

HERRAMIENTA DE CONTRASTE SOBRE BARRERAS DE GÉNERO EN EL ACCESO A PUESTOS DIRECTIVOS Y EN SU DESEMPEÑO

Entidad promotora:

Gobierno
de Navarra  Nafarroako
Gobernua



Entidad autora:



Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra
Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkartea

OBJETIVOS

1

- Suscitar el interés por parte de las mujeres directivas hacia la identificación de las barreras de género que dificultan el acceso o el desarrollo de la dirección.

2

- Motivar la reflexión y el autoconocimiento sobre las barreras de género que se presentan, han presentado o pueden presentarse en la trayectoria profesional de las mujeres.

METODOLOGIA

Se procedió al estudio de las barreras entendidas como más comunes así como a la propia experiencia de la asociación que ha venido detectándolas a lo largo de los años.

La herramienta ha respondido también a un criterio de simplicidad muy enfocado al objetivo y que resultara atractiva para las mujeres preguntadas, no olvidemos que al tratarse de directivas la selección sobre la información recibida es exhaustiva.

Se ha compilado un gran número y variedad de barreras en la herramienta y su clasificación para posibilitar que las mujeres directivas amplíen su percepción respecto a la desigualdad todavía hoy muy presente en el ámbito directivo y que realice un análisis desde el enfoque de género de las propias relaciones en el entorno directivo y en el entorno social y familiar.

METODOLOGIA

Para ello se diseñaron 4 bloques de preguntas

Bloque 1

Datos de
situación

Bloque 2

Identificación
de barreras de
género para
acceso a la
dirección

Bloque 3

Identificación
de barreras de
género en el
desarrollo de
la dirección

Bloque 4

Expectativas
de acenso a
puesto de alta
dirección o
consejo de
administración

DESCRIPCION HERRAMIENTA

1er bloque: **DATOS DE SITUACIÓN.** Se contemplan 8 ítems

- Identificación del sector
- Dirección que se ocupa
- Acceso a la dirección
- Plantilla de la empresa
- Hombres y mujeres en cargos de dirección
- Hombres y mujeres en comités de dirección
- Número de hombres y mujeres en consejo de administración
- Rango salarial

DESCRIPCION HERRAMIENTA

2º bloque: IDENTIFICACIÓN DE BARRERAS DE GÉNERO PARA ACCESO A LA DIRECCIÓN


Se ofrece la posibilidad de opinar afirmativa o negativamente si se considera que las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso a la dirección. Invitando a aquellas cuya respuesta fuera negativa a exponer las razones a que atribuía que el porcentaje de mujeres y hombres en el ámbito directivo sea tan desigual.

Se listan 14 posibles barreras externas de género para el acceso a la dirección invitando a la directiva a marcar cuantas considere como barreras y a señalar explícitamente la que considera más común.

Se exponen 8 posibles barreras internas de género para el acceso a la dirección con la misma invitación para marcar las que considere más relevantes.

DESCRIPCION HERRAMIENTA

3° bloque: IDENTIFICACIÓN DE BARRERAS DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LA DIRECCIÓN



Se listan un total de 20 posibles barreras de género invitando a la directiva a señalar todas aquellas con la que muestre su conformidad y a seleccionar la más común invitándole también, con una pregunta abierta, a señalar otros factores limitantes por género que no hubieran sido contemplados

DESCRIPCION HERRAMIENTA

4º bloque: EXPECTATIVAS DE ASCENSO A PUESTO A ALTA DIRECCIÓN O CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

Cuestión cerrada: para averiguar si la directiva tiene interés en promocionar a una dirección de mayor nivel y responsabilidad.

Cuestión abierta para poder conocer la causa de la respuesta afirmativa o negativa a la anterior cuestión.

MUESTRA

300 MUJERES DIRECTIVAS DE EMPRESAS CON ACTIVIDAD EN NAVARRA

Especialmente dirigido a mujeres directivas en empresas con plantilla y con varios departamentos de dirección.

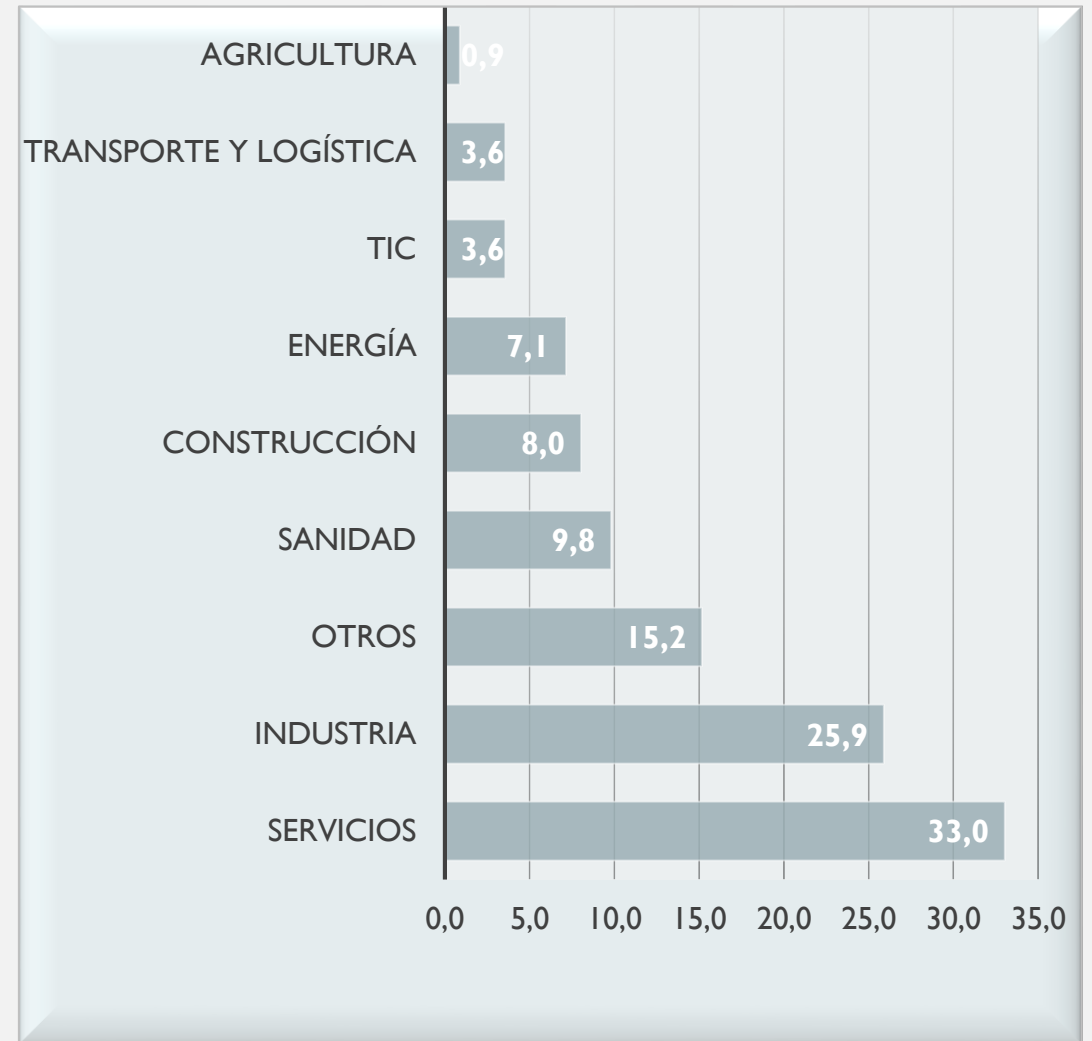
En principio se ha excluido a las mujeres que ejercen la dirección de pequeños negocios (con escasa o nula plantilla) incluyéndose una muestra mínima ya que aunque algunas de las barreras de género son comunes, otras son muy específicas y su inclusión podría desvirtuar los resultados que en cuanto a las directivas por cuenta ajena o con contratos de alta dirección, pretendíamos obtener.

**EL ELEVADO INDICE DE RESPUESTA
OBTENIDO Y LAS OPINIONES
RECIBIDAS DE LA DIRECTIVAS
MUESTRAN UN GRAN INTERÉS**

RESULTADOS Y ANÁLISIS

BLOQUE I DATOS SITUACIÓN

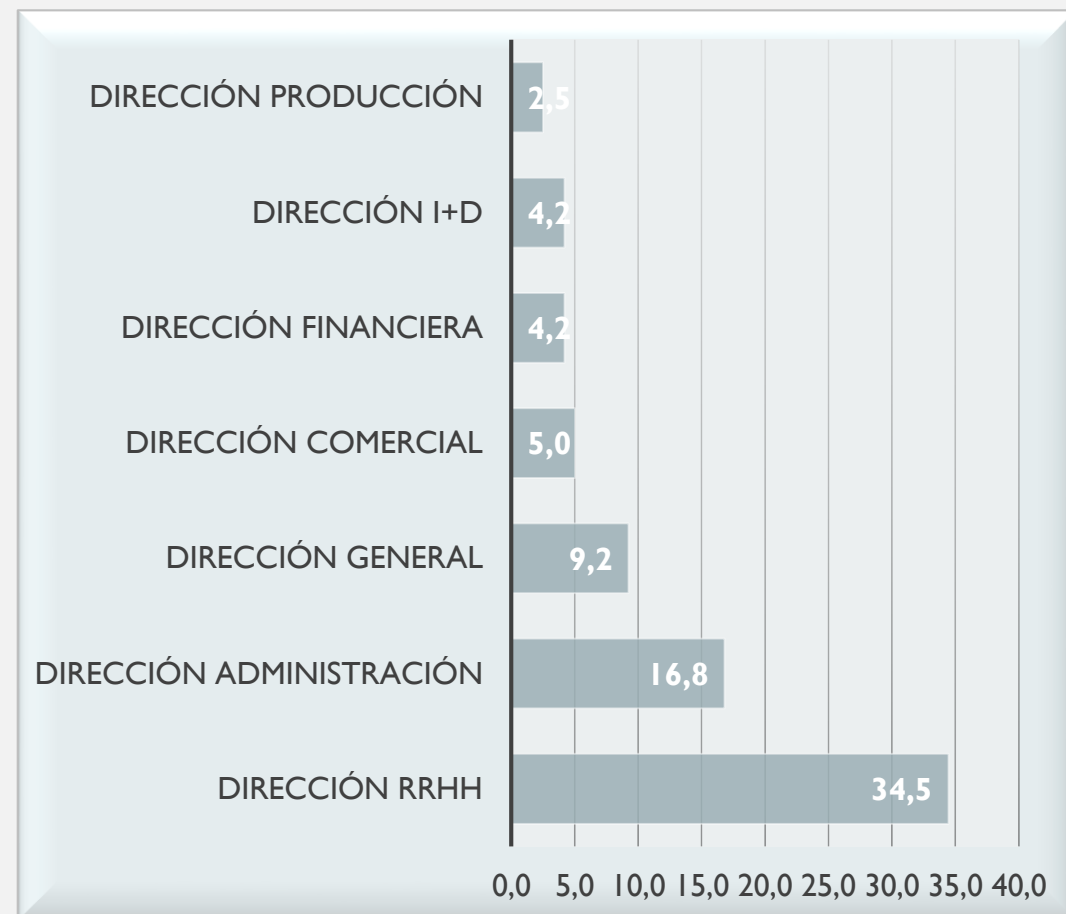
Ítem I: sector



Las directivas se concentran en el sector de servicios, pero se detecta una presencia significativa en el sector industrial.

BLOQUE I DATOS SITUACIÓN

Ítem 2: dirección que ocupa

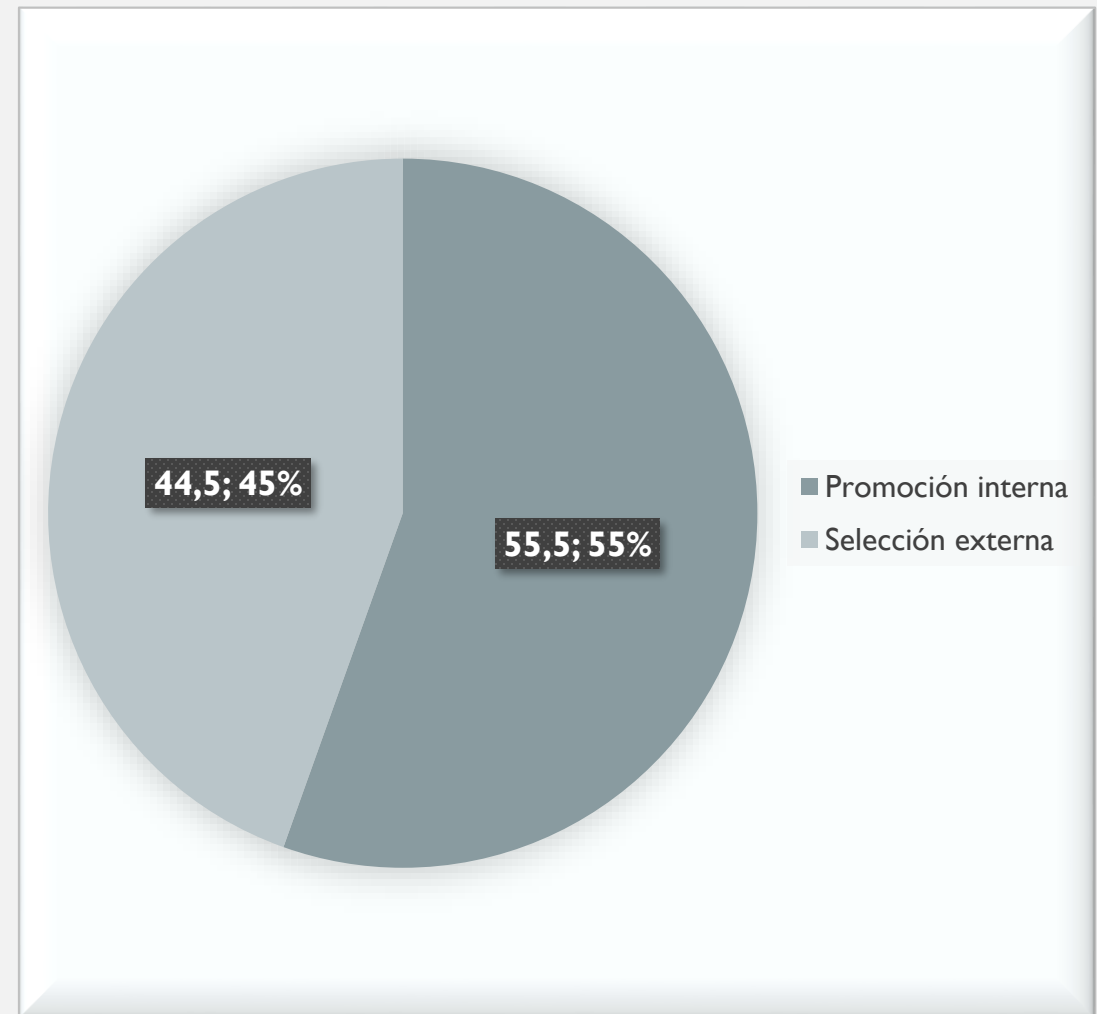


La presencia de las mujeres en las direcciones de recursos humanos se destaca claramente entre el resto de las dirección de área.

El dato de las direcciones generales, 9,2% responde a empresas de pequeño tamaño, incluso sin plantilla y del sector servicios.

BLOQUE I DATOS SITUACIÓN

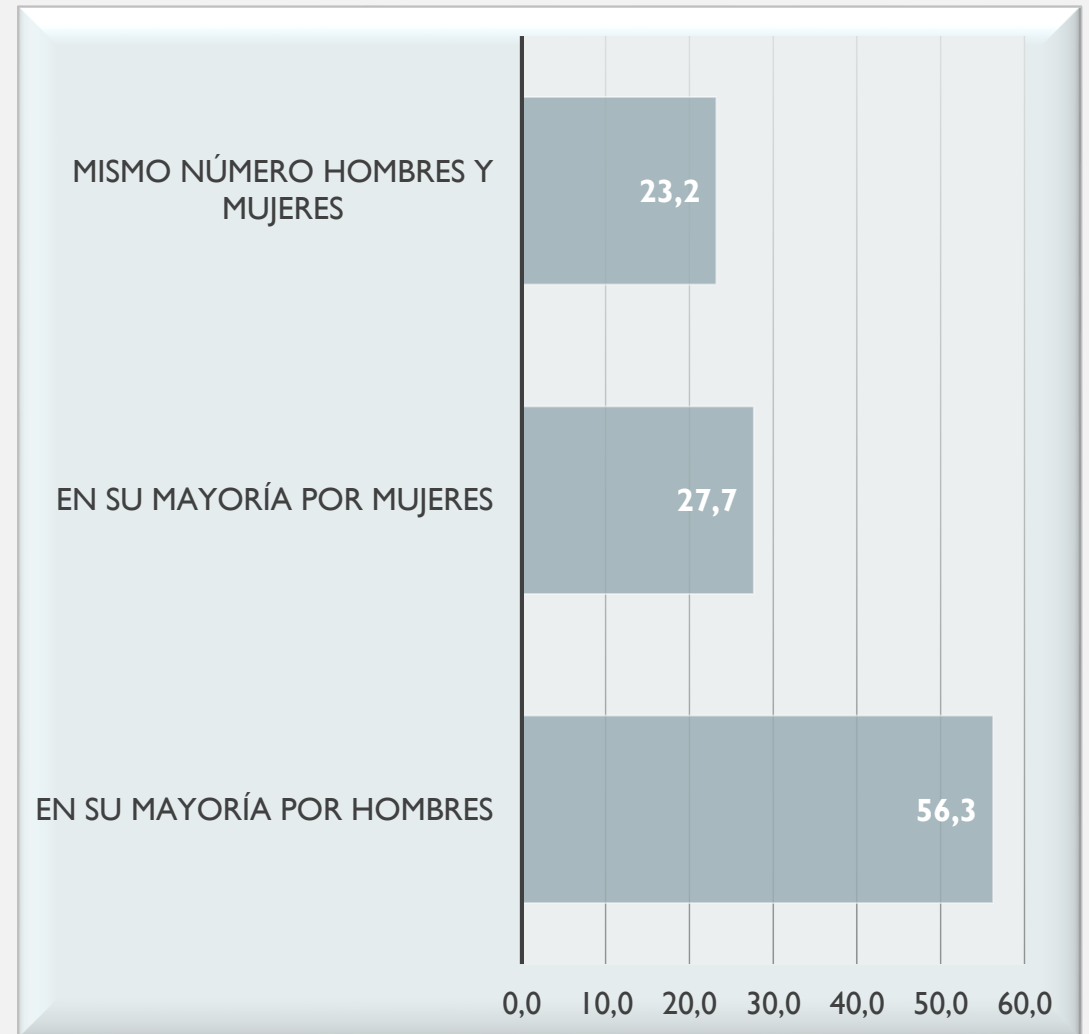
Ítem 3: acceso a la dirección



El acceso a la dirección está bastante equilibrado entre la promoción interna y la selección externa

BLOQUE I DATOS SITUACIÓN

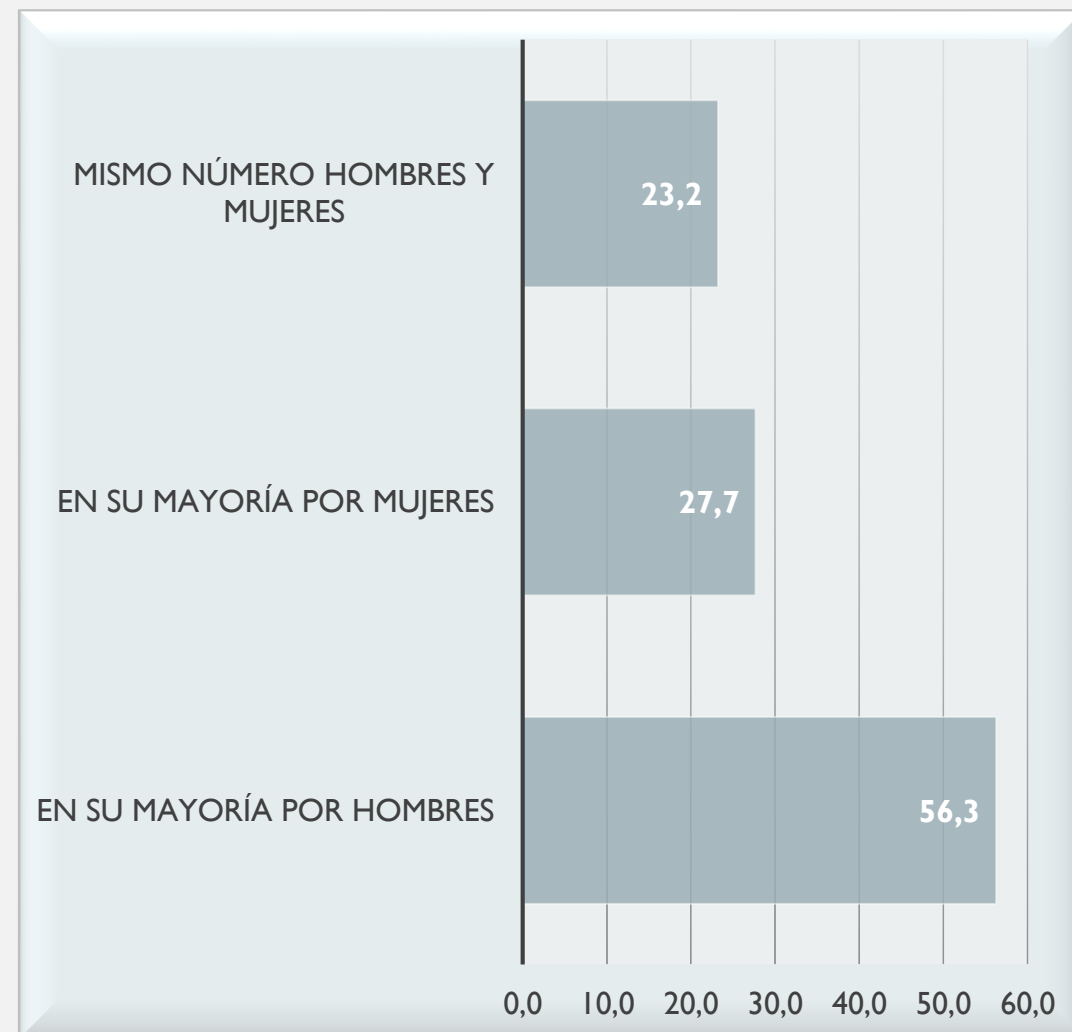
Ítem 4: plantilla de la empresa



Las respuestas obtenidas son de mujeres que ocupan direcciones tanto en empresas con plantillas mayoritariamente masculina o femeninas. Siendo menor la respuesta de mujeres en empresas con plantilla más equilibrada.

BLOQUE I DATOS SITUACIÓN

Ítem 5: proporción
de hombres y
mujeres en órganos
de dirección



Los hombres ocupan la mayoría de las direcciones.

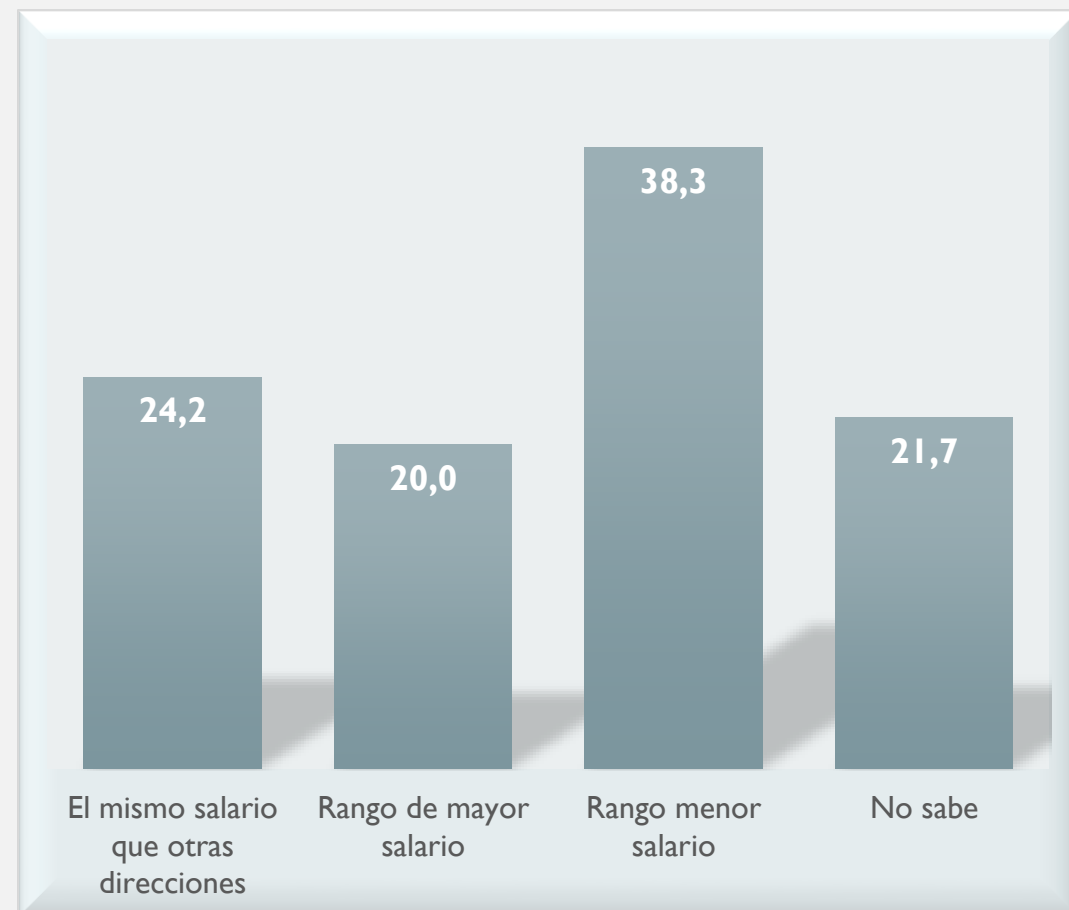
BLOQUE I DATOS SITUACIÓN

Ítem 6 y 7:
composición
comités y consejos
de dirección

Estos ítem hacen referencia a la composición de comités y consejos por género pero dichos datos no aportan a la estadística ya que la mayoría no cuenta con consejos ni comités. Estas cuestiones se introdujeron en el cuestionario con el objetivo principal de que las participantes reflexionaran sobre la escasa presencia de mujeres en los puestos de más alto nivel. Por otra parte al haber realizado el estudio de indicadores previamente conocemos el porcentaje general de hombres y mujeres en Consejos de Administración en Navarra y la suma de las respuestas del cuestionario podría distorsionar el dato real.

BLOQUE I DATOS SITUACIÓN

Ítem 8: rango salarial

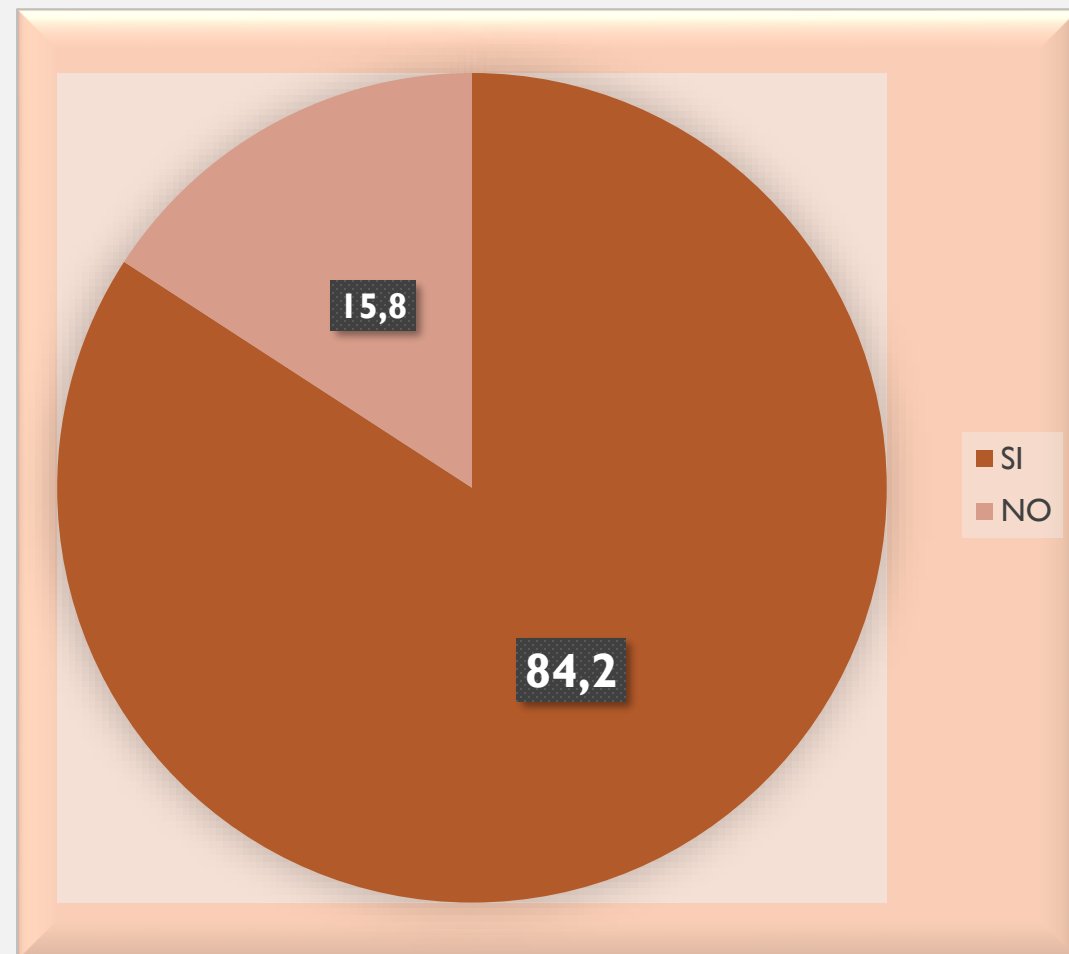


Se destaca que las direcciones ocupadas por las mujeres participantes están en el rango de menor salario de las empresas y que casi un cuarto de las directivas desconoce el rango salarial en el que se encuentra su salario. El porcentaje de directivas que están en el rango del mayor salario es de un 20% correspondiente a las directivas de negocios muy pequeños (a veces sin personal) y a las directivas con plantillas muy feminizadas.

Por rango salarial, las directivas ocupan las direcciones con los salarios más bajos.

BLOQUE 2 BARRERAS DE GÉNERO PARA ACCESO A DIRECCIÓN

Ítem 1: Opinión general de las directivas sobre si las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso a la dirección



Las directivas responden claramente que las mujeres tienen mayor dificultad para acceder a puestos de dirección.

BLOQUE 2 BARRERAS DE GÉNERO EN ACCESO A DIRECCIÓN

BARRERAS EXTERNAS DE GÉNERO

Ítem 2: Pregunta abierta a las directivas que responden negativamente a la cuestión anterior sobre a el qué atribuyen el porcentaje actual tan desigual entre mujeres y hombres en la dirección

OPINIONES

”A que las mujeres priorizan el cuidado de la familia”.

“A que las mujeres estén dispuestas a ofrecer el mismo esfuerzo, si bien hay sectores y posiciones con mayor oposición a que los puestos de dirección sean para mujeres”.

“A los horarios de trabajo, al querer estar con los hijos, creo que en general tenemos otras prioridades que anteponeamos al trabajo”.

“Contexto cultural, formación de generación anteriores menos técnica y especializada de generaciones anteriores, fisiología, elección personal”.

“A una situación histórica”.

BLOQUE 2 BARRERAS DE GÉNERO EN ACCESO A DIRECCIÓN

BARRERAS EXTERNAS DE GÉNERO

Ítem 2: Pregunta abierta a las directivas que responden negativamente a la cuestión anterior sobre a el qué atribuyen el porcentaje actual tan desigual entre mujeres y hombres en la dirección

“En la empresa en la que trabajo no detecto dificultades para que las mujeres accedamos a puestos de dirección”.

“Creo que esta más vinculado a la formación y a las inquietudes laborales de las personas. La disponibilidad la tienen que tener todos tanto hombres como mujeres”.

“Muchas mujeres se acogen a reducciones de jornada, incompatibles en muchas ocasiones con las exigencias de puestos directivos”.

“Lo desconozco, en mi caso no es así”.

“En las empresas industriales subyace aún la cultura del patriarcado”.

BLOQUE 2 BARRERAS DE GÉNERO EN ACCESO A DIRECCIÓN

BARRERAS EXTERNAS DE GÉNERO

Ítem 2: Pregunta abierta a las directivas que responden negativamente a la cuestión anterior sobre a el qué atribuyen el porcentaje actual tan desigual entre mujeres y hombres en la dirección

“Pocas mujeres llegan en las mismas condiciones que los hombres a esa situación...”.

“Porque generalmente somos nosotras las que preferimos trabajar menos en beneficio del cuidado de los hijos. Además, muchas mujeres al ser madres cambian mentalmente, reduciendo su compromiso con el trabajo, aunque nadie se atreva hoy en día a ponerlo de manifiesto”.

“Para hombres y mujeres es difícil acceder a puestos de responsabilidad”.

“En la empresa ha tenido que ver con la promoción interna en igualdad de condiciones”.

“Al entorno social, cultural y las barreras que nosotras mismas nos autoimponemos, teniendo menos seguridad en nosotras mismas”.

BLOQUE 2 BARRERAS DE GÉNERO EN ACCESO A DIRECCIÓN

BARRERAS EXTERNAS DE GÉNERO

Ítem 2: Pregunta abierta a las directivas que responden negativamente a la cuestión anterior sobre a el qué atribuyen el porcentaje actual tan desigual entre mujeres y hombres en la dirección

“No han tenido las mismas oportunidades de formación o de inserción laboral hasta el momento, pero yo creo que ahora eso está cambiando”.

“Los cargos directivos de muchas empresas están ocupados por hombres que llevan mucho tiempo en ellos, pero en la actualidad estamos viendo cada vez más la presencia de mujeres en puestos que eran mayoritariamente masculinos, incluso en construcción. Jefes de obra, aparejadores, arquitectos.... El mayor acceso de las mujeres a la educación superior está produciendo el cambio. Es cuestión de tiempo”

Se observa:

Que las mujeres que señalan que no hay mayores dificultades para el acceso a la dirección, al responder a la pregunta abierta, casi en su totalidad señalan algunas de las barreras de género que se contemplan posteriormente en el propio cuestionario.

Este resultado es un claro exponente de una realidad plagada de sesgos inconscientes presente sobre todo en el ámbito masculino, que como vemos, también hacen mella en algunas mujeres directivas que identifican mayores dificultades pero se resisten a su denominación como barreras de género.

BLOQUE 2 BARRERAS DE GÉNERO EN ACCESO A DIRECCIÓN

BARRERAS EXTERNAS DE GÉNERO

Ítem 3: Identificación

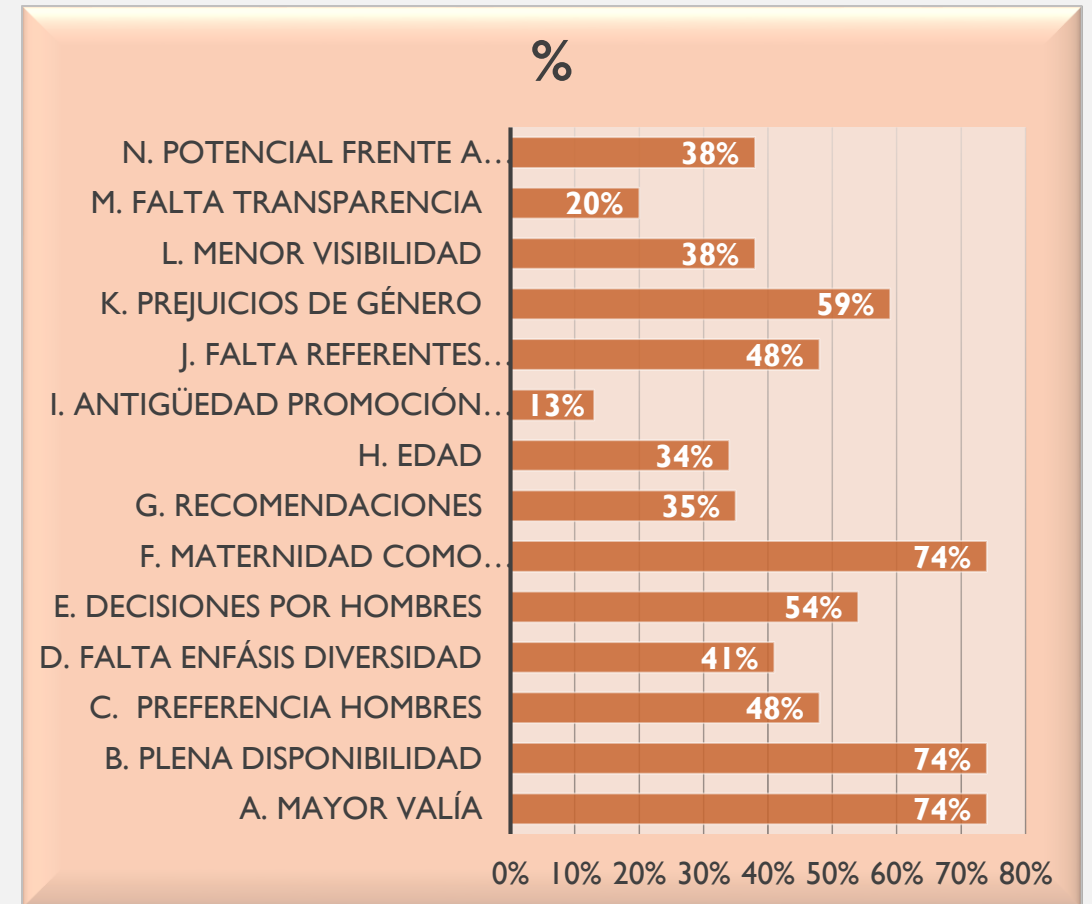
Se listan 14 posibles barreras EXTERNAS de género para indicar las participantes tantas barreras como identificara en el acceso de las mujeres a la dirección.

1. Hay que demostrar en general mayor valía y esfuerzo que los hombres para acceder a una dirección.
2. Hay que mostrar plena disponibilidad.
3. En los procesos de selección a este nivel se siguen prefiriendo hombres.
4. En la cultura de las empresas falta mayor énfasis hacia la diversidad.
5. Las decisiones en los nuevos nombramientos las toman en su mayoría hombres y existe una tendencia consciente o no a elegir perfiles similares.
6. La maternidad sigue viéndose como un obstáculo para el desempeño de la dirección.
7. En ocasiones las direcciones o puestos de alta dirección se nombran por recomendación y de esta forma se deja en general fuera a las mujeres ya que todavía no estamos integradas en círculos profesionales/empresariales mayoritariamente masculinos.
8. La edad castiga especialmente a las mujeres en el acceso a puestos de dirección.
9. En ocasiones en las promociones internas a dirección se tiene en cuenta la antigüedad lo que presenta limitaciones para muchas mujeres ya que por una parte habitualmente las mujeres tardan más tiempo en lograr incorporarse al mundo laboral y por otra muchas presentan en el desarrollo de la carrera profesional periodos de discontinuidad generalmente por maternidad y cuidado de hijos.
10. La falta de referentes femeninos en dirección actúa de forma negativa tanto para quienes deciden sobre los nombramientos como para las propias mujeres.
11. Todavía están presentes los prejuicios de género a la hora de nombrar mujeres en las direcciones.
12. Las mujeres somos menos visibles dentro de la empresa para promocionar.
13. Falta de transparencia en los procedimientos de promoción interna.
14. La promoción masculina se asocia más al potencial y la femenina a resultados demostrados.

BLOQUE 2 BARRERAS DE GÉNERO EN ACCESO A DIRECCIÓN

BARRERAS EXTERNAS DE GÉNERO

Ítem 3: Resultados



Las barreras más señaladas son las referidas a conciliación y a la necesidad de demostrar mayor valía para el acceso al puesto directivo.

BLOQUE 2 BARRERAS DE GÉNERO EN ACCESO A DIRECCIÓN

BARRERAS INTERNAS DE GÉNERO

Ítem 3: Identificación

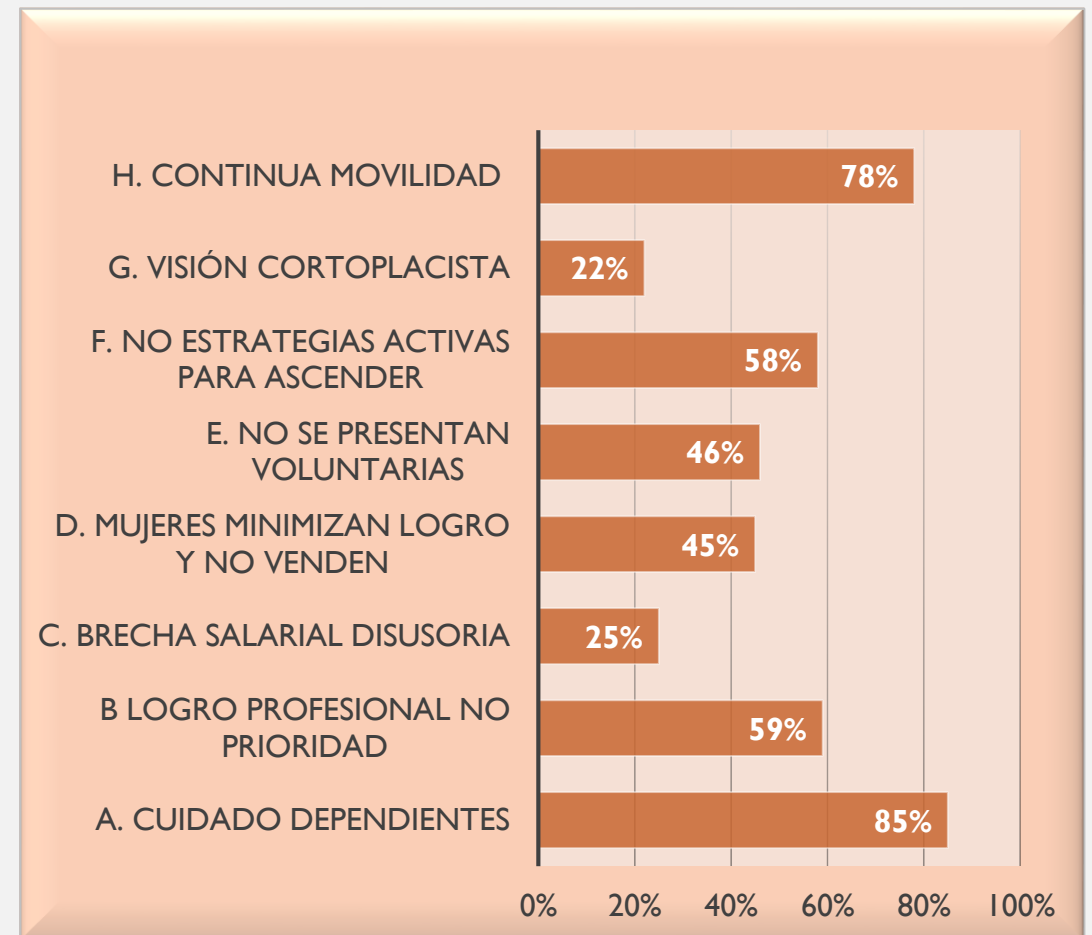
Se listan 8 posibles barreras INTERNAS de género para indicar las participantes tantas barreras como identificara en el acceso de las mujeres a la dirección.

1. El cuidado de los hijos/as o ascendientes y las presiones familiares frena a la hora de apostar por una carrera directiva
2. Dentro de las prioridades de muchas mujeres todavía no se incluye el logro profesional
3. La brecha salarial tiene un efecto disuasorio a la hora de ascender profesionalmente.
4. Las mujeres tienden a minimizar sus logros y no logramos vendernos bien en los procesos de selección.
5. Muchas mujeres no se presentan voluntarias para promocionar a dirección si no cumplen el 100% de los requisitos.
6. Las mujeres no establecen estrategias activas para hacer visibles los resultados de su trabajo para el acceso a dirección.
7. Muchas mujeres todavía tienen una visión cortoplacista en el terreno profesional
8. Muchas direcciones suelen implicar continua movilidad y a veces resulta incompatible con el rol que todavía desempeñan las mujeres en el ámbito de la conciliación laboral, familiar y personal.

BLOQUE 2 BARRERAS DE GÉNERO EN ACCESO A DIRECCIÓN

BARRERAS INTERNAS DE GÉNERO

Ítem 4: Resultados

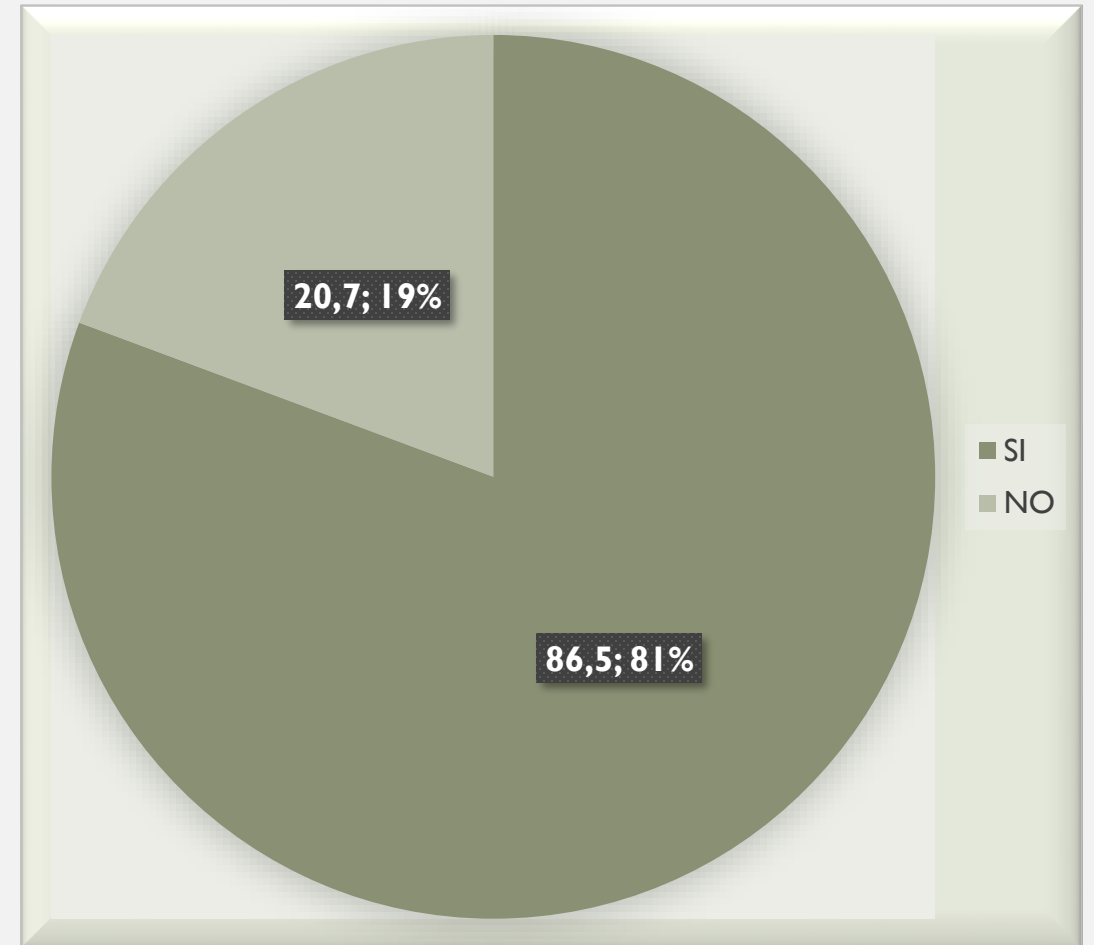


Las respuestas mayoritarias se concentran de nuevo en la necesidad de conciliación (cuidado de dependientes) y continua movilidad de los puestos directivos.

Importante señalar que el logro profesional no figura como prioridad de las directivas encuestadas en un 59%.

BLOQUE 3 BARRERAS DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO DE LA DIRECCIÓN

Ítem 1: Opinión general de las directivas sobre si las mujeres tienen mayores dificultades para el desarrollo de la dirección



De nuevo las participantes consideran que el ejercicio de la dirección para las mujeres conlleva mayores dificultades.

BLOQUE 3 BARRERAS DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO DE LA DIRECCIÓN

Ítem 2: Identificación

Se listan 18 posibles barreras de género para el desarrollo de las mujeres a la dirección pudiendo indicar las participantes tantas barreras como identificaran.

1. La conciliación laboral, familiar y personal sigue siendo prioritaria para las mujeres ya que la corresponsabilidad todavía es escasa y en el desarrollo de la dirección resulta esencial que en la cultura de la empresa se encuentre alineada con políticas y medidas de conciliación.
2. Para el desempeño de una dirección por parte de una mujer con responsabilidades familiares es preciso que la familia se implique y facilite dicho desempeño. En el caso de un hombre esta cuestión ni se plantea.
3. La cultura presentista se acentúa para las direcciones de la empresa.
4. La falta de tiempo es una barrera de género que también limita la generación de redes informales a nivel profesional.
5. El lenguaje entre las personas de dirección a veces no resulta inclusivo.
6. En ocasiones es preciso adaptar el lenguaje y formas al “modo de hacer” masculino que es el que se entiende por “buen hacer”.
7. En las reuniones entre las direcciones de la empresa y dirección general en ocasiones suelo tener que repetir una idea ya expuesta para que se me tome en consideración.
8. Si la misma idea expuesta por una directiva en una reunión la repite con posterioridad otro director hombre se atiende con mayor interés.
9. En alguna ocasión al ir a una reunión de trabajo acompañada de un trabajador hombre de mi departamento los interlocutores se dirigen preferentemente hacia él.

BLOQUE 3 BARRERAS DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO DE LA DIRECCIÓN

Ítem 2: Identificación

Se listan 18 posibles barreras de género para el desarrollo de las mujeres a la dirección pudiendo indicar las participantes tantas barreras como identificaran.

10. Todavía existe una carga social y familiar añadida que culpabiliza en las mujeres la ambición.
11. Todavía en ocasiones se percibe cierto trato paternalista por parte de los compañeros o de la dirección general.
12. Si la mujer directiva gestiona de forma participativa, se le percibe como blanda, y si sus formas son asertivas, se las percibe como demasiado masculina.
13. Las formas de relacionarse en actividades informales responde a patrones típicamente masculinos
14. Es frecuente que en las conversaciones informales entre directivos/as las mujeres hagan que les interesan sus aficiones deportivas o temas de conversación (cuando en realidad no es así) para poder encajar.
15. Algunas mujeres directivas se acogen con cierto temor a alguna medida de conciliación por miedo a que su carrera directiva pueda frenarse o incluso cuestionarse.
16. La inseguridad percibida hacia la conservación del puesto directivo es mas frecuente en mujeres.
17. Es frecuente que la mujer directiva se sienta como una intrusa en el ámbito de la dirección.
18. En ocasiones tengo sensación de soledad ya que la mayoría o todos mis compañeros directores son hombres.

BLOQUE 3 BARRERAS DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO DE LA DIRECCIÓN

Ítem 2: Resultados



La conciliación aparece de nuevo como caballo de batalla en el desarrollo de la dirección, seguida de la culpabilización a la ambición femenina

BLOQUE 3 BARRERAS DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO DE LA DIRECCIÓN

Ítem 3: Pregunta abierta para señalar otros posibles factores limitantes

OPINIONES

“Creo que es muy completo el análisis realizado y estoy de acuerdo con prácticamente la totalidad de las afirmaciones del punto 18 porque así lo he vivido en mi desempeño profesional”.

“Algunos hombres perciben como una amenaza a mujeres más cualificadas”.

“En general que a las mujeres nos hacen menos caso aunque seamos directoras”.

“El “networking” está más desarrollado entre hombres que con mujeres”.

“Depende también en que profesiones te muevas la discriminación puede venir de la propia los propios profesionales”.

**BLOQUE 3 BARRERAS DE
GENERO PARA EL
DESARROLLO DE LA
DIRECCIÓN**

Ítem 3: Pregunta
abierta para señalar
otros posibles
factores limitantes

“La edad”.

”La mujer tiende a minimiza o clasificar los éxitos como resultados normales del proyecto común. El hombre generalmente y por supuesto con excepciones, tiende a individualizar estos éxitos, o son capaces de individualizarlos mejor que las mujeres.

“La propia autolimitación que se imponen algunas mujeres. Consideran prioritaria a su familia y renuncian voluntariamente a su carrera profesional”.

“Las mujeres tienden a minusvalorar sus propias capacidades directivas. Son más exigentes con ellas mismas que los hombres”.

“Las propias mujeres”.

**BLOQUE 3 BARRERAS DE
GENERO PARA EL
DESARROLLO DE LA
DIRECCIÓN**

Ítem 3: Pregunta
abierta para señalar
otros posibles
factores limitantes

“Los indicados arriba entiendo que cubren en mayor o menor medida todos los factores”.

“No, los citados describen adecuadamente la situación”

“Si eres una mujer físicamente atractiva o vestida femenina se te considera peor profesional. La imagen femenina limita la promoción profesional”.

“Todas lo anterior genera una cultura que desfavorece la presencia de la mujer”.

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

**Ítem I:
Promoción o
ascenso**

Se plantean las siguientes cuestiones a las que la participante pueden señalar una o varias repuestas:

A

Si le gustaría promocionar a una dirección de mayor nivel o responsabilidad (en su empresa o en otra organización), o a una dirección general (si ya no la ostenta) o formar parte del consejo de administración (si lo hubiere).

B

Quisiera promocionar a una dirección de mayor nivel o responsabilidad

C

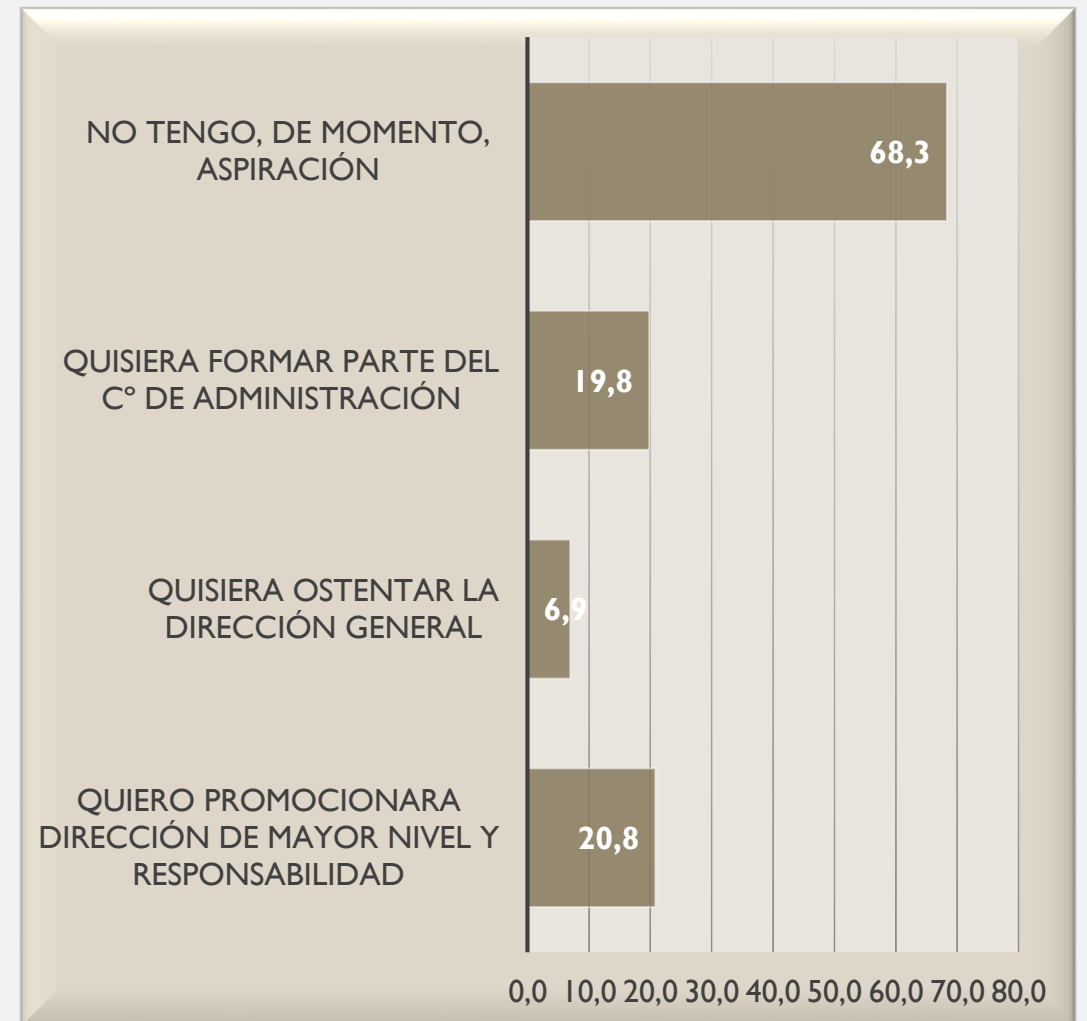
Quisiera ostentar una dirección general (si no la ostenta ya).

D

Quisiera poder formar parte del consejo de administración de la compañía (u otro órgano de alta dirección).

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

**Ítem I:
Resultados**



Destaca la falta de ambición profesional en las propias directivas.

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

Ítem 2: Razones
aducidas por las
directivas para la
no promoción

Las que no quieren promocionar argumentan:

“Acabo de coger más responsabilidades”.

“Acabo de entrar en la dirección que ocupo y todo lleva su tiempo, quizá más adelante si puede que me gustar la dirección general”.

“Actualmente me encuentro embarazada, lo que hace que, aunque tenga aspiraciones profesionales mayores las deba aparcar durante un tiempo debido a la "carga" que un embarazo supone en algunos ámbitos profesionales no preparados para la conciliación o con una mentalidad retrógrada y excluyente respecto a este tema”.

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

Ítem 2: Razones
aducidas por las
directivas para la
no promoción

“Ascender al puesto de directora general implicaría mayor sociabilización y no me gusta”.

“Creo que ya he llegado al techo de mis posibilidades por formación”.

“Cómoda con mi trabajo, responsabilidad y salario”.

“Cualquier promoción desde mi puesto implica traslado de domicilio y no estoy dispuesta a ello”.

“Considero que el querer desempeñar un puesto de mayor nivel jerárquico, debe ir acompañado de un proyecto interesante, primando este sobre el puesto”.

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

Ítem 2: Razones
aducidas por las
directivas para la
no promoción

“Desgaste profesional, a una se le agotan las fuerzas de luchar en un mundo de hombres”.

“El horario de jornada laboral”.

“Estoy contenta con mi puesto actual”.

“Estoy muy bien en mi puesto”.

“Estoy satisfecha con mi nivel actual”.

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

Ítem 2: Razones
aducidas por las
directivas para la
no promoción

“Estoy valorado y el contenido de mi trabajo actual me gusta”.

“Imposible promociones a la dirección general ya que los socios son hermanos y yo no soy familiar”.

“Llevo muchos años en la misma dirección”.

“Lo único que me motivaría más es tener mi propia empresa”.

“Lo veo muy difícil en mi empresa”.

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

Ítem 2: Razones
aducidas por las
directivas para la
no promoción

“Me encuentro satisfecha en mi puesto de Gerente”.

“Me gustaría que se me igualara el aspecto retributivo al resto de direcciones”.

“Llevo muchos años en la misma dirección”.

“Me incorporé a la compañía hace 1 mes. En este momento no existe un puesto con mayor responsabilidad en Navarra por lo que estoy feliz con mi actual posición. En un tiempo es posible que esto cambie”.

“Me quiero consolidar en lo que hago”.

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

Ítem 2: Razones
aducidas por las
directivas para la
no promoción

“Me siento muy realizada en mi puesto de trabajo actual, pero me encantaría seguir creciendo dentro de la organización y me esforzaré para que así sea”.

“Mi empresa está en un proceso de cambio, y no veo muy claro el camino que está tomando, por lo que ahora mismo no aspiro a mayor responsabilidad”.

“No hay posibilidad dentro de esta Empresa”.

“No deseo tener mayor responsabilidad porque ahora mismo mi prioridad es dedicar mi tiempo a mis hijos pequeños”.

“No hay puesto de mayor nivel jerárquico en la organización”.

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

Ítem 2: Razones
aducidas por las
directivas para la
no promoción

“No me veo capacitada para un único puesto de mayor responsabilidad”.

“Nuevos retos en mi carrera profesional”.

“Por calidad de vida”.

“Por edad. Que promocionen I@s jóvenes”.

“Por mi formación”.

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

Ítem 2: Razones
aducidas por las
directivas para la
no promoción

“Porque acceder a un nivel superior en mi caso está vinculado a un puesto político”.

“Porque estoy contenta con mi actual puesto y en esta organización un mayor nivel supondría ir a vivir a otra provincia y no podría conciliar con mi familia”.

“Porque priorizo absolutamente mi vida personal y cualquier promoción interferiría. Es un tema de prioridades de cada persona”.

“Porque supondría más carga de trabajo y, con eso, más estrés”.

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

Ítem 2: Razones
aducidas por las
directivas para la
no promoción

“Quiero conseguir las metas y objetivos propuestos en mi puesto directivo y el siguiente paso se analizará más adelante”.

“Ya lo he tenido y ahora no es mi aspiración”.

“Ya ocupo un puesto de dirección en la empresa”.

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

**Ítem 2: Razones
aducidas por las
directivas para la
promoción**

Las que quieren promocionar argumentan:

“Me gusta mucho mi trabajo y creo que puedo aportar mucho a mi empresa y a mi desarrollo personal a través de esta promoción laboral”.

“Me gustaría tener algo de participación en la empresa, “stock options”.

“Nuevos retos en mi carrera profesional”.

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

**Ítem 2: Razones
aducidas por las
directivas para la
promoción**

“Para tener mayor capacidad de decisión”.

“Por mi propio desarrollo profesional y porque creo que mi experiencia profesional en gestión sería muy positiva en otros ámbitos”.

“Porque creo que conozco la empresa para poder tomar decisiones futuras de la empresa”.

**BLOQUE 4 EXPECTATIVAS
DE ASCENSO A PUESTOS
DE ALTA DIRECCIÓN O
CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN**

**Ítem 2: Razones
aducidas por las
directivas para la
promoción**

“Considero que puedo hacerlo y que lo hago en la sombra, ayudando a los que ya ostentan este cargo”.

“Creo que la ambición profesional es el ingrediente imprescindible para la carrera laboral”.

“Porque creo que tengo capacidad y posibilidades de aportar más que ahora”.

“Me gustaría tener la autonomía plena de mi área”.

CONCLUSIONES

- ✓ En primer lugar hay que destacar el elevado índice de respuestas al cuestionario así como la participación de las preguntas abiertas en el mismo. Las directivas consultadas han señalado el interés que les ha despertado el cuestionario por la utilidad de él mismo, tanto para la detección de barreras como para su propia reflexión.
- ✓ Las directivas se concentran en el sector de servicios, pero se detecta una presencia significativa en el sector industrial.
- ✓ El acceso a la dirección está bastante equilibrado entre la promoción interna y la selección externa.
- ✓ Los hombres ocupan la mayoría de las direcciones de recursos humanos se destaca claramente entre el resto de direcciones de área.
- ✓ mayoría de las direcciones.
- ✓ Por rango salarial, las directivas ocupan las direcciones con los salarios más bajos
- ✓ Las directivas responden claramente que las mujeres tienen mayor dificultad para acceder a puestos de dirección.
- ✓ que las mujeres que señalan que no hay mayores dificultades para el acceso a la dirección, al responder a la pregunta abierta, casi en su totalidad señalan algunas de las barreras de género que se contemplan posteriormente en el propio cuestionario.
- ✓ Este resultado es un claro exponente de una realidad plagada de sesgos inconscientes presente sobre todo en el ámbito masculino, que como vemos, también hacen mella en algunas mujeres directivas que identifican mayores dificultades pero se resisten a su denominación como barreras de género.

CONCLUSIONES

- ✓ Las barreras más señaladas son las referidas a conciliación
- ✓ y a la necesidad de demostrar mayor valía para el acceso al
- ✓ Puesto directivo.
- ✓ Las respuestas mayoritarias se concentran de nuevo en la necesidad de conciliación (cuidado de dependientes) y continua movilidad de los puestos directivos.
- ✓ Importante señalar que el logro profesional no figura como prioridad de las directivas encuestadas en un 59%.
- ✓ Las directivas consideran que el ejercicio de la dirección para las mujeres conlleva mayores dificultades.
- ✓ La conciliación aparece de nuevo como caballo de batalla en el
- ✓ desarrollo de la dirección,
- ✓ todavía existe una carga familiar añadida que culpabiliza en las mujeres su ambición profesional
- ✓ Destacar por último la falta de ambición detectada en las mujeres directivas por ocupar puestos de mayor rango en la empresa. Y las razones que se aducen para ello. Haciendo de nuevos visibles la barreras de género internas y externas.
- ✓ Destacar también el hecho de que las mujeres directivas no hacen referencia expresa a la remuneración como motivo principal para señalar su voluntad de promocionar o no lo que no responde a que este factor no haya sido contemplado como factor principal, si no que no se manifiesta.