

LA PANDEMIA AHONDA LA BRECHA DE GÉNERO

La pandemia de la Covid-19 ha azotado con fuerza a la sociedad. No solo ha tenido consecuencias, y en muchos casos muy graves, en el ámbito de la salud. Sus efectos se han notado en múltiples aspectos. Y la economía, que ahora está iniciando la senda de la recuperación, ha sufrido durante el pico de la enfermedad un fuerte varapalo traducido en recortes y pérdidas de empleo.

Pero el impacto negativo no ha sido el mismo en todos los sectores. Algunos como el comercio, la hostelería, la educación y la sanidad, han sido los que más se han resentido. Y son precisamente los que, en proporción, dan trabajo a más mujeres.

Así, el número de profesionales ocupadas ha retrocedido frente al de los hombres, ahondando aún más en la tradicional brecha de género y poniendo nuevas trabas a la construcción de una sociedad más inclusiva, justa y próspera.

Quisiera hacer hincapié en la idea de prosperidad. Porque es difícil entender la razón por la que todavía hoy se produce una situación completamente antieconómica al no aprovechar todo el talento de hombres y mujeres existente en la sociedad y no solo el del 50%.

Por tanto, junto con la búsqueda de la equidad o la justicia, objetivos por los que la sociedad en general debería velar en todo momento, surge el razonamiento economicista más práctico que debería llevarnos a todos a trabajar codo con codo para reducir la brecha de género.

Está demostrado que la suma de inteligencias en todos los ámbitos; también en el empresarial, tiene claros beneficios, a pesar de que todavía cueste entenderlo así. Comienzan a ser numerosos los llamamientos desde diferentes estamentos para introducir diversidad en el seno de las organizaciones. Lo hacen en el convencimiento de que es un valor que contribuye a la eficacia al aportar nuevos enfoques y al aportar un estilo de liderazgo más empático y más integrador hacia todos los stakeholders.

Los principales códigos de buen gobierno del mundo, y también del nuestro, han introducido recomendaciones y hasta



objetivos porcentuales que han ido aumentando con el paso de los años. Lo cierto es que, poco a poco, las empresas han avanzado en igualdad de género. Pero queda mucho camino para llegar a la meta de la equidad.

Esa es la razón que llevó este pasado mes de enero a la presidenta de la Comisión Europea, Úrsula Von der Leyen, a lamentarse públicamente de que los avances en términos de igualdad de género en la cúpula de las grandes empresas europeas no son suficientemente rápidos ni presentan la misma velocidad en todos los Estados miembros.

Por eso, Bruselas ha decidido recuperar una antigua propuesta de directiva que introduce cuotas que buscan que el 40% de los puestos directivos de las cúpulas empresariales esté ocupado por mujeres. En palabras de Von der Leyen: "necesitamos todo el talento que tenemos y para ello, por supuesto, tenemos que abrirnos a que las mujeres ocupen puestos de liderazgo".

También los fondos activistas establecen recomendaciones para la diversidad de género. Solo que aquí, las empresas que no las sigan pueden verse abocadas a perder su apoyo financiero. Es el caso del Fondo Noruego de Pensiones. Con un valor superior a 1,3 billones y considerado como el mayor fondo soberano del mundo, ha pedido a las empresas en las que invierte que aumenten el número de mujeres en sus consejos. De nuevo les mueve una razón práctica: creen que la diversidad es buena para el consejo ya que brinda una mejor perspectiva, es mejor para la toma de decisiones y cada vez más importante para la legitimidad de las empresas.

A mediados del mes de enero una gran multinacional española de las telecomunicaciones anunció la refinanciación de su deuda. Una refinanciación ligada a dos objetivos: la reducción de CO2 y el incremento de mujeres en los puestos ejecutivos de la compañía, de nuevo para mejorar



DIRECTORA GENERAL DEUSTO BUSINESS
SCHOOL EXECUTIVE EDUCATION

la toma de resoluciones en los órganos de decisión de la empresa. El compromiso es concreto: un 37% de mujeres en puestos ejecutivos de la compañía para 2027 y un 40% para 2030.

En España en 2020, el 17% de los directivos eran mujeres, tan solo un punto porcentual más que el año anterior. El avance es a todas luces insuficiente y en la universidad y en las escuelas de negocios como Deusto Business School, en la que soy directora general, somos conscientes de que la formación es uno de los factores determinantes para lograr la igualdad de género. Y, sin embargo, año tras año vemos que mientras que en las aulas de los grados hay un equilibrio entre el número de chicas y de chicos, incluso hay cursos con más mujeres, a partir de ese momento son los hombres los que, en mayor medida, siguen formándose y adaptando sus conocimientos, lo que finalmente redundará en que las mujeres tienen más difícil avanzar en su carrera profesional.

Es una realidad que al mismo tiempo está avalada por estudios y análisis, como el publicado en diciembre de 2021 por BBVA Research. Con el nombre de 'Diversidad de género y Formación', concluye que la educación juega un gran papel sobre las oportunidades de encontrar empleo, tanto antes como durante la Covid-19. Este hallazgo matiza que la formación tiene mayor importancia en las mujeres, ya que las diferencias de género en la tasa de paro se reducen con el nivel de educación.

Dado, por tanto, que la educación tiene un gran impacto sobre la representatividad de la mujer en el mercado laboral, desde las escuelas de negocios tenemos una responsabilidad muy concreta y es la de ayudar a que las mujeres sean conscientes de la importancia de la formación a lo largo de la vida profesional. Debemos trabajar para romper con la tradición que lleva a que haya muchos más hombres que mujeres que tengan la intención de seguir formándose a lo largo de su vida profesional, más allá de la finalización de sus estudios de grado.

En este sentido, este mismo año hemos puesto en marcha una iniciativa que busca facilitar la llegada de más mujeres a los puestos directivos de las empresas a través de la formación. Se trata de un premio consistente en una matrícula gratuita para que una mujer curse nuestro Executive MBA. Queremos facilitar lo máximo posible el que las mujeres accedan a estos programas de formación ejecutiva.

Y es que, algunas situaciones se repiten, tanto en la sociedad como en las propias escuelas de negocios, y es el de la necesidad de impulsar y visibilizar el talento que ejercen las mujeres para lograr una sociedad paritaria. Tenemos el convencimiento de que podemos contribuir a la creación de un mundo más próspero, justo e incluso a través de la formación y nos hemos propuesto el reto de contribuir a la excelencia en el aprendizaje a lo largo de toda la vida

de las personas mediante el reskilling y upskilling porque a nadie se le oculta que, en la actualidad, la necesidad de mantener una formación continuada a lo largo de toda una vida profesional es irrenunciable.

El impulso a la igualdad debe llegar desde todos los ámbitos y todas las organizaciones, administraciones y organismos públicos y privados. Muchas veces será un juego de prueba y error. Y hasta habrá algunas medidas que, vistas de forma aislada, puedan considerarse contraproducentes. Pero en una mirada de conjunto resulta evidente que el compromiso de apoyar el movimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la llegada de más profesionales femeninas a los puestos de gestión y dirección de las empresas debe ser compartido. Es importante poner todos los mimbres necesarios para que las mujeres nos liberemos de muchos de los estereotipos de género todavía vigentes y que frenan el acceso a los puestos de dirección de las empresas.

A veces podrá hacerse mediante recomendaciones; otras aplicando el palo y la zanahoria de la inversión económica y, en ocasiones, será necesaria la legislación, como la del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que exigirá que a partir de este mes de marzo las empresas con más de 50 trabajadores dispongan de planes concretos para conseguir la equidad laboral. Son medidas, todas ellas, de las que ojalá podamos prescindir en un futuro lo más cercano posible. Nada será más gratificante que saber que dentro de pocos años serán ya innecesarias.