Sobradamente preparadas... pero con menos sueldo

Cinco Días. - Hace tiempo que son mayoría en las universidades: suponen un 59,1% del alumnado español matriculado en estudios de segundo ciclo. Pero es que además las mujeres tienen mejores calificaciones que los hombres: la nota media de sus expedientes universitarios fue de un 7,04 en 2013, mientras que ellos promediaron un 6,94, según datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Incluso hay investigaciones en el campo de la neurociencia que sugieren que la estructura del cerebro femenino es más eficiente que el del masculino, lo que les ayuda a tener más facilidad para desarrollar algunos procesos.

Y, con todo, siguen cobrando menos. Por ejemplo, las diferencias retributivas entre dos personas que hayan estudiado un MBA, cinco años después de salir de la escuela de negocios pueden superar los 36.000 euros anuales dependiendo del sexo, según un reciente estudio de la consultora estadounidense Catalyst. ¿Por qué?

Estos desequilibrios no se explican por diferencias en ambición o aspiraciones en el terreno laboral. Los datos del informe de Catalyst, una organización estadounidense sin ánimo de lucro centrada en combatir las diferencias de género, revelan variaciones mínimas en este sentido entre los 650 profesionales encuestados.

La muestra, de una edad media de 36 años y formada por personas que trabajan en Europa y que cursaron un MBA en una escuela de negocios al menos dos años antes de la encuesta, concluye que las mujeres se toman más en serio sus carreras en algunos aspectos. Por ejemplo: son más voluntariosas que sus contrapartes a la hora de asumir distintos tipos de tareas para mejorar sus habilidades. Y planifican de forma más meticulosa su proyección laboral. Pero ninguna llegó a lo más alto (director general para arriba) como primer empleo tras acabar el MBA, mientras que el 7% de sus compañeros sí lo consiguen. Al cabo de cinco años, el 22% de ellas ocupaba una plaza directiva, frente al 33% de hombres que alcanzaron la cima.

Estas diferencias también se dejan notar en el salario. Así, las ejecutivas que respondieron al cuestionario de Catalyst cobraban una media de 4.255 euros menos anualmente que sus colegas masculinos en su primer trabajo tras sacarse el MBA, diferencia que asciende a 36.304 euros al cabo de cinco años.

Este dato no significa que existan distintas políticas retributivas en función del género. Ana Herranz, directora de carreras para antiguos alumnos de IE Business School, asegura que en los dos últimos años no han percibido diferencias sustanciales de sueldo entre sus exestudiantes. ?Sí sabemos que las mujeres y los hombres tienden a colocarse en sectores distintos. Ellos apuestan más por la consultoría o la banca de inversión, donde la retribución suele ser mayor, mientras que entre ellas predominan el márketing o el desarrollo de negocio, áreas que están peor pagadas?, explica.

?La brecha salarial media en Europa es del 17%. Según nuestros datos, las mujeres que obtienen su primer trabajo tras salir de la escuela de negocios no preguntan sobre el salario durante el proceso de selección, mientras que los hombres negocian sus emolumentos desde un primer momento?, apuntó a principios de año Allyson Zimmermann, directora general de Catalyst Europe, en una entrevista a CincoDías. Aspecto este fundamental en los puestos más altos, cuyos sueldos suelen estar fuera de convenio. ?De acuerdo con nuestra muestra, en cada promoción laboral posterior un hombre gana un 21% más, contra un 2% en el caso de ellas. Eso nos puede llevar, en una carrera laboral de 40 años, a una diferencia de unos 431.000 dólares?, aseguró.

En el caso de Maite Basurto, el EMBA que estudió en Deusto Business School hasta 2010 le valió un ascenso, pasando de una jefatura a un puesto de directiva. Ahora lleva un departamento de negocio de Gamesa. ?Yo nunca he percibido ningún tipo de discriminación por género a lo largo de mi carrera?, asegura. Con todo, reconoce que las mujeres deben lidiar con una carga que no notan los hombres: la conciliación familiar. Ella es madre de dos hijas y nunca ha pedido una jornada reducida. ?Facilitar la conciliación del trabajo con la vida familiar es un problema que se suele cargar a la

empresa, pero en realidad es de la sociedad?, señala.

Amparo Mas, de 39 años, no ha tenido la misma experiencia. En 2010 estudió el master de dirección de Recursos Humanos de IE Business School, lo cual también le valió una promoción. ?Pasé de responsable de formación y selección a directora de recursos humanos, pero las diferencias entre mi salario y el de otros directivos es altísima. Y sé de lo que hablo, porque las nóminas pasan por mi departamento?, cuenta. Ella es la única mujer del comité de dirección de su empresa, encuadrada en el sector industrial. Quienes se sientan en esa mesa pueden cobrar entre un 50% y un 20% más que ella. Prefiere achacarlo a que su posición no forma parte del núcleo duro de la actividad de la empresa: ?no me dedico a desarrollos técnicos ni control de calidad, áreas más estratégicas para una firma industrial, pero manejo uno de los mayores presupuestos de la compañía?, subraya. Asegura que tiene conocidos cuyas carreras, tras salir de la escuela de negocios, han dado un salto cualitativo, tanto en posición como en emolumentos.

Desigualdades de la base a la cúspide

La igualdad salarial entre géneros sigue siendo una quimera en pleno siglo XXI. Según un estudio de UGT publicado este año (pero basado en datos de 2011), la brecha salarial entre hombres y mujeres alcanza casi el 23%. O lo que es lo mismo: ellas tienen que trabajar 84 días más al año para ganar lo mismo que ellos. En cifras absolutas, los hombres ganaron 25.667 euros de media en 2011, contra los 19.767 que cobraron ellas.

La disparidad está muy presente en los empleos peor cualificados: el 51,4% de las mujeres ganaba 1,5 veces el salario mínimo interprofesional (641 euros) en 2012, según datos del citado sindicato.

Pero las diferencias también se dejan notar en las posiciones más altas. La presencia de mujeres en los consejos de administración sigue siendo baja, aunque por fin se acerca a la media europea. Según un estudio de IESE, solo el 16,6% de los asientos de los consejos de administración tiene dueña. En 2006 eran solo el 5%.

Se trata de un gran avance, pero que sabe a poco si se compara con los registros de otros países. En Noruega, una sociedad modélica en materia de igualdad, se introdujo un sistema de cuotas en 2003, y desde entonces las mujeres han pasado de ocupar un 9% de los puestos de los consejos de administración a casi un 40%.

Según la Ley de Igualdad que impulsó Zapatero, es ?recomendable? que en el año 2015 todas las empresas tengan entre un 40% y un 60% de mujeres en sus máximos órganos de decisión.

A pesar de que varios estudios de consultoras como McKinsey, Ernst&Young o la propia Catalyst han demostrado que las compañías con más directivas en sus cuadros altos obtienen mejores resultados, pocas pueden presumir de ello.

ccoontigo info servicios

© CCOO SERVICIOS 2017
Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores
Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original