

## **La Defensoría expone que la igualdad entre hombres y mujeres en los puestos directivos es un espejismo**

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE presenta la publicación “Las mujeres y los puestos directivos: espejismo de la igualdad”, de la cual se extraen los siguientes datos, que ponen en evidencia la fuerza de los estereotipos.

- *Las estadísticas oficiales constatan que las mujeres ocupan un 30% de los puestos de dirección en empresas privadas y públicas. Esta cifra, sin embargo, debe ser interpretada con cautela. Se refiere a un abanico muy amplio de puestos directivos, que van desde la gerencia de empresas sin personal asalariado –la gran mayoría– hasta los puestos de los consejos de administración de las grandes empresas, donde la presencia de mujeres es muy reducida.*
- *En la alta dirección, referida a aquellos puestos de mayor responsabilidad, reconocimiento y retribución, y cuyo máximo exponente es la representación en el consejo de administración de las empresas, el panorama es aún más desalentador. En el 76% de las 1.000 principales empresas españolas por ingresos de explotación no hay mujeres en los consejos de administración.*
- *La ausencia de mujeres en puestos de dirección no es atribuible a una supuesta falta de preparación o ambición. En el año 2002 las mujeres representaban el 62% de las titulaciones universitarias y el 59% de los estudios de postgrado de la UPV/EHU.*
- *Las mujeres siguen asumiendo y desempeñando casi en exclusiva las tareas relacionadas con la familia y el cuidado y dedican diariamente 1 hora y 40 minutos más que los hombres a las mismas.*
- *El 44% de las mujeres altamente cualificadas que interrumpen voluntariamente su carrera profesional lo hace para dedicarse a responsabilidades relacionadas con la familia y los cuidados. El hombre, por el contrario, abandona la carrera profesional para cambiar su rumbo, adquirir formación adicional o por estar insatisfecho en el trabajo.*
- *La reincorporación de las mujeres a la carrera profesional tras un abandono se hace, en muchos casos, a puestos de menor responsabilidad para poder compaginar la vida profesional con la familiar y personal, y con salarios que se reducen entre el 11 y el 37%.*

(Bilbao, 23 de julio de 2008) La Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, Maite Erro, ha presentado hoy la publicación “Las mujeres y los puestos directivos: espejismo de la igualdad”, en el que se pone de manifiesto que la igualdad entre hombres y mujeres en empresa privada sigue siendo un “espejismo”.

El acto de presentación ha contado también con la presencia de la recientemente nombrada vicepresidenta de Confebask, Ana Belén Juaristi, y la profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UPV/EHU, Elena Martínez Tola.

La publicación deriva del estudio “Revisión Bibliográfica sobre las Mujeres y los Puestos Directivos”, encargado por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, y ha sido realizado por un equipo de la universidad dirigido por la profesora Martínez Tola.

En dicha revisión se constata que la presencia de mujeres en puestos directivos sigue siendo simbólica en todos los ámbitos, incluidos aquellos sectores altamente “feminizados”, como por ejemplo el ámbito sanitario.

En relación a la Comunidad Autónoma de Euskadi, el 30% de las mujeres de la CAE ocupa puestos de dirección. Esta cifra, sin embargo, debe ser interpretada con cautela, ya que se refiere a un abanico muy amplio de puestos directivos, del ámbito privado y público, que van desde la gerencia de empresas sin personal asalariado a los puestos de los consejos de administración de las grandes empresas. Los datos de la CAE no distan de la media de la Unión Europea, que se sitúa en el 32%.

Éste es un dato que contrasta con las cifra de mujeres que ocupan puestos en consejos de administración de las principales empresas del estado, que ronda el 6%.

Tal y como reconoce la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la participación de las mujeres en los puestos de dirección *“presenta una progresión lenta, irregular y, en muchas ocasiones, desalentadora para las mujeres”*. En el caso del IBEX 35, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración se sitúa en el 6%. Esta cifra apenas ha variado, a pesar de las recientes recomendaciones y la legislación existente sobre diversidad de género.

La misma situación se reproduce en estudios que evidencian que de las 1.000 empresas con mayores ingresos de explotación de España, el 76% de ellas no cuenta con mujeres en sus consejos de administración, lo que pone de manifiesto que cuanto más elevado es el nivel jerárquico considerado, menor es la presencia de mujeres.

Las estructuras sociales y estereotipos que se vienen transmitiendo de generación en generación siguen originando graves desigualdades entre mujeres y hombres y hacen que las barreras a las que se ven sometidas las mujeres para acceder desde los puestos intermedios de la empresa a las altas esferas, fenómeno conocido como “techo de cristal”, sean en muchas ocasiones casi infranqueables.

La escasa presencia de mujeres en puestos de dirección no se corresponde, sin embargo, con el alto nivel de formación de las mujeres. A pesar de que la sociedad actual cuenta con las mujeres mejor formadas de la historia, esa formación no se traduce en una mayor presencia en dichos puestos. Así, los datos estadísticos constatan que el 62% de las personas que cursaron estudios universitarios en la UPV/EHU en 2003 y el 59% del alumnado que finalizó sus estudios de postgrado en la UPV/EHU en 2002 eran mujeres.

La publicación también pone de manifiesto que las tareas relacionadas con la familia y el cuidado son desempeñadas y asumidas casi en exclusiva por las mujeres. Esto es, las mujeres dedican diariamente 1 hora y 40 minutos más que los hombres a estas tareas y la situación se reproduce en casi todos los países europeos, a excepción de los países nórdicos, donde los índices de igualdad son mayores.

La asunción de estas tareas estereotipadas afecta a la carrera profesional de la mujer. En este sentido, el 44 % de las mujeres altamente cualificadas que abandona voluntariamente el empleo remunerado lo hace por motivos relacionados con el cuidado de familiares. Son motivos diferentes de los que originan el abandono de los hombres, que en el 29% y el 25% de los casos aducen motivos relacionados con el cambio de rumbo en su carrera profesional o la necesidad de adquirir formación adicional.

El abandono y posterior reincorporación de las mujeres al trabajo remunerado evidencia dos aspectos a destacar, como son que el 38% de las mujeres que retoma su carrera lo hace a puestos con menor responsabilidad, para poder compaginarlo con los compromisos familiares y de cuidados, y además con un salario que se reduce entre un 11 y un 37%.

Desaprovechar la excelente formación de las mujeres en pleno siglo XXI, además de ser incomprensible, no es favorable desde un punto de vista económico, dado que cada vez más estudios constatan que el compromiso empresarial con la diversidad de género en los ámbitos de decisión, es uno de los componentes del éxito empresarial.

Así, un estudio realizado sobre las 500 mayores empresas de EEUU concluye que las empresas con mayor número de mujeres en sus consejos de administración obtienen mejores resultados económicos: en rentabilidad sobre recursos propios, obtienen un rendimiento del 14%, un 53% por encima de las empresas con menor presencia de mujeres. Si se analizan los beneficios por ventas, el rendimiento de las primeras es un 42% superior y, en cuanto al retorno sobre el capital invertido, el rendimiento es un 66% superior (Estudio de la organización americana Catalyst).

El documento presentado pretende mostrar el espejismo de la igualdad entre mujeres y hombres en los puestos directivos. Se trata, en definitiva, de demostrar de manera empírica que esa supuesta igualdad no es tal y que los mitos y prejuicios que imperan en la sociedad no son válidos para justificar dicha situación.

La presencia de la mujer en puestos directivos es todavía escasa, y esta es una circunstancia que no es comprensible si se tiene en cuenta que las mujeres del siglo XXI son un capital humano altamente cualificado. En las denominadas sociedades desarrolladas de Europa, entre las que se incluye la vasca, persisten los estereotipos y las estructuras sociales heredadas a lo largo de los siglos y la mujer sigue desempeñando los mismos roles tanto en el ámbito privado como en el público. Ello, además de añadir mayores complicaciones para que la mujer compagine su carrera profesional con la familiar y de cuidado, plantea a las mujeres serias dificultades para acceder a puestos de dirección.