
Mujeres al mando: el asalto que nunca llega



“De nada sirve implantar planes de igualdad en una compañía si la cúpula directiva, plagada de hombres, no cree en ellos”, asegura la presidenta de Fepime en este artículo de El Periódico.

Algún día este artículo será arqueología y los datos y tantos porcientos que lo ilustran causarán sonrojo y vergüenza ajena. Igual que ahora provocan escándalo los argumentos de quienes hace 100 años se resistían a reconocer a las mujeres el derecho al voto –en España lo estrenaron en las elecciones de 1933, en la Segunda República–, en el futuro provocará incomodidad contemplar las fotos de las reuniones del poder económico y político actual, copadas en su práctica totalidad por hombres, y recordar que en pleno 2018 las multinacionales lideradas por mujeres aún eran una excepción, la presencia femenina en los consejos de dirección seguía siendo poco más que simbólica y **en España las mujeres necesitaban trabajar, de media, 45 días más al año que los varones para igualarles en sueldo.**

Las 7 magníficas de Davos

Entre las mujeres que han llegado más alto en el mundo de la empresa, la metáfora del tabaco es recurrente cuando se les nombra el tema de la igualdad. “Hasta hace poco nos parecía normal que todo el mundo fumara. Hoy vemos una película de Humphrey Bogart y el humo de su cigarrillo casi nos provoca tos”, dice **Helena Guardans**, consejera delegada de la multinacional

de servicios externos **Sellbytel**, a cuento de la estampa que suele encontrar en las reuniones de alta dirección.”O todos son hombres, o solo hay una mujer entre 20 asistentes. En América ha surgido un movimiento que anima a las directivas a lucir vestidos de fuertes colores para que esa anomalía destaque en las fotos”, revela esta ejecutiva, responsable desde Barcelona de un equipo internacional formado por 3.800 empleados.

Tres días de espejismo

El ojo habituado a ver las poltronas del poder ocupadas por hombres se va a sentir extrañado la próxima semana: de manera excepcional, este año **el Foro de Davos estará dirigido exclusivamente por mujeres**.

Durante tres días, veremos a destacadas figuras femeninas dar órdenes y pedir explicaciones a **Donald Trump**, al presidente de la Comisión Europea, **Jean-Claude Juncker**, al rey de España y a los presidentes de Francia, Reino Unido, Canadá, Brasil, Israel y Colombia, entre otros, así como a los responsables de las mayores corporaciones del mundo. Durante tres días parecerá que las mujeres también mandan.

Será un espejismo. Tal como reconoce el propio Foro de Davos, la mujer se encuentra aún muy lejos de igualar al hombre en capacidad de acceso a la educación, la salud y el poder económico y político. Tan lejos como un siglo. Este es el tiempo que, según denuncia el último informe de **brecha de género** elaborado por el Foro Económico Mundial, deberá transcurrir para acabar con la desigualdad entre hombres y mujeres en el planeta si se sigue avanzando al ritmo actual.

La equiparación salarial deberá esperar aún más: de seguir como vamos, no se alcanzará hasta dentro de 217 años. Que la mitad de la población esté sometida a este llamativo desequilibrio sería motivo suficiente para ocupar un lugar central de la agenda pública, pero la fuerza de la costumbre hace que se vea normal que **solo el 20% de los consejos de administración de las compañías del IBEX-35 esté ocupado por mujeres** y que únicamente el banco de Santander y Bankinter tengan presidentas al frente: Ana Patricia Botín y María Dolores Dancausa, respectivamente.

Pero no busquen mujeres en los órganos de dirección de la patronal española porque no las hay. A menor escala, la desigualdad se perpetúa. “No hay ni una sola mujer en la dirección del 70% de las pequeñas y medianas empresas de Catalunya”, denuncia, escandalizada, **Anna Mercadé**, directora del Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona, quien se atreve a tasar uno de los conceptos malditos que persiguen a las mujeres en el ámbito laboral: el techo de cristal. “Hoy, en multitud de destinos y cargos intermedios, hay 100.000 catalanas trabajando a las órdenes de jefes varones a pesar de estar mejor preparadas que ellos”.

1.661 euros frente a 2.075

La **brecha salarial** es una de las expresiones más sangrantes del famoso techo, que más que de cristal parece estar hecho de hormigón. Según el INE, el sueldo bruto medio mensual de las mujeres en el 2016 fue de 1.661 euros frente a los 2.075 euros que ganaron los hombres. Es decir: un 23% menos. Conforme se desciende en la escala salarial, la distancia aumenta: el número de mujeres que ganan menos de 1.000 euros es el doble que el de hombres; y entre los

trabajadores que cobran menos de 710 euros al mes, la cifra de mujeres triplica a la de varones. No es que paguen distinto a unos y a otras, sino que ellas son mayoría en los peores puestos y firman más contratos parciales. Mientras, ellos acaparan los cargos mejor remunerados a pesar de que la formación académica de las mujeres superó a la de los hombres hace varias décadas.

Once años después de que la Ley de Igualdad del Gobierno de Zapatero se marcara como objetivo acabar con el **desequilibrio de género que anida en el mundo empresarial y laboral**, esa brecha no solo no ha desaparecido sino que en los últimos años ha crecido al calor de la precarización laboral que ha dejado por herencia la crisis. En el 2006, España ocupaba el puesto 11º en el ranking mundial de países más igualitarios que elabora el Foro Económico Mundial. Una década más tarde había descendido hasta el puesto 24.

“Cuando llegó la crisis, salvar las cuentas se convirtió en lo único importante y los programas de igualdad fueron recortados o eliminados”, denuncia **María Helena de Felipe, presidenta de FEPIME**, patronal de la Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya, quien detecta una debilidad estructural en ese tipo de incentivos. “De nada sirve implantar planes de igualdad en una compañía si la cúpula directiva, plagada de hombres, no cree en ellos. Al final, las decisiones importantes las toman en entornos masculinos, en el fútbol, en el club de golf, donde nosotras no estamos. Y si hay que sustituir a un director general, rápidamente piensan en otro semejante a ellos, no en una mujer”, advierte.

Mostrar lo que ellos ganarán

Entre las mujeres del mundo empresarial parece haber más unanimidad en el diagnóstico de la situación que en las medidas necesarias para cambiarla. ¿Hay que forzar a las compañías a introducir cuotas femeninas en las cúpulas directivas? “Es lo que hicieron los países que más han avanzado en igualdad. Esto no podemos fiarlo a la buena voluntad de los empresarios. Como pasó con el tabaco, ellos no cambiarán si no se les obliga”, apunta Anna Mercadé.

“A veces las cuotas son necesarias, pero a la larga son un parche. Más que obligarles, hay que hacerles ver lo mucho que ganarán si promocionan a las mujeres que hay en sus equipos y si implantan políticas de conciliación”, sostiene **Mireia Las Heras**, directora de investigación del Centro Internacional Trabajo y Familia y profesora de la escuela de negocios IESE.

Más allá de las apelaciones a la justicia, las empresarias ponen el acento en las ventajas que aporta el liderazgo femenino al mundo de hoy. Los estudios que avalan esta tesis se multiplican cada año. La OCDE estima que el PIB europeo crecería un 12% adicional en los 15 próximos años si la brecha de género se cerrase por completo. Según una investigación del Peterson Institute for International Economics de 2016 realizada entre 21.980 compañías de 91 países, las empresas que cuentan con al menos un 30% de ejecutivas tienen un 15% más de beneficios.

“El mundo ha cambiado. El de ahora funciona en equipo y está basado en escuchar y compartir, y resulta que estas son aptitudes propias del liderazgo femenino frente a las masculinas, más dadas al control, la jerarquía y el individualismo”, distingue Helena Guardans. En opinión de la consejera delegada de Sellbytel, este desajuste no desaparecerá hasta que la sociedad tome conciencia de su urgencia. “Cuando estudié en Esade, las mujeres apenas éramos el 10%. Ahora son más de la mitad, pero luego no veo ese talento femenino al frente de las empresas. La igualdad está tardando demasiado, y no llegará hasta que entendamos que este no es un problema de mujeres, sino de todos”, concluye.

Fuente: El Periódico de Catalunya

Autor: Juan Fernández
