



## UN MINUTO PARA LA IGUALDAD

### RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS ESTRUCTURALES Y EL FONDO DE COHESIÓN 2007-2013

Jueves, 15 de mayo de 2014

## El Informe "Women in business" evidencia el estancamiento de los progresos de las mujeres en puestos de decisión

El porcentaje de mujeres en puestos de decisión no ha mejorado desde 2007, permaneciendo estática en el 24%.

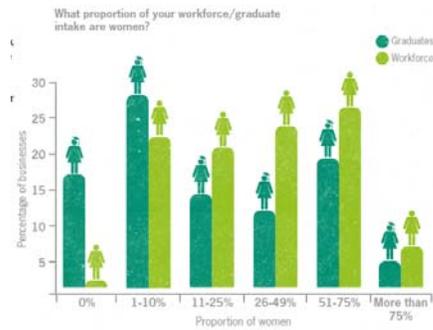


El Informe *Women in business: from classroom to boardroom*, elaborado por la consultora internacional Grant Thornton, realiza un seguimiento anual, de alcance internacional, de la situación de las mujeres en su acceso y permanencia en puestos directivos y de decisión en las empresas.

Así, este análisis muestra cómo con carácter general, la proporción de mujeres en puestos de decisión se ha estancado en el 24%, lo cual no está en sintonía con los progresos que las mujeres están realizando en otros ámbitos de la vida, en los cinco continentes.

En este sentido, en términos de niveles formativos alcanzados, la situación de las mujeres no ha hecho sino progresar: aunque los porcentajes son muy diferentes entre unas áreas geográficas y otras, en conjunto su participación en la educación primaria está cerca del 90%, en la educación secundaria este porcentaje alcanza el 60% y supera con creces la proporción masculina en la educación superior, alcanzando un 108% (126% en Europa). Sin embargo, las estadísticas demuestran que incluso en aquellas regiones donde la incorporación femenina a los estudios superiores es más elevada, no se traduce en mayores niveles de participación en posiciones de decisión o mejores condiciones salariales.

Así, la entrada en el mercado de trabajo de mujeres con estudios superiores no se relaciona proporcionalmente con el número de mujeres graduadas en las universidades. Las mujeres constituyen a nivel global, el 32% de la fuerza laboral, pero sólo el 24% de los puestos directivos. Detrás de estos datos están la sobrerrepresentación de las mujeres en el sector público así como su menor presencia en los sectores punteros de actividad (científico-tecnológicos).



Una de las consecuencias directas de esta situación es la brecha salarial: si para el conjunto de países de la OCDE la brecha salarial llega al 17,3% (para un empleo a tiempo completo), las mujeres con estudios superiores entre 35 y 44 años, perciben el 73% del salario de sus compañeros hombres (brecha del 27%).

El tipo de ocupación, las habilidades y la experiencia juegan un papel en las retribuciones salariales de cada persona, pero los estudios al respecto ponen de relieve la existencia de un sesgo de género a la hora de considerar la presencia de las mujeres en puestos directivos: las mujeres son percibidas como menos disponibles y menos dedicadas a la empresa que los hombres, lo cual pesa negativamente en sus posibilidades de promoción, en sus condiciones de trabajo y en sus salarios.

Una de las claves para atraer y retener el talento femenino en las empresas, sería, según el Informe, apoyar a las mujeres durante la maternidad con medidas tales como flexibilidad en el trabajo, servicios de mentoring o coaching durante la baja maternal o reserva del puesto de trabajo, entre otras.

# Acceda al informe completo a través del siguiente vínculo:  
[http://www.internationalbusinessreport.com/files/IBR2014\\_WIB\\_report\\_FINAL.pdf](http://www.internationalbusinessreport.com/files/IBR2014_WIB_report_FINAL.pdf)