

Según se desprende del primer monitor español de Igualdad laboral (MEIL) elaborado por Adecco, Villafañe & Asociados e IE Business School

LA JORNADA REDUCIDA Y LA FLEXIBILIDAD HORARIA SIGUEN SIENDO LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS UTILIZADAS

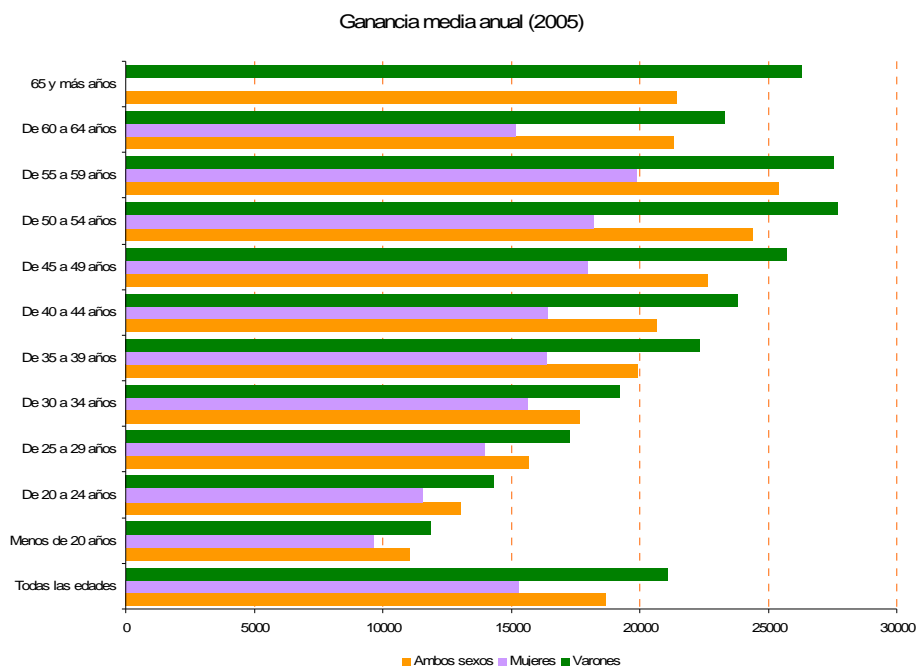
- Casi dos terceras partes de las empresas están cumpliendo con la ley, en particular en lo que se refiere a la discriminación y un 48% de ellas afirma tener y aplicar un plan de igualdad
- Las medidas que más fomentan la igualdad son aquellas que también se vinculan a la búsqueda y retención del talento, como la reducción de jornada, la flexibilidad horaria o el acceso a excedencias (implantación superior al 60% en todos los casos).
- Las medidas de conciliación han ido aumentando considerablemente en estos años, aunque el grado de sensibilidad de las mismas, según los resultados del estudio, sigue siendo bastante escasa.
- Las mujeres son las que más solicitan facilidades como la jornada reducida (el 89% de las personas que lo solicitan son mujeres), mientras que los hombres se acogen en mayor medida a facilidades como la flexibilidad horaria (el 66% de los que la disfrutan), permisos o vacaciones cortas (el 62%).
- Todavía son pocas las empresas que ven la igualdad como una ventaja competitiva, aunque el 91% de ellas consideran que tienen un nivel de desarrollo de este ámbito igual o superior al de otras empresas de su perfil.
- Esto se debe en parte a que las compañías no difunden adecuadamente sus principios y políticas ni a nivel interno ni externo, ni miden los resultados de estas políticas: solamente un 17% de los encuestados miden el clima laboral y un 14% la retención.

Madrid, 8 de abril de 2008.- Adecco, empresa líder en la gestión de Recursos Humanos, Villafañe & Asociados e IE Business School han presentado hoy **el primer Monitor Español de Igualdad Laboral (MEIL)**. Un estudio que evalúa las prácticas de igualdad en nuestro país y los avances que éstas representan para la situación de la mujer en el ámbito laboral. En el estudio se incluye un informe cuantitativo, realizado a través de una encuesta entre 124 empresas de distintos sectores y un análisis cualitativo basado en entrevistas en profundidad a expertos en igualdad del mundo académico, de la empresa y de la política.

Radiografía de la situación actual

El informe presenta una radiografía de la participación de la mujer en el mercado laboral a través de distintas variables como su acceso a los puestos de trabajo y el nivel de los mismos, la retribución o los niveles de acoso y discriminación. La situación actual muestra una tendencia a reducir las diferencias entre hombres y mujeres, pero siguen existiendo. Según el INE, la tasa de actividad de las mujeres españolas creció en torno a un 10% entre 2002 y 2005 y su distancia con respecto a la tasa masculina es superior a los 20 puntos. En este mismo sentido, el nivel de los puestos de trabajo sigue siendo inferior ya que, actualmente, el porcentaje de mujeres es de un 5% en los consejos de administración, un 8% en la alta dirección y un 17% en cuadros directivos en general, participación que aumenta en los mandos medios (31%), y que es dominante en el nivel jerárquico más bajo (67%). La mujer no está presente de manera habitual en los centros de toma de decisiones. Además esto coloca a España como uno de los países europeos con menor participación de la mujer en los puestos directivos.

En cuanto a las diferencias en la retribución entre hombres y mujeres son significativas, por un lado, porque no tienen esa presencia en puestos directivos, pero también porque en muchos casos, el sueldo de los hombres es mayor, aunque ocupen el mismo puesto. La diferencia es más marcada en los tramos de edad correspondientes a la edad media de maternidad en nuestro país.



Políticas de igualdad

Las empresas españolas se encuentran en un camino sólido en favor hacia la representación igualitaria en la empresa, y aunque el grado de implantación de políticas de igualdad difiera considerablemente según la empresa, todos los expertos coinciden en ver un futuro alentador en el que la mujer tendrá una presencia clara en todos los niveles de la empresa incluidos los de la toma de decisiones.

Tras la aprobación de la Ley de Igualdad, las empresas han tenido que poner en marcha iniciativas que garanticen su cumplimiento. En el caso de las empresas incluidas en el Monitor, **casi dos terceras partes de las empresas están cumpliendo con la ley en particular en lo que se refiere a la introducción de medidas para evitar el acoso laboral y la discriminación. Sin embargo, sólo un 48% de ellas afirma haber elaborado y aplicar un plan de igualdad y un 20% dice fomentar la representación equilibrada en los consejos de administración.**

También hay otras políticas que han beneficiado a la igualdad entre hombres y mujeres en los últimos años y son las destinadas a mejorar la búsqueda y retención del talento, una de las principales preocupaciones actuales de las empresas españolas: medidas de diagnóstico, desarrollo, formación, conciliación y sensibilización, que son, de facto, medidas de igualdad.

Entre estas medidas destacan las de desarrollo, como los programas de *mentoring*, que tienen el 24% de las empresas encuestadas y que son más habituales entre las compañías de más de 5.000 empleados; los programas de coaching, realizados por un 37% de las empresas del estudio, y un 48% de las empresas de la muestra aplican los planes individuales de carrera para empleados. En el primer caso, el 54% de los participantes son mujeres y en los planes de carrera el 31%, sin embargo, el coaching suele estar enfocado al equipo directivo y por tanto, beneficia poco a las mujeres.

En cuanto a la formación, el promedio de horas de formación recibidas por las mujeres es similar a su peso en el mercado de trabajo (un 40%). De este modo, en las empresas que han participado en el estudio se podría hablar de una total "igualdad en la formación", lo que posibilita un desarrollo igualitario de una carrera profesional. Sin embargo, solamente un 16% de las empresas consultadas han llevado a cabo sesiones formativas dedicadas a la Diversidad e Igualdad en la empresa.

Finalmente, las medidas de conciliación han ido aumentando considerablemente en estos años, aunque el grado de sensibilidad de las mismas, según los resultados del estudio, sigue siendo bastante escasa y se trata en general de medidas singulares, ya que casi el 48% de las empresas

encuestadas afirma que en su empresa no existe un plan explícito de conciliación. Entre las medidas más frecuentes se encuentran la posibilidad de reducción de jornada, la flexibilidad horaria o el acceso a excedencias, todas ellas con una implantación superior al 60%. Otras iniciativas como el banco de horas o la ampliación de permisos de paternidad o maternidad por encima de la ley son, sin embargo, muy poco frecuentes no llegando al 20% de las empresas encuestadas las que las implementan. La mujer sigue siendo la que opta principalmente por estas alternativas, más relacionadas con la maternidad, como son la jornada reducida (el 89% de las personas que lo solicitan son mujeres), permisos de paternidad/maternidad por encima de lo estipulado (el 78%) contrato a tiempo parcial (73%) o cheques guardería (73%). Por su parte, los hombres se acogen en mayor medida a facilidades como la flexibilidad horaria (el 66% de los que la disfrutan), permisos o vacaciones cortas (el 62%).



Los resultados indican que la maternidad es una de las asignaturas pendientes, y es todavía muy poco frecuente la utilización de programas que faciliten la reincorporación de la mujer tras bajas prolongadas, muchas de ellas relacionadas con la maternidad,

Valoración de las empresas de la igualdad

El 91% de empresas consultadas consideran que se encuentran en un nivel de desarrollo igual o superior a otras empresas de su perfil en cuanto a igualdad de género, sin embargo, pocas de ellas ven la igualdad como ventaja competitiva, en especial, las PYMES. Según los directores de RRHH, entre el personal, los altos mandos los que muestran una mayor conciencia de las ventajas de estas políticas.

Esta baja valoración de las políticas de igualdad se debe, en parte, a que la mitad de las empresas encuestadas no difunden adecuadamente sus principios y políticas ni a nivel interno ni externo, aunque hay excepciones como las empresas del sector Bancario, Farmacéutico y de Energía, que son los más sensibilizados en relación con la igualdad laboral y los que, en mayor medida, comunican sus principios y políticas a favor de la igualdad.

También incide en este problema el hecho que la mayoría de las empresas no midan los resultados de estas políticas o se limiten a cuantificar exclusivamente el incremento en el número de mujeres en la compañía (es una variable utilizada por el 36% de las empresas), mientras que sólo un 17% de los encuestados miden el clima laboral, un 14% la retención, un 10% el absentismo, un 8% la motivación y un 8% la productividad.

Sin embargo, dos tercios de dichas empresas muestran interés en obtener un certificado en materia de igualdad bien el distintivo que indica la ley bien otros certificados presentes en el mercado.

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 & Legal, Adecco IT, Adecco Engineering & Technical; Adecco Medical & Science; Adecco Sales, Marketing & Events; Adecco Office, Adecco Industrial y Adecco Human Capital Solutions (Creade). 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).

Villafañe & Asociados es una firma de consultoría especializada en la gestión de los recursos intangibles de las empresas con metodologías propias para gestionar la reputación, la responsabilidad corporativa, la marca, la cultura, la comunicación y la imagen de las grandes corporaciones y que es líder en España en la implantación de programas de reputación.

IE BUSINESS SCHOOL (IE) forma líderes que promueven la innovación y el cambio en las organizaciones, directivos emprendedores que generan empleo, riqueza y bienestar social. Reconocida como una de las principales escuelas de negocios del mundo, el IE BUSINESS SCHOOL dispone de un campus urbano en Madrid y cuenta con un claustro de más de 400 profesores que, actualmente, imparten clases a alumnos de 73 países en los programas master, de doctorado y de executive education. Los alumnos del IE utilizan metodologías innovadoras de aprendizaje online y presencial, y se benefician de la red de comunidades del IE, que incluye a 35.000 antiguos alumnos que ocupan puestos de responsabilidad en 100 países

Más información:

Dpto. de Gestión del Conocimiento
Villafañe & Asociados
Tlf: 91 3142003
Gestion.conocimiento@villafane.com