PlantaDoce.

Entorno

La mujer se abre paso en las cúpulas globales: roza ya el 30% de los puestos directivos

Se trata de la mayor cuota desde que comenzó a publicarse el informe *La mujer en los negocios* , elaborado por Grant Thornton, y la mayor subida en la historia, de cinco puntos porcentuales.

PlantaDoce
8 mar 2019 - 04:54

Image not found or type unknown

La mujer se abre paso en las cúpulas globales: roza ya el 30% de los puestos directivos

La mujer se reivindica en la cúpula empresarial global. Por primera vez en la historia, el peso femenino en el poder corporativo se acerca ya al 30%, porcentaje considerado el punto de inflexión para llegar a la paridad. Además, **las barreras que se encuentran mujeres y hombres para acceder a la alta dirección se están igualando**, aunque ellas continúan subrayando más la falta de acceso a oportunidades de desarrollo y las responsabilidades familiares fuera del trabajo.

La cuota de poder de las mujeres en el entorno laboral se sitúa este año en el 29%, según el último informe *La mujer en los negocios*, elaborado por Grant Thornton: por primera vez, uno de cuatro miembros de la alta dirección son mujeres. Se trata de la mayor subida desde que comenzó a realizarse el estudio en 2004.

Además**, el 87% de las compañías cuentan ya con una mujer en un puesto de alta dirección, frente al 75% del año anterior** y el 65% de dos años atrás. La subida se produce en un momento en que la igualdad ha recuperado un papel protagonista en la agenda mediática y, en consecuencia, también en la corporativa y política.

En este sentido, países como Reino Unido han impulsado una ley para igualar el salario por género en las mayores empresas, aunque en otros grandes mercados también ha habido pasos atrás. Es el caso de Estados Unidos, por ejemplo, donde el

El presente contenido es propiedad exclusiva de PLANTADOCE EDICIONES, SLU, sociedad editora de PlantaDoce (www.plantadoce.com), que se acoge, para todos sus contenidos, y siempre que no exista indicación expresa de lo contrario, a la licencia Creative Commons Reconocimiento. La información copiada o distribuida deberá indicar, mediante cita explícita y enlace a la URL original, que procede de este sitio.

nuevo ejecutivo de Donald Trump ha suprimido en los últimos años medidas destinadas a combatir la discriminación laboral o la brecha salarial.

De hecho**, el camino hacia ese 29% actual ha sido lento y zigzagueante**: desde el primer informe de 2010, el peso de las mujeres en los puestos de dirección apenas ha avanzado en diez puntos, de los cuales cinco corresponden a la subida de este último año.

Además, entre las mayores compañías del mundo también ha caído la representatividad de la mujer. **De las 500 mayores empresas de Estados Unidos, según la lista *Fortune 500*, sólo 24 tienen una mujer al frente**, en comparación con las 32 de 2017, que fue el máximo en la historia. La caída, explicaba la publicación, se debe a que más de un tercio de esas mujeres dejaron su empleo.

En Europa, la tasa continúa siendo también muy baja. Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, **en la Unión Europea sólo 33 de las 500 mayores empresas tienen una mujer en primera línea de mando**, lo que representa una cuota de sólo el 5,5%, si bien en los consejos llegan ya al 32,1%, más cerca del objetivo del 40% que se fijó la Unión Europea en 2012.

En los consejos de administración en el G20, sólo hay un 17% de mujeres, mientras que en los comités ejecutivos copan el 12% de las posiciones. La desigualdad todavía es mayor si se compara con el volumen total de graduadas universitarias, donde representan el 50%.

Por regiones, **la zona con mayor presencia femenina en las cúpulas vuelve a ser Europa del Este**, donde casi un tercio de los puestos directivos los ocupan las mujeres, superando en tres puntos porcentuales la cifra mundial. Le sigue África, donde un 94% de las compañías tienen al menos una mujer en la alta dirección y el 31% de los puestos están ocupados por ejecutivas.

También supera el umbral del 30% Norteamérica, con un 31%, mientras que la Unión Europea se queda a las puertas, con un 28%, igual que Asia Pacífico y las Naciones del Sudeste Asiático (Asean). A la cola del ránking se encuentran, en cambio, Latinoamérica y el sur de Europa, con en torno a un 25% de mujeres en puestos de dirección.

El presente contenido es propiedad exclusiva de PLANTADOCE EDICIONES, SLU, sociedad editora de PlantaDoce (www.plantadoce.com), que se acoge, para todos sus contenidos, y siempre que no exista indicación expresa de lo contrario, a la licencia Creative Commons Reconocimiento. La información copiada o distribuida deberá indicar, mediante cita explícita y enlace a la URL original, que procede de este sitio.

El camino por recorrer
Pese al avance registrado en el último año, hay todavía un gran camino por recorrer para que las mujeres puedan escalar más posiciones en los organigramas corporativos. De hecho, el único cargo en el que ellas se acercan al 50% es la dirección de recursos humanos, desde donde es estadísticamente más difícil promocionar a la dirección general.

De hecho, **en el cargo de consejera delegada o directora general apenas un 15% son mujeres**, frente al 43% de dirección de recursos humanos o el 34% de dirección financiera. En posiciones como dirección de márketing, operaciones, comercial o de IT la tasa roza el 20%.

Las barreras a la hora de ganar poder dentro de las compañías son cada vez más similares entre mujeres y hombres, pero **ellas continúan siendo mayoría en aspectos como las responsabilidades familiares fuera del trabajo** (apuntada por el 25% de mujeres encuestadas, frente al 21% de los hombres), y en la falta de acceso a oportunidades de desarrollo (28% ellas, 23% ellos).

Ellas continúan destacando más la conciliación como barrera para acceder a puestos de responsabilidad

De entre todas las categorías principales destacadas, son más las mujeres (en cuatro de las siete categorías) quienes afirman haber tenido que superar algún obstáculo y, en general, indican que han afrontado mayores barreras para su progresión.

A menudo, la desigualdad comienza incluso más abajo: en el fichaje. Grant Thornton explica que cuando “multinacional de productos de consumo redefinió su política de contratación para exigir listas de candidatos que fueran diversas, el porcentaje de mujeres en puestos directivos pasó del 17% al 30% en cuatro años”.

La necesidad de contar con más mujeres en los puestos de dirección no es sólo ética, sino que tiene también un impacto económico. Según un informe realizado por Boston Consulting Group que analizaba 171 empresas alemanas, suizas y austríacas, hay una

El presente contenido es propiedad exclusiva de PLANTADOCE EDICIONES, SLU, sociedad editora de PlantaDoce (www.plantadoce.com), que se acoge, para todos sus contenidos, y siempre que no exista indicación expresa de lo contrario, a la licencia Creative Commons Reconocimiento. La información copiada o distribuida deberá indicar, mediante cita explícita y enlace a la URL original, que procede de este sitio.

relación entre la diversidad de los equipos directivos y los ingresos procedentes de productos y servicios innovadores. De hecho, la consultora subraya que los resultados de innovación sólo mejoran cuando más de un 20% de los puestos de dirección están ocupados por mujeres.

El poder económico es, junto con el político, donde más camino queda por recorrer. De hecho, estas son las únicas dos categorías en las que ningún país obtiene la puntuación máxima de 1 punto en el ránking *The Global Gender Gap*, elaborado por el Foro Económico Mundial.

El presente contenido es propiedad exclusiva de PLANTADOCE EDICIONES, SLU, sociedad editora de PlantaDoce (www.plantadoce.com), que se acoge, para todos sus contenidos, y siempre que no exista indicación expresa de lo contrario, a la licencia Creative Commons Reconocimiento. La información copiada o distribuida deberá indicar, mediante cita explícita y enlace a la URL original, que procede de este sitio.