

## RELACIONES LABORALES

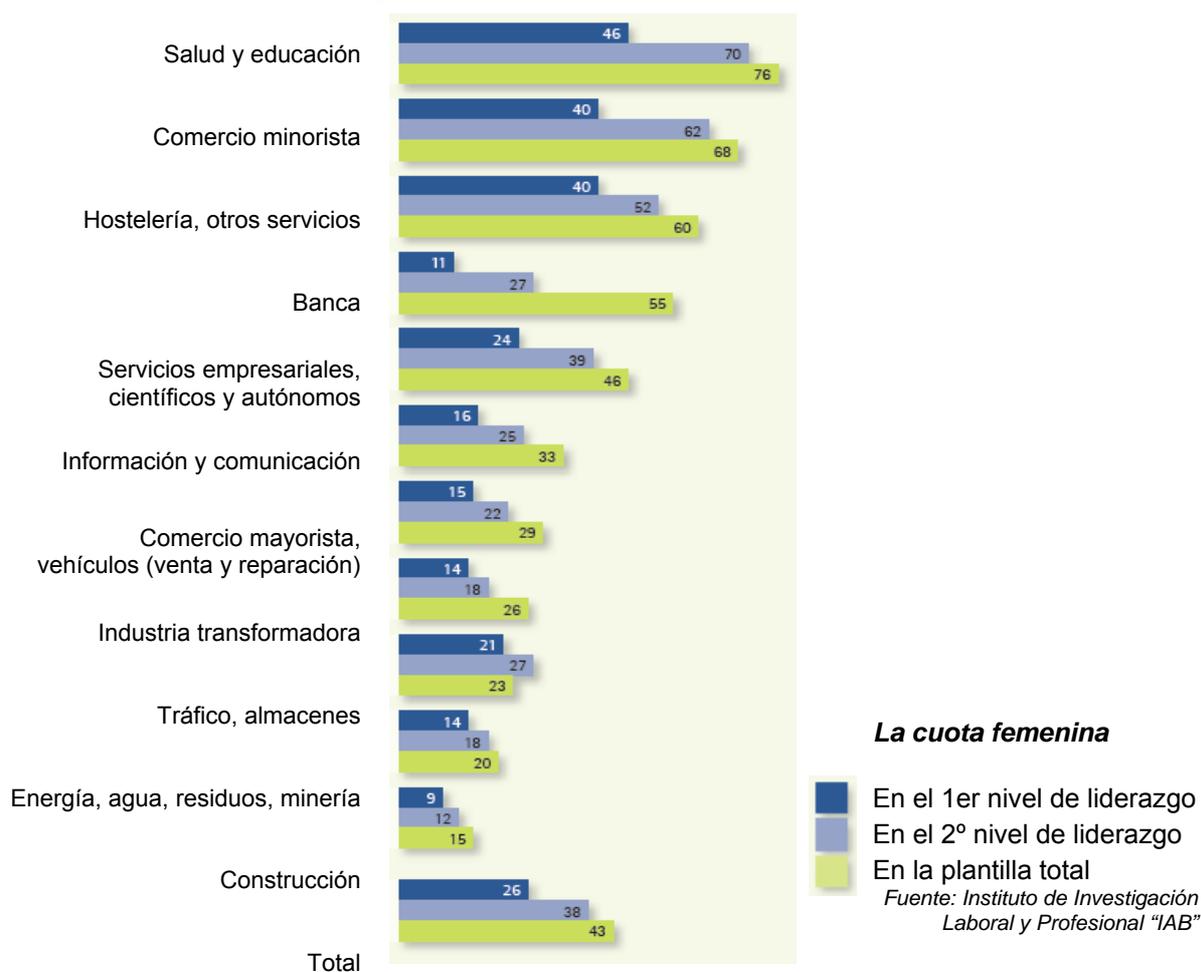
### ALEMANIA

#### MÁS PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS GRANDES EMPRESAS

De 2008 a 2012 en la empresa privada alemana la cuota femenina en puestos directivos creció sólo un punto porcentual al 26%. En el segundo nivel de liderazgo se observa un incremento de 3 puntos al 38%. Parece ser que la participación femenina va creciendo sobre todo en las juntas directivas de las grandes empresas<sup>26</sup>.

En las pymes de Alemania Oriental las mujeres tienen más a menudo responsabilidad de liderazgo que en las de Alemania Occidental. Por lo que respecta a las empresas grandes, es al revés. Cuanto mayor es la cuota de mujeres dentro de un sector económico, salvo en el caso de las empresas pertenecientes al sector bancario, mayor es la participación de mujeres en los puestos directivos de las empresas del sector. En las empresas que son lideradas por mujeres ejecutivas, la cuota femenina en puestos directivos es relativamente baja, pero últimamente se observa un crecimiento más rápido que en empresas lideradas por sus propietarios.

#### La participación femenina según sectores



<sup>26</sup> <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb2313.pdf>

En comparación con la empresa privada, en el sector público las mujeres trabajan con más frecuencia en posiciones de liderazgo. No obstante, al igual que en la economía privada, su participación en puestos directivos no es un reflejo de la cuota global con respecto al total de los trabajadores de las empresas.

### Problemas actuales y perspectivas políticas

A primera vista, a lo largo de los pasados cuatro años la representación de mujeres en los puestos directivos de las empresas prácticamente ha permanecido en un mismo nivel bajo. En 2012 solo el 26% de los puestos directivos del nivel superior estaban ocupados por mujeres (2008: 25%). No obstante, este valor medio domina en el gran número de empresas muy pequeñas de menos de diez empleados. En las grandes empresas, de 2008 a 2012 la participación femenina creció un 10% al 19%.

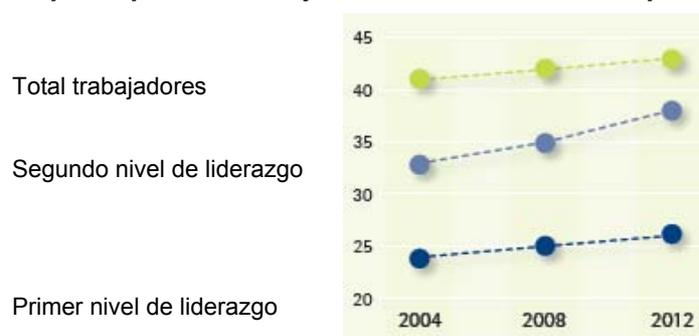
Mientras que en Alemania Oriental la participación de las mujeres en los puestos directivos de grandes empresas de más de 500 trabajadores casi quedó inalterada, en Alemania Occidental su participación se ha visto triplicada. Resulta difícil determinar en qué medida esta evolución es fruto del debate político de los últimos años.

Empresas con ... trabajadores	Cuota femenina en el ...				Cuota femenina / total de trabajadores	
	1er nivel de liderazgo		2º nivel de liderazgo		2008	2012
	2008	2012	2008	2012		
<b>Alemania</b>						
1 a 9	27	28	–	–	50	50
10 a 49	21	25	37	40	44	45
50 a 99	20	22	34	34	41	42
100 a 199	16	18	28	30	40	42
200 a 499	12	16	23	26	39	41
500 y más	9	19	18	26	34	41
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>43</b>
<b>Alemania Occidental</b>						
1 a 9	26	27	–	–	50	50
10 a 49	20	24	36	39	44	46
50 a 99	19	21	31	32	41	42
100 a 199	14	16	27	28	40	41
200 a 499	10	14	21	24	38	39
500 y más	8	23	17	20	32	36
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>43</b>
<b>Alemania Oriental</b>						
1 a 9	31	32	–	–	48	49
10 a 49	28	28	44	45	43	44
50 a 99	25	29	45	42	41	41
100 a 199	22	25	36	40	40	44
200 a 499	21	27	33	38	43	48
500 y más	17	17	33	35	49	45
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>43</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>45</b>

Fuente: Instituto de Investigación Laboral y Profesional "IAB"

Aunque el sector público debería dar un buen ejemplo de la igualdad de género, la situación en este ámbito es, teniendo en cuenta la correlación con la cuota femenina dentro de las plantillas, menos propicia que en la empresa privada. Por otra parte sólo se pueden ocupar puestos de liderazgo que quedan vacantes, y en el sector público la fluctuación de personal es menos rápida que en el sector privado. De ahí que no quepa esperar que a corto plazo la situación general pueda cambiar.

#### **La participación de mujeres en la dirección de empresas privadas (%)**



Fuente: Panel empresarial del Instituto de Investigación Laboral y Profesional "IAB"

De esta forma, pese a la normativa que exige la igualdad de género, la situación fáctica todavía no ha cambiado. De momento, solo se observa que algunas empresas grandes se han propuesto voluntariamente cuotas femeninas con el objetivo de lograr un aumento de la participación de la mujer en los puestos directivos de las empresas.