EAE Business School

We make it happen

Informe

Observatorio de la Mujer Profesional en España 2024

SRC

Informe del Strategic Research Center

Publicación
Noviembre 2024

Autoras
Montserrat Bros Pont
Daniela González Araujo
Carina Mellit Quartucci

De:
Planeta Formación y Universidades

eae.es

Autoras

Montserrat Bros Pont

Licenciada en Periodismo por la Universidad de Navarra y tiene un Postgrado en Comunicación y Periodismo y Moda por IDEC-Pompeu Fabra. Ha trabajado como redactora en la sección de cultura y moda en Europa Press y presentó un programa cultural en las televisiones locales catalanas. Ha sido colaboradora en medios como Onda Cero, Radio Estel, Rac 105 y *Yo Dona*. Es autora de la novela, *Mujer sin blanca soltera busca* (La Esfera de los Libros), inspirado en el blog homónimo que creó en 2012, con más de 10.000 visitas. Actualmente, trabaja como responsable de PR, Media y Social Media en el departamento de Comunicación de EAE Business School Barcelona. Como embajadora #EAEWomenInitiative, co-lidera el ranking TOP10 Mujeres Emprendedoras de Catalunya.

Daniela González Araujo

Licenciada en Periodismo por la Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela y Socióloga por la University College London del Reino Unido, con diplomatura en estudios de Género, Sexualidad y Educación. Colaboradora de la Federación de Entidades Latinoamericanas de Cataluña en el diseño de talleres de empleabilidad para jóvenes en contexto de exclusión social. Más de 10 años de experiencia en el ámbito educativo y tercer sector. Actualmente coordina los programas de másters de Operaciones (Supply Chain y Project Management) en EAE Business School Barcelona.

Carina Mellit Quartucci

Licenciada en Comunicación Social por la UNL (Argentina), Psicóloga Social por la Escuela de Pichon-Rivière, Master en Comunicación Empresarial en BSM-UPF y Agente de Igualdad por la UB. Más de 30 años de experiencia gestionando áreas de comunicación de empresas, instituciones y gobiernos; o asesorando en forma externa a CEOs, DirCom y personajes públicos. Actualmente es Directora del Strategic Research Center en EAE Business School donde también lidera el Plan de Sostenibilidad de la organización. Como embajadora #EAEWomenInitiative, co-diseña y co-lidera proyectos relacionados con el empoderamiento femenino en entornos empresariales. El ranking TOP10 Mujeres Emprendedoras de Catalunya es un ejemplo.

Sumario

01 Resumen Ejecutivo

02 Introducción

03 Presente y futuro de la mujer en la empresa

04 Mensajes de las autoras

05 Agradecimientos y recursos

01 Resumen Ejecutivo

01 Resumen Ejecutivo

El **Observatorio de la Mujer Profesional en España 2024** se basa en una encuesta realizada a 810 mujeres trabajadoras con estudios de grado o superior en seis ciudades de España (Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, Bilbao y Zaragoza) durante junio y julio de 2024. La muestra se divide equitativamente entre dos grupos de edad: jóvenes (20-39 años) y mayores (40-60 años), así como en perfiles de mujeres con y sin hijos/as.

El objetivo principal del informe es explorar las causas de la desigualdad de género en el ámbito empresarial, analizando desde las estrategias y liderazgos empresariales hasta la maternidad y la corresponsabilidad e incluso la influencia de los sesgos limitantes. La intención es ofrecer una radiografía que ayude a las empresas a evolucionar hacia un entorno más igualitario.

Contexto de partida:

- El sueldo medio de una mujer en España es de 23.454 euros, un 22,7% más bajo que el de los hombres (29.486 euros). Según esta proporción, las mujeres trabajan al año 73 días “gratis”.
- Un 35% de posiciones de liderazgo son cubiertas por mujeres pero en áreas menos estratégicas y con menos capacidad de decisión.
- Solo un 39,4% de los integrantes de los consejos de administración del IBEX 35, son consejeras y un 11,8% presidentas. Y esto aún persiste a pesar de la confirmación que las empresas con al menos un 30% de mujeres en puestos directivos tienen un 15% más de probabilidad de tener beneficios financieros superiores a la mediana de su industria.

01 Resumen Ejecutivo

Resultados Clave de la encuesta:

1. Crecimiento Profesional: Casi la mitad de la muestra (45%) afirma no haber recibido nunca un ascenso. De este colectivo, el 37% tiene más de 6 años de antigüedad en la misma empresa y, de ellas, el 61% son mayores de 40 años. No obstante, el 46% de esas mujeres con más de 6 años de antigüedad sí desearían ascender. Entre los tres motivos principales por los que creen no haber ascendido está en primera opción. No entrar en los "juegos políticos".

Del 32% que indica que no quiere ascender o no lo sabe, son más las mujeres jóvenes 52% y las mujeres sin hijos/as (54%). El grupo que ha indicado no querer ascender (19%) escoge como primer motivo “disponer de más tiempo con menos estrés” con un 76%. El colectivo que más prioriza este motivo es el de las jóvenes con hijos/as (82,61%).

A escala global, el 80% de las encuestadas afirman que la razón principal para ascender es “incrementar el salario”.

2. Liderazgo Femenino: Un 68% de las mujeres encuestadas afirman trabajar en compañías que cuentan con mujeres en sus comités de dirección. La mayoría (78%) estaría dispuesta a ocupar puestos directivos nunca ocupados por mujeres, reflejando un deseo de romper barreras. La necesidad de una cultura empresarial que apoye la diversidad y políticas de conciliación se señala como clave para facilitar el ascenso de mujeres a posiciones de liderazgo.

Dentro del grupo que no aceptaría un puesto directivo que nunca haya sido ocupado por una mujer, son más las jóvenes y las que tienen hijos/as (considerando el global). Sus principales razones para negarse serían el estrés y el tiempo asociados a asumir este tipo de liderazgo.

3. Autopercepción: Un 81% de las encuestadas siente que los demás han creído más que ellas mismas en sus capacidades. El 51% conside-ra que los hombres han progresado más fácilmente en sus carreras, citando menor carga de responsabilidades familiares y una brecha de género institucionalizada. Un 75% siente que se les exige más en el ámbito laboral, destacando la subestimación del liderazgo femenino como un factor crítico. “Demostrar que somos capaces de asumir las responsabilidades de familia y trabajo” es la segunda variable más votada en la muestra global (58,6%).

4. Emprendimiento: El 41% de las encuestadas ha considerado el emprendimiento como una vía para lograr flexibilidad laboral. De las que efectivamente emprendieron, un 74% consiguió esa mayor flexibilidad y un 59% alcanzó la libertad económica, destacando en ambos el grupo de las jóvenes.

5. Corresponsabilidad Familiar: Un 47% de las mujeres afirma que su trayectoria laboral cambió tras convertirse en madres, en contraste con solo el 8% de sus pares masculinos. La falta de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos/as y mayores se considera un obstáculo significativo para el avance profesional de las mujeres así como importantes sesgos limitantes de las propias mujeres: exigencia social de presencia femenina para la crianza (84%) o culpa por no estar presente (38%).

6. Definición de Éxito: Las mujeres encuestadas redefinen el éxito, priorizando la independencia económica y la realización personal sin sacrificar la vida familiar con 35% y 34%, respectivamente. Esto difiere de las nociones tradicionales de éxito asociadas a altos salarios y carreras profesionales (14%).

Introducción 02

02 Introducción

Los datos siguen revelando la existencia de la brecha de género y una mayor presencia de mujeres en posiciones menos cualificadas y remuneradas, a pesar de que el INE (Instituto Nacional de Estadística) recoge que entre las generaciones con estudios universitarios listas para asumir cargos directivos, el 50% son mujeres.

En este sentido, en 2024, los hombres siguen ejerciendo funciones más valoradas y por tanto con una mejor retribución. Según INE, el sueldo medio de un hombre en España con contrato indefinido es de 29.486 euros y el de la mujer es de 23.454 euros, un 22,7% más bajo[1].

Con estos datos en mano, el CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios) ya alertaba el pasado mes de febrero, con motivo del "Día de la Igualdad Salarial" que, al ritmo actual, se tardará "medio siglo" en alcanzar la igualdad salarial, ya que las mujeres trabajan al año 73 días "gratis"[2].

A diferencia de décadas pasadas, en la actualidad, las mujeres sí desempeñan más roles como directivas sin alcanzar aún la paridad. Según el Observatorio Internacional del Trabajo (OIT), un 35% de posiciones de liderazgo son cubiertas por mujeres en áreas como recursos humanos, administración, finanzas, marketing o relaciones públicas con funciones de apoyo en la empresa, pero menos estratégicas y con menos capacidad de decisión[3].

Si nos fijamos en los consejos de administración del IBEX 35, en 2023, un 39,4% de los integrantes eran consejeras y un 11,8% presidentas. Este dato mejora respecto hace 10 años. En 2013, el número de consejeras era un 24,6 % inferior y las mujeres en cargos de presidencia era un 63,6% menor[4].

Estas cifras distan de las conclusiones de varios informes que relacionan la presencia femenina en los cargos directivos con una mayor rentabilidad de las empresas. El estudio de Peterson Institute for International Economics examinó datos de más de 21,000 organizaciones, en 91 países, y descubrió que las empresas con al menos un 30% de mujeres en puestos directivos tenían un 15% más de probabilidad de tener beneficios financieros superiores a la mediana de su industria[5].

1. INE.
2. CSIF. La brecha salarial entre hombres y mujeres aumenta por primera vez desde 2017.
3. OIT. Más allá del techo de cristal: Por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos - InfoStories.
4. INE.
5. PIIE Study: Firms with More Women in the C-Suite Are More Profitable.

02 Introducción

Por su parte, Boston Consulting Group (BCG) llevó a cabo un análisis que encontró que las empresas con una mayor diversidad de género en la alta dirección generaban un 19% más de ingresos debido a la innovación[6].

¿Por qué si las mujeres representan un 44,5%[7] de las contrataciones, su sueldo es un 23% más bajo y solo ocupan el 35% de puestos de dirección y en posiciones menos estratégicas? ¿Las empresas no confían en su capacidad, a pesar de que estudios avalan su liderazgo con buenos resultados? ¿Son las propias mujeres que se autosabotean, con falta de autoconfianza y referentes femeninos en cargos directivos? ¿Faltan más mujeres formadas en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)? ¿Existen todavía prejuicios en la sociedad respecto la capacidad de una mujer de desarrollar un buen trabajo en puestos directivos?

De este último punto, existe un ejemplo bastante gráfico sobre la falta de confianza en las mujeres, en concreto, los mercados financieros. Es el caso del imperio creado por Armancio Ortega. Cuando su hija Marta Ortega fue designada presidenta del Grupo Inditex, en noviembre de 2021, la cotización cayó un 6,1% en bolsa y perdió 5.600 millones de euros. Sin embargo, Inditex cerró su ejercicio fiscal de 2022, el primero con Marta Ortega al frente del grupo textil, como el mejor año de su historia, superando en más de un 10% al prepandémico 2019, tanto en beneficios, al ganar 4.130 millones, como en ingresos.

Con la irrupción de la Inteligencia artificial o el metaverso, otro factor que puede influir en las dificultades por alcanzar estas posiciones estratégicas de la empresa es la escasez de mujeres en formación STEM. Según datos del INE, en 2019, las mujeres representaban el 28% de las personas con formación STEM, con una enorme demanda laboral y con gran capacidad de innovación ante desafíos como el cambio climático, la salud y la tecnología. En estas materias, históricamente, las mujeres todavía han tenido menos modelos femeninos en los que inspirarse.

Por otro lado, muchas mujeres también sienten una falta de autoestima que las lleva a dudar constantemente de su potencial. Creen que no merecen progresar y si lo hacen lo atribuyen a la suerte o al azar. Este comportamiento se ha bautizado como el Síndrome de la impostora, más presente entre mujeres que hombres. Otro fenómeno, en esta línea, es el Síndrome de la tiara, término acuñado por Carol Frohlinger y Deborah Kolb, para denunciar el rol pasivo de esperar a ser reconocida y recompensada por el trabajo, en lugar de negociar y buscar oportunidades.

6. BCG.
7. Ministerio de Trabajo y Economía Social 2021.

02 Introducción

Sin embargo, si hay una causa que siempre sobresale para explicar las dificultades por escalar a las posiciones directivas es el impacto de la maternidad en la mujer y, en consecuencia, su mayor peso en las responsabilidades familiares. Su incorporación en el mundo laboral no ha ido acompañada de una conquista del hogar por parte del hombre. La corresponsabilidad en las tareas domésticas y las obligaciones familiares todavía hoy no es una realidad en las familias. Las mujeres sienten que deben elegir entre vida personal o vida profesional. Esto no significa que las mujeres decidan ser amas de casa, pocas familias pueden permitirse sustentarse solo con un sueldo, sino optar a posiciones menos remuneradas, con menos reconocimiento y perspectiva de crecimiento, pero con unos horarios más estables o jornadas reducidas.

Otro punto que desalienta a muchas mujeres a escalar es el estilo de liderazgo. Algunas no se sienten identificadas con dinámicas de trabajo poco transversales y empáticas y bastante presencialistas; instauradas en la cultura corporativa de muchas empresas como herencia de un estilo más masculino, y en base a los roles de género tradicionales. La falta de modelos que inspiren y alienten a las mujeres a progresar es otra variante que dificulta las opciones de ascender.

En este punto, recogemos unas declaraciones de la ex directora general de Adidas Iberia, Marta Ríos, durante un coloquio organizado por EAE Business School, *que ponen de relieve esta realidad en un ejemplo concreto.* "*Nunca había soñado con ser directora general*", confesó y explicó que cuando le ofrecieron el puesto de directora general de Iberia no se sentía identificada con muchos de los directivos –casi todos hombres–, pero aceptó pensando que así podría "*ser un ejemplo para demostrar que sí se puede*".

En este contexto, desde EAE Busines School hemos planteado este Observatorio de la Mujer Profesional en España 2024 como un espacio para indagar en las bases que sostienen esta desigualdad en las empresas y las razones que ralentizan alcanzar la paridad real. Hemos preguntado directamente a las protagonistas para llegar a conclusiones que den luz a las situaciones proyectadas y consultado con siete especialistas y estudiosas del tema quienes nos han aportado interesantes puntos de vista.

Presente y futuro de la mujer en la empresa

03

03 Presente y futuro de la mujer en la empresa

Perfil de la encuestada

La encuesta se ha realizado a una muestra de 810 mujeres trabajadoras con estudios de grado o superior, en 6 ciudades de España (Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, Bilbao y Zaragoza), durante los meses de junio y julio de 2024.

Para proporcionar fiabilidad y representatividad en los resultados obtenidos, la muestra está equilibrada en proporciones iguales en 2 franjas de edad establecidas: de 20 a 39 años (“las jóvenes”) y de 40 a 60 años (“las mayores”) y se ha buscado representatividad entre mujeres con hijos/as. Cabe destacar que cuando hablemos del total de las mujeres de la encuesta nos referiremos a ellas como “muestra global”.

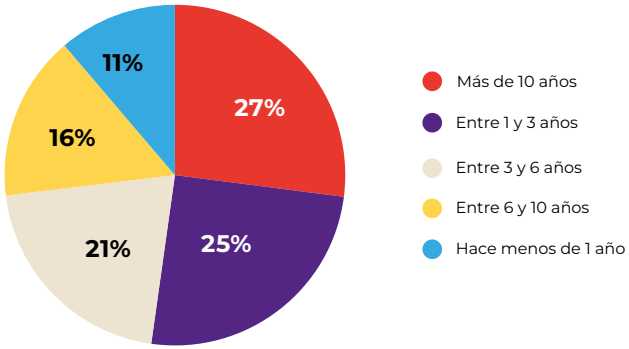
El objetivo del Observatorio de la Mujer Profesional en España 2024, como ya avanzábamos en la Introducción, es indagar en las mismas causas que sostienen las desigualdades en el interior de las empresas. Partiremos desde el origen constatando estas situaciones y luego revisaremos temas como: los propios sesgos limitantes, la influencia de la maternidad, la corresponsabilidad y el rol de las empresas en el crecimiento profesional de las mujeres. La idea es generar una radiografía que nos aporte ideas para evolucionar como colectivo y ponga de manifiesto la senda en la que deben crecer las empresas en España para ser más igualitarias.

Carrera y crecimiento profesional

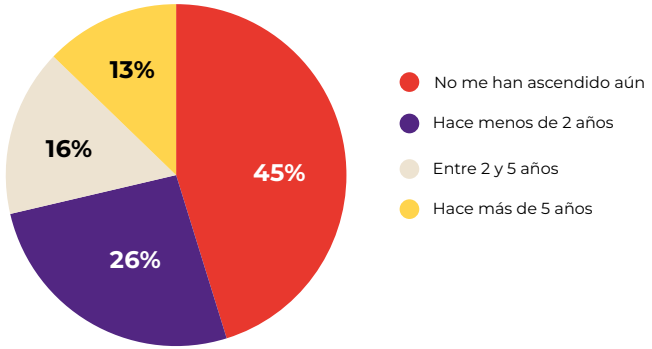
Conocer la situación profesional de las encuestadas era el primer paso de la investigación y para focalizar en la progresión, consultamos sobre los años de antigüedad y las oportunidades de ascenso o crecimiento que habían tenido.

Casi la mitad de la muestra (45%) afirma no haber recibido nunca un ascenso. De este colectivo, el 37% tiene más de 6 años de antigüedad en la misma empresa y, de ellas, el 61% son mayores de 40 años. No obstante, el 46% de esas mujeres con más de 6 años de antigüedad sí desearían ascender.

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu empresa actual?



¿Cuándo fue la última vez que te ascendieron en la empresa en la que trabajas actualmente?



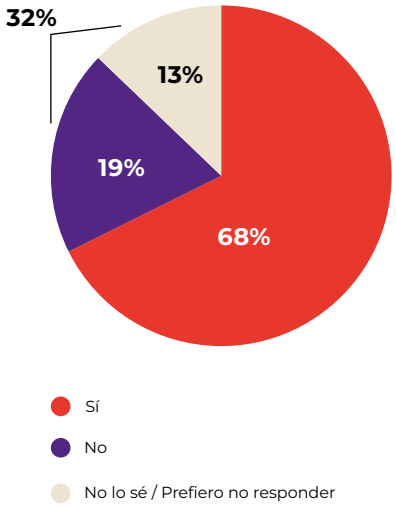
03 Presente y futuro de la mujer en la empresa

Si observamos la muestra global, la mayoría de las mujeres (68%) indican que sí quieren ascender, independientemente del rango de edad y de si tienen hijos/as a su cargo.

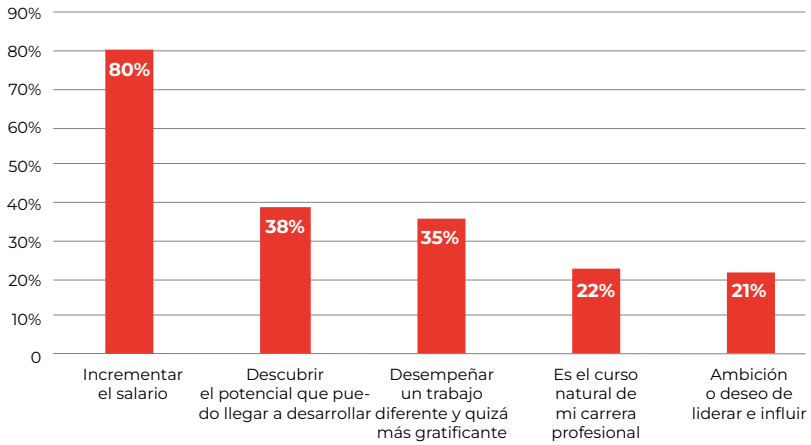
Del 32% que indica que no quiere ascender o no lo sabe, son más las mujeres jóvenes (52%) y las mujeres sin hijos/as (54%).

A escala global, el 80% de las encuestadas afirman que la razón principal para ascender es "incrementar el salario". Como segundas opciones, resulta interesante que el colectivo de mujeres sin hijos/as escoge "descubrir el potencial que puedo llegar a desarrollar", mientras que las mujeres con hijos/as priorizan "desempeñar un trabajo diferente y quizás más gratificante".

¿Te gustaría ascender en tu empresa?

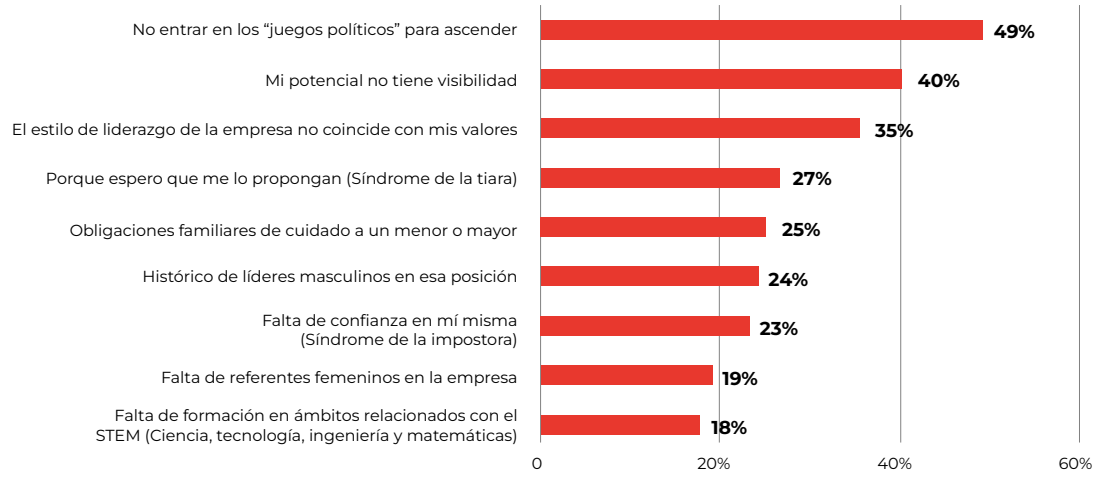


Has dicho que sí te gustaría ascender en tu empresa. Por favor, escoge los dos motivos principales por los que sí quieres ascender.



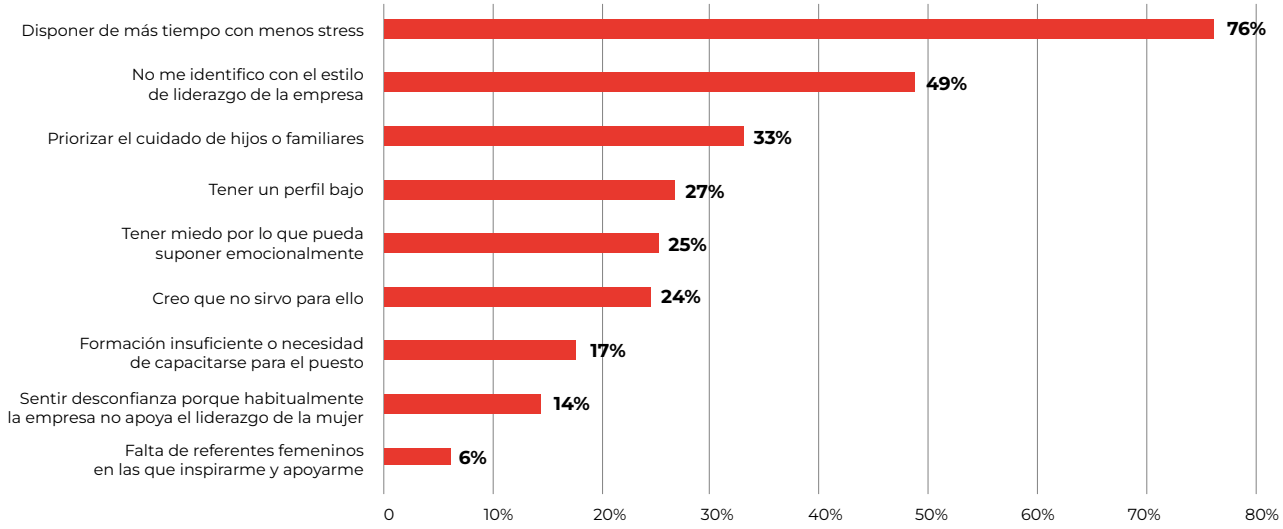
Al consultar los motivos por los que creen no haber ascendido, la opción más votada de la muestra global es "no entrar en juegos políticos" con un 49%. Al observar los datos segregados, las mayores sin hijos/as escogen como primera opción "mi potencial no tiene visibilidad" con un 51,67% y, en cambio, las mayores con hijos/as dan importancia a las "obligaciones familiares de cuidados" con un 45,21%.

Escoge los tres motivos principales por los que crees no haber ascendido aún o por los que crees que hace más de 5 años que no te ascienden.



El grupo que ha indicado no querer ascender (19%), escoge como primer motivo “disponer de más tiempo con menos estrés” con un 76%. El colectivo que más prioriza este motivo es el de las jóvenes con hijos/as (82,61%).

Has dicho que no te gustaría ascender en tu empresa.
Por favor, escoge los tres motivos principales por los que no quieres ascender.



Opinión

MARTA PUENTE ALBISTEGUI

EXPERTA EN EQUIDAD Y LIDERAZGO INCLUSIVO

WWW.BRIDGE4INCLUSION.COM

¿POR QUÉ LOS DATOS NO EXPLICAN LA BRECHA DE GÉNERO?

Desigualdad de género: cuando el mapa no es el territorio

Los datos no siempre pueden explicar toda la historia. Y está bien que no puedan hacerlo: como decía un gran matemático, "el mapa nunca será el territorio", lo que nos obliga a explorar la realidad y a no quedarnos en las cifras si queremos abordar cuestiones complejas repletas de matices que escapan a la estadística. La desigualdad de género en el trabajo es una de esas cuestiones.

Para comprender por qué persiste esta brecha y cómo organizaciones- y las propias mujeres- se posicionan ante las iniciativas de igualdad, es necesario ir más allá de los porcentajes y adentrarse en los desafíos internos que frenan el avance. Este artículo pretende bajar a ese territorio, no siempre bien descrito en los mapas.

El desafío de las empresas: compromiso real o simple cumplimiento

La igualdad de género sigue siendo una meta lejana para la mayoría de las organizaciones. Aunque muchas han implementado políticas y cuotas, falta un compromiso real. Las grandes empresas, sobre todo las más visibles, dedican recursos y promueven cuotas, pero el enfoque sigue siendo superficial: el comentario de "cumplir con la cuota" persiste. Cumplen el mapa de cifras, pero no desafían la estructura ni el sesgo de afinidad que concentra el poder en un círculo masculino, muchas veces: un territorio cerrado.

En sectores tradicionalmente masculinizados, la rotación baja, la inercia y la endogamia en la toma de decisiones dificultan la integración de las mujeres en posiciones de poder. La situación es aún más complicada en el tejido pyme español, donde la diversidad de género rara vez es una prioridad. Sin la presión de la visibilidad pública y con limitados recursos, muchas de estas empresas relegan la igualdad de género a un "extra" que se atenderá sólo si el negocio lo permite.

Las mujeres y las iniciativas de género: ambición, autenticidad y dilemas

Las mujeres quieren avanzar, pero no de cualquier forma. Muchas desean ascender, pero necesitan un "empujón" para postularse a posiciones de liderazgo. A menudo, no se presentan porque creen que no cumplen con todos los requisitos o porque esperan a ser invitadas, lo que responde a una clara falta de visibilidad y patrocinio. La ambición también enfrenta límites. El liderazgo tradicional —competitivo, inflexible y marcado por el estrés— no encaja con los valores y expectativas de muchas mujeres, que priorizan la flexibilidad, la salud mental y el tiempo personal.

Además, no todas se sienten cómodas participando en programas diseñados en exclusiva para mujeres. Algunas consideran que estas iniciativas sólo existen para "cumplir con la cuota" y →

no tanto por su mérito propio. Este es un dilema real: quieren avanzar, pero sin que se cuestione su capacidad o se interprete su éxito como un logro condicionado por su género. No es raro que estos programas de desarrollo femenino les generen incomodidad e, incluso, un cierto rechazo inicial. Sin embargo, una vez en marcha, estos programas suelen cambiar esta percepción, ayudándoles a descubrir barreras y sesgos que antes veían como parte inevitable de su paisaje laboral.

Es algo que venimos comprobando en los programas de desarrollo que ofrecemos desde Bridge4Inclusion. Cuando las mujeres logran superar esta barrera mental inicial y comienzan a trabajar en su transformación: convertirse en "Meta Mujer", vemos como el cambio se acelera. Este concepto —**de "Mujer Meta" a "Meta Mujer"**— expresa el paso de ser una mujer atrapada en una inercia interminable de metas y proyectos, a una mujer que toma las riendas de su vida profesional y personal, guiada por una ambición consciente y propia.

Meta Mujer: tres confianzas para pasar de la inercia al protagonismo

Meta Mujer propone un desarrollo de carrera basado en **tres confianzas: técnica, relacional y política**. La técnica es fundamental, pero insuficiente sin una confianza relacional que permita visibilizar aportes y construir redes, y una confianza política para influir y posicionarse sin perder autenticidad.

Aunque estas habilidades suelen percibirse como "juegos políticos", las mujeres en nuestros programas comprueban que son clave para gestionar roles complejos y avanzar sin comprometer sus valores. Ser una Meta Mujer es liderar desde la planificación, autenticidad y propósito, dejando atrás la inercia y metas ajenas.

Más patrocinio, menos política de "cumplimiento"

Las empresas deben ir más allá del mentoring y otros programas exclusivos para mujeres. Para cerrar la brecha, es vital implementar un patrocinio genuino y el compromiso de líderes influyentes que impulsen sus carreras. A diferencia de los hombres, las mujeres rara vez cuentan con este apoyo, clave para el desarrollo. Además, la igualdad de género requiere algo más que horas o formación: es necesario un enfoque adaptado que permita a cada persona desarrollar su potencial sin barreras estructurales.

Conclusión: una inclusión genuina es el cambio necesario

Es momento de que las empresas conciban el avance de las mujeres como una oportunidad y no como una amenaza. Cuando el talento femenino se percibe como un "competidor" más que como una ventaja, no solo se estanca la inclusión, sino que se generan tensiones internas. Superar esta mentalidad de suma cero y adoptar una visión de largo plazo es el verdadero reto para las empresas, que deben entender que una diversidad genuina no solo transforma la cultura organizacional, sino que también fortalece la sostenibilidad y el éxito del negocio. Como dice la frase, "Si es malo para las mujeres, es malo para la economía".

Desde Bridge4Inclusion, promovemos que las mujeres se conviertan en Meta Mujeres, en protagonistas de sus propias vidas y carreras, capaces de tomar el control de su desarrollo con una visión clara y confianza integral. La igualdad de género es una estrategia rentable que aporta eficiencia económica al sistema y a la justicia social. Es el momento de desactivar todas las sutiles dinámicas empresariales que frenan este avance –y que no aparecen en las estadísticas–, y de superar la "cuantofrenia" que no siempre refleja la brecha de género en la empresa.

El cambio está en marcha, y éste es solo el comienzo.

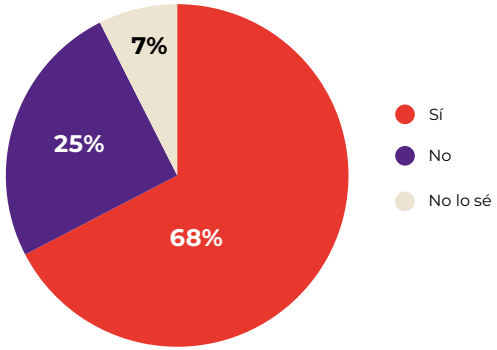
Liderazgo femenino en la empresa

Un dato positivo sin duda es el 68% de mujeres en los comités de dirección de las empresas donde trabajan las encuestadas. Según la muestra, Barcelona y Madrid se posicionan como las ciudades con más mujeres en puestos directivos.

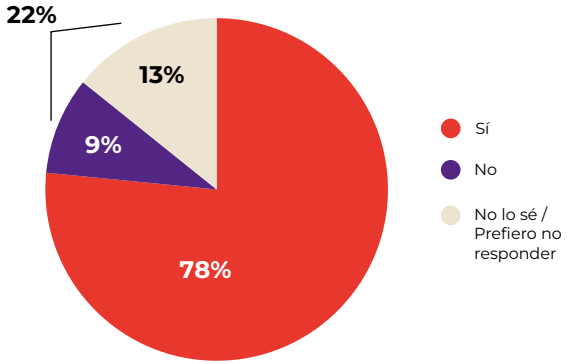
La mayoría de la muestra global (78%) asegura que aceptaría una posición directiva que nunca haya sido ocupada por una mujer, lo que indica un interés colectivo de abrir camino y marcar precedentes en el interior de las organizaciones.

Dentro del grupo que no aceptaría un puesto directivo que nunca haya sido ocupado por una mujer, son más las jóvenes y las que tienen hijos/as (considerando el global).

¿Hay alguna mujer en el comité de dirección (direccion general + direcciones de areas estratégicas) de la empresa en la que trabajas actualmente?



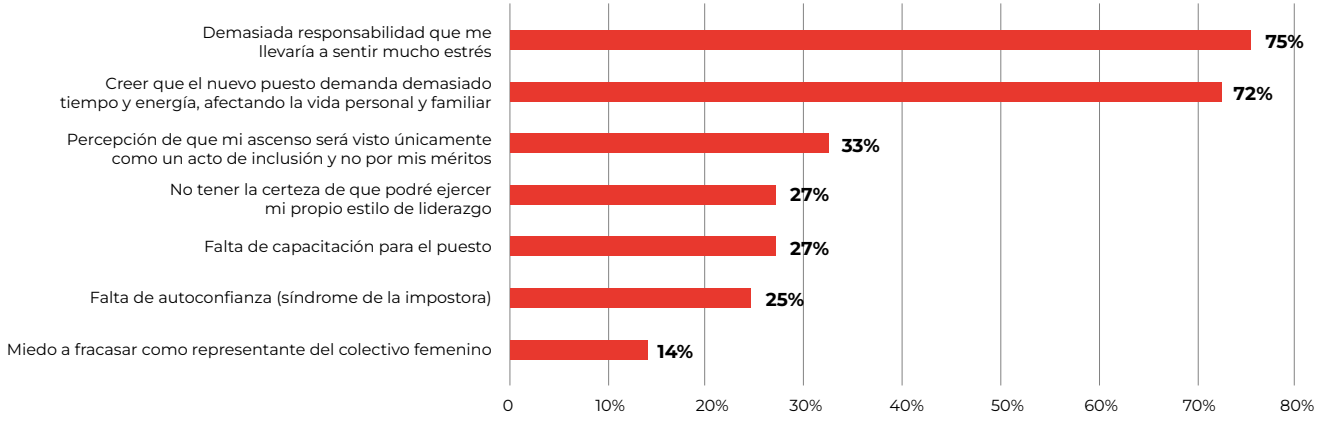
Si te proponen una posición directiva que nunca fue ocupada por una mujer, ¿la aceptarías?



Las principales razones por las que las encuestadas no aceptarían posiciones directivas nunca antes ocupadas por mujeres, serían el estrés y el tiempo asociados a asumir este tipo de liderazgo.

Por grupo de edad, las jóvenes y las sin hijos/as dan más importancia a la incertidumbre de si podrán ejercer su propio liderazgo.

Has dicho que no aceptarías una posición directiva que nunca fue ocupada por una mujer. Por favor, escoge 3 motivos por los que no aceptarías esta posición.



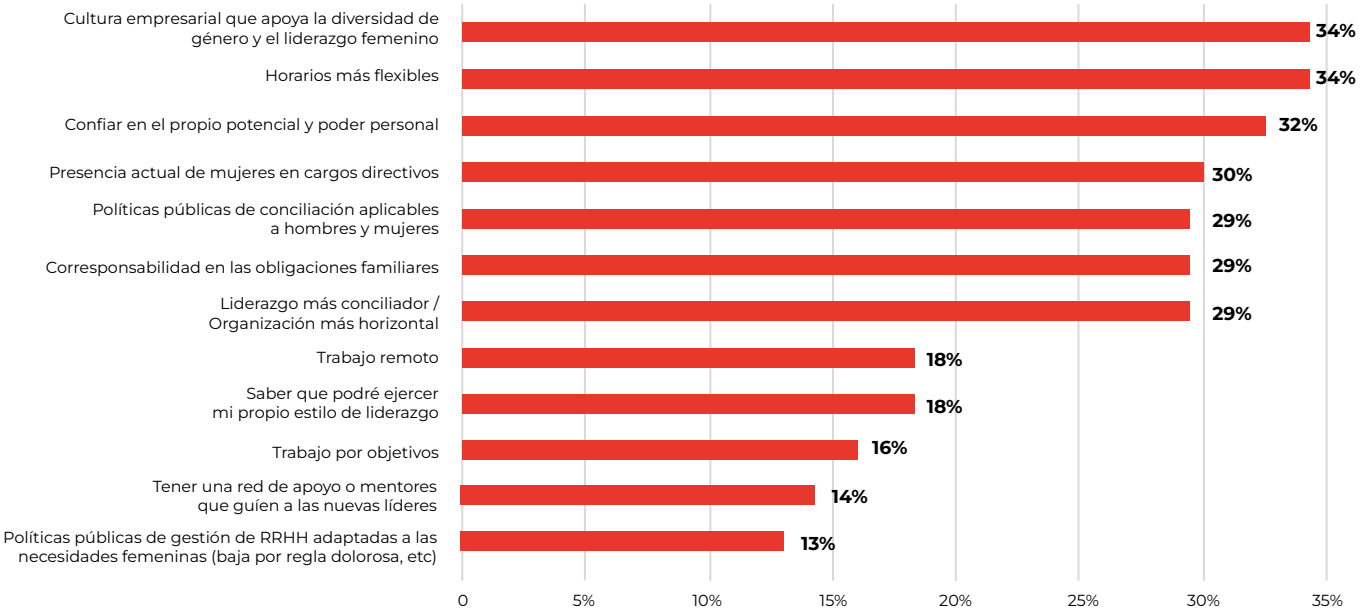
03 Presente y futuro de la mujer en la empresa

El debate sobre los factores que facilitarían el ascenso a las mujeres a posiciones directivas hace años que está instalado en la sociedad, y es un hecho que se ha avanzado a pasos lentos, principalmente gracias a cambios legislativos e institucionales. En la encuesta que da base a este Observatorio, las mujeres aseguran que lo que más ayudaría en el proceso es una "cultura empresarial que apoye la diversidad y el liderazgo femenino" (34%), "horarios más flexibles" (también un 34%), y "confiar en el propio potencial" (32%).

La "presencia de mujeres que actúen como referentes en puestos directivos", las "políticas públicas de conciliación" y la "corresponsabilidad en las obligaciones familiares", también fueron variables muy votadas, con 30%, 29% y 29% respectivamente.

Curiosamente, la corresponsabilidad es el factor más votado por las sevillanas cuando en la muestra global está en séptima posición. Asimismo, en Zaragoza y Vizcaya las políticas públicas de conciliación ascienden de la sexta posición en la muestra global, a la segunda.

¿Cuáles crees que son los factores que podrían facilitar el ascenso de mujeres a posiciones directivas? Por favor, escoge tres factores.



MAR GAYA QUIÑONERO

FUNDADORA DE IGUALANDO. CONSULTORÍA ESPECIALISTA EN POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES.

WWW.IGUALANDO.ORG

Opinión

CAMBIAR LA CULTURA, NO LAS MUJERES

No hace falta un gran análisis para reconocer que el mercado laboral, visto desde una perspectiva de género, está estructurado sobre principios androcéntricos. Esto significa que se basa en normas y valores que históricamente han entendido el comportamiento masculino como la norma "correcta" o deseada. Este sesgo influye directamente en cómo se definen los estilos de liderazgo, favoreciendo cualidades estereotípicamente masculinas.
Los resultados de la encuesta confirman que el estilo de liderazgo dominante sigue reflejando estos patrones. En contra de la creencia de que las mujeres no desean crecer en sus empresas, el 68% de las mujeres encuestadas expresaron su deseo de ascender, mientras que solo un 19% respondió de manera negativa. Este dato es revelador y debería motivar una reflexión profunda sobre las razones que les impiden avanzar en sus carreras.

Entre los motivos principales que las mujeres mencionan para no haber ascendido, destacan tres factores: no participar en los "juegos políticos" dentro de la empresa, la falta de visibilidad de su perfil y un estilo de liderazgo que no se alinea con sus valores. Estos resultados sugieren que las barreras para el ascenso de las mujeres no son producto de una falta de ambición, sino que están profundamente conectadas con las estructuras.

En los últimos años, se ha escrito mucho sobre la llamada "brecha de confianza" que supuestamente afecta a las mujeres en el ámbito laboral. La idea comúnmente aceptada es que las mujeres carecen de la autoconfianza de sus compañeros varones, lo que perjudica sus posibilidades de éxito. Sin embargo, investigaciones, como las publicadas en Harvard Business Review, cuestionan esta idea. Estos estudios indican que no es tanta la diferencia en la autoconfianza entre hombres y mujeres en el entorno laboral. Más bien, el problema radica en cómo se percibe dicha confianza: aunque las mujeres pueden sentirse seguras, a menudo no son vistas como tales por quienes las rodean.
Por tanto, en lugar de centrarse en cambiar la actitud de las mujeres, las organizaciones deben revisar sus sistemas para valorar el talento de manera más justa y equitativa, basándose en competencias reales y no en percepciones basadas en género. Esto requiere cuestionar los modelos tradicionales de liderazgo, que han sido moldeados por expectativas masculinas y han limitado la diversidad en los equipos directivos. El liderazgo androcéntrico, que prioriza el control, el poder y la firmeza, sigue siendo la norma en muchas empresas. En este marco, se espera que los líderes sean ambiciosos, asertivos y siempre seguros de sí mismos, lo que deja poco espacio para estilos de liderazgo más colaborativos y orientados hacia el equipo. →

Es aquí donde cobra especial relevancia el trabajo del profesor Tomas Chamorro-Premuzic, quien subraya que las cualidades a menudo asociadas con buenos líderes —como la modestia, la empatía y la capacidad de trabajar en equipo— se encuentran en mayor medida en las mujeres. Sin embargo, estas cualidades no suelen ser vistas como "aptitudes para liderar" en un entorno que sigue valorando el arquetipo tradicional de liderazgo masculino. El resultado es que muchas mujeres, a pesar de contar con las competencias necesarias para liderar, no logran ascender a posiciones de responsabilidad, no porque carezcan de habilidades, sino porque no encajan en el molde predefinido.

Creo que una de las aportaciones más importantes de Chamorro-Premuzic es su crítica al culto moderno hacia la autoconfianza y el carisma como rasgos esenciales para el liderazgo. Según sus investigaciones, la autoconfianza desmesurada no necesariamente está relacionada con la competencia real. De hecho, hay abundante evidencia que muestra que los líderes más efectivos tienden a ser aquellos que reconocen sus limitaciones, se preocupan por los demás y no priorizan el hecho de demostrar superioridad. Paradójicamente, estas cualidades, más comunes en mujeres líderes, suelen ser interpretadas como una falta de ambición o autoridad.

Este sesgo es perjudicial no solo para las mujeres, sino también para las organizaciones. Al priorizar la apariencia de autoconfianza sobre la competencia real, muchas empresas terminan promoviendo a individuos que carecen de las habilidades necesarias para liderar de manera efectiva, lo que conlleva consecuencias negativas tanto en el rendimiento como en la cultura organizacional.

Es necesario reconfigurar la manera en que entendemos el liderazgo. Como señala Chamorro-Premuzic, el mercado laboral debe dejar de premiar la autoconfianza desmesurada y el carisma superficial, y comenzar a valorar las competencias interpersonales, la capacidad de colaborar y la inteligencia emocional. Esto no solo abriría las puertas a una mayor representación femenina en posiciones de poder, sino que también resulta un liderazgo más efectivo y alineado con los desafíos del siglo XXI.

Las mujeres lo están diciendo: desean crecer profesionalmente en empresas que estén alineadas con sus valores. Es hora de dejar de sostener la narrativa de que las mujeres no quieren ascender o que carecen de confianza. Las empresas deben hacer su trabajo y revisar sus estructuras, dejando de problematizar el hecho de ser mujer. Como bien lo expresó Mary Beard: "*No es fácil hacer encajar a las mujeres en una estructura que, de entrada, ya está codificada como masculina; lo que hay que hacer es cambiar la estructura*".

Opinión

DRA. SARA HERRERO PÉREZ

DIRECTORA DE DEPARTAMENTO DEL ÁREA BUSINESS & TALENT EAE BUSINESS SCHOOL MADRID

EL TALENTO FEMENINO EN LA ACADEMIA DEL S. XXI

Las mujeres con estudios superiores no somos una excepción hoy: más del 50% de las personas que estudian en la universidad de los países occidentales son mujeres. Esta realidad con la que convivimos con normalidad desde hace no tantas décadas era una utopía hace siglo y medio.

Sin embargo, en pleno S. XXI, en el mundo académico, las mujeres nos seguimos encontrando con barreras que impiden o dificultan nuestra presencia especialmente en puestos relevantes. La brecha de género en la academia no es un problema de un país en particular, sino que trasciende a todos los sistemas educativos de los países occidentales. Las estadísticas son tozudas y reflejan inequívocamente que a mayor rango menor presencia de mujeres.

Las instituciones educativas por definición deben ser referentes de la igualdad entre personas sea cual sea su condición de sexo, raza, edad u educación. Las mujeres catedráticas en el sistema educativo español representan al 20% del total. Si miramos al número de rectores al frente de universidades el porcentaje es aún menor. En la actualidad hay 17 mujeres rectoras en las 91 universidades públicas y privadas españolas (18,7%).

Mi trayectoria académica comenzó hace más de dos décadas. Después de terminar mi licenciatura en economía, y tras algunos años trabajando como financiera en la empresa privada, decidí hacer los cursos de doctorado. En ese momento estaba recién casada, aún sin hijos, y compatibilizar el trabajo y los estudios no supuso ningún problema para mí. El doctorado me acercaba a lo que había sido siempre mi sueño: dar clase en la universidad. Obtuve una beca de investigación del Ministerio de Economía con el compromiso de finalizar mi tesis doctoral en un periodo máximo de tres años (o devolver el dinero recibido). El aliciente era grande pero el coste personal fue elevado. Tenía entonces dos niños muy pequeños y debía continuar con mi trabajo. ¡Lo conseguí! Cada tarde después de terminar mi jornada laboral trabajaba en ello en un trastero. Cumplí con el plazo establecido al tiempo que nació mi tercera hija.

Siendo ya doctora comenzó mi verdadera trayectoria académica. Tuve la oportunidad de dar clases en la universidad y cumplir mi sueño. Dejé mi puesto como financiera y opté por la carrera académica. Pensaba (el tiempo me demostró erróneamente) que la docencia me permitiría disponer de más tiempo para cuidar a mis tres hijos y que la pérdida económica que suponía dejar mi puesto como financiera lo iba a compensar con menos estrés, una mayor flexibilidad horaria y en general más tiempo libre. El estereotipo que había construido en mi imaginario respecto a la vida académica, y al rol de profesor, era el que había observado en mis años de universitaria en la Complutense.

Los primeros años de carrera académica no fueron fáciles. Impartí más de una quincena de asignaturas, mi salario se convirtió en complementario (secundario) en casa. Tener tiempo para dedicar a mis tres hijos suponía renunciar a horas de docencia y por tanto a una independencia económica de la que siempre había disfrutado. Quería prosperar, y eso pasaba por conseguir la acreditación pero conciliar desarrollando una carrera académica plena: →

docencia, investigación y gestión se me hacía literalmente imposible. Probablemente respondí así al estereotipo sociocultural que dice que el 60% de las mujeres prioriza la familia por delante del progreso laboral. Me conformé con preparar lo mejor posible mis cambiantes asignaturas, renunciando a iniciar el camino de la investigación, condición necesaria para ascender en la carrera académica.

Pasaron más de diez años hasta que encontré tiempo para investigar, publicar y hacer alguna estancia internacional "válida" para el organismo acreditador (más de un año de estancia docente y/o investigadora en el extranjero). Ya con mis hijos adolescentes comencé un camino que ha cambiado mi vida y el de toda mi familia. Conseguí un puesto como profesora visitante en el Instituto de Género de *Trinity Western University*, Vancouver (Canadá). Los meses previos, mientras impartía más de 500 horas anuales de docencia, estuvieron llenos de burocracia y estrés: obtención de un permiso de trabajo canadiense para mí y mi marido, permiso de estudio para mis hijos, encontrar casa, alquilar la nuestra en España, y un largo etc. de gestiones.

Vivir en otro sistema académico, conocer a colegas fuera de tu entorno, intercambiar conocimientos y experiencias docentes, dar clase en otro entorno universitario, en fin, tuve la oportunidad de vivir un sinfín de experiencias gratificantes a nivel profesional. A nivel personal instalarte un país con tres hijos de 17, 15 y 12, escolarizarlos, y vivir su adolescencia habiéndolos alejado de sus amigos y su hábitat habitual merece un capítulo aparte.

Ya de vuelta en España conseguí la ansiada acreditación. En la mochila un montón de amigos, colegas, experiencias, paisajes inolvidables, el conocimiento de otra cultura/s y maneras de entender la vida. La certeza de que moverse de la foto es mucho más complicado de lo que se pueda imaginar a priori y que el mundo es un lugar mucho menos globalizado de lo que creemos.

Desde hace dos años lidero un gran departamento en una Escuela de Negocios en Madrid. Estoy a cargo de más de veinticinco programas de posgrado y un grado universitario. Trabajar mano a mano con los profesionales que dirigen los masters de mi área, y de los que saldrán muchos de los jóvenes que liderarán el futuro, es un orgullo y una gran responsabilidad. Me ha costado mucho llegar hasta aquí, pero tengo la satisfacción de desarrollar un puesto de gestión que me permite poner en valor todo lo aprendido. Aspiro a seguir progresando en el mundo académico con la seguridad de que algunas de las barreras que me encontré en el camino las puse yo misma.

Si reflexiono sobre qué factores han podido limitar o retrasar mi progresión dentro del mundo académico extrapolable a otras colegas, me tengo que referir no solo a la configuración de las instituciones académicas, diseñadas y dirigidas por hombres; sino también a aspectos de mi propia personalidad, educación y valores culturales. El perfeccionismo, el miedo al fracaso, la baja autoestima, la asunción de roles en la pareja (la mujer como cuidadora y responsable principal en lo material y lo afectivo en el hogar), han jugado en mi contra.

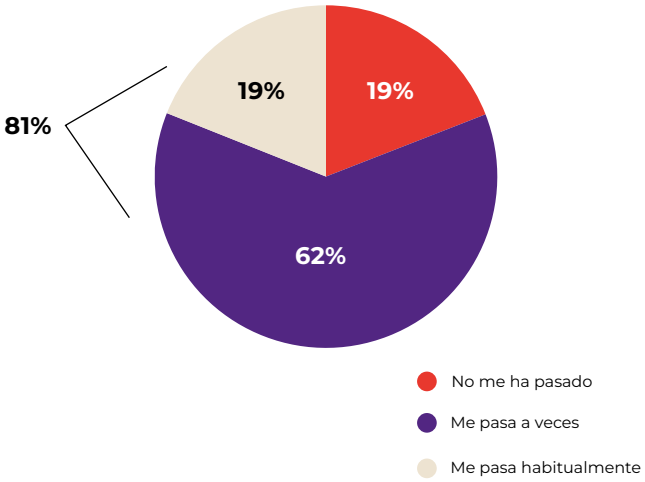
El Foro Económico Mundial calcula que tardaremos 135 años en acabar con la brecha de género. Si no lo remediamos, ni nuestras hijas, nietas, bisnietas, ni tataranietas vivirán en igualdad. Creo en la educación en igualdad como elemento clave en el desarrollo de las sociedades. Creo en los sistemas educativos como referentes y garantes de los cambios necesarios para una sociedad más justa. Creo en el mérito y en el talento de las personas. Sigamos trabajando para acortar los tiempos y vivir en una sociedad justa.

Autopercepciones

Al consultar a las encuestadas si los demás han creído más en sus propias competencias que ellas mismas, la mayoría apabullante de 81% ha afirmado que sí lo han creído a veces o habitualmente.

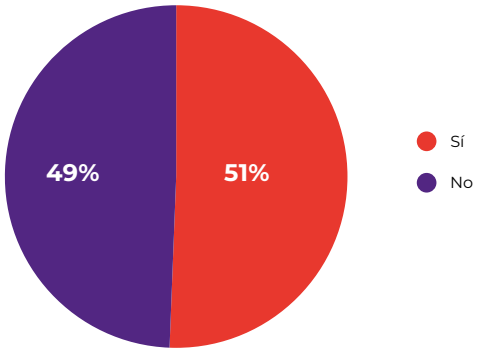
Dentro de este grupo, el 60% son jóvenes y de ellas el 66% no tienen hijos/as. En el caso de las mujeres mayores, la percepción de que los demás han creído más en sus propias competencias que ellas mismas aparece más en las que tienen hijos/as.

¿Te ha pasado que los demás creen en tus competencias profesionales más de lo que tú misma valoras?

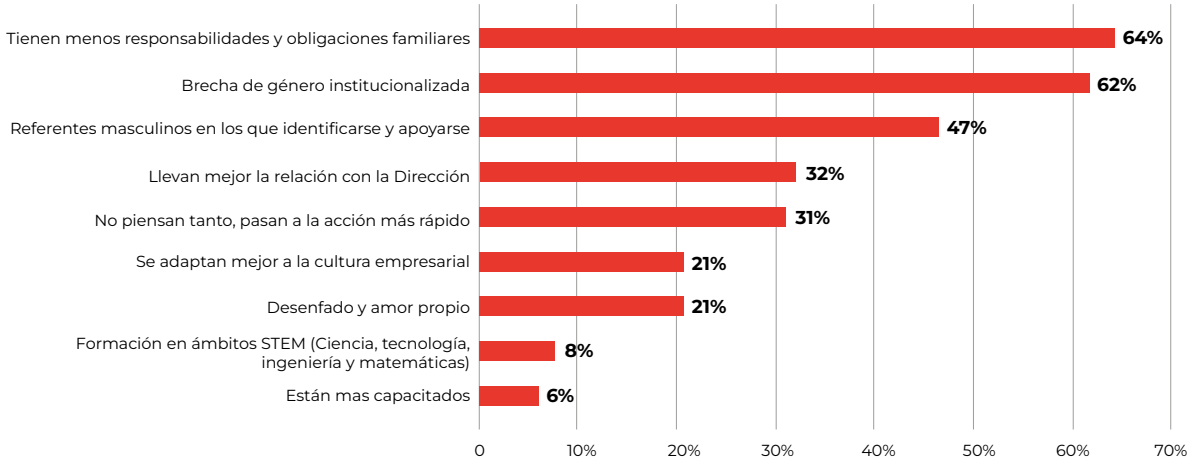


Un poco más de la mitad de la muestra global (51%) considera que sus compañeros varones han progresado más fácilmente y, al consultar sobre las razones de esta diferencia, las opciones más votadas son que ellos "tienen menos responsabilidades y obligaciones familiares" (64%) y la "brecha de género institucionalizada" (62%). Esta última variable aparece en primer lugar en el caso de las jóvenes y de las que no tienen hijos/as con un 65% en cada grupo.

¿Has visto ascender en la empresa a compañeros hombres menos formados o con menos habilidades que tú, mientras tú estas estancada?



Por favor, escoge 3 razones por las que crees que ellos tienen más y mejores oportunidades laborales



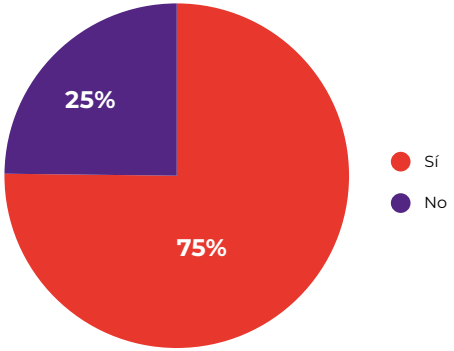
La percepción de que se exige más a las mujeres en el ámbito laboral se ve confirmada por el 75% de la muestra global. En el caso de las vizcaínas este porcentaje sube al 85% y contrariamente en Sevilla baja al 67%. Indagar en las razones de esta aseveración es muy interesante. La variable más votada es la "subestimación de la capacidad femenina de liderazgo" (60%), que baja a la cuarta posición si focalizamos en el grupo de las que tienen hijos/as.

"Demostrar que somos capaces de asumir las responsabilidades de familia y trabajo" es la segunda variable más votada en la muestra global (59%), aunque es la primera opción entre las mujeres mayores y entre las que tienen hijos/as. Haciendo foco por ciudades, esta variable sube a 66% en Vizcaya (7 puntos por encima de la media).

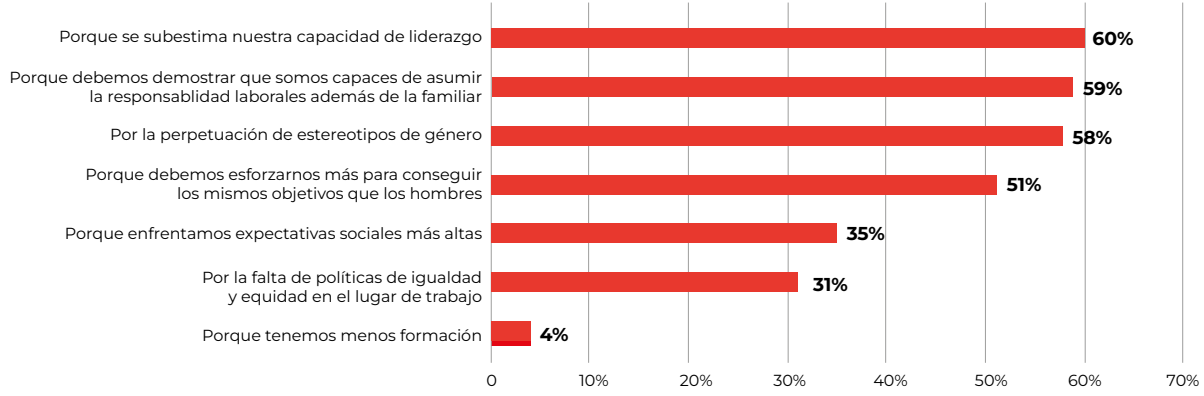
La "perpetuación de estereotipos de género" queda en tercer lugar en la muestra global con un 58% pero es la primera variable escogida por el grupo de mujeres mayores sin hijos/as.

"Esforzarnos más para conseguir lo mismo" es votado por el 51% de las mujeres y se posiciona en el cuarto lugar de este ranking. Como curiosidad, las valencianas votan "porque enfrentamos expectativas sociales más altas" en un 51% (16 puntos porcentuales por encima de la muestra global).

¿Crees que a las mujeres se les exige más en el ambito laboral?



¿Porqué crees que a las mujeres se les exige más en el ámbito laboral? Por favor, escoge 3 motivos.



Opinión

LU MENDEZ

EXPERTA EN CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL I PARENTALIDAD.

WWW.LUMENDEZ.COM

El impacto de los sesgos relacionados con la parentalidad y la corresponsabilidad en el entorno laboral es innegable. Existen múltiples factores que contribuyen a que las mujeres queden rezagadas o incluso desplazadas en su desarrollo profesional, y uno de los más significativos es la maternidad. Por esta razón, es crucial seguir hablando de los mitos, creencias y sesgos que la rodean.

Mi propósito, como profesional, es que la maternidad deje de ser vista como un freno en la carrera de las mujeres. Y no es que quiera ignorar que los hombres también enfrentan grandes desafíos, pero la realidad es que, hoy en día, las más afectadas seguimos siendo las madres. Esto sucede por una serie de motivos que intentaré explicar a lo largo de este texto.

Uno de los factores más influyentes en esta desigualdad es el arraigado sesgo de los roles de género y la falta de corresponsabilidad, conceptos que están estrechamente relacionados.

Tradicionalmente, la llegada de un bebé marca la adopción de roles estereotipados: el hombre se convierte en el "proveedor" económico, mientras que la mujer asume el rol de "cuidadora", haciéndose cargo de la crianza y las tareas domésticas. Este modelo ha persistido por generaciones, pero ya no refleja la realidad actual. Hoy, las mujeres no solo tienen más oportunidades laborales, sino que muchas de nosotras no queremos renunciar a nuestras carreras por la maternidad.

Sin embargo, aunque el avance de las mujeres en el ámbito laboral es evidente, los modelos mentales y culturales cambian a un ritmo mucho más lento. Nos encontramos en una transición donde muchas madres fuimos criadas bajo ese modelo tradicional, pero ahora enfrentamos nuevas expectativas y aspiraciones profesionales.

Alguien podría argumentar: "Si este modelo funcionó tanto tiempo, ¿por qué cambiarlo?" O, "Si un solo ingreso es suficiente, ¿cuál es el problema?" El problema va mucho más allá de lo económico. Mantener este modelo no solo genera renuncias profesionales y deseos frustrados en muchas mujeres (según un estudio de la Asociación “Yo no renuncio” 87% ha renunciado de alguna manera a su desarrollo profesional), sino que también perpetúa un ciclo de desigualdad. Además, estamos educando a una nueva generación con un ejemplo de familia que no se ajusta a la realidad actual y, que como hemos visto, ha sido perjudicial para las mujeres.

Este modelo tampoco es beneficioso para los hombres. Al perpetuar la idea de que su rol es únicamente el de proveedor, les priva de la oportunidad de participar activamente en la crianza de sus hijos, afectando su relación a largo plazo con ellos. Al fin y al cabo, ¿cuántos padres desean perderse esos momentos de conexión y crecimiento con sus hijos?

No se trata de buscar culpables ni de juzgar a quienes siguen este modelo tradicional. Más bien, es una invitación a →

reflexionar, a cuestionarnos si esta es la mejor opción para nuestras familias. Y si no lo es, ¿cómo podemos cambiarlo?

La respuesta a esta cuestión radica en la corresponsabilidad. Si bien las mujeres hemos avanzado en el ámbito laboral, seguimos llevando la mayor parte de la carga en cuanto a crianza y tareas domésticas (según ONU Mujeres dedicamos a estas 2,5 veces más horas por día) lo que nos deja agotadas, sobrecargadas y con poco espacio para cuidar de nosotras mismas. Este desequilibrio afecta nuestra salud mental y nuestra capacidad para desempeñar nuestros roles de manera efectiva, tanto en el hogar como en el trabajo.

Cuando las madres se sienten agotadas y abrumadas por tratar de "llegar a todo", es casi imposible que puedan dar lo mejor de sí a sus hijos o a ellas mismas. Aquí es donde entra la corresponsabilidad, un concepto que implica compartir de manera equitativa las responsabilidades del hogar y la crianza.

Aún hoy, en muchas parejas, una persona (generalmente la mujer) asume la carga principal, mientras que la otra "ayuda" en ciertas áreas. Sin embargo, esto no es corresponsabilidad.

Si criamos y convivimos de manera corresponsable, ambos somos igualmente responsables por las tareas y debemos llevarlas a cabo de manera completa. Porque nadie tiene ese rol secundario, no estamos ayudando, si no que somos los “dueños” de esa tarea y debemos hacernos cargo de que la misma se realice de forma adecuada.

Para lograr un reparto equitativo de las responsabilidades, una buena práctica es asegurarse de que al final del día o de la semana, ambos miembros de la pareja tengan la misma cantidad de tiempo libre. Es decir, aunque uno dedique más tiempo al trabajo remunerado y el otro a la crianza, ambos deben tener el mismo espacio personal, lo que contribuye a una relación más equilibrada y saludable.

Esta falta de corresponsabilidad no solo afecta la vida personal, sino también el desempeño laboral de las mujeres. Al asumir más responsabilidades en casa, las madres a menudo se ven obligadas a hacer malabares para cumplir con todas sus obligaciones, lo que afecta su concentración, productividad e incluso su avance profesional. Este desequilibrio perpetúa la desigualdad de género en el lugar de trabajo, ya que las mujeres se enfrentan a mayores barreras para desarrollarse profesionalmente mientras intentan cumplir con las expectativas en casa.

¿Qué podemos hacer desde los entornos laborales? Promover una cultura que favorezca la corresponsabilidad, ofreciendo permisos parentales equitativos y evitando generar la expectativa de que solo las mujeres deben usarlos. También debemos abandonar la idea de que las mujeres son menos productivas cuando se convierten en madres. De hecho, como revela la pregunta 11 de la encuesta, cuando las mujeres se convierten en madres, tienden a confiar más en sus propias competencias profesionales que el resto de las personas, especialmente en el caso de las jóvenes. Este hallazgo refuerza la importancia de reconocer que la maternidad no disminuye la capacidad profesional. Por último, debemos entender que la crianza, aunque no remunerada, es un trabajo esencial que debe ser compartido por ambos progenitores.

Solo si madre y padre están igualmente involucrados en la crianza, los hijos podrán disfrutar de un vínculo saludable con ambos y crecer en un entorno familiar más equitativo. Además, servirán de ejemplo para las futuras generaciones, que aprenderán que la responsabilidad en el hogar y en la crianza es un trabajo de equipo, sin importar el género.

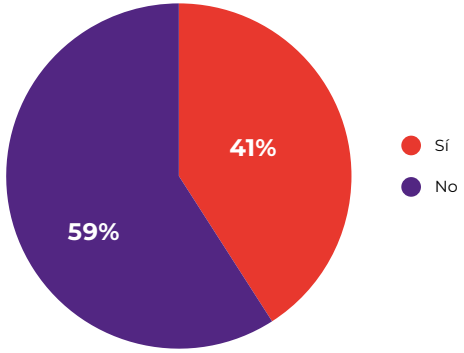
Emprendimiento

La opción de autoempleo y de emprendimiento aparece en la vida de muchas mujeres como un modo de enfrentar la falta de corresponsabilidad en el cuidado de la familia y la encuesta que da base a este Observatorio lo confirma, ya que el 41% de las mujeres aseguran haberse planteado emprender para tener mayor flexibilidad de horarios.

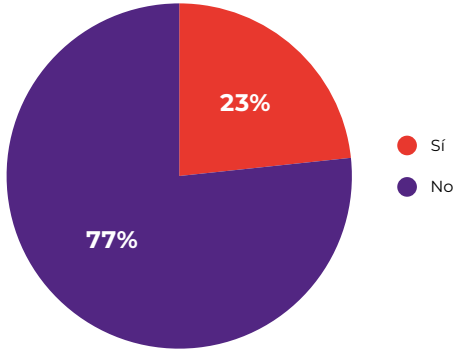
Observando los resultados por ciudades, vemos que un 65% de las sevillanas y un 62% de las vizcaínas aseguran que no se plantearon la posibilidad de emprender Si focalizamos sólo en las mujeres con hijos, las mayores de 40 años son las que menos se han planteado el emprendimiento.

De las que efectivamente emprendieron, un 74% consiguió esa mayor flexibilidad y un 59% alcanzó la libertad económica, destacando en ambos el grupo de las jóvenes.

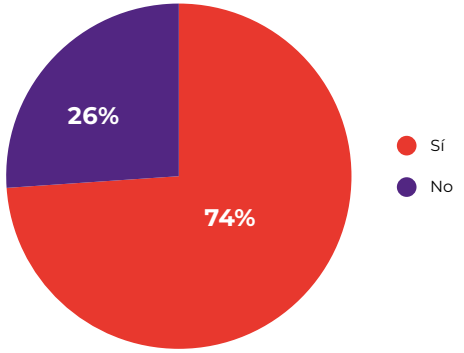
¿Alguna vez te has planteado emprender para tener mayor flexibilidad de horarios?



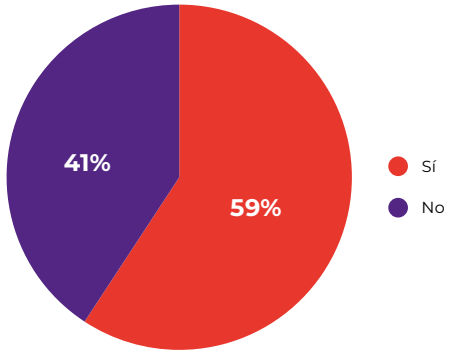
Finalmente, ¿decidiste emprender?



Al emprender, ¿conseguiste esa mayor flexibilidad?



Y, ¿conseguiste libertad económica?



Opinión

LAURA SAGNIER DELGADO

INVESTIGADORA Y ACTIVISTA PRO-EQUIDAD.

WWW.LAURASAGNIER.COM

Qué es la "losa de hormigón" y por qué hay que darle visibilidad

La “losa de hormigón” es un concepto que ideé para contribuir a visibilizar el desigual reparto que muchas mujeres experimentan con respecto a su pareja en la realización de las tareas de la casa y la crianza. Y, sobre todo, para concienciar de los costes que esta brecha doméstica invisible conlleva.

Las mujeres que acarrean esta “Losa” están ocupándose del doble o el triple de cargas familiares que su pareja: de media, el 67% de las tareas de la casa y el 68% del cuidado y educación de sus hijos. Desequilibrio que alcanza su máxima expresión en la “carga mental” de la gestión familia: ellas se ocupan del 70%.

El día tiene 24 horas para los dos miembros de la pareja por lo que, si ella está realizando el doble o el triple de tareas familiares que él, él tendrá el tiempo que necesita para sus cosas y para cargar sus pilas mientras que ella se quedará prácticamente sin tiempo para ella.

En España, están acarreando esta “Losa” el 62% de las mujeres que viven con un hombre, ¡más de 5 millones de mujeres adultas!

Lo triste es que la mayoría de estas mujeres empezaron a acarrear la “Losa” en el inicio de su convivencia en pareja, de forma inconsciente. Porque ser una buena cuidadora es lo que las costumbres y las tradiciones inculcan a las mujeres desde bien pequeñas. Y muchas están siguiendo el ejemplo de lo que vivieron en el hogar familiar.

Considerando toda esta información pensé que el “techo de cristal” o el “suelo pegajoso” eran conceptos que 1. no reflejan la gravedad de las dificultades que enfrentan en su día a día la mayoría de las mujeres y 2. no muestran las consecuencias negativas que para la sociedad tiene perpetuar esta invisible brecha doméstica.

Así nació el concepto de la “Losa de Hormigón”, ilustrado por el genial JaviRroyo que vio la luz en mayo de 2021 con un artículo publicado por *El País*, titulado, *¿Por qué lo llaman techo de cristal cuando es una losa de hormigón?*

Qué costes conlleva la "losa de hormigón"

La “Losa de hormigón” conlleva **costes para las mujeres que la acarrean:**

- Al quedarse sin tiempo para su cuidado, amistades y aficiones, su salud física y emocional se ve perjudicada.
- El agotamiento que conlleva la falta de tiempo sostenida en el tiempo y las discusiones de pareja que el desequilibrio genera acaban interfiriendo en la relación de pareja incluyendo el ámbito sexo-afectivo.
- Las dificultades por conciliar la vida familiar con la laboral llevan a muchas mujeres a poner “frenos” o a “abandonar” el mercado de trabajo: jornadas reducidas, excedencias y renuncias tienen nombre de mujer en España.
- Con las “renuncias” en el ámbito laboral, muchas mujeres aceptan tener una situación económica más precaria que su pareja o incluso perder su independencia económica. Las consecuencias pueden ser dramáticas a corto, medio y largo plazo.

→

En consecuencia, cuando una mujer acepta, sea de forma involuntaria o voluntaria, acarrear la "losa de hormigón" con respecto a su pareja, ha de ser consciente de que estará de por vida en inferioridad de condiciones que su compañero en el resto de los ámbitos de la vida: profesional, social, económico...

Pero... "La Losa" acaba perjudicando también **al conjunto de la sociedad**:

- Aumentan los costes para la seguridad social, por el mayor número de mujeres agotadas que han de ser tratadas por estrés, ansiedad o depresión.
- Aumentan los costes para las empresas, por el mayor absentismo laboral.
- Como las madres, que siguen siendo las principales educadoras, están agotadas, las nuevas generaciones de niños y niñas no reciben en casa la educación que les convendría.
- Aumentan las separaciones y divorcios.
- Disminuye la natalidad, muchas mujeres optan por tener menos hijos de los que querrían.

La solución: construir parejas "equitativas"

Como respuesta a la avalancha de solicitudes de auxilio que recibí de mujeres explicándome que se sentían identificadas con esta "losa" y preguntándome si les podía ayudar, con un equipo multidisciplinar hemos creado tres instrumentos que están disponibles de forma gratuita en www.laurasagnier.com: 1. un *eBook* titulado Cómo *#STOPLosaDeHormigon*, 2. unas capitulaciones matrimoniales basadas en la equidad y 3. la herramienta del "Termómetro de la Equidad".

Decidimos considerar "pareja equitativa" a aquella en la que las dos personas que conviven se reparten de forma justa la realización de las tareas familiares que les conciernen a ambos: las de la casa, el cuidado y educación de los hijos o hijas (si tienen) y el trabajo remunerado (si tienen).

En el *eBook Cómo #STOPLosaDeHormigon* detallamos cómo construir relaciones de pareja "equitativas" y cuáles son sus beneficios.

Las capitulaciones están pensadas como una guía sobre la que las parejas que todavía no conviven puedan reflexionar antes de irse a vivir juntos. ¿Empezarías a trabajar en una empresa sin haber negociado antes las condiciones?

El "Termómetro de la Equidad" pretende contribuir a generar un diálogo constructivo en las parejas que conviven que las ayude a repartir de forma justa las cargas familiares que les afectan. Permite además cuantificar de forma objetiva, rápida y sencilla cuál es el nivel de equidad en su relación de pareja.

De las parejas que hasta la fecha han respondido al "Termómetro de la Equidad" en España, han resultado ser "equitativas" apenas el 38% de las que no tienen descendientes y, todavía menos, el 28% de las que tienen hijos o hijas. ¡Ojo con el efecto perverso de la maternidad en la equidad!

En poco más de dos años ya se han beneficiado del "Termómetro", de las Capitulaciones o del *eBook* más de 10.000 parejas de 35 países. ¡El boca-oreja está contribuyendo al cambio! Incluso hay empresas que están recomendando el "Termómetro" a sus empleados. Y terapeutas de pareja que lo están aplicando en su consulta.

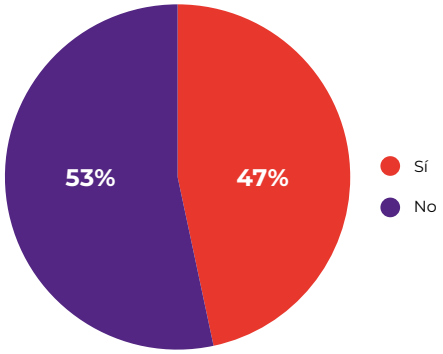
Por mucho que las leyes sean igualitarias, ¡si no hay igualdad en casa, es utópico pensar que la habrá en el resto de los ámbitos de la vida, incluido el profesional!

Corresponsabilidad*

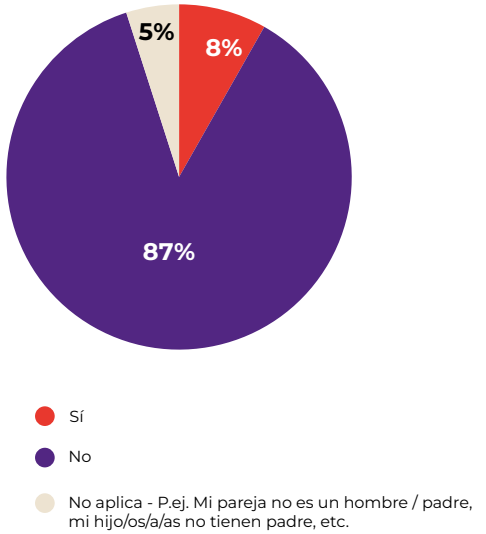
La necesidad de un acuerdo de corresponsabilidad en el interior de las familias parecería que es un tema sobre el que ya se ha dicho todo. Sin embargo, este Observatorio pone sobre la mesa interesantes conclusiones. Que el 47% de las mujeres aseguren que han tenido que cambiar su trayectoria laboral al convertirse en madres no parece inicialmente preocupante ya que la maternidad naturalmente revoluciona la vida de cualquier persona. El problema es cuando el porcentaje de hombres que han cambiado su trayectoria laboral por ser padres es de sólo un 8%.

Esta percepción de enorme desigualdad es expresada en todos los grupos de mujeres sin diferencias de edades y formación académica. Según procedencias, encontramos que las valencianas son las que han tenido que cambiar más su trayectoria laboral con un 68% (21 puntos porcentuales más que la media).

¿Has tenido que cambiar tu trayectoria laboral al convertirte en madre?



¿Tu pareja ha tenido que cambiar su trayectoria laboral al convertirse en padre?

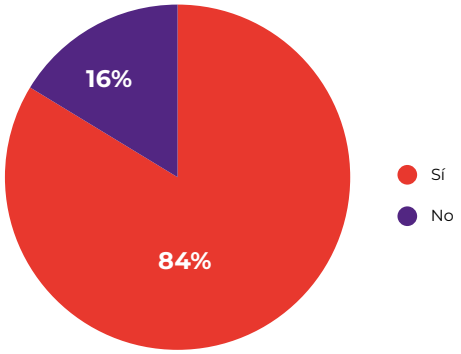


* El conjunto de preguntas hechas a continuación en esta sección sólo la respondieron mujeres con hijos/as

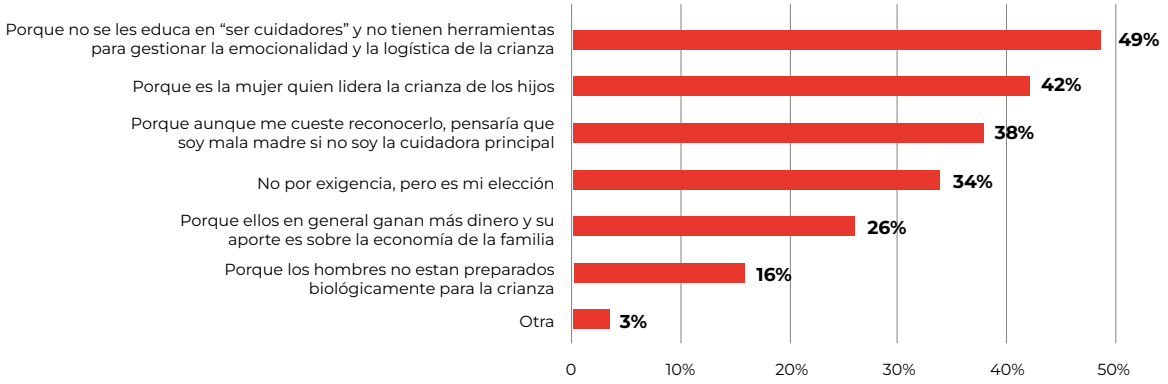
Al intentar indagar sobre las bases de esas desigualdades nos encontramos con importantes sesgos limitantes. ¿En qué se basa el 84% de las mujeres que aseguran que tener hijos/as exige una mayor presencia de la madre? El 49% de las consultadas creen que, a los hombres "no se les educa en ser cuidadores y no tienen herramientas para gestionar la emocionalidad y la logística de la crianza". Esta variable sube al 54% entre las jóvenes y demuestra el enorme desafío de la crianza para conseguir cambiar esa dinámica.

"Porque es la mujer quien lidera la crianza de los hijos/as" es votada por el 42% de la muestra global y en el caso de las valencianas en un 51% (9 puntos porcentuales por encima de la media global). La tercera posición está ocupada por la variable "porque, aunque me cueste reconocerlo, me sentiría mala madre" con un 38%. Si observamos esta respuesta por franjas de edad vemos que las jóvenes la ubican en el segundo lugar del ranking con casi un 44%. En cambio, las mayores la ubican en cuarta posición con un 34%. Como curiosidad, esa variable es la más votada en Zaragoza y en Valencia (43% y 54% respectivamente).

¿Crees que tener hijos exige una mayor presencia de la madre?



¿Porqué crees que tener hijos exige una mayor presencia de la madre?



Esta respuesta ha sido la más movilizadora para las tres autoras de este Observatorio, ya que representa una enorme limitación para la evolución de las familias y está basada en un gran prejuicio.

¿Qué pasa con los padres que por el motivo que fuera crían solos a sus hijos/as? ¿Y qué pasa con las familias homoparentales? Evidentemente, es una de las principales conclusiones de la investigación y representa una de las tareas pendientes que tenemos: ser conscientes de la limitación que significan los roles asignados a cada género en torno a la crianza.

Opinión

MERCEDES CIVAROLO

INVESTIGADORA. ESCRITORA. CATEDRÁTICA. CONSULTORA EN EDUCACIÓN. ACOMPAÑÓ A LAS MUJERES EN SUS CAMBIOS Y TRANSFORMACIONES.

WWW.MERCEDESCIVAROLO.COM

La feminidad se expresa a través de dos facetas, diversas y contradictorias, que pueden confluir o divergir, incluso prevalecer una a costa de la otra en determinados momentos de la vida de una mujer: –la materna y la erótica– en palabras de Ceriotti Migliarese.

La faz maternal, se refiere a la capacidad de cuidar y nutrir con afecto a quienes se ama, en especial a los hijos. La faz erótica, incluye aspectos relacionados con la libertad de la mujer, sus deseos, la posibilidad de elegir y su realización personal.

El bienestar de la mujer surge de la integración entre ambas dimensiones y a veces no resulta sencilla; prevalece la voz de una sola, la de la madre o de la mujer. Históricamente, en las sociedades patriarcales la madre ha predominado sobre la mujer y su deseo, y en ese contexto la maternidad se ha transformado en un mandato social.

Shinoda Bolen dice que cuanto más compleja es una mujer es posible que tenga dentro muchas diosas activas. ¿Es esta pugna entre la mujer y la madre una batalla entre diosas? ¿Es la lucha entre Deméter, la diosa madre y la deseosa Afrodita?

Testimonios como este: «*me siento culpable si no puedo ser la única cuidadora de mis hijos*» afloran de la boca y el corazón de «la madre» desde el amor incondicional a los hijos, pero también desde el mandato, las creencias inculcadas y la culpa que genera la presión y el juicio social. Los datos de la encuesta evidencian las contradicciones y el tormento que sufre la mujer madre trabajadora cuando la armonía entre la madre y la mujer se rompe.

A pesar de años de luchas por la igualdad de género, y que hoy atravesamos una época de cambios paradigmáticos de lo femenino, en los datos de la encuesta aparece la voz de «la madre» y sus creencias implícitas.

Ante las categorías: *¿crees que tener hijos existe una mayor presencia de la madre?* El 84% afirma que sí, y al preguntarles ¿por qué? la mitad responde que se debe a que «*No se educa a los hombres en ser cuidadores, no tienen herramientas para gestionar la emocionalidad y la logística de la crianza*. Si sumamos el 16% que piensa que *los hombres no están preparados biológicamente para la crianza* la cifra llega al 65%.

Como contraargumentos podría decirse que lo maternal no opera de modo automático en todas las mujeres, la maternidad se construye en el ejercicio del rol y en la interacción con el hijo; tampoco existe una escuela para aprender a ser «buena madre» y las neurociencias muestran que es posible alfabetizarse en las emociones. De hecho cada día vemos más hombres que asumen la tenencia compartida o se encargan en soledad de sus hijos porque sus madres mueren o los abandonan; e incluso el caso de familias homoparentales formadas por dos hombres que asumen el desafío de adoptar niños; en fin todos establecen una logística para criarlos. Llama poderosamente la atención que →

el 38% de las encuestadas eligió la opción "*porque aunque me cueste reconocerlo, pensaría que soy mala madre si no soy la cuidadora principal*" ¿Que hay detrás de esta expresión? Al cruzar los datos con las variables edad y familia ese 38% asciende al 43% en mujeres jóvenes ubicándose en la segunda opción más elegida mientras que en mujeres mayores alcanza el 34% y se ubica en la cuarta posición; variable que aparece como opción más elegida en sociedades pequeñas y tradicionales de fuerte impronta patriarcal. «La madre» se impone a «la mujer completa; las creencias patriarcales continúan gozando de buena salud...

Ahora bien, ¿qué significa ser una «buena madre»? y ¿quién tiene la autoridad para afirmar que no lo eres»? son interrogantes que ameritan un encendido debate.

Debate que se justifica aún más cuando solo el 19% de las mujeres encuestadas afirma que no quieren ascender en su trabajo porque priorizan el cuidado de los hijos y un 25% cree que no ascienden a un puesto de mayor responsabilidad porque tiene a su cargo el cuidado de un menor.

Mientras esto sucede, en la vereda del frente se escucha cada vez con más asiduidad la voz de la mujer que se impone a la de la madre al posponer la maternidad hasta edades avanzadas y para ello deciden congelar sus óvulos mientras otras se plantean incluso no tener hijos para avanzar en su carrera profesional; porque lo materno es una parte de la condición femenina y elegir no ser madre una posibilidad como lo es decidir serlo. **Por primera vez en la historia la situación se ha invertido: «la mujer» intenta controlar a «la madre»**.

¡Como si esto fuera poco el 59% de las mujeres siente que «debe» demostrar que es capaz de asumir la responsabilidad laboral además de la familiar cuando las mujeres ya lo hemos demostrado con creces incluso en las condiciones sociales y legales más desfavorables.

Yo fui la madre del «todo presente» y para no resignar mi deseo de realización profesional me transformé en la madre omnipotente que «todo lo puede», con una visión perfeccionista de la maternidad ¡La Deméter del multitasking! y hoy siento que quizás me equivoqué.

Cómo académica, las teorías del desarrollo me enseñaron que la maternidad es presencia y ausencia al mismo tiempo; que hay que promover la libertad y el bienestar sin sofocar; que hay que aceptar que la maternidad siempre es pérdida aunque duela, y que la experiencia debe ser evolutiva tanto para la madre como para los hijos. La maternidad es hospitalidad, un nido cálido que acoge al hijo generosamente, sin sujetar. Cuando olvidamos que el cordón ya fue cortado, podemos convertirnos en una «madre cocodrilo» para retener al hijo y en ese proceso perder a la mujer que somos y a su deseo, lo que redunda en desmedro del propio hijo. Maternar es siempre renunciar al hijo como propiedad, es soltarlo para que pueda crecer saludable en todos los aspectos, es promover su autonomía sin perder la propia.

No existe una única manera de ser una buena madre y es una quimera querer ser la madre perfecta. La maternidad es un deseo vigoroso, no un mandato o un destino; es una oportunidad para descubrirnos en una perspectiva diferente que nos empodera si no devora a la mujer, si dialoga con ella y si no disuelve el deseo en la maternidad. *Ser mujer* es tener dos almas y vivirlas sin culpa: —la erótica y la materna—; si no claudicas a ninguna podrás ser una buena madre y maternar con alas.

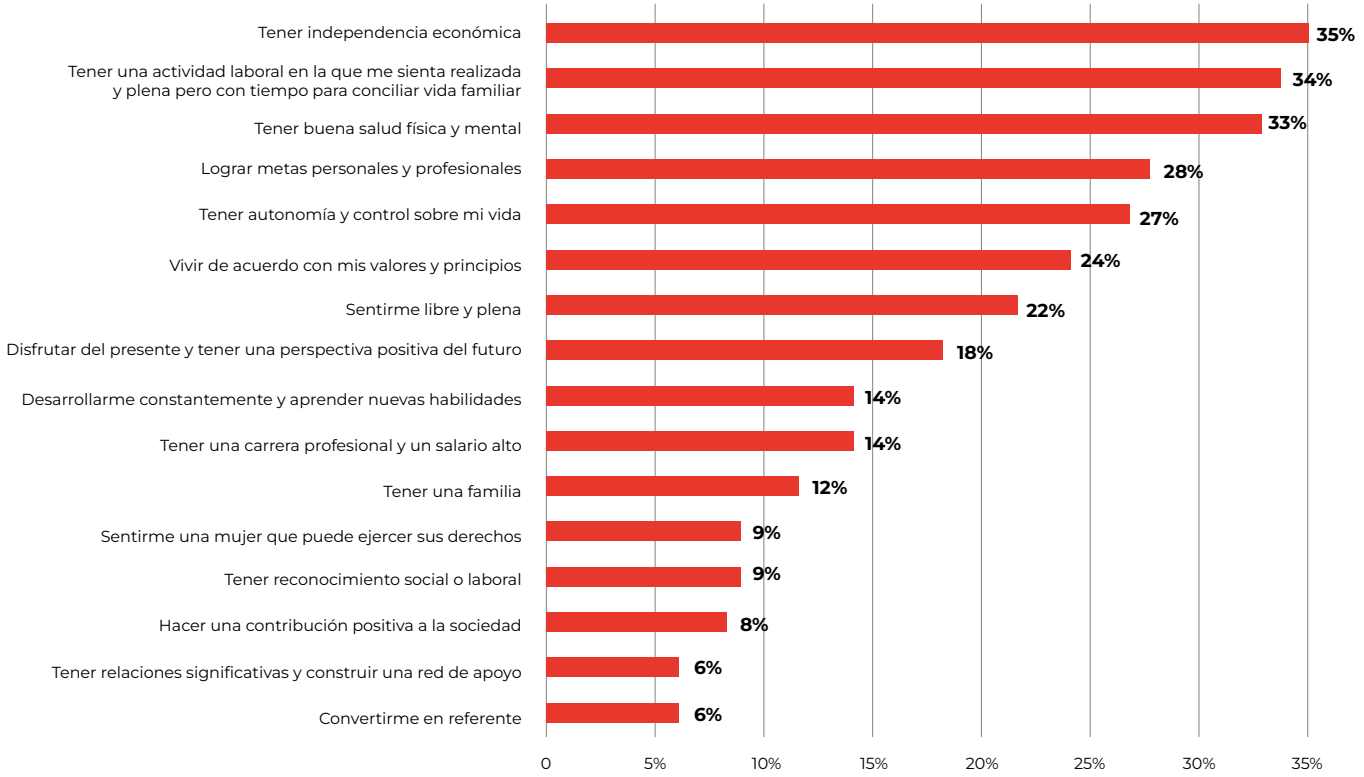
Éxito

El éxito en femenino es uno de los grandes temas a debatir si realmente queremos encontrar una forma de liderazgo alineada con nuestros valores y propósitos. Las respuestas de la encuesta demuestran cuánto se distancia lo que desean las mujeres de lo que la sociedad sigue marcando como objetivo.

La independencia económica y la posibilidad de sentirse realizada sin sacrificar el disfrute de la vida familiar son las variables más votadas con 35% y 34% respectivamente.

Curiosamente, la independencia económica sube al 40% en mujeres mayores sin hijos/as. Y las mayores con hijos/as consideran menos importante la salud física y mental con un 27% (6 puntos porcentuales menos que la media global).

¿Cuál de las siguientes frases se ajustan mejor a lo que tú entiendes por éxito? Por favor, escoge 3 opciones.



La variable “tener una carrera profesional y un salario alto” características muy asociadas al éxito tradicional, votada con un 14% por la muestra global, baja a un 2% en el caso de las mujeres vizcaínas. En cambio, sube a un 19% en Sevilla.

La cuarta variable en la muestra global es “tener autonomía y control sobre mi vida” con un 27%, pero es la primera variable en Vizcaya con un 40,58% y representa la tercera posición en Zaragoza con el 30,14%.

“Tener relaciones significativas y construir una red de apoyo”, que tiene un escaso 6% en la muestra global, sube al 12% en el caso de las mujeres de Valencia.

PAULA FOLCH

PSICÓLOGA Y COACH Y PONENTE EN TEDXTALK.

ESPECIALISTA EN DECISIONES Y PODER PERSONAL. PROMOTORA DE UN CONCEPTO DE ÉXITO DESDE EL CRECIMIENTO PERSONAL

WWW.PAULAFOLCH.COM

Opinión

1. La independencia económica: Un símbolo de éxito en transformación

La independencia económica es el principal símbolo de éxito para el 35% de las mujeres encuestadas, seguida del deseo de tener una actividad laboral plena que permita conciliar la vida familiar (34%) y de tener buena salud física y mental (33%). Este cambio refleja cómo las mujeres han pasado de centrarse solo en el hogar a reclamar su lugar en el ámbito público, exigiendo reconocimiento y retribución.

Sin embargo, muchas mujeres enfrentan una paradoja: aunque valoran la independencia económica, no la persiguen por temor a involucrarse en juegos de poder dentro de la empresa. Además, un 40% cree que su potencial no es visible, y un 35% no comparte los valores de liderazgo de la compañía.

Estos datos subrayan la necesidad de un nuevo modelo empresarial más holístico, que considere el bienestar emocional y físico junto con el éxito profesional. Se invita a reflexionar sobre el papel personal en estos desafíos: ¿Cómo alinearse con empresas que reflejen nuestros valores? ¿Cómo hacer visible nuestro potencial y evitar perpetuar estereotipos de género?

El 20% de las mujeres ha encontrado en el emprendimiento la libertad y flexibilidad que buscaban, demostrando que es posible influir en el entorno ampliando el círculo de acción que depende de nosotras.

2. El equilibrio entre vida personal y profesional: Un reto constante

Un 34% considera que tener una actividad laboral que les permita sentirse realizadas, pero a la vez conciliar con la vida familiar, es crucial para definir su éxito. Este dato puede indicar dos aspectos relevantes:

Por un lado, seguimos cargando con la etiqueta de que la mujer es la cuidadora principal y los hombres alejados de cuestiones emocionales. Preguntarnos cómo mantenemos estas creencias como ciertas, o ¿De qué forma contribuimos (consciente o inconscientemente) a perpetuarlas? y ¿Qué podemos empezar a cambiar para que otra narrativa fuese posible?

Por otro lado, la sociedad ha impuesto un modelo de éxito en el que las mujeres deben destacarse en todos los frentes, lo que resulta en altos niveles de estrés y expectativas. Necesitamos poner en cuestión la forma en la que seguimos perpetuando estos estereotipos y es esencial que cada mujer revise sus expectativas y cómo las está viviendo, para que el poder personal vaya de la mano con expectativas realistas en todos los roles de la mujer.

3. Confianza en las propias competencias: Una barrera por superar

Según el gráfico, un 62% de las mujeres, a menudo, no creen tanto en sus competencias profesionales, lo cual es alarmante. Esto sugiere que persisten importantes barreras psicológicas que →

requieren de una intervención urgente. **Potenciar el propio valor personal** podría ser una excelente solución para aspirar a más responsabilidades y éxito profesional gestionando la posible responsabilidad con la conciliación familiar.

Esta falta de confianza podría estar vinculada a creencias y etiquetas limitantes sobre sí mismas que todavía afectan a muchas mujeres, perpetuando la creencia de que no están lo suficientemente preparadas para puestos de alta responsabilidad o liderazgo o incluso que no se sienten merecedoras de éstos.

Faltan referentes de mujeres en los que apoyarse y reflejarse para comprobar que sí que es posible confiar en las competencias profesionales.

4. El paradigma del éxito: ¿Qué aprendimos y hacia dónde vamos?

El paradigma de éxito tradicionalmente aprendido por las mujeres se basa en el cuidado de la familia y la vida personal. Sin embargo, el conflicto que muchas mujeres sienten entre las exigencias de la vida laboral y familiar es una muestra de que este modelo no es sostenible, perciben ascender como más estrés y menos tiempo para conciliar, con lo que no están dispuestas. Al poner en una balanza crecimiento profesional versus amor y protección familiar, gana la segunda, evidentemente, porque es dónde hay más carga emocional.

Esto refleja el paradigma en el que estamos frente a esta situación. Continuamos manteniendo un juego de opuestos "o tienes ésto o tienes lo otro", tú escoges.

Por otro lado, querrían un aumento de salario pero hay impedimentos a la hora de conseguir este objetivo, porque creen que sería entrar en luchas de poder. Es alarmante que el crecimiento profesional, en este caso vinculado a la búsqueda de aumento salarial, vaya de la mano con la palabra conflicto.

Volviendo a invitar a la reflexión personal, me nacen algunas preguntas: Aunque así sea en el ámbito empresarial, **¿Cómo podemos perseguir nuestro objetivo desde nuestros valores, sin entrar en conflictos? ¿Tenemos algún papel en conseguir funcionar desde el ganar-ganar? ¿Cómo puedo conseguir mis objetivos también contribuyendo a que otros ganen? ¿Qué referentes tenemos de personas (hombres y mujeres) que lo han conseguido sin problemas? ¿Cómo han afrontado la situación?**

Las respuestas de la encuesta revelan una búsqueda de nuevas formas de definir el éxito, que se centren en el bienestar, la satisfacción personal, y la posibilidad de equilibrar diferentes aspectos de la vida, como la económica, sin sacrificar la salud mental y emocional o las relaciones personales.

5. La responsabilidad compartida: Redefiniendo roles y expectativas

Es fundamental que la educación, la política y las empresas tomen un rol activo en equilibrar el éxito profesional y personal. Pero también es esencial que cada mujer recupere su poder personal, vinculado a la capacidad de decisión, y cuestione las etiquetas que arrastra sobre su rol como madre o cuidadora principal. Muchas mujeres sienten culpa si no cumplen con este rol, mientras que los hombres, a menudo, no tienen las herramientas emocionales para participar de manera equitativa en el cuidado de los hijos. Sin embargo, cada vez más hombres están trabajando en conectar con su emocionalidad y asumir su responsabilidad en el hogar.
Es indispensable que cada mujer encuentre formas de alinear sus valores con su vida profesional, y que busque empresas que reflejen quién es. La tensión entre el éxito profesional, la independencia económica y el bienestar personal resalta la necesidad de redefinir el concepto de éxito de una manera más inclusiva y equilibrada. El objetivo es que el bienestar personal y la autosuficiencia económica vayan de la mano, sin que uno implique sacrificar el otro.

04

Mensajes de las autoras

Montserrat Bros Pont

De pequeña, había visto muchas veces la película "Baby, tu vales mucho", una comedia, aparentemente tonta, del año 1987, protagonizada por Diane Keaton, en la que una alta ejecutiva de Nueva York, adicta al trabajo, debía hacerse cargo, inesperadamente, de una bebé huérfana, hija de un primo suyo. Recuerdo reírme con situaciones cómicas como cuando la bebé le pone su piso de diseño patas arriba o tiene cero destreza a la hora de cambiar el pañal. Hace un tiempo volví a ver la película con ojos de adulta y también de madre. La lectura fue muy distinta, mucho más profunda, y entendí algunas situaciones y guiños a la igualdad de género y a las dificultades por conciliar que se me pasaron desapercibidas de niña.

Casi 40 años más tarde de su estreno, muchos de los debates alrededor de la conciliación y las posibilidades de la mujer de ascender en la empresa siguen patentes. Hemos avanzado bastante poco. Al final, el personaje de Diane Keaton decide abandonar su posición como directiva. Es materialmente imposible poder ejercer ambas facetas, la de madre y la de directiva, tal y como está planteada la forma de trabajar y de ejercer el liderazgo. Sin embargo, ella es una mujer con talento, con visión, y construye su propio negocio de mermeladas para bebé. Vuelve a ser una directiva, ahora de su propia empresa, con sus propias reglas y liderazgos. Su anterior trabajo intenta comprar su empresa de éxito, pero decide no vender. No quiere que el liderazgo agresivo, que la quitó de la ecuación, se replique en su negocio.

Creo que la clave de la igualdad está en una nueva forma de liderar, más flexible, más empática y más horizontal, más cercana al talante de las mujeres, junto con el compromiso de todos por la corresponsabilidad. Si esta es la tónica habitual en las empresas y en los hogares, de una forma orgánica, las mujeres no sentirán esa presión de elegir, sino de disfrutar de ser madres –en caso que se quiera– y tener un puesto estratégico, bien pagado y que les llene profesionalmente. Otra opción es emprender, como la protagonista de nuestra historia, pero el riesgo y la incertidumbre, muchas veces crea desafección en las mujeres que están inmersas en tantas responsabilidades.

Daniela González Araujo

Como mujeres profesionales, las investigadoras nos propusimos hacer un diagnóstico de nuestras propias experiencias: ¿son nuestras motivaciones diferentes a las de colegas hombres? ¿Qué tan desiguales son las condiciones laborales entre hombres y mujeres? ¿Estas desigualdades se deben a un desbalance de capacidades, de formación, de representación o a alguna otra razón?

Los resultados de la encuesta indican que las mujeres contamos con suficiente preparación académica y referentes femeninos para crecer profesionalmente, así como que la maternidad no se contrapone a nuestros retos profesionales. Como sociedad, hemos integrado en nuestro imaginario colectivo una visión más amplia de las capacidades y posibilidades de las mujeres más allá del cuidado y servicio a la familia.

No obstante, es necesario recordar que estos avances se han debido en gran medida a los esfuerzos de “las primeras mujeres”. Mujeres que se han propuesto ser pioneras en sus entornos sin referentes previos, sin camino labrado, sin renunciar a sus otros roles otorgados por la sociedad y, en muchos casos, sin apoyo de su entorno.

Sabiendo esto, es necesario preguntarnos si ser parte de “las primeras mujeres” es una tarea que todas debemos asumir en gratitud con nuestras predecesoras y en pro de nuestras descendientes o si, quizás, es posible decir que no a este rol que conlleva tanta responsabilidad.

Como mujeres podemos interpelarnos porque, a fin de cuentas, sigue siendo una cuestión de género. Nuestros colegas hombres no necesitan plantearse esta loable labor; su escalera profesional no solo está construida sino reforzada con unos pilares indestructibles Y, si bien podemos construir nuestras propias escaleras desde cero (tal como hemos hecho hasta ahora), los resultados del informe nos invitan también a reflexionar sobre la necesidad de que tanto hombres como mujeres participemos en hacer más transitables e inclusivas las escaleras ya existentes.

Carina Mellit Quartucci

Los desafíos que tenemos las mujeres conscientes y lúcidas de hoy son enormes. Enfocar la lucha por la igualdad desde una perspectiva constructiva y positiva es una tarea más ardua de lo que debería.

La lucha interna por vencer las propias creencias limitantes en las que fuimos educadas y las expectativas que se han puesto en nosotras para llevar adelante el cambio hacia una sociedad más igualitaria, nos ponen en un nivel de exigencia altísimo. Que debemos combinar, por supuesto, con la aún persistente y desequilibrada carga mental y operativa del cuidado de menores y mayores.

Hacia el interior de nuestras familias el desafío es soltar. Las conclusiones de este informe nos señalan hasta dónde nos cuesta avanzar a un plano de corresponsabilidad total. Lo dice la mayoría de las mujeres que respondieron la encuesta. Aún aparece la culpa y la creencia que porque llevamos millones de años haciendo la tarea la hacemos mejor, o nos pertenece por biología de género... otra limitación para nosotras y para nuestros compañeros.

Hemos conseguido muchas cosas en los últimos años. Hay que seguir focalizadas en lo que realmente importa, conscientes del entorno, y de cada paso que damos en casa o en el trabajo. A muchas les parece injusto que debamos cargar con la tarea de liderar la transformación y preferirían una revolución caída del cielo. No creo que exista esta posibilidad. Ningún oprimido consiguió cambiar la dinámica de opresión porque quien tenía más poder quisiera cambiar.

Busca tu espacio desde donde ser agente de cambio, asócialo a tu talento y propósito de vida, mira de frente al objetivo que compartimos entre todas: una sociedad igualitaria; y por favor no des ni un paso hacia atrás.

05

Agradecimientos y recursos

05 Agradecimientos y recursos

Agradecemos la generosidad de 7 mujeres especialistas y conocedoras de la temática femenina que compartieron inestimables testimonios que nos permiten profundizar la visión de la realidad:

· Mar Gayà
· Marta Puente
· Paula Folch
· Mercedes Civarolo
· Lu Mendez
· Laura Sagnier Delgado
· Sara Herrero

Otros informes de investigación con mirada femenina:

Gaming, eSports y Streaming desde una perspectiva de género

Mujeres rurales

La brecha salarial: Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

EAE Business School

We make it happen

En este informe se analiza el impacto en los ODS:

eae.es

Campus Barcelona

C/ Aragó, 55
08015 Barcelona

C/ Tarragona, 110
08015 Barcelona

Campus Madrid

C/ Joaquín Costa, 41
28002 Madrid

C/ Príncipe de Vergara, 156
28002 Madrid

Work *to change* anything

Juntos podemos cambiar lo que queramos cambiar

ISBN: 979-13-87551-06-3