



Management

Mujeres directivas: pocas y peor pagadas. La crisis se ceba con ellas

España lidera la incorporación laboral femenina, pero también la brecha salarial

Cristina Blas

MUCHO han cambiado las cosas desde que el 8 de marzo de 1908, 146 mujeres murieron calcinadas cuando protestaban por los bajos salarios y las duras condiciones de trabajo en una fábrica textil de Nueva York. Desde entonces, ese es el Día de la Mujer Trabajadora. Pese a los palpables avances, las diferencias con los hombres en el ámbito laboral persisten. También en la cúpula directiva de las empresas, donde las mujeres están poco representadas y sus salarios son más bajos.

Un estudio elaborado por Icsa Recursos Humanos y el Iese pone de manifiesto que España tiene más porcentaje

El "techo de cemento" lleva a muchas empleadas a rechazar ascensos porque no les compensa

de mujeres en el mercado laboral (37%) que vecinos como Francia (32%) o Italia (23%), pero también está a la cabeza en diferencias salariales, el 27% a nivel global, frente al 26% de Italia y el 21% de Francia.

Pero es en el caso de las mujeres en la cúpula directiva donde España se lleva la peor parte, según el citado informe, ya que la retribución media de las mujeres es un 15% inferior a la de sus colegas varones, frente al 8% de Francia y el 3% de Italia.

Ya dentro de España, la mayor diferencia en la nómina se da en la Dirección General, donde la cuota de presencia de las mujeres es del 10% y cobran de media el 24% menos.

Además, como señala la profesora del Iese Nuria Chinchilla, "la crisis económica se está cebando en la mujer porque en tiempos duros se vuelve al cliché de que un directivo hombre siempre lo hará mejor".

El número de mujeres consejeras en las empresas

del mercado continuo ha pasado del 4% al 6%, y en el IBEX del 6% al 8%, pero la tendencia se ha frenado en los últimos meses.

El hecho de que no haya más mujeres en los consejos de administración no siempre se debe a que no les ofrezcan esos puestos, según la profesora Chinchilla, sino que en ocasiones es ella misma la que no quiere ascender más porque no le compensa la pérdida de calidad de vida que lleva aparejada. Algo que ella denomina "el techo de cemento".



En España, el porcentaje de mujeres en el mercado laboral asciende al 37%, frente al 32% de Francia o el 23% de Italia, pero en el caso de las mujeres directivas se lleva la peor parte.

"El criterio que más pesa en la mujer para cambiar de empleo es el equilibrio entre la vida personal y profesional y que suponga un reto,

mientras que para el hombre son los ingresos y la carrera profesional", señala.

Pero, ¿por qué hay esa diferencia salarial? "Porque las mujeres no sabemos negociar bien, somos buenas vendedoras, pero malas publicistas de nosotras mismas", señala Chinchilla.

Eso por el lado de las empleadas, pero las empresas tienen que cambiar y adaptarse al siglo XXI, el de las nuevas tecnologías que permiten cosas como el teletrabajo o videoconferencias que eviten viajes. "Pasar de la cultura del presentismo a la gestión por objetivos". Y donde las bajas por maternidad o paternidad no sean un

problema. La Administración las tiene que ayudar. "Debe haber un cambio legislativo para que las pymes no sufran en sus cuentas de resultados lo que es un bien social", añade Ernesto Poveda, presidente de Icsa.

Las cifras señalan que el ROI (retorno de la inversión) de una empresa aumenta un tercio cuando hay dos o tres mujeres en el consejo. "No porque seamos más listas, sino porque aportamos cosas nuevas", recalca la profesora del Iese.

DIFERENCIA RETRIBUTIVA



www.negocios.com

En nuestra página web puede acceder a toda la información sobre Management.