



La entrada en vigor en marzo de 2007 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, que obliga a nuestras empresas a implantar políticas que favorezcan una igualdad efectiva entre géneros, y cuya aplicación se presume difícil y compleja, constituirá para algunas compañías una barrera mientras que para otras será, sin duda, una oportunidad de diferenciación positiva.

El Monitor Español de Igualdad Laboral (MEIL) es una iniciativa de la consultora Villafañe & Asociados que, en esta primera edición, cuenta con el patrocinio de Adecco, la colaboración del IE Business School como socio académico y el concurso del instituto Análisis e Investigación como responsable del trabajo de campo.

La misión de MEIL es contribuir a una mejora efectiva de la igualdad de género en España mediante la colaboración con nuestras empresas reconociendo públicamente las mejores prácticas de igualdad a través de un monitor que evalúe anualmente dichas prácticas en nuestro país.

## Metodología

La elaboración del presente estudio se ha realizado en tres etapas:

- **Análisis de situación:** Metaanálisis de las distintas fuentes que ofrecen cifras sobre la realidad de la presencia de la mujer en el mercado laboral español: Paro y actividad, presencia de la mujer en instancias de decisión, diferencias en la calidad del empleo, discriminación y acoso,...

- **Informe cualitativo** elaborado a través de la información obtenida en entrevistas en profundidad realizadas a expertos en igualdad tanto del mundo de la empresa como del mundo académico y de la política.

- **Informe cuantitativo** realizado tras diseñar una encuesta validada por expertos y más tarde distribuida a directores de RRHH de empresas y a los miembros del Club de Benchmarking del Instituto de Empresa.

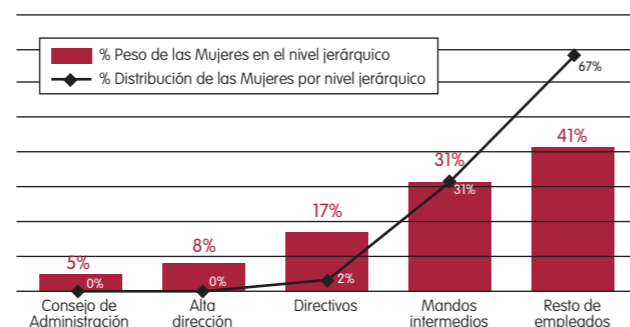
Para la fase cuantitativa se ha tomado como universo de análisis las empresas españolas con más de 50 empleados y, de entre ellas, una muestra de 124 empresas de distintos sectores. El trabajo de campo se realizó entre Diciembre de 2007 y Febrero de 2008.

## Análisis de la situación

Las estadísticas y la opinión de los expertos coinciden en resaltar el importante avance de la mujer en la obtención de sus derechos e independencia económica y, en especial, el salto en cuanto a su incorporación al mercado laboral.

Sin embargo, persisten diferencias tanto en el acceso al mercado laboral como en la retribución percibida o la persistencia de situaciones de acoso o discriminación. La empresa española, además, tiene todavía pendiente el salto cualitativo que supone la incorporación plena de las mujeres a la toma de decisiones en las empresas, esto es, a los diferentes niveles directivos y, en particular, a los Consejos de Administración. España sigue estando a la cola europea en cuanto a la presencia de mujeres en instancias de decisión solo por encima de Italia y Bélgica.

La muestra de las empresas de la investigación realizada por el Monitor Español de Igualdad Laboral (MEIL), confirma que el peso de la mujer en los niveles jerárquicos sigue siendo muy escaso: 5% en el consejo de administración, 8% en la alta dirección y 17% de directivas. Las mujeres en las empresas objeto de la muestra van adquiriendo una posición fuerte en mandos intermedios (31%), sin embargo, el peso mayor de la mujer sigue estando en el nivel jerárquico más bajo (67%).



FUENTE: MEIL 2008

## Un debate que conduce al cambio

La aprobación de la Ley de igualdad en Marzo de 2007, diseñada para corregir estas desigualdades, ha llevado el debate sobre la igualdad de la mujer en la empresa a amplios sectores de la sociedad española y, en particular, al tejido empresarial español.

Dicha Ley ha enfrentado claramente dos posturas, los que opinan que era necesario tomar medidas y resaltan el efecto movilizador que ha producido la ley, y, por otra parte, los que consideran que estas medidas legislativas son una intromisión del poder político, señalando asimismo la falta de realismo en algunos de sus planteamientos.

En cualquier caso, las empresas españolas han iniciado un proceso de cambio introduciendo, en mayor o menor grado, una serie de medidas encaminadas a paliar una situación de desequilibrio existente. En la muestra analizada, un 91% de empresas consideran que en cuanto a igualdad de género se encuentran en un nivel de desarrollo igual o superior a otras empresas de su perfil.

## La igualdad como ventaja competitiva

Persiste sin embargo un bajo grado de percepción de la igualdad como ventaja competitiva, siendo los altos mandos los que muestran una mayor conciencia de los beneficios de estas políticas. Por lo que se refiere al tamaño de las empresas, las PYMES tienen una menor percepción de las ventajas estratégicas de la igualdad que las empresas más grandes.

Más de la mitad de las empresas encuestadas no difunden adecuadamente sus principios y políticas de igualdad lo que afecta a su percepción como ventaja competitiva ya que una empresa no puede distinguirse de sus competidores en algo que, por no ser conocido, no es apreciado. Los sectores Bancario, Farmacéutico y de Energía, que se sitúan entre los más sensibilizados en relación con la igualdad laboral, son los que en mayor medida ponen en marcha programas o acciones de comunicación de los principios y políticas de igualdad.

Incide en la falta de percepción de las ventajas que puede proporcionar la igualdad el hecho de que la mayoría de las empresas no midan los resultados de estas políticas o se limiten a medir solamente el incremento en el número de mujeres (en un 36%). Solamente un 17% de las empresas encuestadas miden el clima laboral, un 14% la retención, un 10% el absentismo, un 8% la motivación y un 8% la productividad.

## Cumplir la ley de igualdad

En cuanto al cumplimiento de la ley de igualdad, casi dos tercios de las empresas encuestadas 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. Asimismo, un 48% de la muestra ya elaboraban y aplicaban un plan de igualdad y sólo el 20% admite fomentar la representación equilibrada en los consejos de administración. Por otra parte, dos tercios de las empresas encuestadas muestran interés en obtener un certificado en materia de igualdad, bien el distintivo que indica la ley o bien otros certificados presentes en el mercado.

La mayoría de las empresas españolas ha ido introduciendo en los últimos años políticas concretas para mejorar la búsqueda y retención del talento, lo que, de facto, fomenta la igualdad. Las medidas introducidas incluyen diagnóstico, desarrollo, formación, conciliación y sensibilización.

Un 24% de las empresas de la muestra cuentan con programas de *mentoring*, siendo una práctica algo más difundida entre las empresas que tienen más de 5.000 empleados. Estos programas favorecen especialmente a la mujer (54% de las beneficiadas de los programas son mujeres) ya que son actividades encaminadas a mandos intermedios en donde la presencia femenina es importante. Sucede lo contrario con los programas de coaching realizados por un 37% de las empresas encuestadas. El perfil de los participantes de los programas de coaching indica que se trata de programas dirigidos a directivos, especialmente miembros de la Alta Dirección en donde la participación de la mujer es minoritaria. Encontramos el mismo fenómeno en la participación de los empleados en planes individuales de carreras. Un 48% de las empresas de la muestra dicen tener estos programas que, de media, benefician en un 31% a las mujeres.

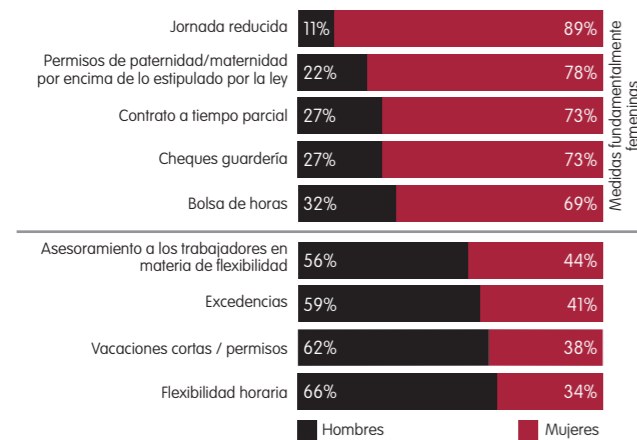
## Conciliación: clave para la igualdad

A pesar del aumento considerable de medidas de conciliación en las empresas, el grado de sensibilidad de las mismas según la muestra 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 un arraigo superior al 60%. Por el contrario, medidas como el banco de horas o la ampliación de permisos de paternidad o maternidad por encima de la ley son muy poco frecuentes, no llegando al 20% de las empresas encuestadas.

La responsabilidad de conciliar sigue recayendo en la mujer, que es la que mayoritariamente se está acogiendo a medidas relacionadas con la maternidad como son la jornada reducida (89% mujeres), permisos de paternidad/maternidad por encima de lo estipulado (78%) contrato a tiempo parcial (73%) o cheques guardería (73%). Sin embargo las medidas más extendidas de flexibilidad horaria acogen por igual a

hombres y a mujeres según la correspondencia habitual de uno y otro género en la fuerza de trabajo (34% mujeres en flexibilidad horaria, 38% permisos o vacaciones cortas).



FUENTE: MEIL 2008

La muestra señala 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.

Las empresas españolas han iniciado un camino sólido en favor de 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.

### Las empresas mejor percibidas

Conforme a los indicadores de igualdad (número total de empleados, rotación en el puesto de trabajo, índice de salario medio, edad media por nivel jerárquico) se puede establecer una lista con las cinco empresas "modelo": Microsoft, IBM, Mercadona, Sanitas y Banesto conforman este top 5.

Si nos referimos a indicadores de diversidad (centrados especialmente en nacionalidad y discapacidad) también hay cinco empresas "modelo". En esta área parecen existir dos líneas diferentes: Los sectores de Restauración y Distribución son los que están desarrollando una mejor política de Diversidad. Grupo Vips, Microsoft, Repsol YPF, Mercadona e IBM son las empresas más mencionadas.

El informe completo puede ser consultado en las siguientes páginas web:  
[www.adecco.es](http://www.adecco.es), [www.villafane.com](http://www.villafane.com), [www.ie.edu](http://www.ie.edu).

# MEIL

Monitor Español de Igualdad Laboral

1ª Edición  
Abril 2008

## Resumen ejecutivo