



La lucha por los derechos de la mujer trabajadora

La crisis amenaza la igualdad

En el aire, las medidas contra la discriminación femenina

CELESTE LÓPEZ
Madrid

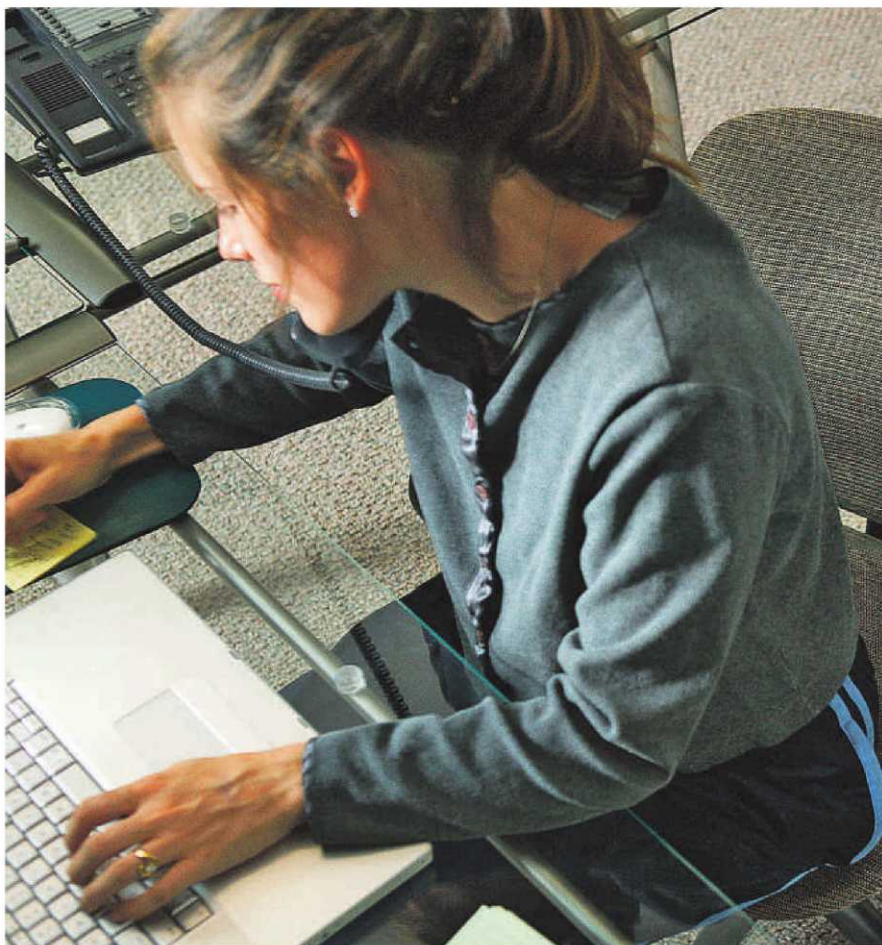
La crisis amenaza el desarrollo de las medidas de igualdad adoptadas para acabar con la discriminación laboral y favorecer la conciliación. Justo el año en el que los convenios de las empresas deberían establecer los primeros instrumentos para terminar con la discriminación salarial de hombres y mujeres o la incorporación de féminas en puestos directivos, llega la crisis económica, instalando el miedo en el mundo del trabajo y postergando cualquier actuación que no tenga como fin mantener el empleo. Expertos consultados por este periódico creen que sería un grave error renunciar a avanzar en igualdad en estos momentos y, mucho más, dejar a un lado a la mujer, porque ésta es "un valor más que necesario para salir de la crisis", señalan.

La misma opinión es compartida por la ministra de Igualdad, Bibiana Aído, quien cree que para salir de la situación actual "hay que contar con la mujer". Algo que también comparte el comisario europeo de Igualdad de Oportunidades, Vladimir Spidla, quien ayer mismo clamaba por la igualdad de condiciones laborales entre hombres y mujeres y el fin de cualquier discriminación

entre mujeres y hombres. "En el clima económico actual es más importante que nunca. Sólo recogiendo el potencial de todos nuestros talentos podremos enfrentarnos a la crisis". Estas palabras las pronunció el mismo día en el que la Comisión Europea ponía en marcha una campaña para combatir la discriminación salarial entre hombres y mujeres, y que el último informe cifraba en una media de un 17,4% menos el salario que cobra una empleada por realizar el mismo trabajo que su compañero varón.

"Este año teníamos en la agenda de negociación la equiparación salarial de hombres y mujeres tras haber realizado un estudio el año pasado de los casos discriminatorios. Aún no nos hemos sentado a hablar, pero el mensaje que ya nos han lanzado la empresa es claro: 'dejaros de esas historias ahora, que lo único que importa es no cerrar'", señala Rosa Fernández, representante de Comisiones Obreras en el comité de empresa de una empresa de distribución situada en la periferia de Madrid.

Para Cecilia Castaño, catedrática de Economía Aplicada de la Universidad Complutense de Madrid, "existe el riesgo real de que los avances conseguidos en los últimos años en materia de igualdad laboral se frenen", algo que que a su juicio, sería algo muy negativo tanto para la empresa como



para el desarrollo de la crisis.

Castaño cree que las empresas que tienen una "reacción defensiva" ante la coyuntura económica adversa y que lo "primero que hacen es quitarse 'problemas', considerando como tales las medidas relacionadas con la igualdad de género, tendrán problemas para superar la crisis". No ocurrirá lo mismo, sin embargo, con aquellas empresas innovadoras, que entienden que las crisis hay que afrontarlas con estrategias y que, en este punto, la mujer es un factor decisivo.

Para esta catedrática, directora de máster y doctorado sobre la igualdad de género de la Universidad Complutense, la crisis ha puesto de relieve el fracaso de una forma de gestionar las empresas, basada únicamente en adoptar decisiones a corto plazo, mirar sólo los resultados en bolsa, las grandes remuneraciones a los directivos y donde nunca se cuestiona las decisiones de la cúpula directiva. Las empresas que cuentan con las mujeres, sin embargo,

afrontan mejor los periodos de incertidumbre y saben anticiparse, "porque ellas saben ver bien los cambios que se producen en su entorno".

En la misma línea se manifiesta Nuria Chichilla, profesora de Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE) y experta en dirección, quien cree que la crisis puede "pasar factura" a la mujer y a los avances producidos en materia de igualdad en el mundo laboral. A su juicio, en estos meses de recesión, se está vol-



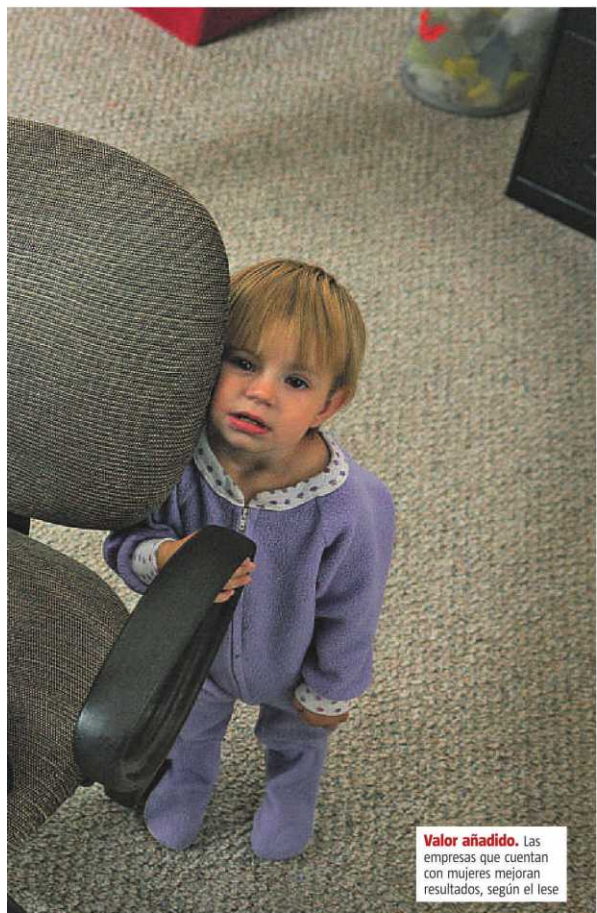
LA MUJER, VALOR LABORAL QUE TENER EN CUENTA

Innovación
 La Cámara de Comercio de Madrid recomienda medidas de conciliación por sus beneficios.

Paso atrás...
 La mujer está siendo apeada de la toma de decisiones por la crisis, en favor de los hombres...

... pese a su preparación
 ... pese a que ellas están mejor preparadas para responder a los retos de la gestión empresarial, según un estudio de Hudson

Cabeza de familia
 Muchos hogares tienen ahora como ingreso principal el de la mujer



Valor añadido. Las empresas que cuentan con mujeres mejoran resultados, según el Iese

viendo, equivocadamente, a "los clichés machistas de los directivos duros". Chinchilla insiste en los numerosos estudios que revelan que las empresas que cuentan con las mujeres tienen mejores resultados y mejorar la productividad.

"En momentos como estos, la

COMISIÓN EUROPEA
"Hoy la igualdad entre hombres y mujeres es más importante que nunca"

UN VALOR AÑADIDO
Los expertos califican de "grave error" frenar las medidas a favor de la igualdad

igualdad no puede perder valor, al contrario. Mal nos iría a todos si por defender los puestos de trabajo dejáramos de lado los derechos de las trabajadoras", señala Almudena Fontecha, secretaria ejecutiva de Igualdad de UGT. En su opinión, la crisis actual demuestra que la estructura en la que se sostiene el mundo económico hay que cambiarla y, "en

ese cambio debe estar la mujer. Fontecha recuerda, además, que el marco en el que aparece esta recesión es "completamente distinta a las vividas anteriormente. El mercado de trabajo es distinto, tras la incorporación masiva de la mujer a la vida productiva. Esto quiere decir, que hay que contar con ellas y, además, en igualdad de condiciones que los hombres. Estoy convencida, de que las trabajadoras no van permitir ni que las saquen del mercado laboral ni permanecer en el mismo en condiciones discriminatorias".

Prueba de la preocupación existente por las posibles consecuencias de la crisis en la mujer es la advertencia realizada por el Comité de la ONU contra la Discriminación de la Mujer a los dirigentes políticos, empresariales y sindicales de que incluyan en el "diálogo y en los procesos de decisión" relativos a la crisis a la mujer trabajadora, ya que es un elemento más que necesario "para resolverla".

El informe de la Comisión Europea presentado ayer revela que las mujeres están infrarrepresentadas en la toma de decisiones económicas: los bancos centrales de los 27 estados miembros de la UE están dirigidos todos por hombres.●

Las mujeres copan sólo el 10% de los puestos directivos
La revolución pendiente

CONCHI LAFRAYA
 Madrid

Hay que aprender a gestionar la diversidad en los consejos de administración. Las mujeres somos más pragmáticas y tratamos los temas con más realidad que los hombres. Es decir, preguntamos, ¿cuánto dinero vale este proyecto cuyos resultados no se verán hasta dentro de dos años? ¿Qué recursos humanos necesitamos para ponerlos en marcha? También evitamos que los hombres se distraigan en las reuniones con temas banales al perseguir que sean cortas, pero efectivas". Así de contundente se muestra la emprendedora Begoña Maestro, que ha puesto en funcionamiento cuatro compañías de diversos sectores, tras trabajar en el ICO. Esta directiva está presente en el consejo de administración de tres de las sociedades fundadas por ella junto a distintos socios.

Que las mujeres accedan a puestos directivos, como le ha sucedido a Maestro, en las em-

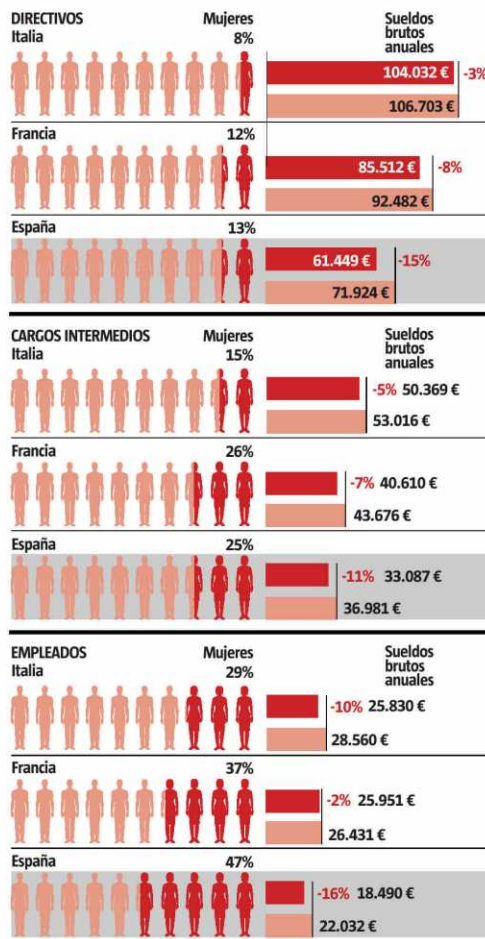
La mujer en España está peor retribuida que en el resto de Europa en todos los niveles laborales

presas en España no es habitual. Sólo un 10% de los puestos de la dirección general en España están ocupados por féminas, cifra que ha disminuido cuatro puntos en dos años, según pone de manifiesto un estudio realizado por Iese en colaboración con la consultora de recursos humanos Icsa. Y lo peor es que los salarios en este nivel son un 24% inferiores a los de los hombres.

Además, en estos cargos de alta dirección, una ejecutiva española ganó de media el año pasado 42.583 euros menos que una italiana o 24.063 euros menos que una francesa. Estas diferencias se mantienen en mandos intermedios y en puestos inferiores estando siempre la mujer española peor remunerada. "Con la crisis, ha descendido el número de mujeres en puestos de dirección general y en direcciones comerciales, mientras que se mantienen las cifras en recursos humanos", señala Nuria Chinchilla, profesora del Iese. Esto se debe a que "la crisis se ha cebado con la mujer y en más de una empresa se han dejado de aplicar políticas de igualdad", subraya Ernesto Po-

En España hay más mujeres en cargos de responsabilidad...

... pero la brecha salarial con los hombres es mayor



FUENTE: IESE, ICSA Recursos Humanos

LA VANGUARDIA

veda, director general de la consultora ICSA. "Las compañías -añade- que las han implantado como medida de flexibilidad las mantienen, mientras que las sociedades que lo hicieron por imagen en tiempos de crisis se han olvidado de estas políticas a favor de la mujer".

Para Chinchilla no es que exista un techo de cristal, sino de cemento "porque muchas mujeres se niegan a mimetizar a los varones en el trabajo". Y explica: "Ellas con el ascenso laboral piensan en el futuro de su familia, en la profesión... mientras que los hombres únicamente consideran el aumento de ingresos y en la próxima promoción laboral".

Elena Terol, socia fundadora de la empresa de cazatalentos Excellent Search, señala que "los directivos cuando salen de casa sólo piensan en su reunión de trabajo, mientras que las directivas dejan la nota a la empleada del hogar con la hora que hay que acudir a recoger a los hijos, el menú que hay que cocinar o cómo hay que lavar la ropa... así como en el trabajo. En definitiva, las mujeres tienen demasiados temas en su cabeza". Para Chinchilla, la revolución pendiente es que el hombre entre en casa. "Algunos que han pedido el permiso por paternidad se sienten el raro de la película porque no es habitual en nuestras empresas".●