



# **LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN MADRID**

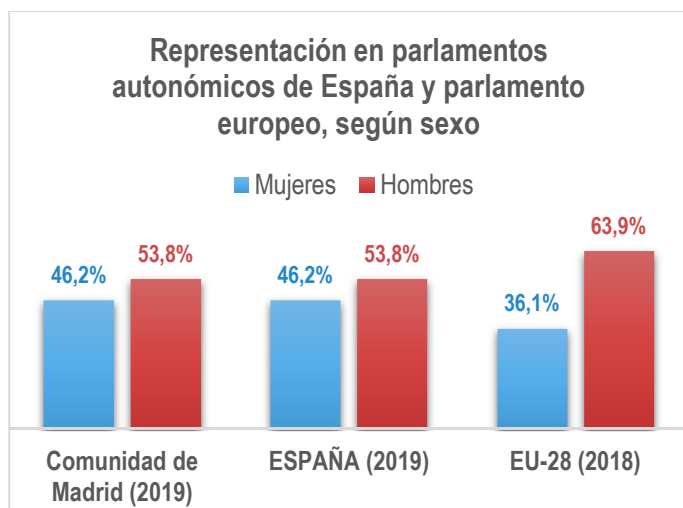
## **PODER Y TOMA DE DECISIONES**

Tal y como se señala en la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local “la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones es un requisito previo de la sociedad democrática”. ...”la sociedad democrática no se puede permitir ignorar la capacidad, los conocimientos, la experiencia y la creatividad de las mujeres. A tales efectos, debe asegurar, sobre la base de la igualdad, la inclusión, la representación y la participación de las mujeres procedentes de otros lugares y pertenecientes a grupos de edad diferentes, en toda la esfera de la toma de decisiones políticas y públicas.”

En el siguiente informe, se analiza la posición de las mujeres en diferentes ámbitos de ejercicio de poder y toma de decisiones.

## REPRESENTACIÓN EN INSTITUCIONES: PODER LEGISLATIVO Y EJECUTIVO.

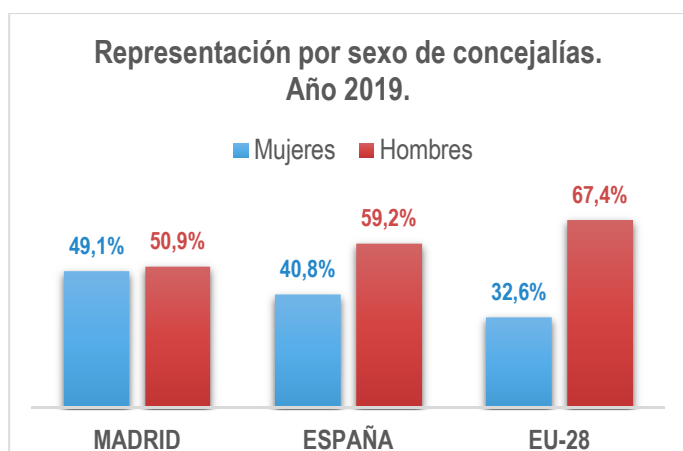
En la toma de decisiones políticas, tal y como refleja el siguiente cuadro, las mujeres ocupan el 46,2% en la Asamblea de la Comunidad de Madrid y el 46,2% en el Parlamento Nacional. En España, la presencia de mujeres en la sede del poder legislativo es casi 10 puntos superior a la presencia de mujeres en el Parlamento Europeo.



Fuente EU-28: Gender Statistics Database, EIGE.

La representación de mujeres en las diversas instancias de representación política y de gobierno se encuentra cerca de la paridad en el Congreso, el Senado, en los parlamentos autonómicos, así como en el Gobierno de España, en las Consejerías de los gobiernos autonómicos y en las Concejalías de los ayuntamientos.

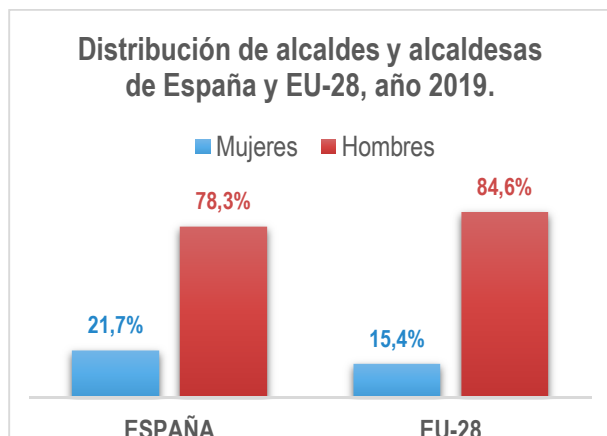
Aún existe una distribución por sexo respecto a las áreas competenciales, reproduciendo los estereotipos y roles de género. Siguen operando concejalías “masculinizadas”, con mayor peso ejecutivo y presupuestario (Urbanismo y Obras Públicas, Economía y Hacienda, Movilidad...) ocupadas mayoritariamente por hombres y otras “feminizadas” (Igualdad, Servicios Sociales, Salud, Educación...)



Fuente EU-28: Gender Statistics Database, EIGE.

El Pleno del Ayuntamiento de Madrid, por su parte, es paritario en su composición por sexo, pues 29 de sus 58 concejalías están a cargo de mujeres en la corporación actual.

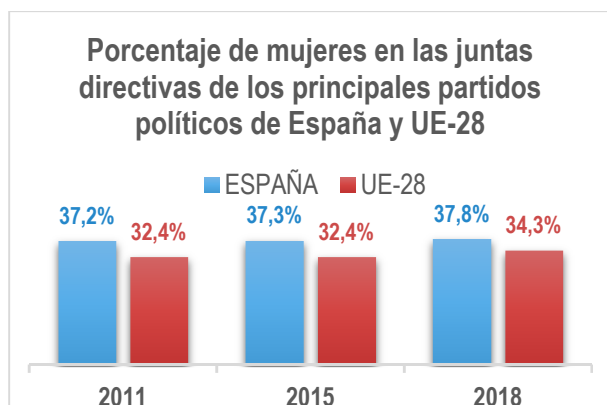
Queda todavía un amplio margen, sin embargo, para que las mujeres accedan en condiciones de igualdad a las presidencias de comunidades autónomas y a las alcaldías de los ayuntamientos.



Fuente EU-28: Gender Statistics Database, EIGE.

## REPRESENTACIÓN EN PARTIDOS POLÍTICOS Y SINDICATOS

La presencia de mujeres en los principales órganos directivos de partidos políticos y sindicatos todavía no alcanza el equilibrio. Así, en 2018, las mujeres eran solo el 37,8% en las juntas directivas de los principales partidos con representación en el Congreso, reduciendo la brecha de género en apenas 6 décimas desde 2011.

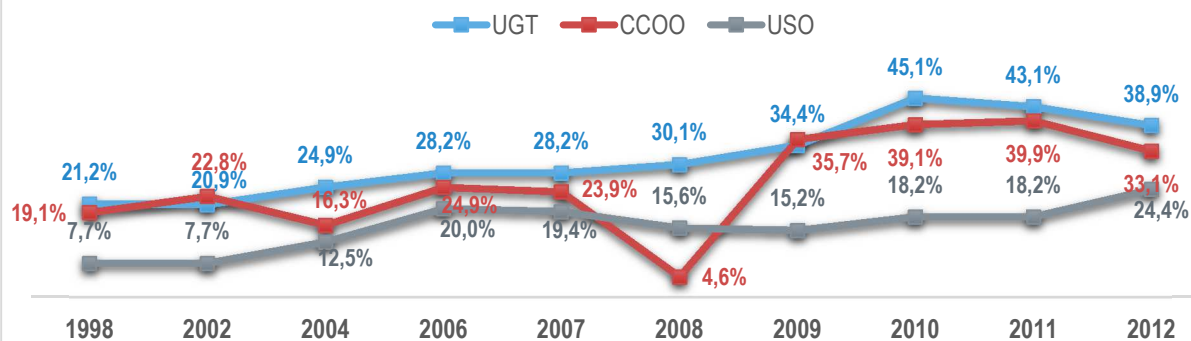


Fuente EU-28: Gender Statistics Database, EIGE.

En el caso de los principales sindicatos, la presencia femenina es aún menor, sólo un 33,9% en 2012 (fecha del último dato disponible) en los principales órganos de dirección de los sindicatos, destacando que ninguna mujer ocupa el puesto de Secretaria General en ellos<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Datos recopilados por el Instituto de la Mujer en 2012 a partir de datos proporcionados por UGT, CCOO y USO.

### Porcentaje de mujeres en los órganos directivos de los principales sindicatos de España



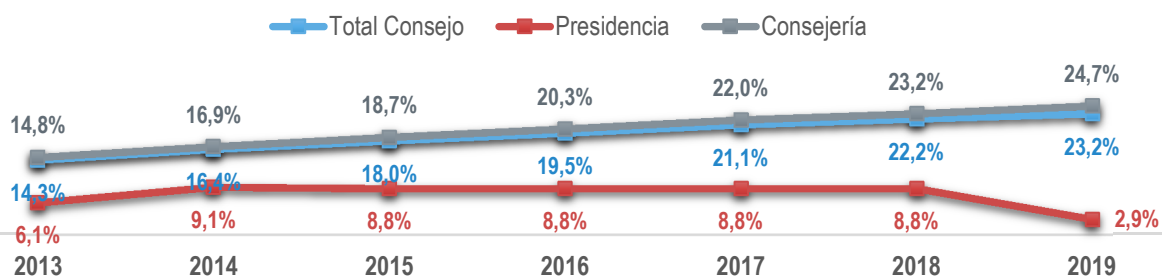
Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de datos proporcionados por UGT, CC.OO. y USO. Nota: Los datos están referidos a 31 de diciembre. Tabla actualizada a fecha 19 de noviembre de 2013, no hay datos posteriores.

## REPRESENTACIÓN EN ÁMBITOS DE PODER ECONÓMICO.

Según el Gender Equality Index 2019, el ámbito del poder económico es donde se han registrado más avances en los últimos años, aunque continúa siendo la esfera donde todos los indicadores muestran que queda más camino por recorrer para alcanzar la igualdad.

A nivel europeo, la mejora más sustancial ha tenido lugar en el ámbito de la toma de decisiones económicas, debido al mayor equilibrio de género en los consejos de dirección de las grandes empresas que cotizan en bolsa y en grandes bancos centrales nacionales. Así, en 2017, el porcentaje de mujeres en consejos de administración de grandes compañías era del 25% a nivel europeo y del 22% a nivel nacional. En 2019, el porcentaje ha aumentado al 24,7%.

### Porcentaje de mujeres en consejerías y presidencias de empresas del IBEX 35, España.



Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género, EIGE.

Igualmente, en 2019, el porcentaje de mujeres en los consejos de bancos centrales ha sido del 20,3% a nivel europeo y del 33,3% en España<sup>2</sup>. Las presidencias de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación en manos de mujeres, en nuestro país, ascienden únicamente a un 2,44%<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> European Institute for Gender Equality Index: Gender Equality Index 2019, Work-life balance, pág. 160.

<sup>3</sup> Datos de enero de 2018. Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos de la Red Global de Cámaras de Comercio.

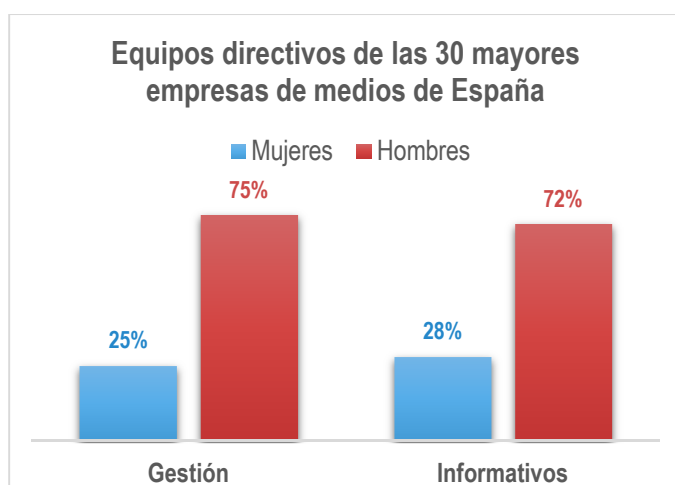
La representación de mujeres en órganos directivos de la Confederación de Empresarios de Madrid, en el año 2020 es de un 10% frente al 90% de directivos varones. Este porcentaje muestra claramente la dificultad de las mujeres para acceder a posiciones de poder en el mundo empresarial. En la ciudad de Madrid, según la Encuesta de Población Activa de 2018, el 5,22% de los hombres ocupados lo estaban en puestos directivos, proporción que desciende hasta el 3,52% en el caso de las mujeres. La evolución reciente de este indicador muestra una aparente reducción de la brecha que se explica por el descenso de la presencia de hombres en este tipo de puestos, más que por el aumento de la presencia de mujeres.



Fuente: Órganos de Gobierno de CEIM

## REPRESENTACIÓN EN ÁMBITOS DE PODER: MEDIOS DE COMUNICACIÓN, REALES ACADEMIAS, COMUNIDAD CIENTÍFICA, INSTITUCIONES CULTURALES, TERCER SECTOR.

En el ámbito de los medios de comunicación, las cifras también son claras y muestran la dificultad de las mujeres para acceder al poder de decisión en dicho ámbito; tan sólo el 25% de mujeres forman parte de equipos directivos de gestión y un 28% en equipos directivos de informativos.

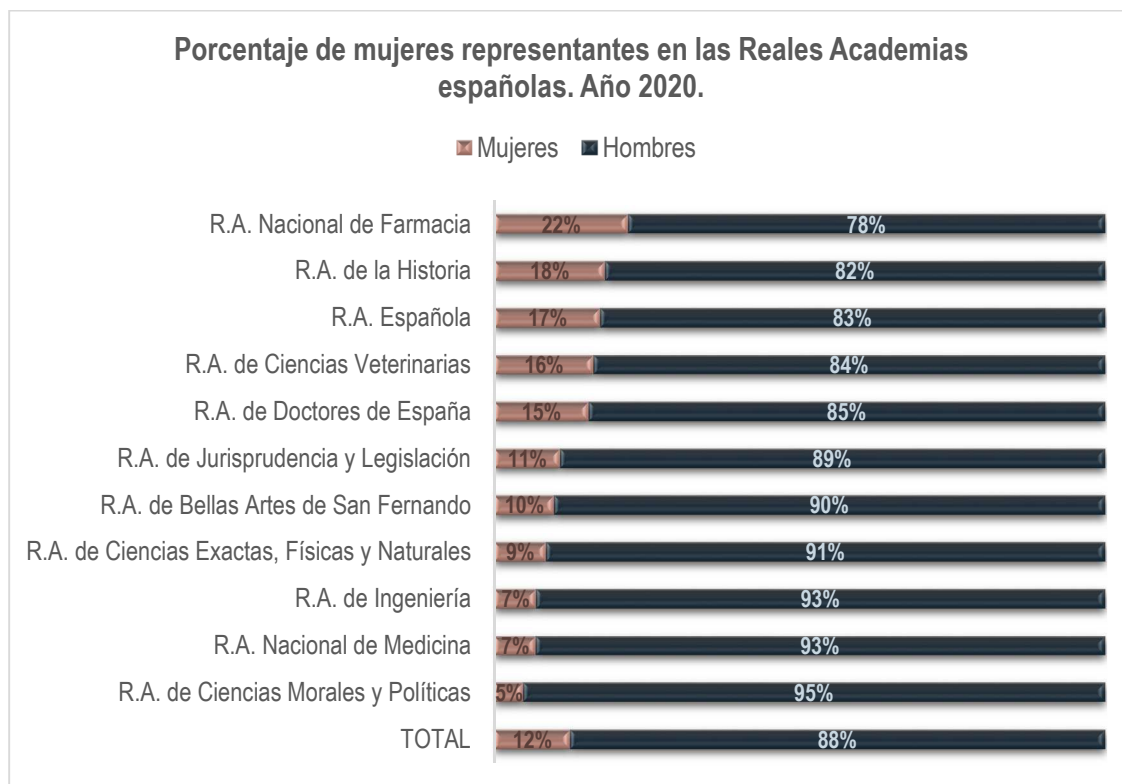


Fuente Madrid: Informe Anual de la Profesión Periodística, 2018

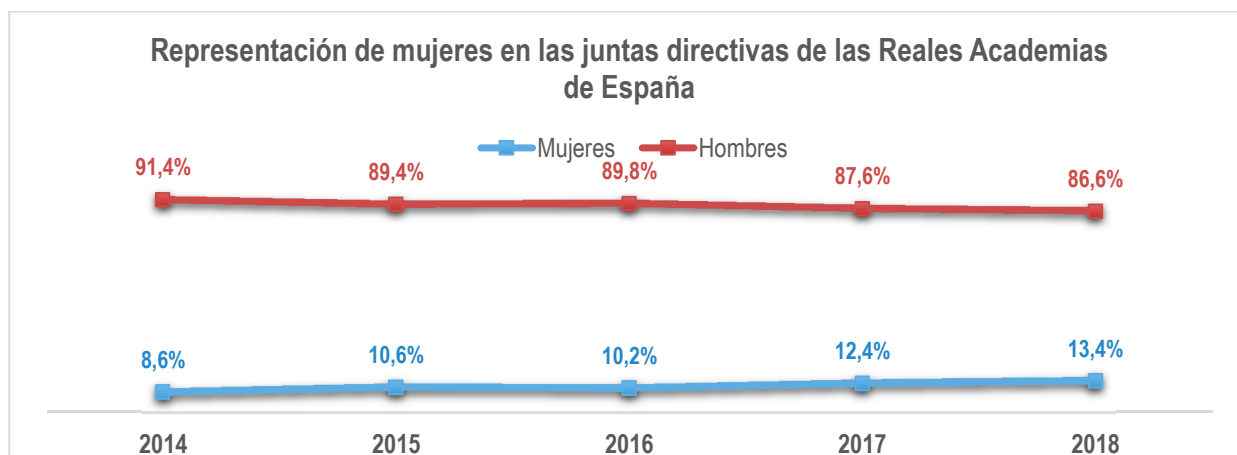
Las Reales Academias representan la "excelencia en las ciencias, las artes y las humanidades en nuestro país", pero en esa élite intelectual española la presencia de mujeres es la excepción. Pese a que LO 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en su artículo 26.2 apartado d) exige que "se respete y garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural", trece años más tarde, la presencia de mujeres sigue siendo residual (12,43% del total de académicos numerarios).

Resulta por ejemplo remarcable el caso de la Real Academia de Medicina, con 44 académicos numerarios y sólo 3 mujeres académicas (ninguna en su junta directiva), cuando las cifras de mujeres que desde 1997 han terminado estudios universitarios en Ciencias de la Salud, se ha multiplicado por tres (el porcentaje de egresadas en el curso académico 2017-2018 es del 71,04%), siendo por tanto una profesión mayoritariamente feminizada.

La discriminación de las mujeres académicas y científicas tiene su origen tanto en la división del trabajo como en los roles de género que perpetúan el patriarcado en esas instituciones, más aún en cuanto se tratan de instituciones dotadas de gran prestigio social. Ayuda al mantenimiento de las brechas, el que el método de acceso a las reales academias sea el de la cooptación, así los nuevos miembros se reclutan a través de un sistema de voto endogámico, lo que perpetúa la casi omnipresencia de hombres en estas élites del saber.

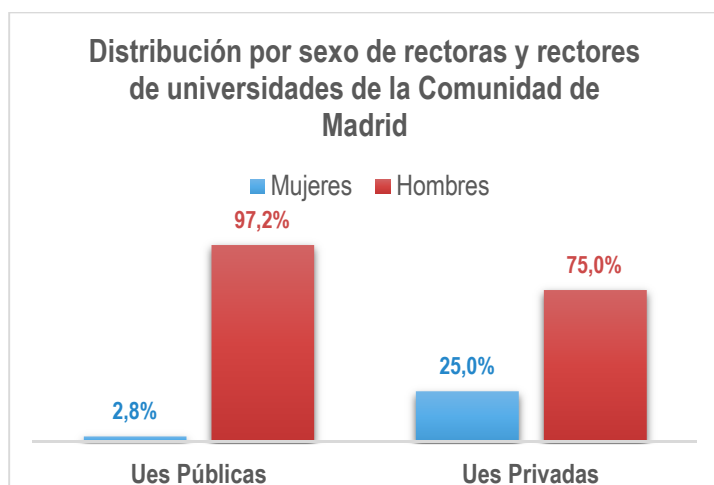


Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados por las Reales Academias en sus respectivas páginas web.



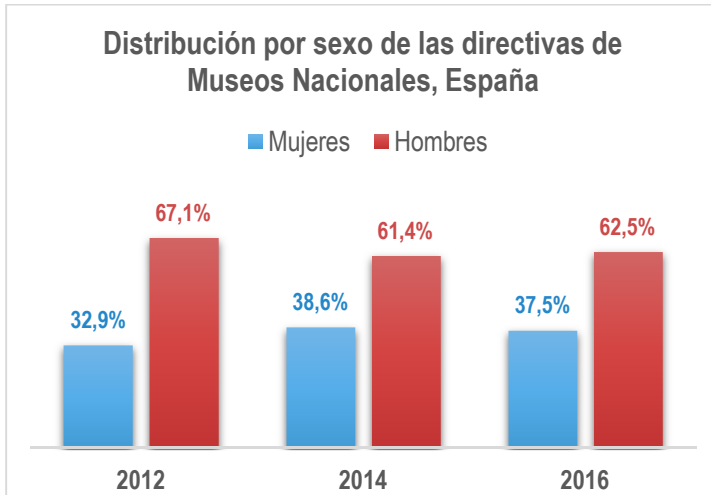
Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados por las Reales Academias en sus respectivas páginas web.

La misma explicación puede darse a los datos de rectoras y rectores en universidades de la Comunidad de Madrid. Se trata de cargos de alto prestigio social, y para lograr estar entre las personas candidatas es necesario fomentar y alimentar redes de contactos fuera de horarios laborales..., difícil de conciliar con la asunción de responsabilidades familiares.



Fuente: Elaboración propia a partir de páginas web de las Universidades de la Comunidad de Madrid.

La división sexual del trabajo y la distribución desigual del uso de los tiempos entre hombres y mujeres explica también la brecha de género en la presencia de mujeres en juntas directivas de museos nacionales. La falta de corresponsabilidad implica que las mujeres dispongan de menos tiempo que los hombres para el desarrollo de su carrera profesional, ya que disponen de menos tiempo para seguir formándose y para cultivar las relaciones con el entorno laboral, en un sector en el que las redes de contactos son fundamentales y en el que una buena parte de estos contactos se hacen fuera de los horarios laborales habituales: inauguraciones de exposiciones, estrenos de películas, presentaciones de libros, etc. Esto dificulta la promoción y ascenso profesional.



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos del Anuario de Estadísticas Culturales. Ministerio de Cultura y Deporte.

Respecto al tercer sector, la Memoria de Actividades 2018 de la Coordinadora de ONGD-España <sup>4</sup> desvelaba la existencia de brechas de género tanto en el personal como en las juntas directivas y presidencias de estas organizaciones.

Según datos internos de la coordinadora, el 70% del voluntariado y el 67% del personal remunerado son mujeres. Pese a la alta presencia de las mujeres, no tienen una representación proporcional en los altos cargos de estas entidades. Las mujeres ocupan solamente el 32% de los puestos de presidencia y el 42% en las juntas directivas de estas organizaciones de ayuda al desarrollo y cooperación.

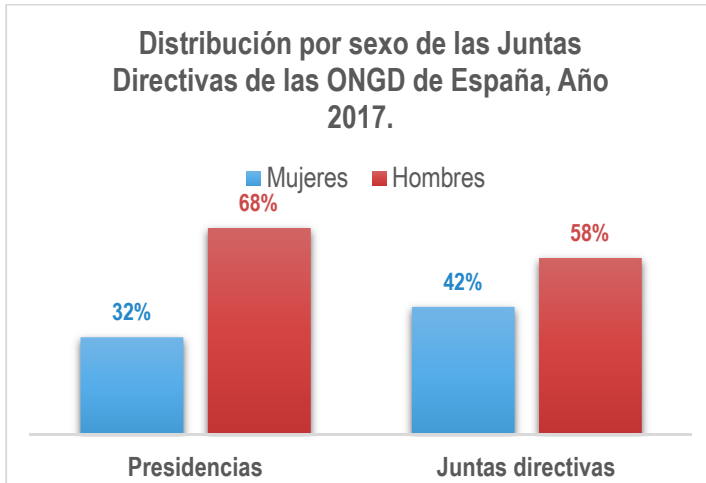
Estas cifras demuestran la existencia de un techo de cristal, o barrera superior e invisible en la carrera laboral de las mujeres que les impide seguir avanzando en el organigrama de una organización o empresa. Mujeres preparadas y con experiencia laboral que no pueden acceder a altos cargos en su profesión.

Además de esta barrera, el tercer sector contiene una alta concentración de mujeres. Este tipo de ocupaciones, siguen siendo consideradas “tradicionalmente femeninas” ya que se desarrollan roles comunitarios y de cuidados a nivel social, características estereotipadas que comúnmente son asignadas a las mujeres.

Cabe señalar que el 70% de los contratos del personal remunerado son indefinidos, casi sin distinción entre hombres y mujeres, pero sí en el tipo de jornada laboral: el 10% de las mujeres cuentan con una jornada reducida, por la asunción de responsabilidades de la conciliación familiar.

<sup>4</sup> Memoria de actividades 2018. Coordinadora de ONGD-España: [https://coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2019/09/memoria2018\\_coordi\\_FINAL.pdf](https://coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2019/09/memoria2018_coordi_FINAL.pdf)





Fuente España: Informe periódico sobre las 74 ONGD (Organizaciones de Cooperación para el Desarrollo) que integran la Coordinadora, y 17 Coordinadoras Autonómicas (más de 450 Org Sociales)

A modo de conclusión, las dificultades de acceso de las mujeres al poder y a la toma de decisiones, cualquiera que sea el ámbito estudiado, tiene, en general, las siguientes causas:

El poder no se tiene, el poder se ejerce. Hay dos claros espacios de ejercicio del poder. Unos, son los espacios socialmente considerados prestigiosos, valiosos, donde se encuentra la mayor capacidad de incidencia política, disponibilidad de recursos y la visibilidad (*espacios hegemónicos*) en los que a las mujeres se topan con mecanismos de exclusión más o menos sutiles para dificultar su acceso a ellos. Y otros espacios, en los que las mujeres siempre han participado y desde donde han contribuido a mejorar la vida de sus comunidades, aunque socialmente no tenga la consideración de poder (*espacios subalternos*). En estos espacios "subalternos" las mujeres se han encargado de la organización, de la logística, de que todo funcione y desde donde han prestado y prestan servicios esenciales para sostener los escenarios hegemónicos, pero entre bambalinas de manera invisible.

Si bien las mujeres están cada vez más presentes en las bases de las diversas organizaciones que vehiculizan el ejercicio de la participación, están infrarrepresentadas en sus niveles directivos, quedando mermada su capacidad de influencia, posibilidad de acceso y participación equilibrada en la toma de decisiones. Junto a esta segregación denominada *vertical* ("techo de cristal"), también se da una segregación a nivel *horizontal*, pues existen ámbitos y sectores en los que participan las mujeres de forma mayoritaria y otros en los que, en cambio, están infrarrepresentadas.

La dificultad de acceso a espacios de poder hegemónico, y en éstos, a las cotas más altas de dirección, se alimenta de que el peso del reparto de tareas y funciones reproductivas y productivas en la vida privada sigue cayendo sobre las mujeres. Son ellas las principales responsables de atender el entorno familiar y la gestión doméstica, lo que impide un mayor desarrollo personal, supone menos tiempo para dedicar a la actividad profesional y también menos oportunidades de promoción. La maternidad penaliza la presencia de las mujeres en los espacios de representación, cosa que no ocurre con los varones.

La desigual situación y posición de las mujeres en los espacios de poder se vincula también con la persistencia de roles y estereotipos en torno a las capacidades y habilidades necesarias para ejercer un liderazgo, a la falta de reconocimiento y autoridad de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, y a la pervivencia de una cultura androcéntrica en muchas organizaciones.