



bién aportan dinamismo empresarial, imprimen innovación y competitividad, presentando soluciones diferentes a problemas comunes, con las connotaciones propias del liderazgo femenino».

CONCILIACIÓN

El emprendimiento femenino se tropieza con una férrea barrera, la conciliación. Para ellas todavía supone un problema combinar la vida laboral y la familia. «Somos las mujeres las que seguimos cargando con el peso real de los cuidados de nuestros menores y nuestros mayores. En muchos casos no existen políticas reales de conciliación que nos ayuden a no tener que elegir entre la familia o nuestro empleo», afirma Begoña Fernández, presidenta de la Federación de Empresarias y Directivas de Asturias.

Las mujeres asalariadas, cuando son madres, optan por una opción para poder conciliar, la jornada reducida, que Recio considera una «trampa». Asegura que «se rebaja poco el trabajo, porque se hace lo mismo en menos tiempo o lo harás desde casa, pero lo que sí que se disminuye bastante es el salario y en la mayoría de las situaciones quedas aislada, marginada y descartada. Esto ha sido así hasta muy recientemente».

En el caso de las autónomas, Carrera cuenta que «el estrés generado por la imposibilidad de gestionar el tiempo supone una de las principales causas de cese de actividad. Los pilares que sustentan este grave problema son la falta de corresponsabilidad, y un sistema que no ofrece medidas concretas ni coordinadas para erradicarlo. Y olvida, además, el coste personal y económico que suponen el cierre de cientos de negocios en nuestro país sin causa económica que lo justifique. Mucho más que el gasto que conllevaría articular políticas activas que incidieran directa-

Por su parte, la decana de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Comunica-

Proteger en los empleos

Las mujeres siguen sufriendo más humillaciones que los hombres, incluyendo en el empleo. Que no se sientan desprotegidas en su puesto de trabajo por pertenecer a su género es uno de los retos: Alexandra Anders, EMEA Talent Director at Cornerstone OnDemand, se pregunta: «¿Deberían ser aceptables los "chistes de machistas" en la oficina? Las mujeres pueden reírse por cortesía, pero eso no significa que deba formar parte de la cultura del día a día. No se trata de señalar con el dedo, sino de educar, enseñar a tomar conciencia de uno mismo y hacer que la gente sea más consciente».

ción de la Universidad CEU San Pablo, María Solano, cree que la coresponsabilidad familiar cada vez es más paritaria, la implicación de los padres ha aumentado y es «preciosa». Conseguido esto, ahora de lo que se trata es de que ambas partes «seleccionen correctamente dónde ponen sus esfuerzos», dice, e intentar contar con un trabajo que les facilite la conciliación, que sean más flexibles y evitar, por ejemplo, los turnos cambiantes.

Claro que para las mujeres elegir un empleo que se adapte a su vida familiar es más complicado que para un hombre, pues sufren mayores tasas de desempleo. Históricamente, ha sido más alta en ellas que en ellos, y continúa siendo así. A principios de siglo, esta tasa prácticamente se duplicaba en detrimento de ellas. Pero la crisis igualó las tornas, que se han vuelto a desequilibrar. Mientras que en el último trimestre de 2019 se registró un paro femenino del 15,55%, el masculino fue del 12,23%. Es decir, el «gap» es de 3,33 puntos porcentuales.

Pero todavía tenemos el doble de desempleo total que en los años en los que el de las mujeres duplicaba al de los hombres. Por lo tanto, solo podremos valorar una mejoría en lo que respecto al paro femenino si alguna vez recuperamos los niveles de trabajo anteriores a la crisis y la diferencia de desocupación entre géneros no regresa también al mismo rango, es decir, a duplicarse.

BRECHAS

La menor tasa de desempleo es una de las demostraciones de que los hombres siguen teniendo más privilegios que ellas en el mundo laboral. Pero la brecha salarial es el más evidente. En 2019 las mujeres cobraron 4.915 euros anuales menos que ellos, aumentando el «gap» 66 euros respecto a 2018, indica el Sindicato de Técnicos de Hacienda (Gestha).

Continúa en la página 6

MUJERES, ECONOMÍA Y JUSTICIA



SUSANA MARCOS
Managing Director
de PeopleMatters

A menudo escuchamos voces condescendientes que apoyan iniciativas orientadas a incrementar la presencia de la mujer en la vida pública, empresarial y social. El argumento es que es una cuestión de justicia: somos la mitad de la población. No sé yo quien intente acallarlas aunque las razones para alcanzar esa presencia, más allá de la mencionada, son extraordinariamente poderosas si consideramos la evidencia empírica del rol para el progreso y el desarrollo.

El primer beneficio demostrado

es que una mayor participación femenina en la vida económica de un país contribuye a su desarrollo. Iniciativas como las del Banco Mundial en apoyo de la educación de las mujeres hacia una mejor preparación para el mundo del trabajo han aumentado la productividad global.

Existe una relación negativa entre desigualdad de género y crecimiento económico: a medida que la primera aumenta, disminuye el segundo y viceversa. La presencia equilibrada y la equidad salarial de género va indeliblemente asociada a una mayor productividad. Otra relevante influencia de la mujer en la macroeconomía parece explicarse por patrones de conducta diferenciales respecto del hombre en materia de inversión y

ahorro, dado que tienden a destinarlos a necesidades básicas y al desarrollo y bienestar de la familia. Muestran comportamientos más prudentes y proclives a invertir más productivamente. Estas diferencias han conducido, por ejemplo, a que el FMI haya accionado políticas de ayuda al desarrollo encaminadas a una distribución más igualitaria entre géneros: acceso a educación, empleo, sanidad, financiación...

En los países más desarrollados, donde la participación de la mujer es mayor, el origen del problema se sitúa más en una entrada al mundo laboral en niveles principalmente operativos y con salarios

globalmente más bajos. Según el BCE, esto puede explicarse por una razón: las percepciones sobre la maternidad y sus consecuencias. La rigidez laboral, la falta de res-

«Las mujeres dominan el mercado global al controlar la mayor parte del consumo»

ponsabilidad mutua y conjunta de padres y madres o la carga desigual del coste de tener hijos provocan desigualdades salariales profundas y son barreras a su compatibilización con el mundo actual del trabajo.

Sin embargo, las mujeres son verdaderos motores de la economía como líderes de negocios, trabajadoras, consumidoras y emprendedoras. El «dividendo de género» producido al incrementar el volumen de trabajo (retribuido)

y el nivel de productividad de la población femenina es exponencial. Acortar la brecha de empleo entre géneros se estima que tendrá un efecto positivo sobre el PIB de la Eurozona de +13%; las mujeres dominan el mercado global al controlar la mayor parte de los gastos de consumo.

En economías desarrolladas, las emprendedoras introducen más productos y servicios nuevos que los hombres, incrementan la diversificación, aumentan la equidad salarial, mejoran la eficacia organizativa y aceleran el crecimiento. Cuando entran en la alta dirección, las empresas alcanzan rendimientos potencialmente más altos. Sí, la presencia de la mujer en la economía es una cuestión de justicia. Y de inteligencia.