



► 6 March, 2016

AHORA UNA HIPÓTECA FIJA
¡10!



EN VIVO AL PRESENTADOR



EFÍMERA VIDA DE LA FRESA



POSGRADO EN LAS ESCUELAS

ANTE EL DÍA DE LA MUJER TRABAJADORA



MÁS DIGITAL, MENOS DESIGUAL



LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS REDUCEN LA BRECHA DE GÉNERO EN EL MUNDO LABORAL

P. 2 Y 3



ULISES



6 March, 2016

EL LARGO CAMINO HACIA LA IGUALDAD LABORAL

● NUEVAS TECNOLOGÍAS



6º puesto ocupa España en el ranking global en progreso y educación de las mujeres respecto a su competencia digital.



Para formarse y encontrar trabajo usan nuevas tecnologías.

90% mujeres
89% hombres

● BRECHA SALARIAL

España se sitúa en un 24% de brecha salarial, la más alta de los últimos seis años.



El salario medio femenino es el 76% del masculino.

Posee una diferencia de 6.160 euros.

La brecha más elevada (30%) se encuentra entre las trabajadoras no cualificadas.

Las mujeres para ganar lo mismo tienen que trabajar...

Las mujeres efectúan trabajo no remunerado...



88 días



91 días

Trabajan casi la mitad del año (179 días) gratis.

FUENTE: Accenture Global, EY y UGT

● EMPLEO



Contratos temporales 91,20%
Contratos indefinidos 4,66%

De las 21.980 empresas analizadas de entre 91 países:



No hay mujeres en la Junta Directiva en el 60%

No tiene altas ejecutivas el 50%



58% de todos los graduados en ciencias sociales, derecho y empresa son mujeres.

● DIVERSIDAD DE LIDERAZGO EMPRESARIAL EN EL MUNDO

Noruega tiene las más diversas en género: 40% del total los puestos son mujeres.



En Japón al contrario: 2% del total de los puestos.

Al ritmo actual, se estima que en 2065 se alcanzaría la igualdad de género. Si se potencian las competencias digitales de las mujeres, se podría lograr en la mitad de tiempo: en 2040.

Enrique Sánchez / EL MUNDO

UNA MUJER COBRA EL 76% DEL SUELDO DE UN HOMBRE

Según datos del sindicato UGT, la brecha salarial en España es del 24%, la más alta de los últimos seis años. Es decir, el salario medio femenino es un 76% del masculino: 6.160 euros anuales menos. Por otra parte, un estudio de Fundación Adecco sitúa la tasa de desempleo entre mujeres en un 23,5%. Seis de cada 10 busca trabajo desde hace al menos un año. La cifra de paro asciende al 70,7% entre las trabajadoras de 16 a 19 años. También salen mal paradas las menos cualificadas, con un 15% más de desempleo que la media nacional. Entre las mayores de 45 años, 27.400 buscan su primera oportunidad laboral. La cifra de hombres en esta situación es de 2.700.

Son las mayores de 45 que buscan su primer empleo.
27.400

mientas tecnológicas para a estar más informadas, conectadas y ser más efectivas. Accenture muestra en su estudio sobre mujer y entorno digital de 2016 que, cuando hombres y mujeres tienen el mismo nivel de fluidez digital, estas le sacan un mayor provecho para ser más productivas, potenciar su carrera o lograr un mayor equilibrio entre su vida personal y profesional. «La mujer ha sabido obtener de la tecnología una mayor flexibilidad y capacidad de gestionar mejor su tiempo, por ejemplo mediante el teletrabajo o la formación online, o evitando viajes para reuniones que se pueden hacer mediante videoconferencia», explica María José Sobrinos, directora de Recursos Humanos y Diversidad de Accenture.

La empresa estima que, si gobiernos y empresas duplican el ritmo al que las mujeres potencian sus competencias digitales, la igualdad de género podría tardar la mitad de lo previsto al ritmo actual. Es decir, 25 años, en lugar de 50. «La digitalización es un catalizador para la igualdad», afirma Sobrinos. «Administraciones, instituciones y empresas debemos impulsar medidas que la multipliquen, con entornos de trabajo mucho más flexibles», señala. «Las mujeres debemos tomar la iniciativa», añade.

El estudio de Accenture revela otros datos. Por ejemplo: de los 31 países analizados, España ocupa el segundo puesto entre los únicos tres países donde las mujeres superan a los hombres en cuanto a competencias digitales. Sin embargo, esta posición de fuerza femenina decrece en los parámetros de empleo y liderazgo. «En España, las mujeres tienen una tasa de desempleo más de tres puntos superior a la de los hombres, por lo que todavía nos falta tiempo para ver los frutos de la inmersión de las mujeres en el mundo digital», comenta Sobrinos.

De momento, hay buenos ejemplos. Las siguientes seis mujeres a las que EL MUNDO ha entrevistado son emprendedoras, directivas, científicas y profesoras que se han hecho un hueco en entornos especialmente complicados. Todas reconocen haber vivido situaciones discriminatorias, ya sea en primera o en segunda persona. También creen que, si bien se ha avanzado mucho en los últimos años, falta un largo recorrido para cerrar la brecha de género. Las medidas a tomar no están tan claras. Algunas defienden la discriminación positiva y otras no, pero todas coinciden en la necesidad de que empresas y gobiernos se impliquen y en la importancia de visibilizar referentes femeninos que sirvan de modelo.

ANTE EL DÍA DE LA MUJER TRABAJADORA

LA ECONOMÍA DIGITAL IGUALA

Los empleos que generan las nuevas tecnologías propician una mayor equiparación entre hombres y mujeres que en la economía tradicional.

ESTHER PANIAGUA MADRID
¿Qué empresa renunciaría a aumentar su rentabilidad en un 15%? La pregunta parece retórica, pero muchas lo están haciendo. En concreto, aquellas con una escasa representación femenina. El Instituto Peterson (PIIE) concluye en un estudio financiado por Ernst & Young que «la presencia de mujeres en po-

siciones de liderazgo puede mejorar el rendimiento corporativo». Y aporta una estimación: un 15% más de ingresos netos para empresas que pasen de cero mujeres en puestos directivos a un 30% o más de representación femenina.

¿Cómo hacerlo? El 60% de las casi 22.000 empresas encuestadas por PIIE no cuenta con ninguna femina

en su Junta Directiva. El estudio sugiere aplicar «políticas que faciliten el ascenso de la mujer». Algunas ya conocidas son las cuotas obligatorias de mujeres en comités de dirección, facilidades de conciliación o programas de diversidad y apoyo al liderazgo femenino.

A ello se añaden las competencias digitales. Es decir, el uso de herra-



▶ 6 March, 2016

BEATRIZ LARA INVERSORA

«LOS HOMBRES SE ELIGEN ENTRE ELLOS. FORCEMOS CUOTAS»

E. PANIAGUA MADRID

Licenciada en Ciencias Físicas, ha sido investigadora y directiva en multinacionales como Nokia, AT&T, Ericsson y Alcatel o BBVA. Ahora es inversora y tiene su propia compañía: Imersivo. Tiene 53 años.

CONTEXTO. «El mundo de la inversión es muy agresivo y a las mujeres nos aforran los miedos. Hay mucho estilo buitre, y eso tiene que desaparecer. Sólo colaborando vamos a re-

solver los grandes retos globales. Se necesita liderazgo femenino».

VISIÓN. «No hay un complot contra las mujeres, es simplemente un *statu quo*. La discriminación no es intencional pero sí implícita. Se les paga menos, no se les promociona, no se les considera para viajar porque tienen hijos».

EXPERIENCIA. «En todas las compañías en las que he trabajado, sin excepción, las mujeres ganaban menos que sus homólogos hombres, que son quienes ascendían a puestos directivos. Se eligen entre ellos porque son colegas, juegan juntos al fútbol o se van de cañas».

MEDIDAS. «Forzar las cuotas. Hacer algo nuevo exige esfuerzo. O se impone que haya mujeres, o no cambiará la tendencia. Además, los programas de diversidad deben liderarlos hombres y tener al menos un 25% de presencia masculina. Si no, es predicar en el desierto».



SARA LUMBRERAS INGENIERA

«ES NECESARIO UN CAMBIO PROFUNDO EN LA ESTRUCTURA»

E. PANIAGUA MADRID

Doctora en ingeniería industrial. Profesora e investigadora en el Instituto de Investigación Tecnológica de la Universidad Pontificia Comillas. Trabajó durante cinco años en banca de inversión. Es Global Shaper del Foro Económico Mundial. Tiene 32 años.

CONTEXTO. «En mi entorno los hombres son mayoría. Esto tiene que ver con el hecho de que bastantes menos mujeres escojan carreras STEM

(en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Ese es un punto en el que necesitamos trabajar como sociedad».

VISIÓN. «Creo que avanzamos positivamente, aunque aún hay mucho por hacer. Necesitamos un cambio profundo en la estructura del trabajo que no sólo haga mejores trabajadoras y mejores madres, sino mejores trabajadores y mejores padres».

EXPERIENCIA. «Se duda más de nuestra competencia y se nos cuestiona más, tanto hombres como mujeres. Y se juzga de manera negativa a quien llame la atención sobre estos problemas».

MEDIDAS. «El primer frente es la educación: hacer ver a las niñas que pueden estudiar lo que quieran y que tienen derecho a una vida profesional plena. También es clave que la administración facilite la conciliación y asuma sus costes, porque las empresas no van a hacerlo».

AURÉLIE SALVAIRE ACTIVISTA

«HACE FALTA UNA CLASE POLÍTICA PARITARIA»

E. PANIAGUA MADRID

Activista social francesa afincada en España, donde ha creado su propia organización: Shiftbalance. Imparte formaciones a jóvenes emprendedoras y a mujeres líderes en el mundo árabe-musulmán. Tiene 37 años.

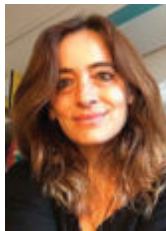
CONTEXTO. «Hay menos mujeres emprendedoras por falta de confianza y de modelos inspiradores femeninos. También por las obligaciones domés-

ticas. Una de las mayores barreras es la financiación. Los inversores suelen elegir a personas como ellos».

VISIÓN. «Vivimos en un mundo de hombres pero estamos en un momento de cambio hacia un mayor equilibrio. Los estudios demuestran que una empresa más diversa es más rentable, y me gustaría ver este discurso reflejado en la política y la economía».

EXPERIENCIA. «He trabajado con personas a quienes no les gusta que lidere una mujer, he sufrido bromas sexistas y sigo siendo calificada de *mandona*. Te cuestionan muchas cosas, pero ayuda encontrar a gente como tú, con ganas de crear un camino distinto».

MEDIDAS. «Necesitamos una clase política representativa de la población -con paridad vertical y horizontal en los partidos-, aumentar el porcentaje de mujeres en roles de poder para acelerar el cambio, y equilibrar las bajas de paternidad y de maternidad».



SONIA TRIGUEROS CIENTÍFICA

«SEGÚN AVANZA TU CARRERA, HAY MÁS DIFICULTADES»

E. PANIAGUA MADRID

Bióloga, profesora e investigadora. Trabaja en la aplicación de nanotecnología a la salud como codirectora del Instituto de Nanomedicina de Oxford Martin School, donde también imparte clases. Tiene 43 años.

CONTEXTO. «En los departamentos de ingeniería de física y química de todas las universidades en las que he estado hay pocas mujeres en cargos impor-

tales. No creo que sea un caso aislado de la ciencia, sino un problema de la sociedad».

VISIÓN. «La discriminación parece más un tema generacional, al menos en mi entorno. En mi trabajo, las cualidades más importantes son la pasión, la paciencia, la curiosidad y una mente abierta. Ninguna de ellas está sólo en los cromosomas X o Y».

EXPERIENCIA. «Según avanzas en la carrera académica sientes más dificultades. Para un hombre, desarrollar una carrera científica en el extranjero es valiente. A las mujeres nos preguntan si hemos tenido que renunciar a algo por una vida más convencional».

MEDIDAS. «Que a nivel administrativo se facilite y se remuneren las actividades dirigidas a aumentar la presencia de mujeres, y no centrarse sólo en maternidad. Hay muchas mujeres con talento para ocupar altos cargos y que no quieren ser madres».

ÁUREA RIVELA DIRECTIVA

«LOS REFERENTES FEMENINOS DEBEN TENER VISIBILIDAD»

E. PANIAGUA MADRID

Economista y técnico en comercio exterior, consultora de tecnologías de la información y negocios *online*, profesora, diseñadora, emprendedora y, ahora, directora general del espacio de coworking Utopicus. Tiene 41 años.

CONTEXTO. «Mi camino es más fácil por ser mujer. No tengo presión por ser *el mejor*, ni el espíritu de competitividad que tienen los hombres. Vi-

ven en la trampa de lo que se espera de ellos a nivel profesional. Tengo más libertad para reinventarme aunque fracase».

VISIÓN. «Es importante que haya más mujeres en puestos directivos y darles visibilidad en los medios. Que sean referentes de las nuevas generaciones».

EXPERIENCIA. «Los llamados *micro-machismos* están presentes de forma permanente. Si lo comentas en voz alta te tildan de feminista pero es nuestro deber señalarlo para cambiarlo. En reuniones externas con hombres de mi equipo, los clientes me han confundido con la ayudante o con la mujer del fundador de la empresa».

MEDIDAS. «Creo en la discriminación positiva. Existe un claro techo de cristal. Los puestos directivos de grandes empresas están en manos de hombres, que promocionan a sus iguales. También necesitamos nuevas fórmulas para ayudar a las emprendedoras».



MARÍA ROMERO EMPREDEDORA

«OFRECER A BUEN PRECIO GUARDERÍAS NO ES CONCILIAR»

E. PANIAGUA MADRID

Abogada y consultora en medio ambiente, energía y financiación. Tras trabajar para el sector público y privado, montó su empresa -Cubo Verde- para impulsar proyectos innovadores en estas áreas. Tiene 43 años.

CONTEXTO. «Siempre me he movido en un entorno muy masculino (ingenierías, mantenimiento, industria pesada...), donde he sufrido condescen-

dencia y algún comentario de tipo «¿no esperarás subir en esta empresa con dos hijos, verdad?».

VISIÓN. «No creo en la discriminación positiva. Hay que creérselo y apostar por una misma y por tu proyecto. En procesos de negociación, las mujeres hemos ido algo a la zaga, pero cada vez menos».

EXPERIENCIA. «Sufrí la crisis y tuve que reinventarme. Las emprendedoras tenemos varios factores en contra. Uno es la familia. He tenido que atender a clientes en la misma sala donde mis hijos hacían los deberes. Otro es la inseguridad frente a los hombres».

MEDIDAS. «Hay que tomarse más en serio la conciliación laboral. No hablo de guarderías a precios asequibles sino de iniciativas de mayor calado en la educación en clases desfavorecidas -facilitando el empleo cualificado- o en la reinserción al mercado tras un abandono forzado».