

Igualdad de género: mucho camino por recorrer

Actualizado el **08/03/2023**, 00:07 horas

Por Marta Serra

La desigualdad femenina en puestos de responsabilidad sigue siendo a día de hoy una realidad en la gran mayoría de las empresas españolas.

Según un informe elaborado por LinkedIn y el Foro Económico Mundial, **las mujeres tienen un 65% menos de posibilidades de ascender** que los hombres en España. Es cierto que hay preocupación e interés en ir cambiando esta situación y cada año se perciben pequeños avances, sin embargo, no al ritmo que sería deseable para conseguir una igualdad real entre hombres y mujeres a nivel directivo. Dicho informe recoge que, **del 35% de mujeres en posiciones de liderazgo en 2019, se ha pasado al 37% en 2022.**

Las cifras que avalan dicha dificultad son múltiples, y así lo recoge también el estudio Women Matter España: *Tramos pendientes*, elaborado por McKinsey & Company, en el que se concluye que **solo seis de cada cien CEO son mujeres**, que solo el 17% están en posiciones que reportan directamente al director general y que solo hay un 33% de consejeras.

En concreto, en el sector de la abogacía se exige y se requieren muchas horas de trabajo, lo que supone que muchas mujeres se vean obligadas a frenar su desarrollo profesional para poder conciliar y compatibilizar su trabajo con el cuidado de menores a su cargo, dado que muchas empresas no les dan la oportunidad real de desarrollarse personal y profesionalmente. Muchas compañías se suman a la lucha por la igualdad de género y se vende muy bien para atraer talento y clientes, no obstante, no se materializa un cambio real en sus políticas de igualdad en cuanto a puestos directivos se refiere.

Sin embargo, esto no requiere solo un cambio en las políticas de las empresas, también exige un cambio cultural y de mentalidad en nuestra sociedad, en la que se entienda que la responsabilidad en la crianza y el cuidado del hogar es cosa de hombres y de mujeres y que la carga se debe repartir a partes iguales; solo así podremos conseguir una igualdad real entre ambos sexos.

En **RZS Abogados** la edad y el género no son factores diferenciadores o de brecha en la organización, y es real que existe una cultura amable y segura tanto para hombres como para mujeres de manera que el **liderazgo femenino surge de una manera innata** y no es necesario impulsar políticas concretas porque en el despacho el liderazgo femenino forma parte de la marca; un liderazgo que fomenta las habilidades que forman parte del mismo: escucha activa, inteligencia emocional, empatía, colaboración interna y, por supuesto, relación con los clientes.

Las cifras avalan esta filosofía que con orgullo proclamamos y es que la empresa cuenta con **32 mujeres en su plantilla de los 53 empleados** y profesionales totales que trabajan en el bufete, esto es **58% de su plantilla son mujeres**. Además, de entre los 19 responsables de área, 13 mujeres ocupan puesto de dirección o responsabilidad, lo que supone que **un 63% de las mujeres del despacho son directivas o responsables de área**.

Por eso es importante que las empresas apuesten por promover la paridad en la contratación, la igualdad de oportunidades y la integración del liderazgo femenino de una forma real, no solo con planes sobre la mesa sino con acciones en la práctica. Solo con esta filosofía y el cambio cultural que esto precisa conseguiremos que las futuras generaciones vivan en una sociedad más justa e igualitaria.

<https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/igualdad-de-genero-mucho-camino-por-recorrer-1.html>