

Valores a seguir hoy. Análisis diario de las empresas en Bolsa



- Miércoles 08 de Marzo de 2017

-

- [Añadir a favoritos](#)
- [Página de inicio](#)
- [Suscribirse](#)
- [Móviles](#)
- [RSS](#)

[Diario Abierto](#)

-
-
-
-
-
-

Buscar

- [Portada](#)
- [Economía](#)
- [Finanzas](#)
- [Laboral](#)
- [Gestión](#)
- [Inversión](#)
- [Empresas](#)
- [Seguros](#)
- [Tecnología](#)
- [Motor](#)
- [Opinión](#)
- [Empleo](#)
- [Innovación](#)

Promociona tus Tweets destacados
Con Quick Promote llegan a una mayor audiencia [Descubre cómo](#)

“Ni una menos”, principal consigna del Día Internacional de las Mujeres 2017

08/03/2017

Susana de Pablos. 1,4 millones de mujeres en riesgo de exclusión esperan mejorar su vida con un empleo.

De las ocho mujeres que iniciaron su huelga de hambre contra la violencia de género en la madrileña Puerta del Sol el 9 de febrero, sólo quedan cuatro por motivos de salud. Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer —una jornada para recordar la lucha de las mujeres por sus derechos personales y laborales—, organizaciones de todo el mundo han convocado un paro laboral (parcial, entre las 12:00 y las 12:30, en algunos casos) y total de consumo y de cuidados. También han llamado a secundar una manifestación para reivindicar la igualdad real. Y en las redes sociales se ha solicitado vestir hoy con al menos una prenda de color negro.

La violencia de género es una lacra para una sociedad que se supone avanzada, pero que está enferma: todavía no existe una conciencia colectiva de que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es esencial para el bien común, y fundamental para acabar con el feminicidio. Otra gran lacra es la falta de paridad salarial. Según los datos del último Foro Económico Mundial (Foro de Davos), a igual trabajo, la española gana un 38% menos que el hombre que ocupa el mismo puesto.

La [Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#) (LOIEMH) cumple el próximo 22 de marzo diez años. Pero lo hace sin grandes avances, según los datos que arroja el estudio [10 años después de la Ley de Igualdad. Retrato de una crisis](#), elaborado por la consultora [Concilia2](#) y que analiza cómo ha sido la evolución de las mujeres en el mercado laboral en la última década. “Estamos muy lejos de alcanzar una igualdad real y efectiva en la sociedad en general y en el mercado laboral en particular”, asegura [Noelia Jiménez](#), directora de Concilia2. Un información agridulce de esta empresaria, “con la entrada en vigor de la LOIEMH, las inspecciones de trabajo en materia de igualdad han aumentado a más del triple, aunque en el año 2016 las inspecciones sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo disminuyeron más del 50% las de años anteriores”.

Mujeres desempleadas

Según el estudio de Concilia2, la tasa de paro masculina ha ido disminuyendo hasta situarse a finales de 2016 en 17,22%, frente a una tasa femenina

del 20,25%. Esta diferencia de 3,03 puntos es la mayor de los últimos 10 años. En 2008 era de 1,89 puntos y, aunque en el 2012, las tasas de paro femenina y masculina llegaron a igualarse, desde entonces ha ido incrementándose la diferencia y el paro vuelve a tener cara de mujer. De los 2,3 millones de paradas que había en España en 2016, 970.000 buscan empleo sin conseguirlo desde hace más de dos años, son paradas de larga duración. Aunque su porcentaje se ha reducido en 1,2 puntos porcentuales con respecto al año anterior, sigue siendo por amplia diferencia el mayor periodo de tiempo en paro, según desvela el [XI Perfil Adecco de la Mujer en el Mercado de Trabajo en España](#). La tasa de paro media nacional para todas las mujeres es del 21,4%. Sin embargo, para el grupo de edad de entre 16 y 19 años, ésta alcanza un 61,6%. “Mientras las mujeres con hasta educación primaria sufren una tasa de desempleo del 36,3%, las que tienen educación universitaria sobrellevan una del 13,2%”, dice el este estudio de Concilia2.

Trabajadoras precarias

El perfil de la mujer trabajadora en España se corresponde con el de una asalariada del sector privado de entre 35 y 44 años, con estudios superiores y empleo en el sector servicios, según el [XI Perfil Adecco](#). Aunque la mujer se ha incorporado de forma progresiva al mercado de trabajo hasta llegar prácticamente a la paridad dentro de la población activa, su situación general no es igualitaria en absoluto. La segregación ocupacional sigue ahí. Como destaca el estudio de Concilia2, el 73% de los contratos a tiempo parcial son destinados a mujeres, mayoritariamente representadas en sectores en los que se enmarcan las tareas reproductivas y de cuidados. Cabe señalar que un 84% de ellas, frente al 16% de hombres, continúan solicitando excedencias para cuidado de familiares, la misma cifra que en 2008. En cuanto al porcentaje de excedencias asumidas por los varones para el cuidado de hijos e hijas, se ha incrementado casi un 3%, pero continúa siendo un abrumador 93,4% de mujeres las que se acogen a ellas.

Afectadas por la brecha digital

Con la transformación digital que marca la Cuarta Revolución Industrial, esta situación laboral ya desigual podría empeorar. “Tendrá un efecto devastador en la situación laboral de las mujeres”, aseguran los responsables de la consultora especializada en gestión de personas [PeopleMatters](#), firma que reclama medidas por parte de la sociedad y la Administración para fomentar la participación femenina en los perfiles de futuro. La menor presencia femenina dentro de las carreras técnicas e ingenierías TIC, junto con el hecho de que sólo un 7% de estudiantes lo son en carreras STEM, hacen ver a PeopleMatters que “sólo alrededor de un 2% de las mujeres estarán preparadas para afrontar la revolución tecnológica, suponiendo este dato un retroceso no cuantificable de la situación laboral de las mujeres pero que sin duda, supondría varias décadas”.

Según [Beatriz Ardid](#), gerente de PeopleMatters, “o se ponen en marcha medidas urgentes desde la Administración y la sociedad, o los cambios en el mercado laboral supondrán para la mujer un retroceso de varias décadas que echará por tierra los logros conseguidos e impedirá alcanzar la paridad laboral de los sexos”. En su opinión, “la educación jugará un papel crítico en su época más temprana, debiendo reforzar las habilidades matemáticas y científicas de nuestros estudiantes para adecuarse a las futuras exigencias del mercado laboral. Será importante la colaboración de todos los agentes sociales (educación, empresas, investigadores y sociedad civil) tratando de impulsar esta formación y sobre todo en los grupos de participación como son las mujeres”.

Por otra parte, cabe mencionar un sondeo de la [Comunidad Laboral Universia-Trabajando.com](#), una iniciativa iberoamericana para la gestión de empleo para jóvenes respaldada por el [Banco Santander](#). El sondeo revela que ellas perciben la desigualdad profesional como un problema en el actual mercado laboral, con sus nuevas demandas y profesiones. La muestra estuvo compuesta por 2.114 personas, de las que el 70% fueron mujeres, y las preguntas pretendían analizar y comparar el interés entre el colectivo femenino por nueve profesiones tradicionales en comparación con siete nuevas. El resultado indica que las nuevas profesiones que demanda el mercado laboral despiertan menor interés que las denominadas tradicionales, siendo esta desafección mayor entre las mujeres. El 73% de los encuestados cree que las oportunidades de trabajo en las nuevas profesiones no están equilibradas entre hombres y mujeres, a pesar de que no susciten un gran interés entre el colectivo femenino. Sin embargo, el 87% de los encuestados coincide en que será obligatorio recurrir al reciclaje profesional en un máximo de tres años para permanecer activo en el mercado laboral. Despertar el interés sobre estos nuevos perfiles parece ser una imperiosa necesidad.

La Comunidad Laboral Universia-Trabajando.com cuenta con 1,9 millones de currículums vitae, correspondiendo el 54% a mujeres cuyos estudios son eminentemente sociales, siendo Administración y Dirección de Empresas, Derecho y Psicología las formaciones más recurrentes.

Mujeres directivas

La participación femenina en puestos de responsabilidad es del 26%, lo que supone un avance con respecto al 14% de 2004, pero una representación inadecuada para el género que conforma más de la mitad de la población activa española con estudios universitarios, como destacan en PeopleMatters. Un dato más: el 19,83% de los puestos en consejos de administración de empresas del Ibex 35 en 2016 estaban ocupados por mujeres, un porcentaje que se ha incrementado un 13,75% respecto a 2015 pero que se sitúa por detrás de la eurozona (21,2%) y lejos del objetivo de la Comisión Europea del 40% para 2020.

“Aunque hay analistas que señalan el año 2030 como el punto de inflexión para conseguir la paridad de sexos en puestos de responsabilidad, lo cierto es que el horizonte al que estamos abocados según el último informe de Davos es la destrucción de más de siete millones de puestos de trabajo antes de 2020 como consecuencia de los cambios tecnológicos y demográficos. Dos tercios de ellos serán trabajos de oficina, la mayoría de roles administrativos, mayoritariamente ocupados por mujeres”, alertan desde PeopleMatters.

“El mundo tardará otros 118 años en cerrar la brecha económica por completo”, advierten desde People Matters. Y añaden: “Sería necesaria una presencia del 65% en puestos directivos para tener igualdad en los consejos, algo inviable porque requeriría un porcentaje superior al 100% de mujeres activas.

En cuanto a la retribución de estas mujeres, “varios estudios muestran que también las directivas cobran menos que sus colegas masculinos y que, a menudo, se sienten discriminadas por la empresa y por la sociedad”, aseguran desde la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Y añaden: “Entre los estudios que dibujan este panorama desolador encontramos la última [investigación sobre el tema de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada \(FEDEA\)](#), que concluye que **las mujeres ocupan solo el 10 % de los cargos de alta dirección** en las empresas. En la misma línea, el estudio de ESADE [Gender Monitor](#) refleja que siete de cada diez directivas creen que las empresas dan **trato de favor a los hombres en el ascenso** a puestos de alta responsabilidad.

Los expertos abogan por cambiar radicalmente esta realidad. [M^a Àngels Viladot](#), doctora en Psicología Social y autora del libro *Género y poder en las organizaciones* (editorial UOC) asegura: “Cuantas más mujeres haya en posiciones de poder, más fácil será que otras mujeres lleguen. No basta con que haya unas pocas, sino que **tiene que haber un número suficiente y con una gran visibilidad**”. Laura Lamolla, profesora de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC, también defiende incrementar el número de mujeres directivas: “Las sociedades y las organizaciones son diversas, la alta dirección también tiene que serlo. El hecho de que en la alta dirección haya hombres y mujeres contribuye a que se puedan captar diferentes puntos de vista que pueden beneficiar a los trabajadores y a la empresa en general”.

Las empresas paritarias, las más fuertes

En definitiva, cada vez trabajan más mujeres pero ocupan los puestos de menor responsabilidad, se siguen enfrentando a una enorme brecha salarial y, además, serán las principales damnificadas de la revolución social y laboral que llegará de la mano de la tecnología en tan sólo una década. Del estudio de Concilia2 se extrae que las empresas que cuentan con Plan de Igualdad han resistido mejor los efectos de la crisis económica. Por otro lado, la implantación de este plan ha supuesto mejoras como el avance en conciliación, mejora del clima laboral, la imagen corporativa, mayor

identificación plantilla-empresa y mejora de la productividad. La mala noticia es que el Gobierno ha eliminado la financiación de los planes de igualdad en las pymes.

Más información

- ⇒ Leer la [entrevista con Beatriz Ardiz](#), gerente responsable de Diversidad y Bienestar Corporativo en PeopleMatters
- ⇒ Leer el artículo [Las mujeres en riesgo de exclusión social sufren una doble discriminación laboral](#)
- ⇒ Consultar el estudio completo de la consultora Concilia2 [aquí](#)
- ⇒ Descargar el [XI Perfil Adecco de la Mujer en el Mercado de Trabajo en España](#)
- ⇒ Descargar el documento de la UOC [Género y poder ¿por qué no hay mujeres directivas?](#)

-
- [1](#)
-
-
-
- [1](#)
-



Promociona tus Tweets destacados
Con Quick Promote llegan a una mayor audiencia

Descubre cómo

¿Te ha parecido interesante?



(+1 puntos, 1 votos)

Cargando...

Suscríbete a nuestro Boletín

¡Suscríbeme!

Síguenos

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [Google+](#)
- [LinkedIn](#)
- [RSS](#)
- [Like](#)



Gestión anuncios

- [Quiénes somos](#)
- [Contactar](#)
- [Aviso legal](#)
- [Política de privacidad](#)
- [Política de cookies](#)
- [Email: diarioabierto@diarioabierto.es](mailto:diarioabierto@diarioabierto.es)

Pin It on Pinterest

-
- [1](#)
-
-
-
- [1](#)
-