

Igualdad

17 septiembre / 02 octubre / 2008

Maite Erro / Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Gobierno Vasco

“En las empresas donde existe diversidad de género hay mejores resultados”

Jorge Garma / Bilbao

Maite Erro está al frente de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, un órgano dependiente del Gobierno Vasco y que se encarga de promover la defensa del derecho a la igualdad de trato y luchar contra la discriminación por razón de sexo en el ámbito privado. La Defensoría, surgida hace dos años, ha presentado un estudio sobre el acceso de las mujeres a los puestos directivos en las empresas vascas, que informa de que sólo un 30% de los cargos de responsabilidad están ocupados por ellas. Antes de hacerse cargo de la Defensoría, Erro, con una extensa carrera académica y de investigación, fue profesora del Departamento de Psicología Social de la UPV-EHU y realizó evaluaciones y estudios sobre cumplimiento de los planes de acción positiva dentro de la Administración vasca.

El 30 por ciento de las mujeres vascas está en puestos directivos, lo que supone dos puntos por debajo de la media española. ¿Qué le dice eso?

Ese porcentaje a primera vista no parece nada desdeñable y podría dar pie a pensar que no estamos tan mal en este tema. Pero la realidad es que ese dato hay que interpretarlo con cautela, porque requiere matices. Dicho porcentaje se refiere a un abanico amplio de puestos de dirección y gerencia, donde no existe personal asalariado -en la gran mayoría- hasta puestos en Consejos de Administración de grandes empresas, donde la presencia de mujeres es reducida o meramente simbólica. Además, los datos apenas muestran variación en los últimos cinco años.

Se denuncian constantemente tópicos (‘la mujer no está preparada ni interesada en tareas de dirección’) que la realidad de-

“El empresariado debe saber que se están perdiendo recursos muy cualificados”

“Para avanzar en la igualdad se requiere del compromiso de toda la sociedad”

“El acceso a puestos de dirección y gerencia es un reto para las mujeres”

muestra que no son ciertos pero, ¿porqué sigue persistiendo esta desigualdad?

Porque siguen perviviendo los estereotipos y las estructuras sociales heredadas a lo largo de los siglos donde la división del trabajo, remunerado y no remunerado, se establece en función del sexo de las personas.

Sin olvidar que las mujeres encuentran serias dificultades para compaginar su carrera profesional con las responsabilidades familiares y de cuidado y que el acceso a puestos de dirección y gerencia se convierte en un reto.

¿Son las pymes un paso óptimo para el acceso a la alta dirección o tiene visos de que el progreso de las mujeres se va a quedar tan sólo en ese ámbito?



La Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Maite Erro.

Que las mujeres accedan a puestos de dirección en pymes es un paso importante, sobre todo teniendo en cuenta que las pymes tienen un protagonismo determinante en el tejido empresarial vasco y su número es muy elevado. Por ello, lejos de suponer un techo supone para las mujeres adquirir experiencia y reconocimiento en puestos de gestión y dirección.

¿Qué se puede hacer desde el plano empresarial para corregir esta situación?

En primer lugar es importante el cambio de mentalidad del empresariado y la toma de conciencia de que están desaprovechando recursos humanos altamente cualificados. También se requieren ajustes en la organización del trabajo, adecuando la jornada laboral a las ne-

cesidades personales y familiares de sus empleados y empleadas, posibilitando medidas de conciliación para compaginar la vida familiar y la laboral, etc. Por supuesto no podemos olvidar que los servicios socio-comunitarios son imprescindibles. Para avanzar en la igualdad real y efectiva se requiere de la implicación de toda la sociedad, no es una cuestión sólo de las mujeres.

¿Qué beneficios trae la incorporación de la mujer a los puestos directivos?

Los datos demuestran que se obtienen mejores resultados económicos. Esto es, estudios económicos recientes y de reconocido prestigio constatan que en aquellas empresas en las que existe un compromiso serio con la diversidad de género en los puestos de dirección obtienen

mejores resultados económicos. Sin olvidar que la presencia de las mujeres en los puestos de dirección y gerencia además posibilita incorporar nuevos modelos de liderazgo, más conciliadores y una nueva manera de entender el entorno empresarial. Y mejora la imagen de la empresa.

Para una mujer sin ocupaciones familiares, ¿por qué es tan difícil acceder a estos puestos?

Como ya hemos mencionado con anterioridad, principalmente porque el género es una construcción cultural. Los géneros están jerarquizados. El masculino es el dominante y el femenino el subordinado. Es el género masculino el que se mantiene diferenciado del femenino y así es como se perpetúan las relaciones asimétricas de poder.

Dos años de balance satisfactorio

La máxima responsable del organismo hace un balance satisfactorio del trabajo realizado hasta el momento, aunque asume que todavía quedan pendientes “grandes esfuerzos” para difundir a la sociedad su labor. En dos años, la Defensoría ha recibido 110 solicitudes de actuación, relacionados de forma casi generalizada con el ámbito laboral. “Son casi dos tercios de las consultas que recibimos”, afirma Maite Erro. “A modo de ejemplo, son cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; indicios de discriminación en el acceso al empleo y promoción; despido por embarazo; trato recibido en el momento

de no renovación del contrato laboral; acoso sexista; no admisión como socia de pleno derecho en sociedades gastronómicas; trato vejatorio a través de imágenes o contenidos de una canción, etc”.

El organismo está inmerso en la realización de estudios importantes en materias como los convenios colectivos y sociedades gastronómicas. Asimismo, la Defensoría ha planteado a las Juntas Generales de los tres Territorios Históricos una propuesta de modificación de la normativa del IRPF “por incurrir en discriminación directa”, según explica la propia Erro, y antes de finalizar el año pondrá en marcha el Observatorio de Igualdad de Trato de Mujeres y Hombres. “Y poco a poco se va dando a conocer la Defen-

soría, aunque es evidente que tenemos que seguir haciendo esfuerzos en su difusión”, añade.

La máxima responsable del organismo revela que “poco a poco” están incrementándose las solicitudes de la ciudadanía para que actúe en estas materias. “Es sumamente importante que ante el principio de tolerancia cero y en la lucha contra la discriminación, la ciudadanía siga acudiendo a la Defensoría. Sólo así, haciendo visibles las situaciones de discriminación, podremos avanzar hacia una igualdad real. Los ciudadanos y ciudadanas pueden acudir a la defensoría llamando al teléfono 945 016 550, a través del fax 945 016 551, en el correo electrónico defentsoria@ej-gv.es y en la calle Portal de Castilla, 25, de Vitoria”.