



La mitad de las mujeres consultadas en el *Esade Gender Monitor* opina que los sesgos inconscientes son el principal obstáculo en su carrera.
GETTY IMAGES

sitos que tiene un puesto, cuando los hombres, entendiéndolo que cumple el 80% cree que están suficientemente preparados y que el 20% restante lo adquirirán en el puesto. Puede ser que las mujeres tengamos que avanzar en esa mentalidad. Tenemos un cierto freno", opina Mercedes Águeda, directora de recursos humanos de Capgemini España.

Para evitar los sesgos que sufren las mujeres en la empresa hay compañías que proporcionan a sus empleados formación sobre la materia. Un ejemplo es CaixaBank, en cuya guía sobre comunicación igualitaria, elaborada en colaboración con Estrella Montolio, catedrática de Lingüística Hispánica de la Universidad de Barcelona, se recogen diferentes estereotipos como que "si las profesionales hablan de sus éxitos se las puede interpretar como arrogantes" o que "resultan comunicativamente agradables si son poco contundentes, si sonríen y son atentas". Del mismo modo, se apunta en la guía que, "a menudo, en el ámbito profesional la voz de las mujeres no se escucha en situación de igualdad respecto de la de sus colegas masculinos".

Aunque iniciativas de este tipo pueden ser de ayuda para detectar comportamientos a cambiar, un estudio de Francesca Gino y Katherine Coffman, publicado en la *Harvard Business Review*, advierte de que la mayor parte de la formación en sesgos inconscientes que se está impartiendo es "ineficaz" y que es necesario un trabajo a largo plazo y cambios estructurales en las organizaciones. "El pro-

A ellas se las penaliza tanto si su estilo de liderazgo es duro como más blando

Se asume que una mujer tendrá menor dedicación al trabajo porque querrá ser madre

Las cifras de la desigualdad en el empleo

32%

es el porcentaje de los sillones que ocupan las mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas, según el *XI Informe de mujeres en los consejos del Ibex35* y la *VI Radiografía del mercado continuo*, elaborado por el IESE y Atrevia. La recomendación de la CNMV es el 40%.

38%

de los puestos de alta dirección están desempeñados por mujeres en España, se recoge en la 19ª edición del informe *Women in Business 2023* de Grant Thornton, elaborado a partir encuestas realizadas a altos ejecutivos en 29 mercados de todo el mundo, de empresas de 50 a 500 empleados.

7,8%

es la brecha salarial entre hombres y mujeres en las Administraciones públicas, denuncia CSIF. El sindicato asegura que el número de mujeres con contratos temporales es el doble que el de hombres, casi el triple en el caso de contratos a tiempo parcial, y se reducen la jornada seis veces más.

17%

del PIB español es lo que supondría sumar los 212.000 millones que se generarían si se eliminaran las desigualdades por género que hay en el mercado laboral, sostiene el *Índice ClossinGap*, elaborado por PwC. Se crearían, además, 2,5 millones de empleos femeninos.

36%

del total de profesionales autónomos son mujeres, como se recoge en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. En la última década las féminas crecieron en este colectivo un 16,3%, frente al 6,6% de los varones, según los datos recogidos en un informe de ATA.

73%

del empleo a tiempo parcial fue desempeñado por mujeres, frente al 26% de los hombres, señala un informe publicado por UGT. Del mismo modo, las féminas representan el 87% de la población inactiva que lo está por dedicarse a las labores del hogar y los cuidados.

blema es que aumentar la conciencia no es suficiente, e incluso puede resultar contraproducente, porque envía el mensaje de que el sesgo es involuntario y generalizado, lo que puede hacer que parezca que es algo inevitable", se afirma en el texto.

Y más que una barrera, como se señala en el monitor de Esade, los sesgos parecen ser un alto muro complicado de derribar en el mundo de la empresa. De hecho, otro estudio publicado en la *Harvard Business Review* –este firmado por Amy Diehl, Amber L. Stephenson y Leanne M. Dzubinski– recoge que los prejuicios contra las mujeres persisten también en los sectores en los que dominan ellas.

La investigación se centró en cuatro ámbitos con más trabajadoras que trabajadores –derecho, educación superior, organizaciones sin ánimo de lucro de carácter religioso y sanidad– y concluyó que los sesgos están integrados en el sistema y que, por el contrario de lo que se ha pensado de que con el equilibrio de género disminuirían, añadir más mujeres al lugar de trabajo no cambia la estructura y los sistemas organizativos que benefician más a los hombres.