

MANIFIESTO 8 DE MARZO 2017

ÁNGELA DE MIGUEL

En primer lugar quiero dar las gracias al Ayuntamiento de Valladolid por organizar este acto, por trabajar activamente en favor de la igualdad entre hombres y mujeres, y por darme la oportunidad de redactar este Manifiesto.

Aunque sobre el origen del 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer, existen diferentes versiones, lo cierto es que en marzo de 1857, en el marco de la revolución industrial, las mujeres protestaron en las calles de Nueva York por las malas condiciones en que trabajaban en el sector textil, diez años después, también en Nueva York se produce una huelga de planchadoras que reclamaban una jornada laboral de 10 horas. En 1911 se produce la primera celebración en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, que se va extendiendo y en 1975 la ONU instaura el día 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer.

La lucha de las mujeres por la igualdad de oportunidades data de hace muchos años, y vemos como entrado el siglo XXI seguimos necesitando celebrar este día, y reivindicar esa igualdad tan necesaria que a día de hoy no ha llegado.

Día Internacional de la Mujer, que también se denomina Día Internacional de la Mujer Trabajadora, por cuanto que un elemento fundamental en la igualdad entre mujeres y hombres es la igualdad en el ámbito laboral.

Las cifras nos indican que esa igualdad en el mundo del trabajo no ha llegado. A modo de ejemplo podemos destacar que en 2015 en los Consejos de Administración tan solo formaban parte de los mismos un 21,2% de mujeres, según datos de la Comisión Europea, y la brecha salarial era del 19,3%, conforme a datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del mismo año. El Global Gender Gap Report (2015) indica que España ocupa el lugar 25 sobre 145 países en lo que a brecha global de género se refiere, el 67 en cuando a participación económica y oportunidades y el 106 en igualdad salarial por trabajo similar.

¿Cuáles son las causas que llevan a esta situación de desigualdad? Una explicación muy extendida durante años ha sido que las mujeres tenían un nivel de educación inferior a los hombres, y que las diferencias en el mundo laboral, provenían de esa diferente cualificación, sin embargo, hoy en día las cifras indican una mayor formación de las mujeres, que no se ha traducido directamente en el mundo del trabajo.

Según FEDEA, hoy las mujeres entre 20 y 50 años tienen un nivel educativo superior al de los hombres, han finalizado educación secundaria el 67% de las mujeres frente a un 58% de los hombres y el 43% de las mujeres tienen estudios terciarios frente al 36% de los hombres. Sin embargo, una mayor educación no ha llevado a una igualdad en el ámbito laboral.

Estas cifras han obligado a investigar que elementos son los que influyen en la existencia del llamado techo de cristal y la falta de igualdad de oportunidades, poniendo de relevancia la existencia de factores externos, como factores socioculturales, el reparto de roles familiares,

regulación de la conciliación familiar, sistemas de reclutamiento, falta de mujeres que puedan servir de modelo,...

Desde el mundo de la empresa podemos y debemos trabajar por incorporar el talento femenino a nuestras organizaciones. Las empresas han incorporado a las mujeres al mundo laboral, y se debe seguir trabajando para que cada vez se incorporen más mujeres en condiciones de igualdad y en puestos de responsabilidad.

Hay muchas razones, entre ellas de justicia y equidad, para incorporar en igualdad de condiciones a las mujeres, pero existe una razón adicional: la igualdad de oportunidades es un factor de incremento de la competitividad.

Durante los últimos 50 años se ha presentado la igualdad entre hombres y mujeres como una cuestión de legitimidad ética, moral y legal, sin embargo, la literatura económica reciente comienza a analizar la igualdad de oportunidades como una cuestión estratégica, relacionada con la creación de una ventaja competitiva en el acceso a recursos valiosos, que puede suponer una diferencia esencial en la productividad y competitividad empresarial. Este planteamiento ha recibido una atención creciente durante el comienzo de este siglo, tanto desde un punto de vista teórico como empírico.

Como se recoge en el estudio elaborado por CEOE en 2015, la competitividad de las empresas depende de muchos factores organizativos y estructurales, pero de todos ellos el elemento fundamental son las personas. Y la mitad de ese talento es femenino. Cualquier elemento ajeno al mérito y capacidad de la persona que impida el acceso de los más capaces al puesto de trabajo, impide el máximo desarrollo de la empresa.

Las medidas para impulsar y promover la igualdad son instrumentos de mejora del conocimiento, de sensibilización y deben servir de guía para la actuación política y empresarial.

Las políticas de igualdad en las empresas favorecen la introducción de nuevos modelos de gestión empresarial más transversales y representativos, abiertos a la diversidad y favorecedores de medidas que incrementan la satisfacción de toda la plantilla, la retención de talento y una serie de bienes intangibles que no sólo crean un clima laboral más igualitario sino más productivo y eficiente. Sin duda, medidas como la incorporación de más mujeres en los puestos directivos o el incremento de la tasa de ocupación de las mujeres son elementos que permiten aprovechar el talento de las mujeres que hoy representan un sector del mercado de empleo formado y altamente capacitado.

Las personas son el activo más importante de las empresas, el que se debe proteger y desarrollar, la gestión de la igualdad en la empresa es una cuestión estratégica y social, y ha de integrarse como un factor de competitividad empresarial, tal y como se recomienda desde CEOE.

La capacidad de transformación de la sociedad que tienen las empresas, requiere la participación activa de las mujeres para trabajar por un futuro más competitivo y mejor.

Para incentivar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es necesario tener en cuenta que todas las personas tienen un ámbito personal y familiar que deben conciliar. La

introducción de medidas de flexibilidad en la empresa es necesaria para lograr esa incorporación de las mujeres en igualdad de condiciones al mundo laboral y que ninguna mujer se vea jamás obligada a optar entre su carrera profesional y el desarrollo adecuado de su vida personal para ello es necesario el compromiso de instituciones y poderes públicos que lo hagan posible.

La conciliación tiene un enorme potencial en el entorno de la empresa y la negociación colectiva por lo que las políticas de conciliación deben conjugarse con elementos que favorezcan la corresponsabilidad de los hombres y mujeres en el ámbito doméstico, sólo de este modo se conseguirá un equilibrio. La conciliación es un asunto que atañe a la sociedad en su conjunto, no debe construirse a partir de determinados roles preestablecidos, pues se puede contribuir a perpetuar los mismos. Es fundamental tomar conciencia de que las medidas de conciliación en los convenios colectivos de las empresas, no son medidas dirigidas exclusivamente a las trabajadoras, sino a la totalidad de la plantilla.

Por otro lado hay que señalar que la incorporación de la mujer al mundo laboral en igualdad de condiciones pasa por la incorporación del hombre a lo doméstico y familiar, sin corresponsabilidad la igualdad resulta totalmente utópica.

Las medidas de flexibilidad introducidas en las empresas, sin duda pueden facilitar la incorporación en igualdad de condiciones de las mujeres, pero no hay que olvidar que además redundan en la creación de empresas más saludables y en una mejora de todos y cada uno de los indicadores de crecimiento empresarial y satisfacción laboral, como son: mayor productividad, menor absentismo laboral, mayor compromiso con la empresa,...

El pasado 2016 la Harvard Business Review publicó un estudio en el que se muestra que la satisfacción laboral y el compromiso están condicionados por la capacidad de cada persona a elegir su horario; la flexibilidad laboral contribuye a una mayor eficacia, un aumento de la productividad y la creatividad de la plantilla de la empresa.

En España es necesario racionalizar horarios, elemento que contribuye sin duda al logro de la igualdad, pudiendo las empresas adoptar medidas que reduzcan el “presentismo” y promuevan la productividad personal. Es necesario un consenso social en este sentido, ya que afecta a horarios escolares, hábitos de comidas, comercios, programación de televisiones, ocio,... y a nuestro propio uso horario, que no se corresponde con el que por situación geográfica deberíamos tener.

Es un hecho innegable que las mujeres han ocupado y ocupan un papel relevante en el mundo empresarial y por este motivo es fundamental apoyar y promover el pleno desarrollo de las mujeres empresarias, profesionales o directivas así como visibilizar su contribución al crecimiento y sostenimiento socioeconómico. Esto contribuirá a la incorporación de cada vez más mujeres al ámbito empresarial y con puesto de mayor relevancia.

La constitución de equipos profesionales basados en el mérito, talento y capacidad debe estimularse en el seno de cualquier empresa puesto que es siempre garantía de éxito . Esto debe hacerse potenciando el papel igualitario de las mujeres en el liderazgo y en la toma de

decisiones y fomentando su presencia en órganos de responsabilidad y representatividad en el seno de cualquier organización.

Citando al Prof. Franz Heukamp: “La igualdad es un tema de liderazgo, no sólo de la mujer”.

La educación es el instrumento de cambio por excelencia, por esta razón en el entorno educativo y desde edades tempranas debe estimularse la formación en el espíritu emprendedor incorporando la perspectiva de género para que el alumnado pueda desarrollar plenamente y sin ningún tipo de sesgo o traba su capacidad innovadora, autonomía y otras competencias emprendedoras esenciales, independientemente de su sexo.

Por desgracia, comprobamos hoy en día como cada vez menos mujeres se incorporan a estudios técnicos o científicos, El 59% de los títulos universitarios son de mujeres, sin embargo tan solo constituyen el 32% de los titulados en ingeniería y apenas el 21% de todos los titulados en informática.

Pero es que la brecha se acentúa a la hora de ejercer la profesión, mientras el 71% de los hombres con estudios de ciencias acaban teniendo profesiones en ingeniería, matemática o estadística, tan solo el 43% de las mujeres lo hacen.

La OCDE recomienda que implementen estrategias para acercar a los hombres a la lectura y a las mujeres a las matemáticas y la ciencia. Está demostrado que los estereotipos juegan un papel importante en la elección de estudios y profesión, de ahí la importancia de trabajar para eliminarlos y que las personas puedan elegir su futuro sin condicionamientos.

La brecha salarial en España también está condicionada por este factor, por cuanto que los puestos administrativos y de servicios, donde mayoritariamente se incorporan las mujeres, están menos remunerados.

El desarrollo económico y social va a venir en gran medida de la industria 4.0 y de los sectores tecnológicos, y no podemos permitirnos el lujo de perder el 50% del talento.

La incorporación de la mujer en igualdad de condiciones en el mundo laboral es imprescindible si queremos tener unas empresas competitivas que favorezcan el crecimiento económico y social, así como una sociedad más justa. Todos tenemos la obligación de trabajar en aras de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.