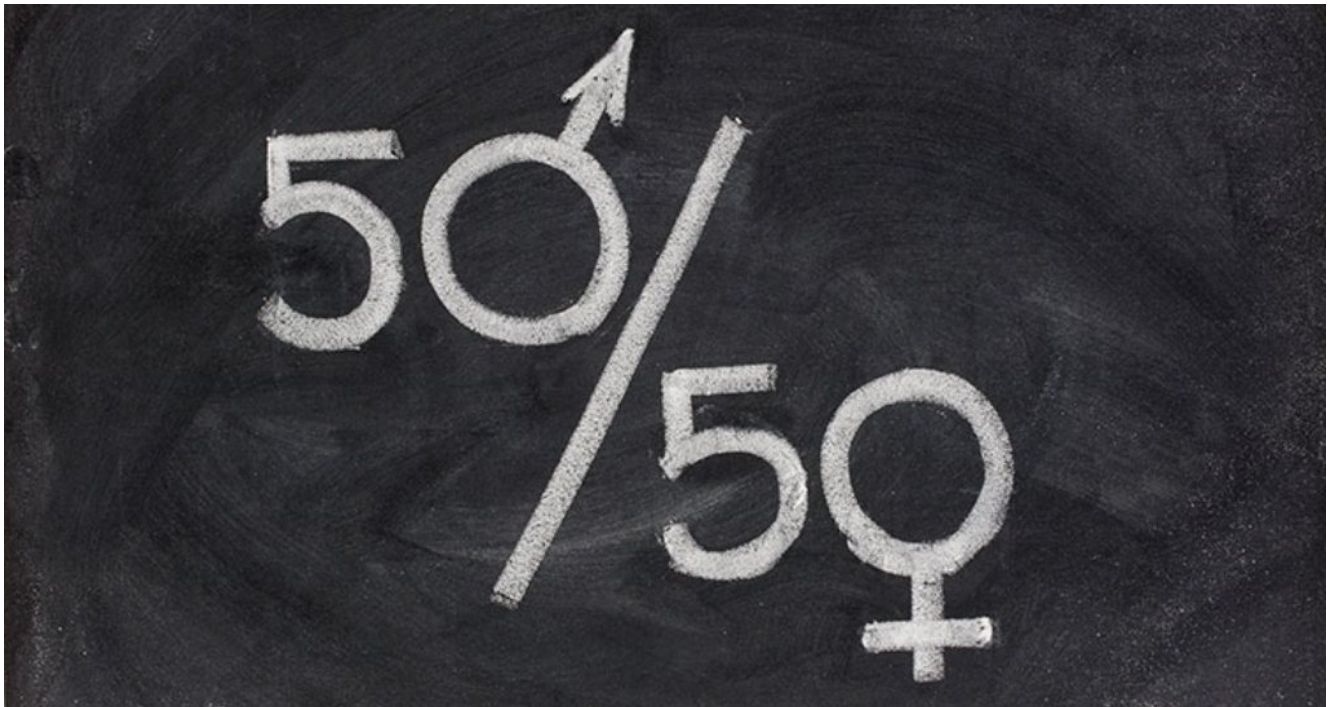


## **España, lejos de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

**Casi nueve de cada diez españoles afirman trabajar en entornos que dificultan la igualdad de oportunidades y un 42% consideran que existe discriminación salarial por razón de sexo, según un informe dirigido por Mireia Las Heras.**



7 de diciembre de 2017

Eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral podría traducirse en un aumento del 26% del PIB mundial para el año 2025, según el McKinsey Global Institute.

Ese dato ya da una pequeña idea de lo grave que resulta que el 87% de los hombres y el 86% de las mujeres en España afirmen trabajar en entornos que dificultan sistemáticamente

la **igualdad de oportunidades**. Además, el 42% de los profesionales en activo consideran que existe **discriminación salarial** por razón de sexo.

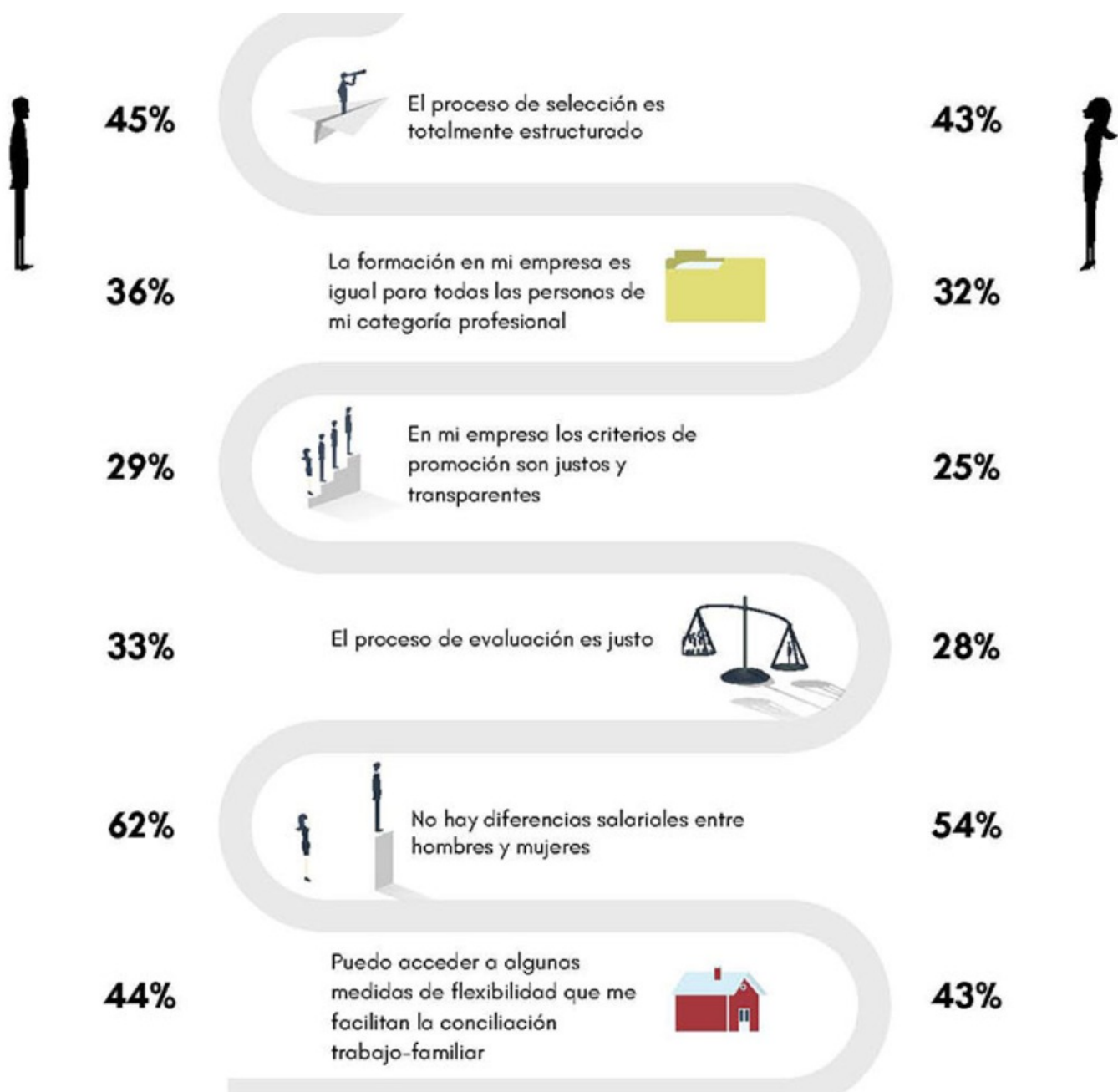
Así lo indica el informe [\*S=HE: ¿Igualdad de oportunidades? Desarrollo profesional de hombres y mujeres en España\*](#), elaborado por el [Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE](#) junto a [Infoempleo](#) y patrocinado por [Gas Natural Fenosa](#).

Además de constatar la **brecha salarial** existente en España, mayor entre los hombres y mujeres de más edad, pero que se reduce a menos del 6% entre los menores de 25 años, el estudio recalca el problema de la **segregación tanto jerárquica como departamental**.

## Políticas inclusivas

Las políticas y prácticas que tienen mayor relevancia a la hora de crear entornos de igualdad de oportunidades afectan a los ámbitos de selección, formación, promoción, evaluación, retribución y conciliación. Y estos ofrecen un amplio margen de mejora:

- Son mayoría los encuestados (55% de hombres y 57% de mujeres) que opinan que el proceso de **selección** no está totalmente estructurado, un hecho que puede llevar a discrecionalidades, desigualdades y resultados subóptimos.
- Solo un tercio (36% de hombres y 32% de mujeres) piensan que el acceso a la **formación** en su empresa se decide con criterios equitativos.
- Casi tres cuartos (75% de mujeres y 71% de hombres) creen que su empresa no cumple con criterios de **promoción** justos y transparentes. Dicho de otro modo, una amplia mayoría piensa que los hombres tienen mayor facilidad a la hora de promocionar que las mujeres.
- Menos de un tercio (33% de hombres y 28% de mujeres) están de acuerdo en que los procesos de **evaluación** en su empresa son justos.
- Más de un tercio de los hombres (38%) y casi la mitad de las mujeres (46%) asumen que sigue habiendo **diferencias salariales** en función del género.
- Y los datos obtenidos muestran que las políticas de **conciliación** no están plenamente implantadas en las organizaciones, ya que menos de la mitad de hombres y mujeres afirman tener acceso a este tipo de medidas.



## Suspense mayoritario

El informe también muestra que la mayoría de los encuestados suspende a su supervisor en cuanto a **liderazgo inclusivo**. Y, aunque el suspense es tanto para supervisores como para supervisoras, los resultados indican que los primeros ofrecen mayor apoyo instrumental a sus empleados y las segundas, mayor apoyo emocional.

Ante este suspenso, las empresas deberán movilizar recursos para formar a sus líderes y ayudarles a cambiar de actitud, ya que las consecuencias de un liderazgo no inclusivo son muy negativas: desde un menor **compromiso de los empleados** hasta un mayor número de **conflictos en el hogar** a causa del trabajo.

Por desgracia, el informe señala que en España se sigue compartiendo ampliamente la imagen de que el **trabajador ideal** es aquel que está siempre a disposición de la empresa, especialmente entre los hombres.

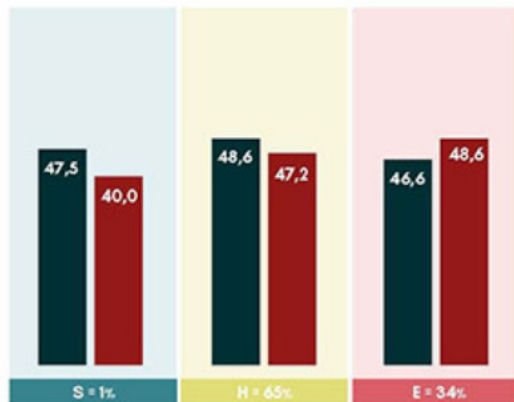
Y el estereotipo de **líder ideal** sigue siendo el de alguien dominante y agresivo, cuando tanto las empresas como la sociedad en realidad necesitan líderes holísticos que fomenten la eficacia, el aprendizaje personal y colectivo y la unidad.

## Beneficios de la igualdad

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tiene muchas consecuencias positivas: un mayor **compromiso con la misión** de la empresa y **satisfacción en el trabajo**, una **reducción del conflicto trabajo-familia**, una **mayor satisfacción con las distintas áreas de la vida**, una **mejor calidad del sueño** y una **menor probabilidad de colapso**. Este último punto se acentúa especialmente entre las mujeres, ya que ellas asumen una mayor responsabilidad en las tareas del hogar y del cuidado de personas dependientes.

Ante esta realidad, el informe señala que nadie puede descargar la responsabilidad sobre otros y que "todos debemos trabajar sinérgicamente en la creación de un entorno de igualdad de oportunidades que favorecerá el desarrollo de la competitividad industrial, de las familias y del país en su conjunto".

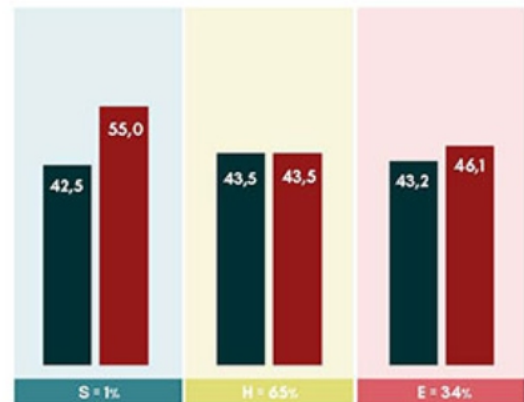
**Promedio de horas trabajadas a la semana por los hombres**



■ Satisfactorio  
■ Hostil  
■ Excluyente

■ Mayores de 40  
■ Menores de 40

**Promedio de horas trabajadas a la semana por las mujeres**



■ Satisfactorio  
■ Hostil  
■ Excluyente

■ Mayores de 40  
■ Menores de 40

## Sobre la investigación

Teniendo en cuenta los ámbitos profesional, familiar y personal, y en función de tres variables aplicables a cada uno de ellos (tipo de políticas y prácticas habituales; estilos de decisión y liderazgo, y cultura y valores en la toma de decisiones), el informe clasifica los entornos en los que la persona desarrolla su vida como satisfactorios (S), hostiles (H) o excluyentes (E).

A su vez, esta división en entornos permite medir el grado de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos vitales (S=HE).

Los resultados del informe se basan en las respuestas de más de 2.000 personas a un cuestionario cuantitativo.

[www.iese.edu/es/insight](http://www.iese.edu/es/insight)