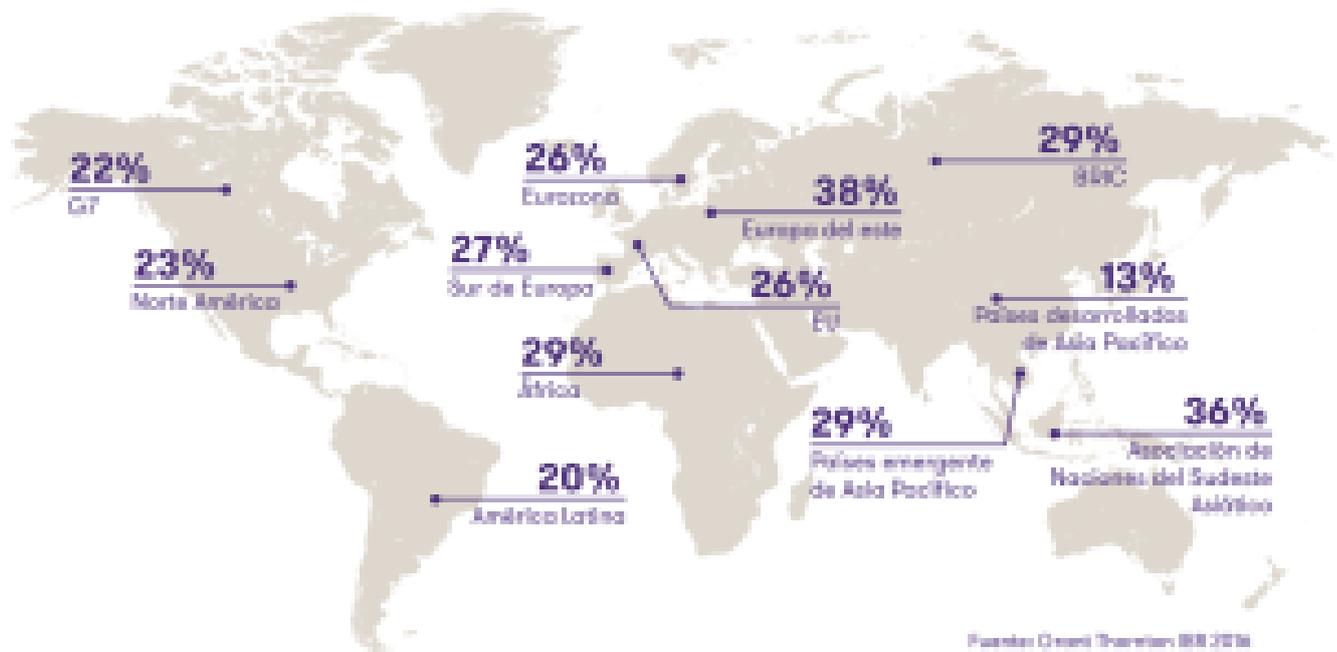


Puestos de dirección femeninos estancados

[Lourdes Romero Armenteros](#)

Porcentaje de puestos de alta dirección ocupados por mujeres



La situación de la mujer en los puestos de dirección de las empresas ha notado una ligera, pero insuficiente, mejoría.

Uno de cada cuatro puestos directivos en el mundo está ocupado por una mujer, lo que supone un tímido aumento con respecto al año anterior, según refleja el estudio [Women in Business 2017](#) realizado por Grant Thornton. Esto no debe sorprendernos si tenemos en cuenta que las “políticas de igualdad son insuficientes”, tal y como señala M^a José Lázaro, socia de auditoría de la firma.

España ha incrementado el porcentaje ligeramente de un 26% a un 27%, una subida poco significativa, pero que coloca al país por encima de la media europea que ha pasado de un 24% aun 26%. “A este ritmo, la paridad efectiva de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad se conseguiría dentro de 20 años, en 2037”, dice Isabel Perea, socia de Grant Thornton. El dato llamativo es que sí existe un avance considerable en el número de empresas españolas y globales sin ninguna mujer en la alta dirección. ¿Cuáles son los motivos que han podido producir esta “desaceleración”? M^a José Lázaro lo enmarca en que la “empresas han perdido el primer impulso, comenzaron aplicando medidas, pero luego han considerado que

habían sido suficiente”.

El mejor comportamiento lo tienen las empresas de Europa del Este con Rusia a la cabeza con un 47% de mujeres directivas, seguido de Estonia, Polonia y Lituania, esto se debe a la herencia económica y política de los regímenes comunistas. También presentan porcentajes elevados Indonesia (46%) y Filipinas (40%), debido al crecimiento que se está produciendo en estos países y a la necesidad que tienen de talento, además de una tradición familiar que da apoyo y soporte a las mujeres.

El estudio ha realizado más de 5.530 entrevistas a directivos y directivas de 36 países, de estas, 247 se han hecho en España, de las cuales 180 eran hombres. De las entrevistas se observa que hombres y mujeres no difieren en algunos puntos. El 84% de los hombres españoles, consideran que existen barreras que impiden a las mujeres llegar a puestos de dirección y coinciden ambos en que habría que fomentar medidas de flexibilidad laboral, conciliación de vida personal y laboral, transparencia en los procesos de selección e implementar programas de fomento de la carrera profesional. Sin embargo, la mayor diferencia se observa en que el 47% de los hombres no cambiarían la cultura empresarial del país frente a un 75% de las mujeres que sí lo haría: “A la hora de valorar la idoneidad de la cultura corporativa española: a los hombres les resulta adecuada y para muchas mujeres es excluyente”, señala Isabel Perea. Predominantemente masculina.

Las barreras son muchas y en algunas de ellas también tienen la misma opinión hombres y mujeres: el 84% de los hombres reconoce que en España existen barreras para el ascenso de la mujer directiva. “Los datos indican que los prejuicios de género siguen prevaleciendo a pesar de las apariencias. Los hombres siguen poniendo énfasis en la conciliación, a pesar de que puede ser un arma de doble filo para las carreras profesionales de muchas mujeres. Además, la cultura empresarial española y la brecha salarial como obstáculos siguen impidiendo a muchas mujeres continuar su ascenso profesional, a pesar de que ambas son poco reconocidas por los hombres”, indica M^a Lázaro.

El estudio analiza cómo gestionan el riesgo y las oportunidades mujeres y hombres y se ha mostrado como su manera de percibirlos se hace desde una óptica diferente, lo que aportaría una diversidad de planteamiento al combinar ambos enfoques. Punto y final al tópico de que la mujer tiene mayor aversión al riesgo. Están dispuestas a asumirlo, solo que lo hacen de una manera menos impulsiva, tienden primero a no etiquetar la situación y a analizar el contexto antes de tomar la decisión. Una de las soluciones viene con promover el liderazgo femenino. No que las mujeres cambien su forma de actuar y comportarse si no que dejen que lideren desde su condición de mujer. La creación de equipos diversos donde haya un número

equivalente de mujeres y hombres dentro de las empresas mejoraría su funcionamiento y los resultados. Tener en cuenta estas diferencias en la gestión e incluir la sensibilidad de la mujer directiva puede ser crucial en la toma de decisiones empresariales.

Fecha de creación

8 marzo, 2017