

# Fortuna

## LAS BARRERAS QUE PONEN FRENO AL ASCENSO DE LAS MUJERES

kioskoymas#comunicaci

A la mayoría le gustaría tener libertad para elegir qué días teletrabajar, según objetivos

Entre las medidas a adoptar: flexibilidad, cuotas en la alta dirección y discriminación positiva

PAZ ÁLVAREZ  
MADRID

**L**a plena disponibilidad como requisito para asumir un puesto de alta dirección es el principal freno en la carrera ascendente de una mujer en la empresa. Y esta circunstancia favorece más al hombre que a la mujer. Es una de las conclusiones que se desprenden de la nueva edición del *Esade Gender Monitor*, para la que se ha consultado a más de 800 directivas acerca de los obstáculos que encuentran para la promoción en sus empresas por cuestión de género.

A pesar de que cada vez son más las compañías que incluyen la igualdad de género en su estrategia de negocio –del 54,4% de la pasada edición al 68,7% actual–, y que la conciliación es entendida por las empresas como un modo de proporcionar mayor bienestar y equilibrio a los empleados o como una fórmula para mejorar la productividad (69,4%), todavía encuentran obstáculos en sus carreras hacia la alta dirección, especialmente en aquellos ámbitos relacionados con el tiempo de dedicación al puesto.

En concreto, las directivas consultadas para el estudio señalan como principales barreras de promoción la mayor dedicación del hombre a generar redes de apoyo (33,2%) y la dificultad de conciliar las exigencias del puesto con el cuidado de los hijos (22,1%). Les siguen la falta de identificación con los valores, que creen que la compañía atribuye a este colectivo (20%), y la cultura empresarial, ya que opinan que la mujer con familia se compromete menos que el hombre (14,3%), así como la falta de mujeres referentes en puestos clave (8,1%).

Según Patricia Cauqui, coautora del estudio y directora académica en programas de Gender Balance y D&I de Esade, “el desequilibrio que perciben las directivas



GETTY IMAGES

tiene su origen en las expectativas que creen que la empresa conserva en relación a la mayor disponibilidad, compromiso y ambición en los altos cargos. Mientras exista conexión entre estas expectativas y un porcentaje de hombres dispuestos a aceptar este modelo una parte alimentará a la otra”.

En opinión de Eugenia Bieto, coautora también del estudio y directora de Esade Women Initiative (EWI), el Covid-19 ha supuesto “una prueba de fuego para el teletrabajo y va a acelerar su implantación en las empresas”. De hecho, así lo han manifestado el 86% de las directivas, “que creen que la pandemia ha contribuido totalmente o en parte a que el teletrabajo se instale definitivamente en sus compañías”.

Para la mitad de las encuestadas, la mejor opción sería que la empresa le diera la libertad de elegir qué días teletrabajar, en función con los objetivos y proyectos en curso, mientras que la combinación semanal de días de teletrabajo con días de trabajo presencial sería la elección preferida por un 45,6%. Propuestas ambas que podrían ser viables, ya que tres de cada cuatro consultadas reconocen que

la empresa se ha adaptado a su situación familiar. El 19,4% cuenta que ha tenido más dificultades para conciliar que sus compañeros, y un 28,4%, más que sus parejas.

Preguntadas por aquellas medidas que creen que pueden impulsar la igualdad de oportunidades en su carrera hacia la alta dirección, añaden a la flexibilidad (20,9%) otras políticas como cuotas en la alta dirección (42,9%), medidas de discriminación positiva (41,3%) y formación que corrija sesgos inconscientes (39,3%) o que les ayude a desarrollar sus habilidades directivas (24,6%).

Por parte de las empresas –de las que un 10,3% dispone de un equipo interno creado para la igualdad de género– la medida más aplicada, según comentan las directivas, es la formación (48,6%), la flexibilización de horarios (43,2%) y añaden otra clave: acciones para incentivar el sentimiento de pertenencia (24,32%). Este último punto es, según Cauqui, “el que marca la diferencia entre cumplir con los porcentajes de diversidad o lograr capitalizar esa diversidad en beneficio de la organización, ya que se trata de transformar los comportamientos con el fin de que todas las personas se

sientan parte de la compañía”. El fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el hogar desde los espacios público y privado es condición necesaria, pero no suficiente, para conseguir la igualdad de género en términos generales. Así lo expresan las profesionales consultadas con una valoración del 8,63 sobre 10. Le siguen la visibilidad de referentes femeninos en medios de comunicación y ámbito cultural (8,61), y las medidas que eviten la discriminación por género en el entorno profesional (8,36). La cuarta acción más relevante para la consecución de la igualdad sería la formación y el asesoramiento para la mujer (8,17) y la quinta, las leyes contra el acoso y la violencia de género (8,04).

En cuanto a los actores sociales que tienen mayor responsabilidad en la consecución del equilibrio de género, apuntan con un 9,19 sobre 10 a la empresa privada y al Gobierno (con un 9,05), los organismos internacionales (con 8,92) y el resto de actores. “Estos datos ponen de manifiesto que la responsabilidad en el equilibrio de género no es sólo una cuestión de la empresa, sino de todos los actores sociales en su conjunto”, asegura Bieto.