



EDITORIAL



José Manuel Arribas  
Nuestras sombras

# RRHH Digital

El primer periódico online de Recursos Humanos

10 ANIVERSARIO

13.10.2016 - 11:28

HEMEROTECA

Traducir RRHHDigital.com

Seleccionar idioma ▼

MENU BUSCAR



PORTADA SECCIONES EDITORIAL ENTREVISTA SE KUMUREA THE ENGLISH CORNER FOMKALJUN EN KRHH EMPLEO EN RRHH

VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA

SECCIONES Conciliación e Igualdad

Beatriz Ardid y Elena Orden de PeopleMatters

## ¿200 años para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres?

POR Beatriz Ardid y Elena Orden de PeopleMatters. 03:30 | 05 de Noviembre del 2015



Doscientos años son los que tardaremos en conseguir la igualdad de género cuanto menos en las esferas de poder, según refleja el reciente informe de Naciones Unidas *The world women report*. Y lejos de escandalizarnos casi deberíamos alegrarnos, puesto que en 2010 la previsión era de quinientos años.

En cualquier caso, lo que queda de manifiesto es que los avances son muy lentos y que persisten grandes desigualdades.

A nivel global, el informe señala como en la empresa privada, la representación femenina en los puestos de alta dirección sigue siendo baja, sin que país alguno haya alcanzado o superado la paridad. La mitad de los países registran, sólo de forma aproximada, una representación del 30% o algo más.

Pese a las declaraciones de altos ejecutivos respecto a una evolución muy positiva de las mujeres en puestos de responsabilidad, no se ve la adopción de medidas que avalen esas manifestaciones. El 56% de los mismos altos ejecutivos a nivel mundial que están convencidos de que en 2030 las mujeres ocuparán los primeros puestos de las grandes empresas mundiales, declara que sus organizaciones no han adoptado metas formales para hacerlo realidad. Además, solo cuatro de cada diez (39%) identifican la diversidad de género en la alta dirección como una prioridad, ocupando el séptimo lugar entre las 10 más importantes (*Gender equality in the executive ranks 2014*, Weber Shandwick).

El último estudio de McKinsey&Company (*Women in the Workplace 2015*), revela el dilema que existe para las mujeres que aspiran a ascender a posiciones de alta dirección. Por un lado, los puestos de línea proporcionan la experiencia para alcanzar directamente la alta dirección. Y por otro lado, las mujeres que ocupan posiciones de línea tienen menos probabilidades de promocionar que sus compañeras en puestos de staff.

En España, se consideró necesario dotar de instrumentos jurídicos que impulsasen un avance en esta materia y como consecuencia se promulgó la Ley de Igualdad. Después de ocho años los resultados muestran como no ha sido suficiente:

- Pese a que la presencia de las mujeres en la población activa española es de un 46%, su representación en puestos de responsabilidad no se corresponde con esta cifra: 18,39% en los Consejos de Administración de empresas del IBEX35, y 13,4% de los directivos de las empresas españolas son mujeres y en el 31% de las compañías no hay presencia femenina en la alta dirección (estudio Gobierno Corporativo del Instituto de Empresa).

- La brecha salarial sigue existiendo, un 17% según las cifras que maneja la OIT en su último informe de salarios 2014-2015.

- La Encuesta de Población Activa relativa al tercer Trimestre de 2015, revela que el empleo aumenta en mayor medida entre los varones (135.100 ocupados más) que entre las mujeres (47.000 más). En los últimos 12 meses el empleo se ha incrementado en 544.700 personas (290.600 hombres y 254.100 mujeres).

Avanzamos, poco a poco, pero no lo suficiente. La «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para



Los lectores **Opinan**

¿Crees que las redes sociales están empezando a quedar obsoletas?

- Sí, se ha abusado mucho de ellas
- No, todavía queda mucho recorrido
- Depende de cuál de todas

Votar

Patrocinado por

Ver más encuestas





El Gobierno buscando estimular la labor de las empresas en esta materia puso en marcha el Distintivo de Igualdad para aquellas compañías que destacaran por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades.

Recientemente, se ha incorporado en la normativa de concesión del Distintivo el reconocimiento del Modelo efr (Empresa Familiarmente Responsable), como símbolo de buena práctica en conciliación y dotando a las empresas que tienen dicho certificado de la homologación de la puntuación correspondiente al ámbito de conciliación, si solicitaran este reconocimiento.

Estos datos invitan a la reflexión de cuáles deberían ser las mejores vías para impulsar el talento femenino:

- ¿Imponiendo cuotas en las empresas?
- ¿Asumiendo que el mundo empresarial exige unos costes en términos de dedicación tanto mental como horaria que suponen que habría que trabajar en dotar de mejores y mayores medidas de flexibilidad y conciliación a aquellas mujeres que además de trabajar quieren atender a una familia?
- ¿Poner el énfasis en el desarrollo social y tratar de vencer y superar la falta de corresponsabilidad del hombre en el ámbito privado, tanto desde la Organización como desde las Instituciones?
- Desarrollar culturas más inclusivas dotadas de políticas que permitan atender la diversidad, no solo de género, de las plantillas?

Ahí queda el reto. Lo que si es cierto es que si no cambian las condiciones y sobre todo las estructurales, dentro de 20 años seguiremos igual.

\*Si te ha resultado interesante este artículo, te animamos a seguirnos en TWITTER y a suscribirte a nuestra NEWSLETTER DIARIA.

RRHDigital

NOTICIAS RELACIONADAS:

IHG obtiene un índice de igualdad del 100% entre sus empleados

InterContinental Hotels Group (IHG) se ha convertido en el grupo hotelero con un...ampliar

PSA Peugeot Citroën apuesta por aumentar la presencia de mujeres en sus consejos de administración

Peugeot, Citroën y DS han firmado unos acuerdos voluntarios con el Ministerio de...ampliar

PeopleMatters está de estreno

Después de las vacaciones, el equipo de PeopleMatters comienza a trabajar en un espacio...ampliar

recursos humanos rrhh empleo laboral

(0) COMENTARIOS

ENVÍE SU COMENTARIO

Escriba su nombre

Escriba su email

Comentario...

ENVIAR



RRHH Digital

El periódico online de recursos humanos y empleo

Otros periódicos del Grupo Ediciones Digitales Siglo 21

AltoDirectivo  
SerComercial  
PadeSpain

GolfConfidencial  
El Diario del Bebé

nuestro boletín



#### Secciones

Portada  
Secciones  
Editorial  
Entrevista  
Se Rumorea  
The English Corner  
Formación en RRHH  
Empleo en RRHH

Contacto  
Publicidad  
Aviso Legal

© CopyRight 2016 RRHHDigital