ENTORNO

Romper el techo de cristal: la presencia femenina en las cúpulas de España es inferior al 28%

“Desaprovechar el potencial talento empresarial del 51% de la población (las mujeres) no puede ser económicamente racional en el conjunto de las grandes empresas de nuestro país”, recuerda la Comisión Nacional del Mercado de Valores

Palco23
8 mar 2018 - 04:54

Romper el techo de cristal: la presencia femenina en las cúpulas de España es inferior al

En diciembre de 2017, la Real Academia Española (RAE) redefinió el término *machismo*. A la acepción “actitud de prepotencia de los valores respecto de las mujeres”, la academia añadió lo siguiente: “forma de sexismo caracterizada por la prevalencia del varón”. Y, como ejemplo, señaló “en la designación de directivos de la empresa hay un claro machismo”. Intencionado o no, el ejemplo de la RAE no está tan lejos de la realidad de la mujer en el ámbito empresarial español.

A día de hoy, el peso de las directivas en las corporaciones españolas está estancado en el 27%, exactamente la misma cifra que el año anterior y sólo una décima más que en 2016, según se desprende del informe *Women in business: ¿cumplir o liderar?*, elaborado por Grant Thornton. El estudio señala también que el 20% de las compañías del país no ha incorporado a ninguna mujer en ningún cargo de responsabilidad. Cuatro años atrás, en 2014, esta cifra ascendía al 33%

En el caso de las compañías que componen el Ibex35, índice representativo de las empresas españolas con mayor capitalización bursátil, la brecha entre hombres y mujeres continúa siendo acusada. De los datos del estudio elaborado por Atravia e Iese, llamado *Mujeres en los consejos de las empresas cotizadas* se desprende que la presencia femenina en los consejos de administración de estas corporaciones se situaba en el 23,6% en febrero de 2018.

La presencia de las mujeres en el selectivo del Ibex35 creció hasta el 23,6% en 2018

El dato anota un crecimiento de 3,3 puntos porcentuales en comparación con el año anterior y se duplica en comparación con 2010. De los 448 consejeros que representaban las juntas de las empresas del selectivo, 106 eran mujeres. Pese a ello, sólo cuatro de ellas ocupaban un cargo ejecutivo: Ana Botín (Grupo Santander), María Dolores Dancausa (Bankinter), Vanisha Mittal (ArcelorMittal) y Cristina Ruiz (Indra).

El número de presidentas del consejo de administración permanece invariable en comparación con 2017 y continúa estancado en tres: Botín, al frente del Santander; Rosa María García, presidenta de Siemens Gamesa, y Ana María Llopis, liderando la cadena de supermercados Dia.

Sin tener en cuenta los consejos del selectivo, la presencia femenina en los órganos de las cotizadas españolas creció del 15% en 2017 al 19,5% a enero de 2018. Una vez más, el incremento de este dato deja un regusto amargo en cuanto al empoderamiento de la mujer, dado que únicamente un 4,76% de las consejeras tiene funciones ejecutivas.

De cara a 2020, la Cnmv fijó en el Código de Buen Gobierno el objetivo de que el número de consejeras en las sociedades cotizadas representara, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración. “Desaprovechar el potencial talento empresarial del 51% de la población (las mujeres) no puede ser económicamente racional en el conjunto de las grandes empresas de nuestro país”, señala el documento.

Business Women Empowerment: romper el techo de cristal

Image not found or type unknown

Romper el techo de cristal

Derribar las barreras que limitan a las mujeres en su carrera profesional es una obligación de la sociedad. Un cambio cultural profundo y amplio en España es, de hecho, una de las principales medidas para favorecer el acceso a las trabajadoras a la dirección en España para la mitad de los hombres y mujeres encuestados por Grant Thornton IBR. Según su otro informe, *Women in Business: visiones diversas, soluciones conjuntas*, el cuidado de los hijos y otras presiones familiares, así como una cultura empresarial predominantemente masculina excluyente son las principales razones que impiden romper el techo de cristal para el 83% de las mujeres.

La falta de transparencia en los procesos de promoción y el efecto disuasorio de la brecha salarial contribuyen a solidificar las barreras para acceder a un alto cargo. La

mayoría de hombres encuestados (66%), en cambio, consideran que es la escasez de estructuras de apoyo para la conciliación lo que dificulta el avance de la mujer en su carrera profesional.

Para el 66% de los hombres, la escasez de estructuras de apoyo para la conciliación es el principal escollo de las mujeres en su carrera profesional

“En general, se considera que los hombres son más competitivos, más proclives al riesgo y más seguros de sí mismos”, recoge el informe de Grant Thornton. Las conclusiones de este, sin embargo, demuestran que la percepción de los riesgos entre hombres y mujeres apenas difiere. A modo de ejemplo, el 45% de los directivos considera que los cambios económicos son un riesgo a tener en cuenta, idea compartida por el 40% de las directivas. El 36% de estas percibe las actividades de la competencia como un potencial riesgo para su empresa, proporción casi idéntica en el caso de los hombres (35%).

Más de dos millones de mujeres

En España, la jornada laboral de más de dos millones de mujeres era a tiempo parcial en 2017, frente a los cerca de 730.000 hombres que trabajaban en estas condiciones. En el caso de la jornada a tiempo completo, la distribución era la siguiente: 9,6 millones de empleados frente a 6,58 empleadas, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

¿Y por qué sólo media jornada? Según los datos del INE en 2016, un 13,1% de las mujeres argumentaba que se dedicaba al cuidado de niños o adultos dependientes, una cifra que, en el caso de los hombres, se reduce al 1,9%. El motivo principal para ambos sexos, no obstante, radica en la incapacidad de encontrar trabajo a jornada completa: esta idea era defendida por el 67,8% de los hombres y afectaba al 59,8% de las mujeres.

Por otro lado, ocho de cada diez hombres de entre 20 y 64 años con educación superior encuentran trabajo. En el caso de la mujer, el porcentaje se reduce al 74,8%, pese a contar con las mismas condiciones.

“En el mercado laboral, las mujeres españolas tienen un 18% más de probabilidades que los hombres de estar desempleadas, y casi el doble de probabilidades de trabajar en un mal empleo mal pagado. Sin embargo, por lo que respecta a las competencias, las mujeres tienen un 8% más de probabilidades que los hombres de haber finalizado los estudios de segundo ciclo de educación o la educación terciaria, y las chicas de quince años obtienen puntuaciones similares a los chicos en las pruebas de competencias cognitivas”, expone el informe *¿Cómo va la vida en España?* de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde).

Business Women Empowerment: romper el techo de cristalBusiness Women Empowerment

Image not found or type unknown

Una brecha de más de 3.000 euros

Desde 1980, el Estatuto de los Trabajadores establece el pago de igual salario por el mismo trabajo, sin discriminación por sexo. No fue hasta 1994, con la Ley 11/1994, cuando este hecho se convirtió en una obligación, según recoge UGT en el documento *La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial*.

En España, la diferencia en la ganancia media anual por trabajador por género en 2015 era de 3.463,23 euros en los empleos a jornada completa: 28.509 euros en el caso de los hombres y 25.045 euros para las mujeres. En los contratos a tiempo parcial, la diferencia era menor, de 687,2 euros al año. Cinco años antes, en 2010, la brecha salarial se reducía a 3.403,22 euros.

La diferencia salarial entre géneros en España no sólo se reduce a una cuestión de que el trabajador prevalezca sobre la trabajadora. Existen otros factores que influyen en este descalabro. Según datos del cuarto trimestre de 2017, las mujeres trabajaban una media de 30,5 horas a la semana, y los hombres, unas 36,3 horas.

Las horas extras, los trabajos a turnos, los complementos por nocturnidad y la edad también desequilibran la balanza en este aspecto. Según el informe *Evolución de la brecha salarial en España* elaborado por UGT, la brecha salarial en el caso del pago por horas extraordinarias se disparó un 78,88% en 2014.