

España, campeona en tasa de empleo femenino y también en discriminación

La presencia de mujeres en el mercado laboral es entre un 10 y un 20% mayor que en Francia e Italia | El bache económico está acentuando las enormes diferencias entre directivos y directivas

Ángeles Caballero

MADRID. Se acerca el Día Internacional de la Mujer Trabajadora y quien más y quien menos señala de nuevo las diferencias que siguen existiendo en el mercado laboral entre ellos y ellas. Las últimas cifras hechas públicas ayer por el IESE y la consultora ICESA no invitan precisamente al optimismo.

Somos, en un análisis efectuado en España, Francia e Italia, el país con una mayor cuota de presencia femenina en el mercado, un 47 por ciento, respecto al 37 y al 29 que tienen respectivamente nuestros colegas europeos.

Pero también lo somos en cuanto a discriminación salarial, claro. Un 27 por ciento de diferencia existe en la retribución media de ambos sexos, muy cerca del 26 por ciento del país transalpino y algo más lejos del 21 por ciento de los vecinos del Norte. Una brecha que se acentúa al llegar a niveles directivos, con un 15 por ciento de diferencia en los españoles, frente al 8 de los franceses y -pásmense- el 3 por ciento de los italianos.

¿Se puede ser optimista con este panorama? No lo parece teniendo en cuenta que, por si fuera poco, la presencia de directivas también está menguando. En 2006, de cada cien directores generales 14 eran mujeres, una cifra que el año pasa-

A fondo

DEL TECHO DE CRISTAL AL DE CEMENTO

"La mujer que no llega a un puesto de dirección no lo hace porque no se le ofrezca, sino porque decide en la mayoría de los casos que no le compensa: viajes en vez de videoconferencias, reuniones hasta las tantas, comidas... Y ése no es el techo de cristal, es el de cemento. Lo peor es que no hay quien lo rompa", señala rotunda Nuria Chinchilla. Porque la diferencia de criterios sigue siendo brutal. Dice Chinchilla que a la hora de dar el sí a un ascenso ellas valoran el equilibrio de vida y el reto que les supone, mientras que para ellos lo importante es el sueldo y la carrera profesional.

do bajó a 10. "La crisis se está cebando con la mujer y la discriminación, lejos de desaparecer, está aumentando. Las empresas están volviendo a ese cliché machista de que sólo un hombre puede arreglar esto. Hemos vuelto al siglo XIX", señala Nuria Chinchilla, encarga-

da de presentar este estudio y una de las voces más autorizadas en materia de conciliación y mujeres directivas.

Malas vendedoras

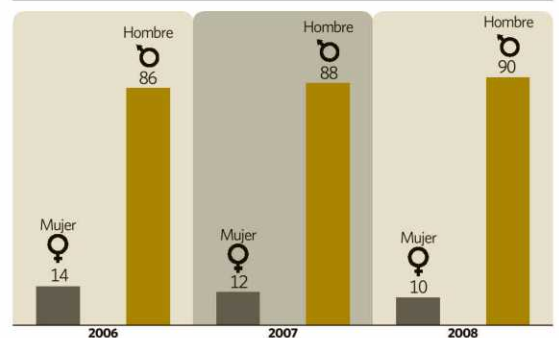
Así que lo lógico era preguntarle por qué siguen pasando estas cosas por parte de un auditorio aplastantemente femenino. "La mujer es muy buena vendedora, pero muy mala cuando se trata de sí misma. Y eso afecta de forma directa a los salarios", respondió. "Cosa que además de injusta es anticonstitucional, porque estamos discriminando al 50 por ciento de nuestra fuerza laboral", apostilló Ernesto Poveda, presidente de ICESA.

Eva Levy, ex presidente de Fedep y reciente fichaje de la consultora ExcellenceSearch, estaba entre las asistentes, y se encargó de aportar algo de optimismo al tema. "En dos años, el número de consejeras en el Ibex 35 ha crecido del 6 al 8 por ciento. Y también han aumentado en el mercado continuo, aunque eso no quiere decir que no se deba seguir trabajando", apuntó.

Las diferencias salariales siguen siendo evidentes, pero también hay unos cuantos datos que apuntan a los beneficios económicos de la presencia de mujeres en los comités de dirección, como los que aporta la consultora Catalyst. Dicen que el

Cada vez menos

Cuota femenina en puestos de dirección general. Datos en porcentaje.



Fuente: Observatorio Salarial de ICESA.

elEconomista

Ebit (beneficio antes de intereses e impuestos) aumenta del 5,8 al 11,1 por ciento y el ROE (Rentabilidad sobre Recursos Propios) del 10 al 12 por ciento cuando hay dos o más mujeres en estos puestos.

Pero al igual que la crisis se está cebando con las mujeres, ¿lo está haciendo también con la conciliación? Chinchilla lo tiene claro y cree que las buenas políticas en este sentido no tienen coste para la empresa. "Por ejemplo, el teletrabajo no sólo permite que el empleado esté más centrado y haga mejor las cosas, es que además ¡le ahorra luz a la empresa!",

respondió. "Las compañías que han tomado medidas sólo de cara a la galería son las que ahora se lo están pensando", añadió.

En todo caso, estos temas siempre se ven según a cada uno le va la feria. Ernesto Poveda señaló que entiende "que un directivo de una pyme se lo piense antes de fichar a una mujer porque los embarazos pueden complicarse, así que acaba fichando a un hombre". Un dato: la media de hijos en España es de 1,38, según el INE. Son, en circunstancias normales, 16 semanas en toda la carrera profesional.