

Fortuna

MANUAL PARA QUE ESPAÑA CONTINÚE POR LA SENDA DE LA IGUALDAD

Es el octavo país de entre 149 con mayor paridad de oportunidades

El camino comienza en los procesos de selección, con especial atención al desarrollo profesional

PAZ ÁLVAREZ
MADRID

España hacemos deberes en materia de igualdad. Según los últimos datos del *Global Gender Gap Index*, publicado por el World Economic Forum, que analiza la situación de la igualdad de género en 149 países, y establece que serían necesarios casi 100 años para cerrar la actual brecha de género, España es el octavo país con mayor igualdad de oportunidades. Asimismo, identifica el empoderamiento político como el aspecto en el que España se encuentra más avanzada en materia de políticas de igualdad. También lo ubica en el puesto 43 del ranking en materia de educación, en el 72 en participación económica y en el 93 en relación con salud y supervivencia.

Se da la circunstancia de que España alcanza, en este indicador, el primer puesto mundial en presencia de mujeres en ámbitos ministeriales, así como en mujeres matriculadas en educación primaria, secundaria y educación superior o FP.

Sin embargo, aún quedan brechas en la sociedad en ámbitos como la salud y el bienestar o la educación en las que conviene actuar, según alerta CloisnGap, un clúster creado en 2018 del que forman parte empresas como Merck, Mapfre, Repsol, Vodafone, Meliá Hotels, Mahou San Miguel-Solán de Cabras, BMW, L'Oréal, PwC, Bankia, ONCE y Kreab. El objetivo de todos ellos es trabajar en el impulso del talento como estrategia para reducir, hasta su eliminación, las enormes brechas de género que todavía persisten en la sociedad.

Porque, de no haberse producido la entrada de mujeres en el mundo laboral como la efectuada en la década de los años noventa, el PIB español, tal y como señala el informe *Women Matter: A way forward for Spain 2017*, publicado por McKinsey,



La incorporación de la mujer al trabajo repercute en el PIB del país. GETTY

habría sido menor: un 18% menos. Otro informe de PwC asegura que las mujeres españolas presentan una menor tasa de ocupación –por cada 10 mujeres ocupadas hay 12 hombres– y una tasa de paro femenina mayor, más de tres puntos por encima que los varones, según la Encuesta de Población Activa (EPA), así como una mayor tasa de empleo a tiempo parcial –tres veces más alta– y una brecha salarial ajustada por horas del 13,5%.

Según este análisis, si se cerrasen tanto la brecha de empleo como la de parcialidad, el PIB español podría incrementarse en 201.913 millones de euros, lo que se traduciría en un incremento del 16,8% con respecto a 2018.

Entre las medidas que recomienda CloisnGap, a través del informe *Toolkit de Buenas Prácticas*, para impulsar el empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, destacan aquellas que comienzan en los procesos de selección y abarcan toda la trayectoria profesional, con especial atención al retorno al mundo laboral, tras un periodo largo de excedencia en caso de que esta se haya producido.

En relación con el liderazgo femenino, las compañías han de desarrollar diferentes

proyectos dirigidos a aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos o consejos de administración, así como proyectos de *mentoring* o intercambio de experiencias en este ámbito.

En cuanto a la brecha salarial, las organizaciones deben realizar análisis internos en esta materia para identificar las variables que explican el salario. Otra cuestión rele-

vante es evitar que la maternidad sea causa de desigualdad, y para ello hay empresas que desarrollan medidas de apoyo durante el embarazo, como bajas retribuidas en las últimas semanas de gestación o servicios de *coaching* parental, así como otras dirigidas a facilitar la incorporación tras el parto, como salas de lactancia y relax.

Además, para impulsar medidas de conciliación que hagan más compatible la vida personal y laboral, las empresas pueden poner en marcha iniciativas dirigidas a compaginar los horarios laborales con los de los colegios, así como la flexibilidad horaria, el teletrabajo, o el compromiso de mantener reuniones eficaces que no sobrepasen las 17,00 horas y que no comiencen antes de las 9,30 horas.

En lo que compete al ocio, las empresas deben seguir impulsando iniciativas que ayuden a conseguir equiparar el tiempo libre de hombres y mujeres, con zonas de recreo, descuentos en clubs deportivos o sociales; y en el ámbito digital han de reforzar el interés de las más jóvenes por las carreras tecnológicas y fomentar el interés de las vocaciones STEM en niñas y adolescentes.

Las empresas deben mantener reuniones eficaces sin sobrepasar las 17.00 horas

Se ha de reforzar el interés de las más jóvenes por las carreras tecnológicas