

Empoderar a las mujeres, un buen negocio para las organizaciones

El FMI asegura que si se solventara la brecha de género existente, el PIB Europeo podría crecer hasta un 12% más en los próximos 15 años



«La igualdad en todos los niveles es capaz de mejorar la rentabilidad empresarial»

ROSA CARVAJAL

Los líderes del mundo aprobaron en septiembre de 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un proyecto universal basada en los derechos, las personas y el planeta. La igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas quedaron reflejados de manera central en esta agenda, a través de un objetivo específico referido a la igualdad de género y empoderamiento de las féminas. El análisis del progreso de las mujeres en el mundo, elaborado por ONU Mujeres, muestra que persisten marcadas desigualdades en el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mismas. A pesar de los grandes avances en los últimos 30 años, la participación de las éstas en la fuerza laboral sigue siendo significativamente desigual en comparación con la de los hombres (47% frente al 72%).

Una encuesta publicada por Harvard Business Review apunta que las organizaciones con una diversidad superior a la media tienen mayores ingresos de innovación. Si bien la diversidad es crucial en todas sus variantes, la de género plantea aún importantes retos para las compañías. «Una cuestión que todas las empresas deberíamos normalizar», explica Ana Sainz, directora general de la Fundación Seres. El Fondo Monetario Internacional (FMI) especifica que si se solventara la brecha de género existente, el PIB europeo podría

crecer hasta un 12% más en los próximos 15 años. «No obstante, aún nos queda mucho camino por recorrer para alcanzar a los países más destacados a nivel europeo en materia de igualdad de género. La presencia de las mujeres en los consejos de las compañías cotizadas es aún relativa: el 19% del total de consejeros, según el informe «Las mujeres en los consejos de las empresas cotizadas» de Atrevia-IESE», explica Sainz. Según los datos del estudio de Right Management «Mujeres, tenemos un problema», en los últimos cinco años la cifra de féminas en puestos de responsabilidad a nivel mundial sólo ha aumentado un 3%, alcanzando el 24%. La gestión de la diversidad es, en este sentido, fundamental. Del mismo modo que su aceptación en la sociedad aún plantea importantes desafíos, en la empresa española, su gestión es todavía uno de los ámbitos en los que las organizaciones tienen que seguir trabajando, no solo porque sea beneficioso para la economía sino para ellas en particular. Se estima que una plantilla compuesta por un mismo número de hombres

«Si bien la diversidad es crucial en todas sus variantes, la de género plantea aún importantes retos en las empresas»

y mujeres en todos los niveles organizativos, es capaz de mejorar la rentabilidad empresarial hasta un 17%, según datos de la Fundación Seres.

La Unión Europea es una de las zonas más avanzadas del mundo en igualdad salarial entre hombres y mujeres, pero todavía queda mucho por mejorar. Aún hoy, las mujeres en España cobran un 14,2%

Brecha salarial en España

La brecha salarial entre hombres y mujeres es todavía a día de hoy, un aspecto a resolver, y su reducción, uno de los grandes retos a los que se enfrentan actualmente las empresas españolas.

Los datos del último informe de Eurostat situaban la brecha salarial en España en un 15%. Mientras que el 80% de la población activa española reconoce que hombres y mujeres no cobran lo mismo cuando desempeñan tareas similares, según una encuesta de Infojobs realizada a más de 3.000 personas y a más de 1.000 empresas. El estudio recoge también que, tanto los españoles en activo como las empresas se mostrarían favorables a implementar la medida de transparencia salarial, ya vigente en Alemania.

En concreto, el 83% de la población activa dice estar a favor de esta medida, un porcentaje que asciende al 89% en el caso de las mujeres y que desciende al 79% en el caso de los hombres. Mientras que el 58% de las empresas está a favor de aplicar esta medida.

menos que los hombres, mientras que en la UE la brecha salarial es del 16,2%. Además de ser una injusticia en sí misma, la brecha salarial de género incrementa el riesgo de pobreza en mujeres, en especial en la época de jubilación. Un menor salario implica una pensión menor: la diferencia puede llegar a un 36%. Por eso, la Comisión Europea pide más transparencia a las empresas en sus políticas de remuneración. España ya está dando sus primeros pasos en este sentido. La nueva Ley de Divulgación de Información No Financiera e Información sobre Diversidad aprobada en 2018 exige a determinadas compañías publicar la brecha salarial, la remuneración en los puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

Por otro lado, Gobierno, patronal y sindicatos celebraron la semana pasada la primera mesa de diálogo social para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. La CEOE emitió un comunicado en el que reiteró su compromiso con la igualdad de la mujer. «Las empresas tienen que crear entornos más igualitarios. Partíamos de una situación donde éstas estaban menos concienciadas y ahora el 71% de las compañías de nuestro país está buscando de manera proactiva atraer y retener el talento femenino, frente al 58% de las empresas a nivel global, según un informe de PwC», explica Ricardo Trujillo, sénior «manager» de Forética.