

# Directivos

## La igualdad en la empresa tardará en llegar 20 años

Solo el 27% de puestos directivos en España está ocupado por mujeres, una cifra que, aunque crece, se ha estancado en los últimos tres años

PABLO SEMPERE Madrid

El número de mujeres en puestos directivos avanza, pero lejos de hacerlo a paso firme, amenaza con estancarse. En España, el 73% de los cargos ejecutivos está ocupado a día de hoy por hombres, solo un 1% menos que en 2016 y 2015. En términos absolutos, el avance de la mujer en la alta dirección, aunque insuficiente, es obvio: del 14% de presencia que ocupaba en 2004, la cifra casi se ha doblado, llegando al 27% en 2017. Sin embargo, en los últimos tres ejercicios, el ritmo se ha frenado en seco. De hecho, a día de hoy, el 22% de las compañías en España no tiene a ninguna mujer en uno de estos puestos.

Es lo que se desprende del decimotercer informe *Women in business 2017*, elaborado por la consultora y auditora Grant Thornton a partir de más de 5.500 entrevistas a altos directivos y directivas de 36 países, de los que 247 fueron españoles. A este ritmo, por lo tanto, la igualdad de género plena en las organizaciones españolas llegaría en 2037, "en 20 largos años", reconoció ayer María José Lázaro, socia de la firma. "Es la muestra de que las políticas y medidas llevadas a cabo en esta materia no han sido suficientes". Una de las razones de este es-

### A día de hoy, el 22% de las organizaciones españolas no tiene a ninguna mujer ocupando un cargo en la alta dirección

tancamiento viene dada por la conocida como fatiga de la diversidad, un fenómeno que se produce "cuando tras haber avanzado un poco, aparece la percepción de que ya está todo hecho", prosiguió Isabel Perea, socia de la citada consultora.

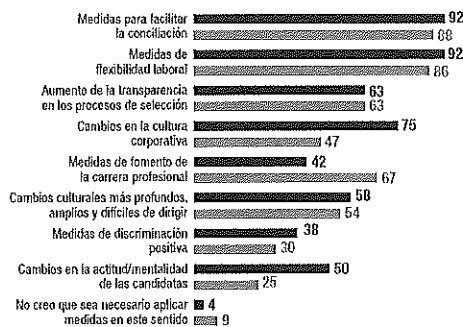
Pese a los datos, opinan las expertas, hay margen para el optimismo, ya que "para aumentar el número de mujeres directivas en España es importante incorporar a los varones al proceso de cambio, y a día de hoy, ocho de cada 10 hombres creen que hay barreras para el ascenso de sus compañeras a la alta dirección", continuó Perea. Parte del camino estaría, por lo tanto, andado. De hecho, según los datos que se extraen del estudio, ellos y ellas llevarían a cabo medidas muy similares para favorecer el ascenso de las féminas. El 92% de las mujeres se fijaría en facilitar la conciliación, frente a un 86% de los varones. Otras decisiones comunes para ambos géneros serían las orientadas a mejorar la flexibi-

### El acceso de las mujeres a la dirección en España

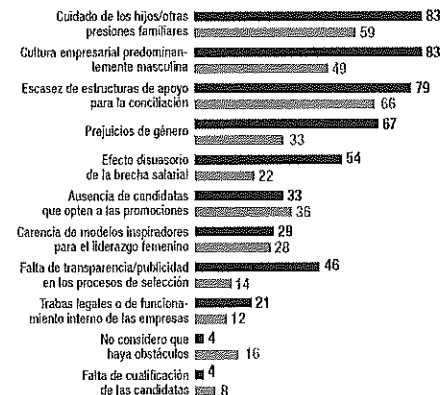
En % sobre el total de respuestas

■ Mujeres ■ Hombres

#### Medidas a tomar para favorecer el acceso



#### Principales barreras existentes



Fuente: Grant Thornton

CINCO DÍAS

### Hombres y mujeres coinciden en que ellas sufren barreras en su ascenso, aunque no están de acuerdo en identificar cuáles

lidad laboral, apoyado por un 92% de ellas y un 86% de ellos, y el aumento de la transparencia en los procesos de selección (convence al 63% de ambos sexos).

Sin embargo, así como hay cierta igualdad de opinión en los mecanismos a impulsar para que la mujer ascienda en la empresa, ambos géneros se separan a la hora de identificar las barreras que impiden la promoción de las féminas. Es en este punto donde aparece la mayor contradicción de los datos analizados. Pese a que ocho de cada 10 varones opi-

nan que sus compañeras encuentran barreras en su camino, mujeres y hombres no suelen coincidir en cuáles son estos muros. Así, mientras que ellas creen en un 83% que el cuidado de los hijos y otras presiones familiares son una gran traba, solo el 59% de ellos coincide. Algo similar ocurre en la percepción de que la cultura empresarial es predominantemente masculina y excluyente para la mujer: ellas lo confirman en un 83%, mientras que solo el 49% de ellos se ajusta a esta premisa.

No son las mayores diferencias: el 67% de las féminas cree que en la empresa hay prejuicios de género, algo que solo ve el 33% de hombres; el 22% de los varones habla de la brecha salarial como una de estas barreras, frente a un 54% de mujeres; y la diferencia entre entender que los procesos de selección no son transparentes es de 30 puntos porcentuales (46% ellas, 14% ellos). Es decir, a la hora de interpretar las causas de la desigualdad, las mujeres se quedan solas. "Por esa razón, a pesar de las apariencias, siguen prevaleciendo los prejuicios de género, una cultura empresarial predominantemente masculina y una brecha salarial excluyente", en opinión de Isabel Perea.

#### Diferencia de emociones

Queda trabajo por hacer. Por eso es crucial que las organizaciones sigan insistiendo en los beneficios que supone contar con equipos diversos en todos los niveles de la compañía, no solo en la dirección. Para justificar esta tesis, el citado estudio ha analizado las diferencias de género en la percepción de oportunidades y en las herramientas para responder ante el riesgo. Sirva como ejemplo que un 35% de ellas considera como oportunidad un cambio económico, frente al 40% de ellos, o que el 48% de mujeres convocaría una reunión del consejo como técnica de gestión de riesgos frente a un 62% de varones que se decantaría por esta opción.

"Los estudios muestran que ambos géneros se diferencian en sus reacciones impulsivas. Es más común que ellos respondan a través de la acción, y que ellas lo hagan a través del sentimiento", apuntó Perea. De la misma forma que, al enfrentarse a incertidumbres, unas suelen mencionar al miedo mientras que otros hablan de la ira. Estas diferencias que, como reconoció la experta son puramente educacionales, contribuyen a fortalecer la idea de que los equipos diversos sopesan las estrategias y los riesgos de una forma más abierta y certera, que manejan un espectro mucho más grande de opiniones y puntos de vista, así como de posibles soluciones.

### La herencia soviética pone a Europa del Este en cabeza

#### LOS MEJORES

Los países de Europa del Este son los que mejores cifras aportan a la paridad. Rusia encabeza la lista, con un 47% de igualdad, siendo además el único país donde el 100% de las empresas encuestadas tiene al menos una mujer directiva. Le siguen Estonia y Polonia (40%), y Lituania (37%). La razón, explicó María José Lázaro, "es la herencia de las economías comunistas, que impulsaron la formación técnica de las mujeres y las políticas de conciliación". En términos de crecimiento, los mejor posicionados son varios países emergentes, como Indonesia, Filipinas o Vietnam, con un ritmo exponencial.

#### LA MEDIA

Uno de cada cuatro puestos directivos en el mundo (25%) está ocupado por mujeres. Se sitúan alrededor de este rango países del sur de Europa, de América del Norte, de América Latina y del continente africano.

#### LOS PEORES

"Sorprendentemente, las peores posiciones las ocupan los países del G7", reconoció Lázaro. Alemania, Francia, Italia, Reino Unido, EE UU y Japón, "este último con el peor resultado del mundo, con apenas un 7% de ejecutivas", figuran por debajo de la media mundial, con algo más del 20% de media. A estos se le suman las regiones de Asia-Pacífico, con una media que se sitúa en el 13%. Los países nórdicos, tradicionalmente mejor posicionados en materia de igualdad, no figuran en las primeras posiciones del mundo, "ya que las medidas de conciliación laboral de la mujer, así como las conocidas cuotas de paridad, no han tenido el éxito esperado. La conciliación es un arma de doble filo porque permite seguir trabajando a la vez que se frena el ascenso, ya que en puestos directivos, esta no suele darse de forma real".