

EN OPINIÓN DE...

¿Cuántos años serán necesarios para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres?



Beatriz Ardid

Responsable de Diversidad y Bienestar Corporativo en PeopleMatters

—200 años son los que tardaremos en conseguir la igualdad de género, cuanto menos en las esferas de poder, según refleja el reciente informe de Naciones Unidas *The world women report*. Y lejos de escandalizarnos casi deberíamos alegrarnos, puesto que en 2010 la previsión era de 500 años.

Las mujeres hoy suponen el 51% de la población española, representan el 58,5% de los titulados universitarios y el 46,5% de la población activa. Acorde con estas cifras en las que observamos el peso de las mujeres en la sociedad y en la universidad, deberíamos poder mostrar otras que reflejen su reconocimiento en el ámbito laboral. Sin embargo, no podemos hacerlo. Los avances son muy lentos y persisten grandes desigualdades.

En España se consideró necesario dotar de instrumentos jurídicos que impulsasen un avance en esta materia, y como consecuencia se promulgó la Ley de Igualdad. Después de 11 años los resultados muestran que no ha sido suficiente:

- Si nos referimos a puestos de responsabilidad, las mujeres tienen una baja representación. En España solo representan el 19% de los Consejos de Administración y el 11% en los Consejos Ejecutivos, mientras que en la UE estos porcentajes son del 28% y 15% res-

pectivamente (McKinsey, *Women matter: a way forward for Spain*).

- La brecha salarial sigue existiendo: según el último dato del INE, el conjunto de salarios recibidos por mujeres suma un 22,9% menos que el de los hombres en términos brutos anuales, cifra que conlleva la discriminación por segregación del mercado laboral y la falta de corresponsabilidad de los hombres en la atención de las obligaciones familiares.

Avanzamos, poco a poco, pero no lo suficiente. La *“perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros”*, en palabras escritas por John Stuart Mill, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos y/o iniciativas de calado en las organizaciones mucho más exigentes que las hasta ahora desarrolladas. En este punto, la reflexión sería: ¿cuáles deberían ser las mejores vías para impulsar el talento femenino?

- ¿Imponiendo cuotas en las empresas?

- ¿Asumiendo que el mundo empresarial exige unos costes en términos de dedicación tanto mental como horaria que suponen que habría que trabajar en dotar de mejores y mayores medidas de flexibilidad y conciliación a aquellas muje-

res que además de trabajar quieren atender a una familia?

- ¿Poniendo el énfasis en el desarrollo social, y tratando de vencer y superar la falta de corresponsabilidad del hombre en el ámbito privado, tanto desde las organizaciones como desde las instituciones?

- ¿Obligando a las empresas a un ejercicio de transparencia constante en su política y estructura retributiva?

- ¿Desarrollando culturas más inclusivas dotadas de políticas que permitan atender la diversidad —no solo de género— de las plantillas?

- ¿Luchando activamente contra los estereotipos y sesgos inconscientes de las personas que toman decisiones en las empresas (generalmente hombres)?

- ¿Dando solución a las inconsistencias que existen para las mujeres que aspiran a ascender a posiciones de alta dirección como por ejemplo, si los puestos de línea proporcionan la experiencia para alcanzar directamente la alta dirección?

Ahí queda el reto. Son muchas las cuestiones a abordar, por la Administración, por la sociedad y por la comunidad de negocios. Lo que sí es cierto es que, si no cambian las condiciones y sobre todo las estructurales, dentro de 200 años seguiremos igual.