

Mujer

y crecimiento económico



Las mujeres siguen infrarrepresentadas en la toma de decisiones en la empresa. La disparidad entre géneros es mayor cuanto más importante es el puesto. Por sus cualidades, tanto humanas como técnicas, la economía se beneficiaría de tener una mayor igualdad de género en los altos mandos, evitando así el despilfarro de parte del capital humano potencialmente disponible en el sistema de gestión y de toma de decisiones.

Yolanda Antón

El informe *Mujer y crisis: diferencias retributivas mujer-hombre y presencia femenina en puestos directivos*, elaborado por la empresa de recursos humanos ICSA y la escuela de negocios ESADE, pone de manifiesto que sólo un 13% de los puestos directivos en España están ocupados por mujeres, habiéndose reducido desde el 19% en 2007, año en el que se registró el máximo.

Según los últimos datos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), obtenidos de los informes anuales de gobierno corporativo de las compañías en 2009, la presencia femenina en la comisión ejecutiva de las empresas cotizadas españolas apenas supera el 5%.

La razón por la que las empresas cotizadas en Bolsa disponen de menor representación femenina en sus consejos de administración es porque cuentan con una menor presencia de miembros familiares, dato que subraya las dificultades a las que se enfrentan las mujeres a la hora de ocupar cargos sin que existan lazos familiares.

España aún está lejos de alcanzar la situación de otros países europeos, como Noruega, donde las mujeres representan el 44% de los consejeros. Este objetivo, la representación equilibrada, es lo que pretende la Ley de Igualdad, que establece un plazo de ocho años -hasta 2015- para que las empresas más relevantes incluyan en sus consejos de administración una cifra de mujeres de entre el 40 y el 60% de sus miembros.

La diferencia salarial también sigue siendo un problema, ya que, según el informe de ICSA, las directivas españolas cobran un 17% menos de media -64.310 euros brutos anuales- en los mismos cargos ocupados por los hombres. Esta diferencia es la mayor dentro de los países del contexto europeo, situándose en el 9% en Francia y en el 6% en Italia.

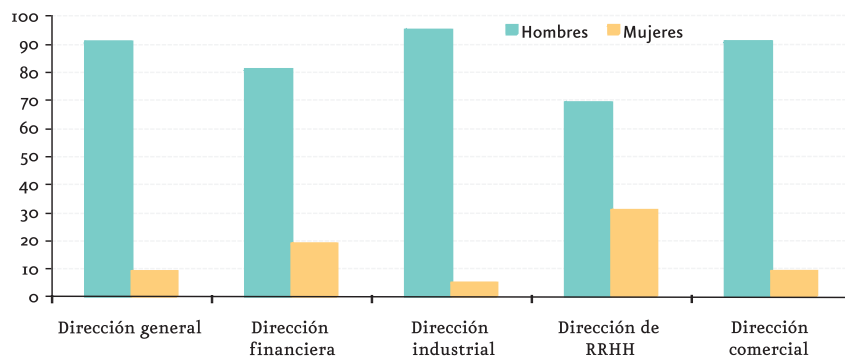
Está demostrada una correlación positiva entre la cuota de mujeres en puestos superiores y el rendimiento de una empresa

Varios estudios, entre ellos algunos realizados por la Comisión Europea, ponen de manifiesto una correlación positiva entre la cuota de mujeres en puestos superiores y el rendimiento de una empresa, llegándose incluso a cuantificar en un 10% la diferencia de rentabilidad de las empresas con una dirección equilibrada entre géneros en relación con la media.

La presencia de más mujeres en puestos superiores es clave, por tanto, para el crecimiento económico. La crisis ofrece la oportunidad de mejorar el tejido productivo e implantar un modelo eficiente que tenga más en cuenta el talento de la mitad de la población.

La orientación al cliente, el liderazgo, la iniciativa, el trabajo en equipo, la honestidad, la

Presencia masculina-femenina en España en puestos directivos, 2009 (%)



Fuente: Observatorio salarial de ICSA.

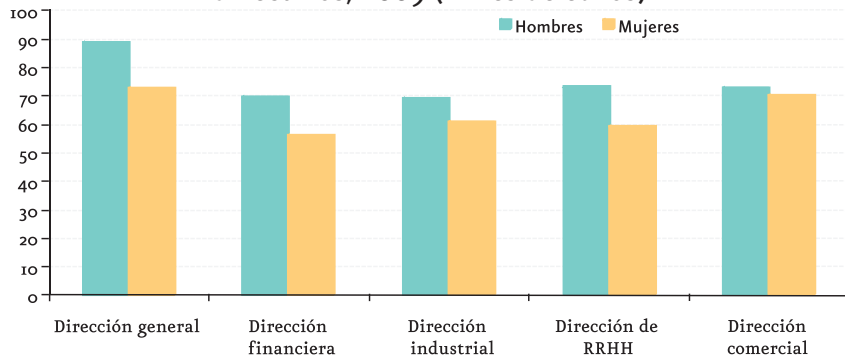
comunicación y la gestión del tiempo son competencias directivas altamente valoradas por las empresas. En este sentido, tengamos en cuenta que las mujeres tienen una inclinación natural a la colaboración y al trabajo en equipo, huyen de la estructura formal y la jerarquía para lograr resultados, aunque no quiere decir que los ignoren; son, en general, menos estrategias que los hombres, pero muy buenas en la implantación de medidas y programas y dirigen y trabajan haciendo uso de su tendencia innata a la comunicación interpersonal.

Por sus cualidades, la mujer puede ser agente de cambio en la empresa, porque su aportación es específicamente necesaria y demandada en momentos de

cambio que requieren más flexibilidad y capacidad de aprendizaje en un entorno empresarial con estructuras más horizontales y planas como las actuales. En un puesto directivo, la mujer suele confiar más en la cooperación que en la competencia. Asimismo, a la mujer le gusta fomentar el trabajo en equipo entre sus compañeros y compañeras de trabajo. A diferencia de muchos hombres, las mujeres no ven la participación y la delegación como una amenaza a su autoridad, sino como una parte integral de su papel directivo.

La crisis ofrece la oportunidad de mejorar el tejido productivo e implantar un modelo eficiente que tenga más en cuenta el talento de la mitad de la población

Diferencia retributiva hombre-mujer en España en puestos directivos, 2009 (miles de euros)



Fuente: Observatorio salarial de ICSA.

Con todo ello podemos deducir que, al menos en teoría, la mujer es complementaria al varón y, por tanto, portadora de una diversidad enriquecedora para la empresa, nada despreciable en momentos de crisis. Resulta para ello fundamental la adopción por parte de la empresa de políticas familiarmente responsables que limiten la intensidad del conflicto diario entre trabajo y familia ::