

ECONOMÍA / POLÍTICA

# Directivas españolas piden medidas públicas y privadas para la igualdad

**EFICIENCIA/** En muchas compañías se ha demostrado que la presencia de mujeres en cargos de alta responsabilidad favorece la rentabilidad, la innovación y la sostenibilidad.

**María Sánchez.** Madrid

Los nuevos modelos de compañías requieren de nuevos y adaptados métodos de gestión para desarrollar su actividad en un contexto que cambia y evoluciona cada vez con mayor rapidez. El debate sobre la necesaria, y todavía escasa, presencia de la mujer en las altas esferas corporativas entra con fuerza en este nuevo panorama. Los puntos de vista diferentes siempre aportan mayor riqueza y diversidad y, en este estado, el talento femenino debería ser la apuesta para caminar hacia la innovación y una mayor competitividad.

Pero, si bien la presencia femenina en las empresas ha mejorado, aún queda mucho camino por recorrer, como concluyeron las ejecutivas reunidas en el *Observatorio Mujeres Directivas - Liderazgo en alza*, organizado por EXPANSIÓN, con la colaboración de IberCaja. Como arranque, en la cita se pusieron unos datos muy relevantes sobre la mesa, procedentes de PwC: las mujeres representan el 60% de los licenciados españoles, el 45% del mercado laboral y, sin embargo, al llegar a la alta dirección de las compañías el porcentaje desciende al 10%.

Muchos estudios demuestran que a medida que se avanza en el escalafón de mando, tanto en sectores públicos como privados, la presencia femenina se reduce considerablemente. Cristina Mateo, responsable de Banca Empresas de IberCaja, explicó que, "por ejemplo, en ámbitos formativos, el número de mujeres universitarias es mayor que el de hombres, del 56%, y con una nota media superior; sin embargo, en el profesorado la presencia femenina es del 40%, del 20% si observamos a los catedráticos y tan solo el 2% de los directores de universidades públicas son mujeres".

En este sentido, Ana Bujaldón, empresaria y presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (Fedede), apuntó que "esta pirámide que enfrenta puestos de alta responsabilidad con presencia femenina sucede en todos los sectores y, tanto en España como en Europa, el porcentaje de mujeres



De izquierda a derecha: Ana Bujaldón, presidenta de la Federación de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias; Macarena Mendoza, directora financiera de Entelgy Consulting; Cristina Mateo, responsable de Banca Empresas de IberCaja; Margarita Rodríguez, directora de Marketing y Publicidad de Hyundai Motor España; Eva Ivars, directora general de Alain Afflelou España; y Estela Santos, redactora jefe de EXPANSIÓN.

que ostenta el cargo de consejera delegada se sitúa en torno al 3%. Además, Bujaldón destacó que "todavía, aunque hay algo más de sensibilidad, falta conciencia de que es necesario trabajar para conseguir la igualdad y existe una percepción de que está lograda".

## Cuotas

Una de las mayores controversias a la hora de hablar de igualdad en el mundo laboral surge con las denominadas cuotas, que para muchos entran en conflicto con sistemas meritocráticos. "Yo creo en las cuotas, porque es una cuestión de naturaleza, que reparte el talento por igual, indistintamente del sexo", defendió Eva Ivars, directora general de Alain Afflelou España. Ivars añadió que, "por sen-

**La presencia femenina en las empresas ha mejorado, pero aún queda mucho camino**

**A medida que se avanza en el escalafón de mando la presencia femenina se reduce**

cillas matemáticas, si en hombres y mujeres con una misma formación el talento se reparte por igual y una empresa contrata a más hombres que mujeres, esta empresa está fichando a hombres talentosos y a otros que no lo son tanto, dejándose por el camino a mujeres que sí lo son".

Este punto del debate generó sentimientos encontrados. "En cuestión de cuotas tengo el alma dividida. Por un lado es una lástima que esto tenga que ser por imposición legal, pero también soy consciente de que con cuotas avanzaríamos a una velocidad infinitamente más alta que a la que ahora mismo estamos avanzando", manifestó Cristina Mateo.

Por su parte, Margarita Rodríguez, directora de Marketing y Publicidad de Hyundai Motor España, explicó que "se alcanzaría con mayor rapidez la igualdad deseada con cuotas", sin embargo "las imposiciones no son de mi agrado".

Asimismo, Rodríguez afirmó que, por propia experiencia, "a una mujer directiva se le cuestiona mucho más que a

un hombre y, del mismo modo que hay muchos hombres válidos en altos cargos, también hay muchos mediocres". En este sentido, Ivars apuntó que "una mujer que consigue llegar a la primera línea de una compañía sin duda tiene más valía que cualquier otro candidato, porque a pesar de la carga que lastra, ha conseguido llegar".

Macarena Mendoza, directora financiera de Entelgy Consulting, defendió que "las mujeres, con formación, talento y trabajo, no llegan a los puestos directivos con la misma facilidad; habitualmente, para llegar a puestos del consejo de administración tienen que demostrar más". Y en referencia a las cuotas, Mendoza expresó que "es triste que no haya medios para evaluar la valía real de las personas".

## CAMBIOS

Las posibles reformas del Gobierno en los permisos parentales o en las cuotas deberían acompañarse con medidas en el sector privado, según las directivas.

"Las cuotas siempre son un tema controvertido", apuntó Bujaldón, y es que "se ha estigmatizado mucho el término y concepto de cuota y parece que se desprestigia cuando no tiene nada de malo". En este sentido, la directiva argumentó que "en Noruega existe un 46% de presencia femenina en consejos de administración y es un país con cuotas".

## Barreras

La brecha salarial o la conciliación familiar son algunos de los temas más debatidos a la hora de hablar de igualdad. Actualmente, las mujeres cobran de media un 16% menos que los hombres. "En la pérdida de motivación de muchas mujeres que abandonan su carrera profesional entra en juego la enorme diferencia que encontramos con nuestros colegas masculinos", explicó Mateo.

Del mismo modo, la búsqueda de conciliación familiar se presenta como uno de los principales retos y aunque la transformación digital y las nuevas tecnologías están ayudando a alcanzarla, todavía queda por hacer. "En el sector tecnológico el teletrabajo funciona; en Entelgy lo instauramos en 2014 y es una de las medidas en favor de la conciliación", afirmó Mendoza.

Al final, "necesitamos medidas públicas claras que regulen tanto la conciliación como la eliminación de la brecha salarial", aseveró Mateo, "del mismo modo que necesitamos que la empresa privada desarrolle medidas concretas que trabajen en favor de la igualdad". Margarita Rodríguez, como conclusión quiso romper una lanza en favor de la mujer reivindicando que "queremos estar ahí porque creemos y sabemos que la aportación de la mujer a las empresas y la sociedad es realmente positiva".

**CRISTINA MATEO**  
Responsable de Banca Empresas de IberCaja

“ Necesitamos medidas públicas claras que regulen la conciliación y que eliminen la brecha salarial”

**EVA IVARS**  
Directora general de Alain Afflelou España

“ Creo en las cuotas, porque es una cuestión de naturaleza, que reparte el talento por igual”

**MARGARITA RODRÍGUEZ**  
Directora de Marketing y Publicidad de Hyundai España

“ Creemos y sabemos que la aportación de la mujer a las empresas y la sociedad es realmente positiva”

**MACARENA MENDOZA**  
Directora financiera de Entelgy Consulting

“ Las mujeres con formación, talento y trabajo, no llegan a los puestos directivos con la misma facilidad”

**ANA BUJALDÓN**  
Presidenta de la Fedede

“ Falta conciencia de que es necesario trabajar para conseguir la igualdad y existe una percepción de que está lograda”