

Dossier «Gènere i empresa: cap a la igualtat real»
Coordinadora: Laura Lamolla Kristiansen

BALANÇ I PROPOSTES DE MILLORA

La (des)igualtat de gènere a les organitzacions: avenços i estancaments a Espanya

Susana González

Professora col·laboradora del Departament d'Economia de l'Empresa de la Universitat CEU San Pablo

Ruth Mateos de Cabo

Professora titular del Departament d'Economia de l'Empresa de la Universitat CEU San Pablo

RESUM En aquest treball s'analitzen els avenços en matèria d'igualtat de gènere que han contribuït al fet que Espanya se situï entre els 10 primers països en l'última edició del *Gender Gap Report* del Fòrum Econòmic Mundial. Gran part d'aquest avenç es deu a la millora en la representació política de les dones en posicions ministerials i al parlament. No obstant això, la participació econòmica de les dones a Espanya mostra amplis espais de millora, especialment en el relacionat amb la representació en llocs de lideratge empresarial i amb una preocupant infrarepresentació en les professions emergents fruit de la transformació digital. Per acabar, el treball ofereix una sèrie de recomanacions per millorar l'empoderament econòmic de les dones a l'hora d'accedir a posicions d'alta responsabilitat empresarial, a més de prevenir i millorar en el futur la bretxa econòmica relacionada amb la seva infrarepresentació en professions relacionades amb la ciència, la recerca i la tecnologia.

PARAULES CLAU igualtat de gènere; quotes; consells; STEM; transformació digital

BALANCE AND PROPOSALS FOR IMPROVEMENT

Gender (in)equality in organisations: Progress and stagnation in Spain

ABSTRACT *This work analyses the advances in regard to gender equality which have contributed to the fact that Spain ranks among the 10 leading countries in the latest edition of the Gender Gap Report by the World Economic Forum. This progress is mostly due to the improvement in the political representation of women in ministerial positions and in parliament. However, the economic participation of women in Spain evidences extensive room for improvement, especially in relation to the representation in corporate leadership positions and to a worrying underrepresentation in the emerging professions resulting from the digital transformation. To conclude, the work offers a series of recommendations for improving the economic empowerment of women when it comes to reaching positions of high corporate responsibility. It also recommends to prevent and improve the future economic gap in respect to women's underrepresentation in science, research and technology professions.*

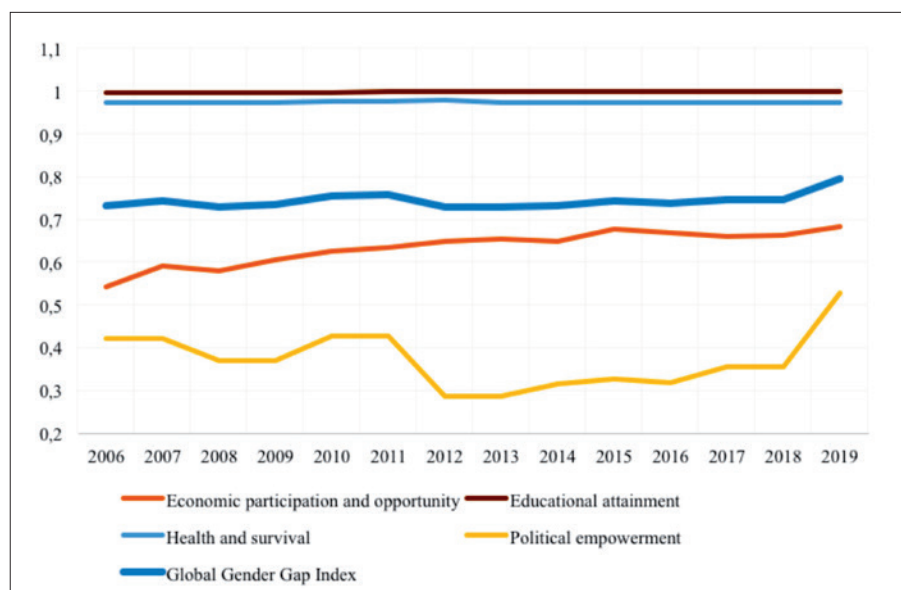
KEYWORDS *gender equality; quotas; boards of directors; STEM; digital transformation*

1. Avenços en matèria d'igualtat de gènere a Espanya

Espanya és un dels països que més ha millorat en l'última edició del Global Gender Gap Report (GGGR) elaborat pel Fòrum Econòmic Mundial, passant d'ocupar el lloc 29 al lloc 8 d'entre 153 països el 2019 (World Economic Forum, 2020), establint-se, així, com a líder en la lluita contra la discriminació de gènere en els àmbits social, polític i econòmic.

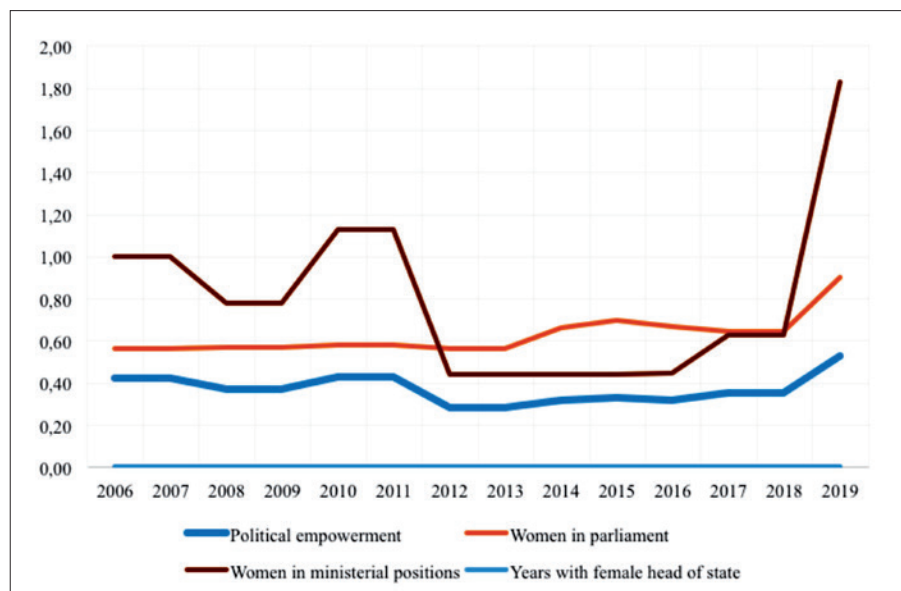
El factor principal que ha contribuït a aquest repunt d'Espanya en el GGGR ha estat l'empoderament polític de les dones (figures 1 i 2). El 2019, el govern d'Espanya es va convertir en el govern amb més dones del món, amb un 65% de ministres en el gabinet de Pedro Sánchez (11 ministres d'un total de 17). A més, el Congrés espanyol es va convertir en el més igualitari de la UE amb un 47,4% de dones (166 diputades de 375) després de les eleccions d'abril de 2019. Això va significar que Espanya va superar països com ara Suècia i Finlàndia. No obstant això, a les eleccions de novembre, després del bloqueig polític al país, van reduir aquesta xifra al 43,1%.

Figura 1. Principals indicadors per a Espanya del GGGR



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del World Economic Forum.

Figura 2. Indicadors per a Espanya de l'empoderament polític en el GGGR



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del World Economic Forum.

A més, en la legislatura passada, el govern socialista va dur a terme una sèrie d'avenços en l'àmbit d'igualtat de gènere utilitzant per això la via d'urgència. Així, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, conté 7 articles que es corresponen amb la modificació de set normes amb rang de llei que incideixen de forma directa en la igualtat entre les dones i els homes, entre els quals cal destacar l'equiparació progressiva del permís de paternitat

amb el de maternitat, atorgant als pares fins a 16 setmanes de permís l'any 2021 per a naixements i adopcions. El decret té com a objectiu reduir la insuficient representació de les dones al mercat laboral.

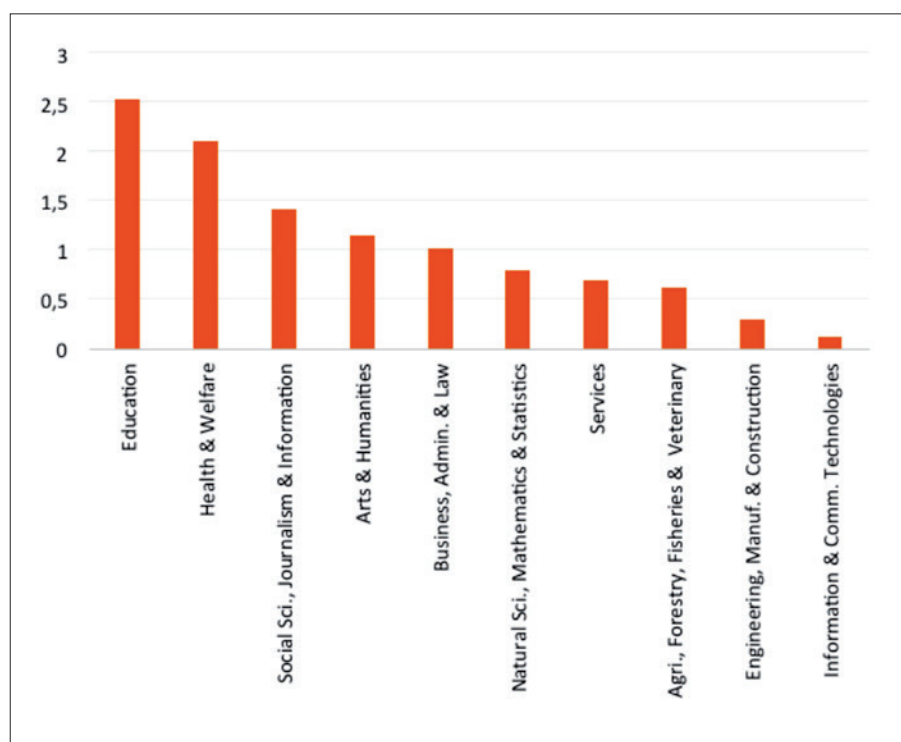
El govern també ha estès l'obligació de tenir plans d'igualtat de gènere a empreses amb més de 50 empleats; abans el límit era amb empreses de 250 treballadors. Aquests plans han d'incloure una auditoria salarial i mesures de coresponsabilitat i prevenció de l'assetjament sexual. El decret també reforça les polítiques públiques destinades a l'atenció i cures de menors, a més de les persones en situació de dependència.

2. Aspectes a millorar per aconseguir la paritat de gènere a Espanya

Malgrat avançar en tots els aspectes de la participació econòmica, hi ha àrees en què encara hi ha molt espai de millora per aconseguir la paritat de gènere. Així, la participació de les dones al mercat laboral encara està per sota de la dels homes (68,8% enfront d'un 78,9%, respectivament) i encara queden per tancar grans bretxes en salaris, ingressos (segons l'Eurostat de l'any 2017, els ingressos bruts per hora de les dones van ser un 15,1% inferiors als dels homes) i la presència de dones en llocs de gestió. Això mostra que encara hi ha fortes barreres culturals i pràctiques empresarials que limiten les oportunitats laborals de les dones.

De fet, la participació de les dones en els consells d'administració de les empreses cotitzades segueix sent baixa (22%), no aconseguint l'objectiu del 30% entre les empreses de l'IBEX 35 previst per a l'any 2020. Les dones espanyoles se segueixen enfrontant a l'anomenat «sostre de vidre» per accedir als òrgans de gestió del sector privat.

Un altre punt relacionat amb la participació femenina en l'economia és l'educació. Un dels majors desafiaments per als propers anys serà prevenir la bretxa econòmica de gènere relacionada amb la infrarepresentació de les dones en les professions emergents (tecnologies de la informació i comunicacions, enginyeria, manufactura i construcció, ciències, matemàtiques i estadística) (figura 3). Avui les dones tenen una major representació en llocs que s'estan automatitzant amb condicions de treball més pobres. Segons la CEOE (2019), la majoria de les dones espanyoles tenen carreres relacionades amb l'educació, la salut i el benestar (> 75%), mentre que els homes predominen en carreres tècniques com ara l'enginyeria (75% - 87%) o les relacionades amb les TIC (90%). Eliminar els obstacles que impedeixen a les dones accedir als sectors de la ciència, la recerca i la tecnologia serà clau per modificar l'orientació acadèmica actual, que és vital per lluitar contra les noves formes de bretxa de gènere.

Figura 3. Indicador per a Espanya de l'educació i les habilitats en el GGR

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del World Economic Forum (2020).

Així, les dades ens mostren que, a pesar que les dones representen gairebé el 60% dels diplomats universitaris (MECD, 2018), menys del 30% de les dones (MECD, 2018) opten per carreres de ciències, tecnologia, enginyeria i matemàtiques (això és, les conegudes com a STEM, acrònim de les disciplines acadèmiques: *science, technology engineering and mathematics*). Es tracta d'un fenomen global, ja que a gairebé tots els països de l'OCDE menys d'1 de cada 3 graduats en enginyeria són dones (OCDE, 2016).

Aconseguir revertir aquestes dades i eliminar les barreres que allunyen les dones de la ciència es tracta d'un repte complex que s'ha d'abordar des d'un punt de vista ampli i multidisciplinari, reduint els estereotips i prejudicis que encara hi ha, visibilitzant el talent femení en aquestes disciplines i garantint una educació lliure de biaixos de gènere. Això serà clau per modificar l'orientació acadèmica actual, que és vital per lluitar contra les noves formes de bretxa de gènere.

3. La quota de gènere en els consells d'administració de les empreses espanyoles

La Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre els homes i les dones, introduïa en el seu article 75 el que es coneix com una quota de gènere «tova», que recomanava que «les societats obligades a presentar el compte de pèrdues i guanys no abreujat procurassin incloure en el seu consell d'administració un nombre de dones que permetés aconseguir una presència equilibrada de dones i homes» fins a aconseguir l'objectiu del 40% el 2015. El percentatge de dones en els consells de les 1.000 majors empreses espanyoles només ha crescut des d'un 6,6% per cent el 2005 fins a un 11,8% el 2014, força lluny de l'objectiu del 40% establert. De fet, solament un 4,6% d'aquestes empreses compleix amb l'objectiu de paritat en els seus consells (Mateos de

Cabo *et al.*, 2019). Aquesta escassa eficàcia de la llei per aconseguir el seu objectiu és determinada, en bona mesura, per la no inclusió de cap tipus de sancions per a aquelles empreses que no compleixin amb l'article 75.

L'únic incentiu positiu per complir amb la quota apareix en el seu article 34.2, en què es preveu que el govern podrà establir una preferència en l'adjudicació de contractes públics a aquelles empreses que compleixin amb les directrius establertes per la llei per fomentar la igualtat efectiva entre les dones i els homes al mercat de treball.

En el seu estudi, Mateos de Cabo *et al.* (2019) obtenen tres resultats que són importants per no repetir els mateixos errors en futures iniciatives polítiques o legislatives:

La Llei no ha tingut efectes significatius sobre el conjunt de les grans empreses espanyoles. De fet, en el període transcorregut entre l'any 2005 i el 2014 solament s'ha observat un petit creixement anual de 0,5 punts percentuals en la representació femenina en els consells. Aquest creixement, a més, no es pot considerar directament atribuïble a la Llei ja que no hi ha un salt quantitatiu significatiu després de la seva entrada en vigor. Sembla que es tracta, més aviat, d'un lent «creixement orgànic» amb el qual hauríem d'esperar al voltant de 60 anys per observar la paritat en els consells.

No obstant això, sí que s'ha observat algun progrés entre aquelles empreses amb dependència dels contractes públics (un creixement de 6 punts percentuals en representació femenina en els consells i de 4 punts en el percentatge d'empreses amb consells paritaris). Aquest avenç pot ser atribuït al fet que les empreses amb dependència d'ingressos públics estan directament afectades per l'incentiu ofert en la llei de donar preferència en l'adjudicació de contractes públics a qui compleixi amb l'objectiu de paritat en els seus consells. Aquest resultat demostra l'efectivitat de les accions afirmatives de gènere (tant en forma d'incentius com de sancions) i la necessitat de fer-les extensives a totes les grans empreses i no solament a un petit percentatge d'aquestes, si es vol aconseguir, en un espai temporal raonable, l'equitat de gènere en els consells.

Finalment, el compliment de la quota per part de les empreses no ha anat acompanyat d'un augment dels ingressos procedents dels contractes públics. Aquest fet pot posar en perill el petit avenç ja assolit. I és que perquè un incentiu sigui eficaç, aquest ha de ser creïble i s'ha d'aplicar de manera efectiva. En cas contrari, es corre el risc que les empreses facin marxa enrere, ja que no perceben un compromís clar i inequívoc del govern en relació amb el compliment de la quota.

La situació legislativa actual, pel que fa a les quotes de gènere, sembla més aviat estancada. El mes de setembre de l'any 2018, el Grup Socialista va registrar al Congrés dels Diputats la proposició de llei (122/000268) per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que estableix que «la composició del consell d'administració de les societats obligades a presentar el compte de pèrdues i guanys haurà de complir amb el principi de presència equilibrada a partir de l'any 2023».

Quan es va acabar la XII legislatura, totes les proposicions de llei que no havien estat aprovades van caducar, de manera que en aquesta nova legislatura caldria tornar a iniciar tot el procés i, de moment, no s'ha presentat cap proposició de llei sobre aquest tema. Abans que caduqués, el Consell de Ministres va aprovar el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que recollia una part de les mesures de la proposició de llei, però no la part relativa a les quotes en els consells, ja que era de difícil justificació incloure-la en el Reial decret com a mesura urgent.

Aquesta proposició de llei hagués comportat un cert avenç en la igualtat de gènere en els consells de les empreses espanyoles pel que fa a l'anterior llei, atès que la seva redacció comporta passar del «procuraran» que establia la de l'any 2007, a un grau major de coercitivitat, ja que inclou el terme «haurà de» en la seva redacció.

Recentment, el gener de 2020, la CNMV ha anunciat que modificarà el Codi de bon govern perquè les dones representin, almenys, el 40% (més en línia amb la llei d'igualtat de l'any 2007) dels consells de les societats cotitzades. Això augmenta en 10 punts percentuals el pes sobre el Codi de bon govern de l'any 2015. A més, a diferència del que feia el codi anterior, per complir la recomanació ja no n'hi haurà prou amb dir que es té una política encaminada a incentivar la diversitat, sinó que les empreses hauran d'explicar per què no la compleixen (principi conegut com a «complir o explicar»).

4. Conclusió i propostes de millora

Com a conclusió, podem dir que Espanya ha fet un gran avenç en l'àmbit de la igualtat de gènere fins a situar-se entre els 10 millors països en termes d'igualtat segons el Fòrum Econòmic Mundial. Aquesta millora ha estat possible gràcies a l'empoderament polític de les dones que ha emmenat el canvi de govern i algunes mesures complementàries relacionades amb el mercat laboral com ara la progressiva igualació dels permisos de paternitat i l'obligació de les empreses de més de 50 empleats a dur a terme plans d'igualtat de gènere. No obstant això, encara queda molt espai de millora perquè aquests avenços no depenguin dels avatars polítics, especialment pel que fa a l'empoderament econòmic de les dones.

En aquest sentit, un aspecte sobre el qual caldrà treballar és el de reforçar la pressió política o reguladora per aconseguir avançar cap a la paritat en els consells i alts llocs directius de les empreses espanyoles en un termini raonable de temps. Per això i en vista del fracàs que va significar l'intent de la Llei de 2007 d'igualtat referent a això caldrà, en primer lloc, aconseguir un compromís polític institucional. De fet, s'obren possibilitats que tornin a l'agenda política desenvolupaments legislatius entorn de la quota en els consells, o almenys, el plantejament d'una amenaça de quota dura. La pressió política o reguladora hauria d'anar acompanyada d'altres mesures reguladores complementàries, en particular les que provenen de polítiques públiques que fomenten majors permisos de paternitat i una major coresponsabilitat en les tasques domèstiques i cura de persones dependents. També cal professionalitzar els processos de selecció per garantir que siguin imparcials i que la millor combinació de talents arribi als consells. Això podria conduir a un codi de conducta que estableixi el compromís entre les empreses de cerca (*headhunters*), per incloure més dones entre els seus candidats. La creació d'un *business case* (o justificació econòmica) per a Espanya ajudaria al fet que les empreses espanyoles apreciessin els avantatges d'aconseguir que les dones formin part d'un grup de talents ampli i divers. I finalment, també seria desitjable un esforç més coordinat dels defensors de la igualtat de gènere, amb la participació d'agents polítics, empreses i líders visibles (dones i homes) que puguin mostrar els beneficis de crear equips diversos a l'hora de millorar els processos de presa de decisions.

Un altre aspecte clau que no convé oblidar per incrementar l'empoderament econòmic de les dones és la transformació digital que s'està produint al mercat laboral. Aquest no és un problema menor, ja que atesa l'actual segregació d'homes i dones en diferents sectors econòmics i la reduïda proporció de dones que opten per carreres STEM, pot contribuir a accentuar les bretxes actuals del mercat laboral, ja que es preveu que la demanda de perfils STEM augmentarà. Per això, cal intensificar les accions dedicades a fomentar les vocacions en aquests camps entre les dones. En aquest sentit, el Fòrum Econòmic Mundial indica una sèrie d'estratègies que ajudarien a tancar aquestes bretxes. Primer, assenyala una necessitat urgent d'augmentar l'oferta i la visibilitat de dones amb habilitats tècniques disruptives. Per assegurar que les professions del futur puguin aconseguir la paritat de gènere en les properes dècades, cal enfocar-se a fer un esforç d'actualització i millora de les habilitats d'aquelles dones que ja estiguin al mercat laboral o que intenten reincorporar-se després d'un període d'inactivitat i estiguin interessades a expandir el seu rang de capacitats. Al mateix temps, les empreses haurien de dissenyar una agenda de diversitat i inclusió rigorosa que dirigís les pràctiques de selecció i reclutament per fer ple ús del *pool* femení de talent disponible i assegurar un lloc de treball més inclusiu que ajudi a retenir i desenvolupar les dones actualment emprades en professions de frontera científicotecnològica. Finalment, cal destacar l'important paper que juga l'educació en l'eliminació de rols i estereotips de gènere que poden allunyar les nenes d'aquestes professions. En aquest sentit, intervencions com ara tallers i campanyes de ciència i tecnologia, xerrades, esdeveniments, reunions i debats amb dones protagonistes en l'àmbit científic i tecnològic, s'han mostrat especialment eficaços per reduir la imatge estereotipada del geni científic amb capacitats innates, sense vida personal i el treball del qual té poques o nul·les implicacions pràctiques en el món real (González *et al.*, 2020).

Bibliografia

- CEOE (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para conocer las soluciones*. www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf [Data de consulta: 23 de gener de 2020].
- EUROSTAT (2017). *Gender Pay Gap Statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics [Data de consulta: 23 de gener de 2020].
- GONZÁLEZ, S.; MATEOS de CABO, R.; SÁINZ, M. (2020). «Girls in STEM: Is it a role model thing?» *Mimeo*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3541939>.
- MATEOS de CABO, R.; TERJESEN, S.; ESCOT, L.; GIMENO, R. (2019). «Do 'soft law' board gender quotas work? Evidence from a natural experiment». *European Management Journal*. Vol. 37, núm. 5, pàg. 611-624. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.01.004>.
- Ministerio de Educación y Ciencia (2018). *Estadística de estudiantes. Curso 2017/2018*. [Data de consulta: 21 de gener de 2020]. Disponible a: www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/alumnado/2017-2018_Rend.html
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2016). *Education and Training*. [Data de consulta: 21 de gener de 2020]. Disponible a: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=RGRADSTY>.
- Proposició de llei per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (122/000268).
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- WORLD ECONOMIC FORUM (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. World Economic Forum.

Citació recomanada: GONZÁLEZ, Susana; MATEOS, Ruth. Balanç i propostes de millora. La (des) igualtat de gènere a les organitzacions: avenços i estancaments a Espanya. *Oikonomics* [en línia]. Maig 2020, n. 13, pp. 1-9. ISSN: 2339-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n13.2004>



Susana González

Professora col·laboradora del Departament d'Economia de l'Empresa de la Universitat CEU San Pablo. Membre de la línia de recerca de lideratge femení de la Càtedra USPCEU-Mutua Madrileña.



Ruth Mateos

Professora titular del Departament d'Economia de l'Empresa de la Universitat CEU San Pablo. Directora de la línia de recerca de lideratge femení de la Càtedra USPCEU-Mutua Madrileña. Actualment és la investigadora principal d'un projecte del Pla Nacional de R+D+i sobre dones i lideratge empresarial finançat pel Ministeri d'Economia.

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement 4.0 Internacional de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obres derivades sempre que reconegueu els crèdits de les obres (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa es pot consultar a <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>.

