

→ Trabajo remunerado *Mujeres en puestos de dirección*

Desde 1970, y hasta la actualidad, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo total ha aumentado considerablemente. La tasa de actividad femenina mundial era en el año 2000 del 55 por ciento, y continúa incrementándose paulatinamente.

Las tasas más bajas de actividad femenina se registran en los Estados árabes, pues apenas supera el 30 por ciento. Los porcentajes medios más altos se sitúan en Asia Oriental, con un 72 por ciento del total de las mujeres en edad activa.

En ningún país del mundo, el número de mujeres que recibe remuneración por su trabajo es superior al masculino. Además, las mujeres siguen ocupándose de la mayor parte del trabajo no remunerado dentro del hogar aunque se empleen fuera de él.

Respecto a los sectores profesionales, el sector servicios aglutina aproximadamente a dos tercios de la población femenina mundial que trabaja fuera del ámbito familiar. Las mujeres suelen ocupar los empleos a tiempo parcial, lo cual se traduce en menores prestaciones por desempleo y jubilación.

Las mujeres suelen desempeñar actividades social y económicamente menos valoradas, como aquellas derivadas del cuidado de los demás. Sus salarios suelen ser inferiores en casi todos los países del mundo, aún desempeñando actividades de igual categoría profesional.

Esta situación de precariedad laboral no hace justicia a la preparación de las mujeres. A pesar de todos los avances conseguidos, las mujeres acceden de forma minoritaria a los puestos de decisión de las empresas.

Así, por ejemplo, cuatro de cada diez empresas en el mundo no tiene a ninguna mujer en las esferas de decisión. Filipinas, China, Malasia, Brasil, Hong Kong y Tailandia son los países con

mayores porcentajes de mujeres en la alta dirección. En España, sólo el 62 por ciento de las empresas tienen presencia femenina en estos puestos.

La preparación y capacitación de las mujeres es más que evidente y su presencia en puestos relevantes es un negocio inteligente para las compañías. Las empresas con mejor trayectoria en la promoción de las mujeres a puestos de alta dirección fueron hasta un 69 por ciento más rentables que el resto de las organizaciones.

Sin embargo, las mujeres se han encontrado en el mundo empresarial con barreras que realmente no deberían ser obstáculos pero así se han concebido, como son la maternidad o una supuesta falta de ambición. En realidad, los verdaderos motivos que

dificultan su promoción son cuestiones como la resistencia al liderazgo de las mujeres, los prejuicios y estereotipos, las demandas familiares (los hombres se resisten a ocupar puestos de responsabilidad en la organización familiar y los directivos asumen que las madres tienen responsabilidades que les impiden asumir determinados puestos) o la dificultad para encontrar mentores que las apoyen.

Las mujeres no han accedido a las posiciones de dirección en proporción a su presencia en la fuerza laboral. Si seguimos a este ritmo, tardaremos 475 años en alcanzar la paridad en los puestos de alta dirección⁽¹⁾.

Ante esta situación, y porque la sociedad del progreso no puede permitirse tan larga espera, han surgido valientes normativas en varios países entre los que se encuentra España, tales como la Ley de Igualdad, que funcionan como medidas correctoras de la desigualdad imperante a través de una política activa que refleja los cambios de la sociedad actual.



“Ni China, ni India, ni Internet: el crecimiento económico mundial está siendo impulsado por las mujeres”

The Economist, 2006

(1) RUIZ THIERRY, Astrid, “No confundas el mapa con el paisaje”, ponencia presentada en la mesa redonda “Igualdad en el sector empresarial. La participación de la mujer en la alta dirección y en los consejos de administración”, celebrada en la Cámara de Comercio e Industria de Toledo, 27 de noviembre de 2007