

### III ENCUESTA ADECCO A MUJERES DIRECTIVAS

#### **El Ministerio de Igualdad causa indiferencia al 66,7% de las directivas y sólo el 25% valora como bueno su papel**

- Sólo un 25% valora como bueno el papel del Ministerio de Igualdad y el porcentaje de indiferencia ha crecido hasta el 66,7%, siendo el 8,5% las ejecutivas que valoran como mala su actuación.
- Un 20,8% de las encuestadas ha notado algún cambio en su empresa desde la implantación de la Ley de Igualdad, frente al 5,2% del año pasado. Para el 67,7% de las directivas no ha habido cambios y un 11,5% apenas los ha notado.
- Un 61,1% cree que la destrucción de empleo puede afectar más a las mujeres
- La tasa de fecundidad entre las mujeres con altos cargos es muy baja: 0,54 hijos por directiva, frente a 1,3 de la media de la mujer española.
- El 90% cree imprescindible la conciliación de la vida laboral y personal para impulsar la igualdad en el mundo empresarial.
- Un 66% de las 350 directivas encuestadas por Adecco afirma que cada vez hay más casos de mujeres que voluntariamente rechazan un ascenso para no renunciar a su vida familiar.
- El 77,1% de las encuestadas cree que ostentar un cargo directivo es compatible con un horario flexible, mientras que el 22,9% opina lo contrario.
- El 90,4% de las encuestadas cree que solicitar una jornada reducida podría perjudicar su promoción profesional mientras que un 58,3% ha sufrido discriminación salarial por el mero hecho de ser mujer alguna vez en su trayectoria

**Madrid, 20 de julio de 2009.-** Este 2009 no será el año de la igualdad, como fueron 2007, con la implantación de la Ley, y 2008, con la creación del Ministerio. La crisis le ha robado el protagonismo y tanto el Gobierno como las empresas han fijado sus preocupaciones en otros campos de actuación más urgentes.

No obstante, la **III Encuesta de Adecco a Mujeres Directivas** pretende conocer cuál ha sido la evolución en el seno de las empresas dos años después de la aprobación de la Ley de Igualdad, tiempo suficiente para comprobar si la situación laboral de las mujeres está cambiando en el mundo de los negocios. Las conclusiones se desprenden de la encuesta realizada a 350 mujeres directivas de grandes empresas españolas, pymes y multinacionales.

Por el momento, parece que el porcentaje de empresas que se están adaptando a las nuevas reglas de juego ha crecido con respecto al año pasado. Al menos así lo asegura **un 20,8% de las mujeres directivas encuestadas, que dice haber notado algún cambio en su empresa después de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad**. Es una cifra aún insatisfactoria, pero dibuja una evolución con respecto al año anterior, cuando tan sólo un 5,2% de ejecutivas afirmaba haber notado algún cambio desde la entrada de la Ley.

El 51,9% de las directivas entrevistadas son madres, de las cuales el 25% tiene un solo hijo, el 65% tiene dos, el 5,5% tres y el 4,5% tiene 4 hijos. El hecho de que **casi la mitad de las directivas no sea madre provoca que la tasa de fecundidad entre las mujeres con altos cargos sea muy inferior a la media: 0,54 hijos por mujer directiva**, frente a 1,3 de media de la mujer española. Este dato podría reflejar las grandes dificultades que tienen las mujeres para poder desarrollar su carrera profesional y al mismo tiempo ser madres. De hecho, **un 66% de las encuestadas cree que cada vez existen más casos de mujeres que rechazan promociones por no poder conciliar su vida laboral y personal**, es decir, que además del *techo de cristal* impuesto por la sociedad y el mundo empresarial, se autoimponen uno que llaman de *cemento*, por el cual tampoco pueden progresar en su carrera profesional.

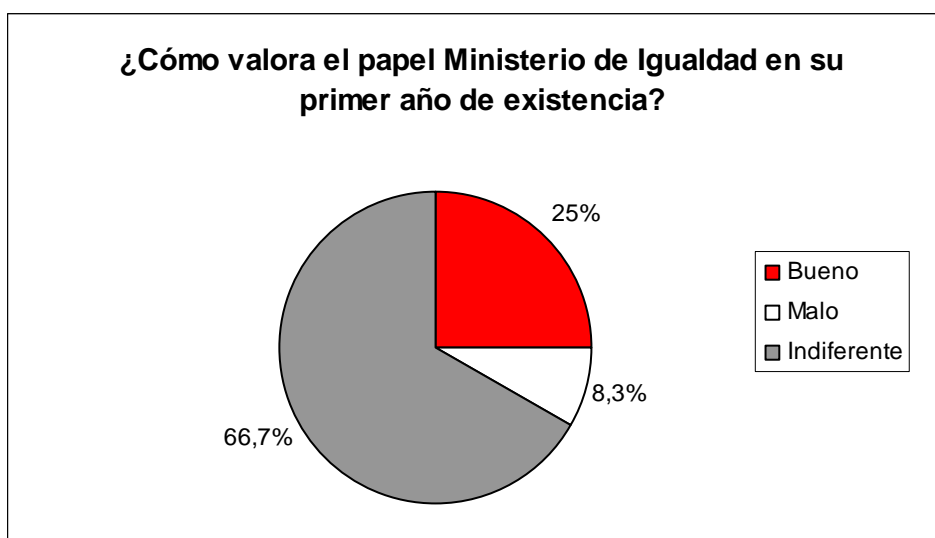
## El Ministerio de Igualdad no convence

Es obvio que los cambios socioculturales no se producen a golpe de ley y necesitan su tiempo. Por eso, después de dos años de la aprobación de la Ley de Igualdad son más mujeres las que están percibiendo un cambio en sus organizaciones: **un 20,8% de las encuestadas asegura haber notado algún cambio en su empresa desde entonces, frente al 5,2% que así lo advertía el año pasado.**

¿Y cuáles son esos cambios que perciben? Según el 45% de esas directivas, sus empresas han implantado ya un Plan de Igualdad y el otro 55% ha desarrollado políticas puntuales de conciliación, equiparación salarial, equidad, etc.

Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer, ya que **para el 67,7% de las directivas encuestadas no ha habido cambios en su empresa** tras la entrada en vigor de la Ley y un 11,5% apenas los ha notado.

**También se ha cumplido un año de la creación del Ministerio de Igualdad y las expectativas sobre su efectividad han caído fuertemente entre las mujeres.** El año pasado, un 40% de las directivas opinaba que este ministerio podría suponer un punto de partida para la igualdad de las mujeres y un 27,7% pensaba que iba a ser indiferente. Un año después, **sólo un 25% valora como bueno el papel de este organismo y el porcentaje de indiferencia ha crecido hasta el 66,7%**, siendo el 8,5% las ejecutivas que valoran como mala su actuación.



## La conciliación es la llave hacia la igualdad

¿Quién tiene que llevar la iniciativa en el desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito laboral? La respuesta fue contundente entre las directivas encuestadas: **un 89,6% cree que tanto las administraciones públicas como las empresas deben trabajar conjuntamente para impulsar estas medidas**, mientras que un 7,3% asegura que debería ser responsabilidad del tejido empresarial y el 3,1% de los gobiernos.

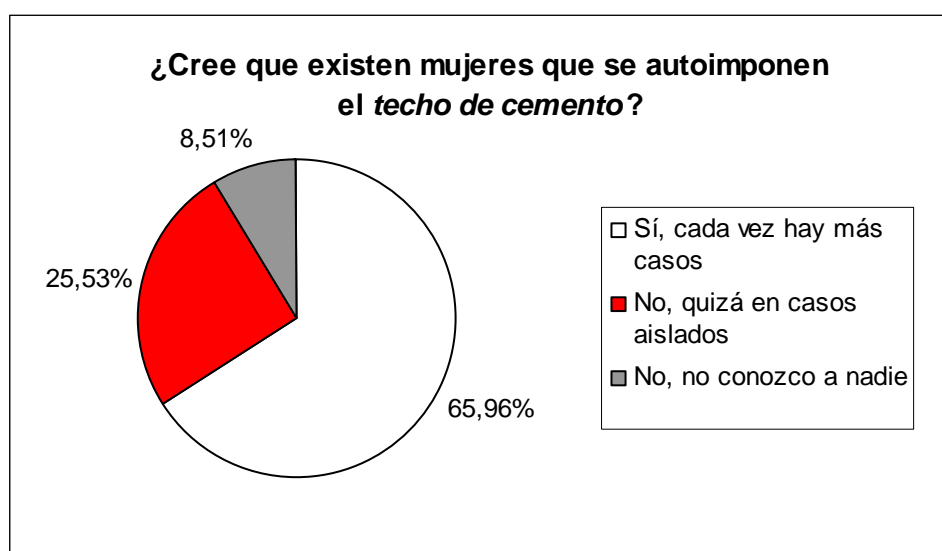
Las directivas tienen muy claras las principales medidas que propondrían ellas a ambas instituciones: **el 90% cree imprescindible la conciliación de la vida laboral y personal, para lo que proponen flexibilizar los horarios, el teletrabajo y las jornadas intensivas.** También el 70% de las directivas entiende necesarias bonificaciones a las empresas que permitan jornadas reducidas, amplíen e igualen los permisos de paternidad y maternidad, contraten a mujeres, ofrezcan guarderías en el lugar de trabajo, etc. La mitad de ellas exigiría la equiparación salarial, procedimientos de promoción definidos y publicados en el ámbito interno

de la empresa para así evitar la discriminación. Todas ellas, no obstante, creen que se debe de producir al mismo tiempo un cambio cultural que llevará su tiempo y que supera los límites políticos y empresariales.

### El *techo de cemento* es una realidad

Mucho se ha hablado en los últimos años del término *techo de cristal* para denominar los impedimentos, generalmente ocultos, que tienen algunas mujeres a la hora de progresar en su carrera profesional. Sin embargo, de un tiempo a esta parte, ha entrado en escena una nueva denominación: el *techo de cemento*, que hace referencia a las propias limitaciones que las trabajadoras se autoimponen para poder conciliar su vida laboral y familiar.

Preguntadas acerca de ello, **un 66% de las 350 directivas encuestadas por Adecco afirma que cada vez hay más casos de mujeres que voluntariamente rechazan un ascenso para no renunciar a su vida familiar.** Sin embargo, un 25,5% asegura que esta situación tan solo se da en casos puntuales y un 8,5% no conoce a nadie que haya tomado esa decisión.



Sin embargo, a juzgar por las respuestas de las directivas, desempeñar un cargo de responsabilidad no debería ser incompatible con poder conciliar con la vida familiar, ya que **el 77,1% de las encuestadas cree que ostentar un cargo directivo es compatible con un horario flexible**, mientras que el 22,9% opina lo contrario.

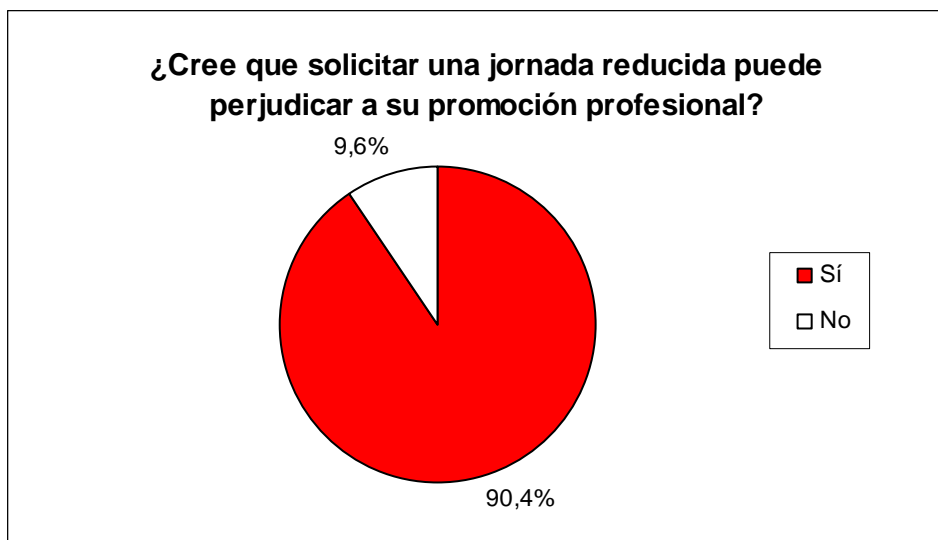
Lejos de caer en tópicos y pensar que existen diferentes estilos a la hora de dirigir y gestionar equipos en función del género, **la mayoría de las directivas (53,1%) opina que no depende del sexo sino de las personas**, frente a un 33,3% que cree que ellas son más empáticas, flexibles y comunicadoras y un 10,4% que afirma que las mujeres son más exigentes que los hombres. Además, un 3,1% considera que las mujeres reúnen ambas aptitudes anteriormente descritas por igual.

### Aumenta la discriminación salarial

Sea como fuere, aún las mujeres tienen un sentimiento generalizado de discriminación en el mundo de los negocios, ya que **ha aumentado el número de directivas que asegura haber sufrido discriminación salarial por el mero hecho de ser mujer en algún momento de su carrera profesional: un 58,3%** así lo afirma, porcentaje ligeramente superior al de hace un año, que era del 57,1%, por lo que dos años después de la implantación de la Ley de Igualdad, el porcentaje continúa en aumento en lugar de decrecer.

Una vía óptima para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional sería, entre otras, la reducción de jornada. Sin embargo, parece un reto todavía difícil de conseguir ya que **el 90,4%**

de las encuestadas cree que solicitar una jornada reducida podría perjudicar su promoción profesional, frente a un bajo 9,6% que cree que no.



Además, ese sentimiento de discriminación se acentúa aún más en tiempos de crisis: **un 61,1% cree que la destrucción de empleo puede afectar más a las mujeres**, ya que, según ellas, en la mentalidad empresarial aún persiste el prejuicio de los inconvenientes que acarrea la contratación de una mujer (bajas de maternidad, jornadas reducidas, absentismo laboral,...).

#### **Sobre Adecco**

**Adecco** es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece un servicio integral a través de sus líneas de negocio especializadas en empleo temporal y selección (Adecco Office y Adecco Industrial), consultoría de selección (Adecco Professional a través de sus líneas especializadas por perfiles: Adecco Engineering & Technical, Adecco Finance & Legal, Adecco Information Technology, Adecco Medical & Science y Adecco Sales & Marketing), externalización de servicios (Adecco Outsourcing, Eurocen, Extel Crm, Eurovendex), consultoría de formación (Adecco Training) y servicios de recolocación (Createe Lee Hecht Harrison). En España, Adecco cuenta con más de 400 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.500 empleados.

---

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

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 / Silvia Enrique  
R Comunicación  
Tlf: 670 61 92 50  
[laura.garcia@grupor.es](mailto:laura.garcia@grupor.es)  
[silvia.enrique@grupor.es](mailto:silvia.enrique@grupor.es)