



ACTUALIDAD
**LA PANDEMIA
ESTANCA LOS
PLANES DE
IGUALDAD EN
LAS EMPRESAS**

Galicia cuenta cada vez con más consejeras y directivas, pero la presidencia sigue siendo cosa de hombres. La crisis del covid ha castigado más al empleo femenino.

● ● ● PÁGINA 6

► 7 Marzo, 2021

La pandemia estanca los planes de igualdad y castiga el empleo femenino

La celebración del 8 de marzo dejará este 2021 las calles de pueblos y ciudades sin las movilizaciones de años anteriores. Pero renueva la oportunidad para actualizar el avance de la **representación de la mujer en cargos directivos**, la brecha salarial o cómo la crisis incide en el paro femenino

D. Casas

La foto del próximo 8 de marzo por pueblos y ciudades de España quedará este año totalmente desdibujada por la pandemia. Después de las dos ediciones precedentes, que marcaron un punto de inflexión en las reivindicaciones para que la posición de igualdad entre hombres y mujeres se hiciera efectiva en todos los ámbitos de la sociedad, la de este 2021 se caracterizará por una festividad sin visibilidad en las calles.

Aún así y pese a la crisis sanitaria ha habido avances. Dependiendo de dónde nos movamos. A nivel de grandes empresas o Ibex, sí que hay un mejor comportamiento. «Depende de cómo se mire la botella, hay más consejeras y mujeres en más puestos directivos, pero las presencias siguen siendo mayoritariamente masculinas. Pasa lo mismo en sectores como la judicatura. Son mayoría las juezas, pero las presidencias de Audiencias y de los tribunales de justicia más importantes están ocupadas por hombres, quizás el mundo de la judicatura es todavía más cerrado que el empresarial», asegura Carla Reyes, presidenta de la Asociación de Ejecutivas de Galicia.

Una opinión que, en líneas generales, coincide con los últimos estudios publicados en torno a la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad. Según la última edición del informe *Women In Business*, que elabora la firma de servicios profesionales Grant Thornton, el número de mujeres directivas en

Galicia aumentó dos puntos en el último año, hasta el 33 %, con lo que se coloca en el podio español por detrás de Madrid y Cataluña y se sitúa muy cerca de la media española y europea (34 %). Pero también las directivas españolas están bien situadas en el continente europeo, con crecimientos constantes durante los últimos años, si bien el parón del último ejercicio, ha retirado a España del top 10 para ocupar 14 posición.

Y también en este ámbito, la pandemia ha dejado sus efectos, al provocar un estancamiento en el avance de los planes de igualdad.

Carla Reyes lo confirma. Las compañías, en este escenario en el que se desconocen cuáles serán las consecuencias económicas de esta crisis, «están a otra cosa, sobre todo a velar por la viabilidad de la empresa». En líneas generales coincide con el estudio de la consultora Grant Thornton que constata el hecho de que las empresas se han visto obligadas a la implementación de medidas de urgencia centradas en la supervivencia operativa y dejando en un segundo plano los esfuerzos en materia de diversidad.

Pone cifras: 3 de cada 10 empresas (26 %) reconocen no haber emprendido ninguna medida para mejorar el equilibrio de género en sus respectivas plantillas directivas, una cifra que aún así supone un aumento de 15 puntos en relación con el año anterior, cuando solo un 11 % aseguraban no haber hecho nada.

El covid tendrá impacto en el empleo. Y también en este caso las mu-



Una mujer acondiciona la terraza de un establecimiento hostelero tras la reanudación de la actividad | EDUARDO PÉREZ

jer saldrán peor paradas que los hombres. La presidenta de la Asociación de Ejecutivas de Galicia corrobora que el escenario de paro femenino va a ser grande por dos razones: «porque las mujeres somos las reinas del empleo parcial estructuralmente, y es el que más deterioro registrará en esta crisis. Además, somos mayoría en el sector servicios, precisamente en el que se está produciendo la debacle». Al principio, sostiene Carla Reyes, «se tenía la sensación de que las conse-

Las mujeres perciben en Galicia un 12,8 % menos por hora trabajada que sus colegas masculinos

cuencias del virus afectarían a todos por igual, pero no es así. En Galicia el impacto inicial era al 50 %, pero los últimos datos indican que se van al paro más mujeres que hombres y eso también tendrá sus consecuencias en los cargos directivos».

Otra de las diferencias que en materia laboral genera debate se refiere a la brecha salarial. Coincidiendo con la celebración del 8 de marzo, las auditoras gallegas han organizado un grupo de trabajo para ayudar a las empresas y organizaciones públicas gallegas a reducir las diferencias que existen en materia de retribuciones. La iniciativa está dirigida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas España en Galicia (Icjc Galicia) y liderado por la directiva Ana Pumar.

De acuerdo con el informe elaborado por estas profesionales, Galicia presenta una brecha salarial media de 5.283 euros anuales entre hombres y mujeres. Las profesionales fe-

meninas perciben un 12,8 % menos por hora trabajada que sus colegas masculinos, la sexta menor retribución por hora trabajada en España, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística. El objetivo de las auditoras y auditores del Icjc Galicia es ayudar a establecer los baremos de auditoría para facilitar a las empresas gallegas la tarea de evaluar si los puestos de igual valor cuentan con el mismo salario.

Porque será de obligado cumplimiento desde este 7 de marzo, cuando las empresas con más de 100 empleados tengan que disponer de un plan de igualdad en el que deberán incluir la auditoría retributiva en la que consten los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desgregados por sexo, así como una comparación del salario por categoría, grupo y puesto de trabajo en función de la jornada o la hora trabajada.