

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

DIFERENCIAS SALARIALES EN EL SECTOR DE DEPENDENCIA

En base a los datos del microcenso proporcionados por la Oficina Federal de Estadística “Destatis”, el Delegado del Gobierno para asuntos de los pacientes y encargado de dependencia y el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) han publicado el informe “Lo que se gana en Alemania en las profesiones de la dependencia”, que analiza el nivel salarial de los trabajadores del ámbito de la dependencia en asistencia a enfermos y a personas de la tercera edad²⁸.

En el ámbito de las profesiones de asistencia a personas dependientes, la tasa de contratos de trabajo de jornada reducida es más elevada que en el promedio de trabajadores. El nivel salarial dentro de las distintas profesiones de atención a personas dependientes se diferencia por regiones, estados federados y niveles de cualificación. Por lo general, las mujeres que trabajan en el sector de la dependencia perciben menos remuneración que sus colegas masculinos. Esta diferencia es menor en los cuidados a la tercera edad que en la asistencia a enfermos.

Por lo general, los trabajadores que asisten a pacientes enfermos ganan más que el promedio de trabajadores. En el este de Alemania perciben salarios un 18,1% más elevados que el promedio de los trabajadores contratados en la misma parte del país, mientras que en el oeste de Alemania la ventaja salarial es solo del 11,4%.

En comparación con el total de los trabajadores el personal de asistencia a la tercera edad gana un 16,1% menos en el este y un 17,0% menos en el oeste; y en relación con el personal de asistencia a enfermos un 28,9% y un 18,2% menos, respectivamente. El personal de asistencia a la tercera edad gana ligeramente algo más que los ayudantes (de baja cualificación básica) contratados para la asistencia a enfermos.

Trabajadores en profesiones del sector de dependencia (31-12-2013)

	Total trabajadores	De estos:			
		Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa con datos sobre los salarios	
	Cifra absoluta	Cifra absoluta	Cifra absoluta	Cifra absoluta	% del total
Asistencia a enfermos	576.842	293.378	283.464	290.168	50%
Asistencia a la tercera edad	219.246	103.151	116.095	101.934	46%
Ayudantes en la asistencia a enfermos	125.803	48.756	77.047	48.057	38%
Ayudantes en la asistencia a la tercera edad	192.112	56.210	135.902	55.463	29%
<i>Total trabajadores y ayudantes</i>	<i>1.114.003</i>	<i>501.495</i>	<i>612.508</i>	<i>495.622</i>	<i>44%</i>
Especialistas en la asistencia a enfermos	71.276	40.657	30.619	40.297	57%

²⁸ http://www.patientenbeauftragter.de/images/pdf/2015-01-27_Studie_zu_den_Entgelten_der_Pflegeberufe.pdf

En comparación con la contratación fija por hospitales, los trabajadores de asistencia a la tercera edad o a enfermos ganan hasta un tercio menos cuando son contratados por empresas de prestación de servicios de asistencia a domicilio.

El salario de los ayudantes en la asistencia a enfermos suele ser aproximadamente un 20% inferior al salario del promedio de trabajadores. No obstante, en comparación con la mediana salarial del total de trabajadores en puestos auxiliares de baja cualificación, los ayudantes en el sector de asistencia a enfermos ganan aproximadamente un 13,5% más.

En cuanto a la asistencia a la tercera edad, el salario de los ayudantes es un 35%-40 % inferior a la mediana salarial del total de las profesiones; además ganan claramente menos que los ayudantes en el sector de asistencia a enfermos (este: -19,3 %, oeste: -24,9 %).

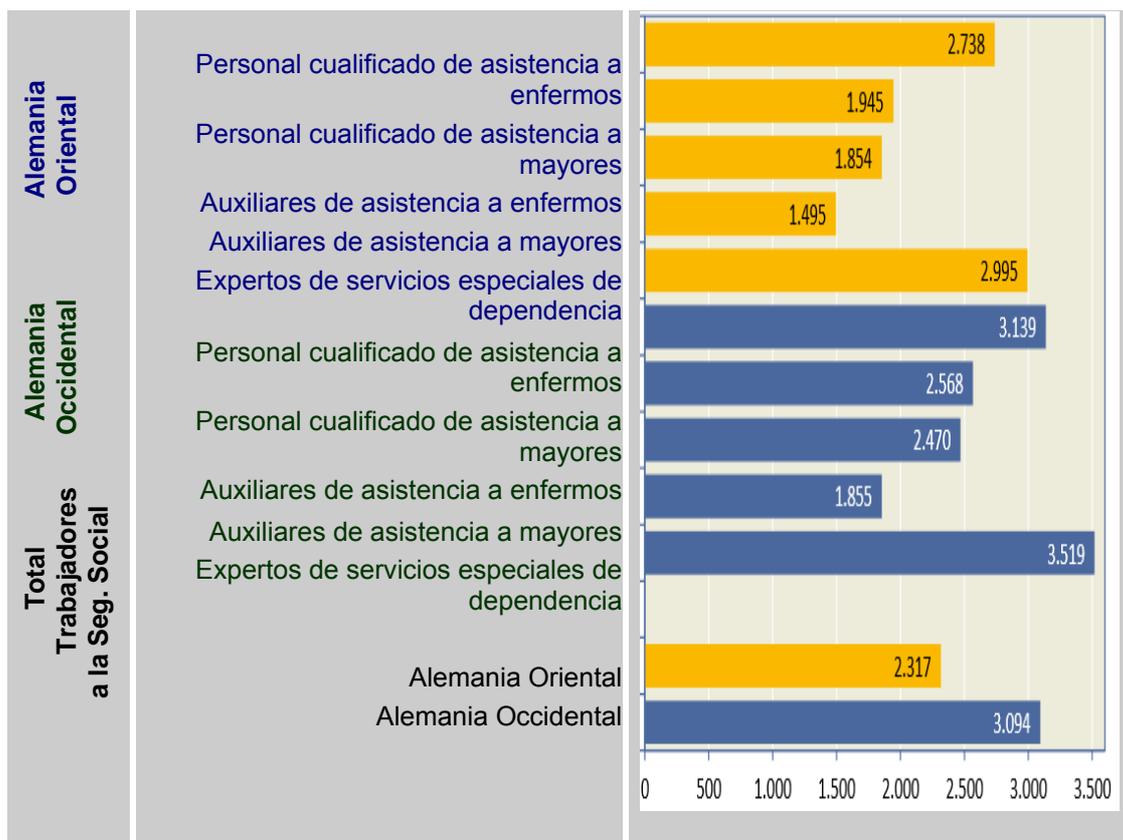
Con la introducción de la clasificación de las profesiones en 2010, las actividades profesionales se distinguen no solo por su perfil de contenidos sino también por sus requerimientos específicos, es decir: la complejidad de la actividad demandada y los requisitos de cualificación y formación profesional relacionadas con las tareas encomendadas. La normativa de 2010 define cuatro niveles de cualificación:

Niveles de cualificación profesional

Nivel	Denominación	Descripción	Requerimientos
1	Ayudantes, auxiliares	Ayudantes	Actividades simples de rutina; sin formación profesional o únicamente un título de preparación profesional de un año.
2	Actividades especiales	Trabajadores cualificados	Conocimientos y habilidades fundadas. Formación profesional de tres años o cualificación equiparable.
3	Actividades especiales de complejidad	Especialistas	Conocimientos y habilidades especiales, tareas de liderazgo, preparación de maestro o técnico, o estudios superiores.
4	Actividades especiales de alta complejidad	Expertos	Altos conocimientos y habilidades, tareas de liderazgo, estudios superiores de por lo menos cuatro años y experiencia profesional.

La mediana de los salarios íntegros personal de asistencia a enfermos se eleva a 2.738 euros al mes en el este de Alemania y a 3.139 euros en el oeste. El personal de asistencia a personas dependientes de la tercera edad gana claramente menos: 1.945 euros en el este (-28,9%) y 2.568 euros en el oeste (-18,2%). El personal auxiliar de asistencia a enfermos gana aproximadamente 100 euros menos que el personal cualificado de asistencia a personas mayores dependientes. El grupo de trabajadores en el sector de dependencia con ingresos más altos son los expertos en servicios especiales de alta calidad. En su caso, la mediana salarial bruta asciende a 2.995 euros al mes en el este y a 3.519 euros en el oeste. En comparación, la mediana salarial del total de los trabajadores afiliados a la seguridad social se eleva a 2.317 euros en el este y a 3.094 en el oeste.

Medianas salariales brutas al mes de trabajadores a jornada completa, dentro de las profesiones del sector de dependencia en Alemania (euros, 2013)



Se observan grandes discrepancias entre la asistencia a enfermos y la asistencia a mayores dependientes. Las mayores diferencias se dan dentro de las profesiones de asistencia a enfermos. En toda Alemania, la diferencia salarial entre mujeres y hombres asciende al 9,4%, mientras que en el ámbito de la dependencia de personas de tercera edad se eleva a solo el 4,5%.

Una diferencia salarial parecida existe entre las profesiones auxiliares de dichas áreas (9,2% frente a 3,6%). Entre las dos partes de Alemania hay diferencias considerables. Mientras que en el oeste la diferencia salarial por género en el ámbito de la asistencia a enfermos se eleva al 9,7%, las mujeres que trabajan en la misma área en el este ganan lo mismo que sus compañeros masculinos. No obstante, en el caso de ayudantes en la asistencia a enfermos, las mujeres en el este ganan aproximadamente un 17,9% menos (en el oeste: -8%).

También existen diferencias salariales según el empresario. A nivel nacional, los hospitales son los que pagan los salarios más elevados, tanto en la asistencia a enfermos como en la asistencia a mayores dependientes, mientras que los salarios pagados en el sector de la atención domiciliaria en la dependencia son más bajos. En este último sector, los trabajadores ganan por término medio un tercio menos que los trabajadores con cualificaciones parecidas que prestan servicios del mismo nivel en un hospital. En cuanto a las residencias para personas dependientes se observa que los salarios pagados a los trabajadores ascienden solo al 75% de los salarios pagados en los hospitales, tanto a personal auxiliar como cualificado.

BARÓMETRO: MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS

El Instituto Alemán de Investigación Económica (DIW) investiga desde 2006 la evolución que registra la presencia de mujeres en las juntas directivas y los consejos de administración de las empresas alemanas más importantes del sector económico y financiero. De su cuarto informe semanal se desprende que actualmente apenas hay mujeres desempeñando un cargo en las juntas directivas de empresa y los consejos de administración también siguen siendo un campo dominado por hombres²⁹. En lo que respecta al sector financiero, la representación de mujeres en cargos directivos sigue siendo baja.

Las 200 empresas alemanas más importantes (sin sector financiero)

Los cargos más importantes de las empresas alemanas se encuentran en manos de los hombres y las mujeres siguen siendo una excepción. A finales de 2014, el porcentaje de mujeres en las **juntas directivas** de las 200 empresas más importantes se elevaba a poco más del 5%. Apenas un 22% de las 200 empresas tenían una mujer en la junta directiva. 47 de un total de 877 puestos estaban ocupados por mujeres. La dinámica de crecimiento en comparación con el año anterior fue muy baja al registrarse un aumento del 1%. En total, 179 hombres y 4 mujeres (2,2%) ocupaban la presidencia de una junta directiva.

Resulta más común la presencia de mujeres en los **consejos de administración**, tendencia que ha registrado un ligero aumento. Según datos recabados de 155 empresas casi el 86% tenía representación femenina. El porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las 200 empresas más importantes alemanas se elevó al 18% a finales de 2014, lo que representa un incremento de más del 3% frente al año anterior. También se observa un incremento a lo largo de los años, aunque sigue estando muy lejos de ser una representación equilibrada de entre el 40% y el 60% si tenemos en cuenta que solo 397 de los 2.156 puestos posibles estaban ocupados por mujeres. No obstante, con un 3,4% sigue siendo bajo el porcentaje de presidentas en los consejos de administración.

Empresas que cotizan en bolsa (sin sector financiero)

En 2014 también se registró una representación de mujeres muy baja en las empresas que cotizan en bolsa. Aunque por lo general es más alto el porcentaje en las PYMES que en las grandes empresas, este hecho no se confirma en las **juntas directivas** de las empresas que cotizan en el DAX³⁰, donde el porcentaje de mujeres se encuentra en un nivel muy bajo. De ellas, registraron la cifra más alta las empresas que cotizan en el índice bursátil alemán DAX-30³¹ con poco más del 7% y la más baja las empresas que cotizan en el MDAX³² con casi un 3%. En valores absolutos la relación sería de 14 mujeres en el DAX-30 y 5 mujeres en las empresas del MDAX. Además, las juntas directivas de 18 empresas del DAX-30 eran del dominio masculino y 45 de las 50 empresas del MDAX no tenían ninguna representación femenina en sus juntas directivas.

El porcentaje de mujeres que ocupan cargos en los **consejos de administración** es mayor que en las juntas directivas. Las empresas del DAX-30 presentaron un resultado superior a

²⁹ http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495356.de/15-4-1.pdf y http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495360.de/15-4-3.pdf

³⁰ DAX: índice bursátil alemán; índice de referencia de la bolsa alemana.

³¹ DAX-30: acciones de las 30 empresas alemanas más importantes en cuanto a su capitalización de mercado y su volumen comercial en bolsa. Sirve de indicador de la evolución de todo el mercado bursátil alemán.

³² MDAX (Mid-Cap-DAX): 50 empresas más importantes en lo referente a su volumen comercial y capitalización de mercado que siguen al DAX.

la media con casi un 25% y las empresas del SDAX³³ reflejaron no sólo el porcentaje menor con escasamente el 14%, sino que también el menor crecimiento en comparación interanual (+0,6). En dos grupos de empresas, DAX-30 y MDAX, las mujeres estaban presentes en más del 90% de los consejos de administración; en las empresas del SDAX en poco más de la mitad y en las del TecDAX³⁴ en dos tercios de las empresas. A pesar de que en los consejos de administración se registra una tendencia al aumento desde hace años, se está todavía lejos de alcanzar una representación equilibrada de hombres y mujeres.

Se puede resumir que en las empresas del DAX-30 se registra un cierto estancamiento en las juntas directivas y movimiento en los consejos de administración; en las MDAX ha descendido el porcentaje de presidentas de juntas directivas a por debajo del 3%, las empresas del SDAX tienen con diferencia la menor presencia de mujeres en los consejos de administración y la presencia de mujeres en las juntas directivas de las empresas del TecDAX ha registrado un claro descenso.

Mujeres en juntas directivas y consejos de administración de las 200 empresas alemanas más importantes (sin el sector financiero)

	Top 200										Top 100	
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2013	2014	
Juntas directivas y gerencias												
Empresas en total	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	100	100
Con datos sobre su composición	195	184	191	187	195	197	200	195	197	97	97	
Con mujeres en juntas directivas	9	15	17	16	22	22	33	35	43	19	17	
Porcentaje	4,6	8,2	8,9	8,6	11,3	11,2	16,5	17,9	21,8	19,6	17,5	
Miembros en total	953	893	934	833	906	942	970	906	877	484	461	
Hombres	942	877	911	812	877	914	931	866	830	461	442	
Mujeres	11	16	23	21	29	28	39	40	47	23	19	
Mujeres (%)	1,2	1,8	2,5	2,5	3,2	3,0	4,0	4,4	5,4	4,8	4,1	
Presidentes en total	195	184	191	187	195	198	198	194	183	97	92	
Hombres	195	184	190	186	193	197	196	190	179	96	92	
Mujeres	0	0	1	1	2	1	2	4	4	1	0	
Mujeres en %	0,0	0,0	0,5	0,5	1,0	0,5	1,0	2,1	2,2	1,0	0,0	
Consejos de supervisión y consejos de administración												
Empresas en total	200	200	200	200	200	200	200	200	200	100	100	
Con datos sobre su composición	170	145	168	153	166	163	170	157	155	86	85	
Con mujeres en consejos de supervisión	110	101	124	110	117	118	128	123	133	71	76	
Porcentaje	64,7	69,7	73,8	71,9	70,5	72,4	75,3	78,3	85,8	82,6	89,4	
Miembros en total	2500	2268	2466	2175	2293	2268	2369	2159	2156	1231	1232	
Hombres	2304	2074	2236	1961	2050	1999	2064	1834	1759	1044	1003	
Mujeres	196	194	230	214	243	269	305	325	397	187	229	
Mujeres en %	7,8	8,6	9,3	9,8	10,6	11,9	12,9	15,1	18,4	15,2	18,6	
Presidentes en total	170	145	168	153	167	167	171	160	149	87	84	
Hombres	167	143	166	151	165	164	168	156	144	83	81	
Mujeres	3	2	2	2	2	3	3	4	5	3	3	
Mujeres en %	1,8	1,4	1,2	1,3	1,2	1,8	1,8	2,5	3,4	3,4	3,6	

³³ SDAX (Small-Cap-DAX): 50 empresas alemanas más importantes de acuerdo a su volumen comercial y capitalización de mercado que siguen al DAX y al MDAX.

³⁴ TecDAX: engloba a las 30 empresas más importantes del sector tecnológico.

Empresas con datos sobre representación de trabajadores	123	108	129	103	110	105	118	83	118	46	63
Miembros en total	2206	1773	1910	1732	1506	1567	1638	1291	1869	748	1043
Hombres	2023	1616	1742	1563	1360	1391	1438	1088	1521	640	845
Mujeres	183	157	168	169	146	176	200	203	348	108	198
Representantes femeninas de trabajadores	139	117	125	121	105	119	117	110	200	61	113
Mujeres en %	76,0	74,5	74,4	71,6	71,9	67,6	58,5	54,2	57,5	56,5	57,1

Empresas con participación estatal (sin sector financiero)

El DIW lleva a cabo desde 2010 una investigación de las empresas con participación estatal. Las 60 empresas que cita el informe se encuentran en distintos sectores como transporte, telecomunicaciones, energía, investigación y cultura.

A finales de 2014 tenían 17 de las 60 empresas mujeres en la **juntas directivas** (>28%). En total se elevaba el porcentaje de mujeres en juntas directivas a casi el 15%, lo que implica un aumento de más del 2% frente a 2013. Cinco presidentes eran mujeres, casi el 10%. Estos datos presentan un cuadro muy distinto al compararlo con las empresas del sector privado.

Casi el 93% de las empresas tienen por lo menos una mujer en los **consejos de administración**, lo que implica un aumento de más del 12% frente al año anterior. En total, las mujeres ocuparon 142 puestos de los 602 posibles. Con casi el 24%, el porcentaje aumentó un 5% frente al año anterior. Nueve puestos de presidente estaban ocupados por una mujer (>18%)

Cuota de mujeres en cargos directivos del sector financiero

La cuota de mujeres en cargos directivos de empresas del sector financiero siguió baja en 2014 y apenas había cambiado la situación en comparación con 2013.

Los 100 bancos y cajas de ahorro más importantes

De los 387 miembros de las **juntas directivas** de los 100 bancos y cajas de ahorro más importantes 26 eran mujeres, lo que representa una cuota media de poco menos del 7% y un incremento del 0,4% frente al año anterior. En sólo 23 de los 100 bancos existía representación femenina y sólo había dos presidentas, una menos que el año anterior. En los **consejos de administración** apenas se registró una evolución pero si resulta más habitual la presencia de mujeres en las juntas directivas, en donde alcanzaron un porcentaje del 18%, lo que corresponde a 270 puestos de los 1.504 posibles. En 89 consejos de administración había mujeres.

Institutos bancarios de derecho público y bancos cooperativos

En lo que respecta a los institutos bancarios de derecho público, la situación a finales de año era muy similar a la de los privados. El porcentaje de mujeres en **juntas directivas** era de casi el 7% y en los bancos cooperativos de poco más del 6%, aunque la presencia de mujeres queda reducida a muy pocos bancos ya que había mujeres en menos del 20% de ellos (10 institutos bancarios).

En general, las mujeres tuvieron una mayor representación en los **consejos de administración** que en 2013. Con una cuota de casi el 19%, la situación a finales de año fue también similar a la de los institutos privados (poco más del 18%), a pesar de que había

mujeres en un 80% de los bancos y en los bancos públicos en un 98%. El porcentaje de mujeres era del 14,5% a pesar de que en un 94% de los institutos bancarios había por lo menos una mujer en el consejo de administración.

A nivel europeo también se registró un predominio de hombres en los órganos de decisión del Banco Central Europeo y de los bancos centrales nacionales de los 28 países miembros de la Unión Europea. El consejo del BCE estuvo formado en 2014 por 22 hombres y dos mujeres y el porcentaje en órganos importantes de decisión oscila entre el 16% y el 18%. En los órganos de decisión de los bancos centrales nacionales tampoco existe una representación equilibrada entre hombres y mujeres, no obstante se detectan claras diferencias al comparar los distintos países.

Aseguradoras

En las **juntas directivas** de las aseguradoras se registró un ligero aumento en comparación con el año anterior. 27 de las 60 aseguradoras investigadas tenían por lo menos una mujer. De los 353 puestos posibles, 30 estaban ocupados por mujeres. Con un porcentaje del 8,5%, apenas aumentó la representación de mujeres frente al año anterior, situándose el porcentaje algo por encima del de los bancos (6,5%).

En los **consejos de administración** también ha sido la evolución muy lenta. 48 aseguradoras de las 60 tenían por lo menos una mujer en su órgano de control, quienes ocuparon en total 114 puestos de los 661 posibles, es decir el 17,2% y un punto más frente al año anterior. Con ello se ha mantenido la tendencia creciente desde 2010, fecha en que se empezaron a realizar estos análisis. Las representantes de los trabajadores siguen constituyendo la mayoría de las mujeres en los consejos de administración, aunque la parte empresarial ha ganado algo terreno: 81 de las 113 miembros del consejo de administración procedían de la parte del trabajador, casi el 72%.

Mujeres en juntas directivas y consejos de administración en los bancos, cajas de ahorro y aseguradoras más importantes

	Bancos y cajas de ahorro										Aseguradoras								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Juntas directivas y gerencias																			
Empresas en total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62	59	61	60	60	
Con datos sobre su composición	100	100	100	100	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62	59	61	60	60	
Con mujeres en juntas directivas	10	9	7	9	10	12	17	24	23	10	13	9	11	10	14	21	29	27	
Porcentaje	10,0	9,0	7,0	9,0	10,0	12,0	17,0	24,0	23,0	15,9	20,0	15,5	17,7	16,1	23,7	34,4	48,3	45,0	
Miembros en total	442	430	414	418	408	404	407	396	387	394	411	372	392	399	385	384	396	353	
Hombres	431	420	406	407	396	391	390	371	371	384	398	363	381	389	370	362	362	323	
Mujeres	11	10	8	11	12	13	17	25	26	10	13	9	11	10	14	22	34	30	
Mujeres en%	2,5	2,3	1,9	2,6	2,9	3,2	4,2	6,3	6,7	2,5	3,2	2,4	2,8	2,5	3,6	5,7	8,6	8,5	
Presidentes en total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62	59	61	60	60	
Hombres	98	98	100	100	98	99	97	97	98	63	65	57	62	62	59	60	59	59	
Mujeres	2	2	0	0	2	1	3	3	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	
Mujeres en%	2,0	2,0	0,0	0,0	2,0	1,0	3,0	3,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	1,7	1,7	
Consejos de supervisión / consejos de administración																			
Empresas en total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	63	65	58	62	62	59	61	60	60	
Con datos sobre su composición	100	100	100	100	100	100	100	100	97	63	65	58	62	62	59	61	60	60	
Con mujeres en consejos de supervisión	89	91	85	87	88	88	88	89	89	46	49	42	48	48	45	50	50	48	
Porcentaje	89,0	91,0	85,0	87,0	88,0	88,0	88,0	89,0	91,8	73,0	75,4	72,4	77,4	77,4	76,3	82,0	83,3	80,0	
Miembros en total	1633	1573	1566	1555	1548	1567	1491	1485	1504	812	831	727	734	732	689	704	683	661	
hombres	1387	1331	1324	1294	1295	1307	1226	1230	1234	720	726	629	643	645	599	596	572	547	
Mujeres	246	242	242	261	253	260	265	255	270	92	105	98	91	87	90	108	111	114	
Mujeres en%	15,1	15,4	15,5	16,8	16,3	16,6	17,8	17,2	18,0	11,3	12,6	13,5	12,4	11,9	13,1	15,3	16,3	17,2	
Presidentes en total	100	100	100	100	100	100	100	100	97	63	65	58	62	62	59	61	60	60	
Hombres	97	95	97	96	97	98	97	97	92	63	65	57	61	61	58	60	59	58	
Mujeres	3	5	3	4	3	2	3	3	5	0	0	1	1	1	1	1	1	2	
Mujeres en%	3,0	5,0	3,0	4,0	3,0	2,0	3,0	3,0	5,2	0,0	0,0	1,7	1,6	1,6	1,7	1,6	1,7	3,3	
Empresas con datos sobre representant es de trabajadores	33	55	51	50	44	53	56	36	76	24	41	38	52	34	33	39	27	59	
Miembros en total	599	858	767	764	642	738	786	564	1159	291	455	444	634	351	385	411	312	647	
Hombres	496	731	654	637	549	628	649	455	943	256	406	390	555	319	347	358	266	534	
Mujeres	103	127	113	127	93	110	137	109	216	35	49	54	79	32	38	53	46	113	
Representant es femeninas de trabajadores	85	95	84	91	62	78	87	69	131	32	45	41	63	26	36	43	34	81	
Mujeres en%	82,5	74,8	74,3	71,7	66,7	70,9	63,5	63,3	60,6	91,4	91,8	75,9	79,7	81,3	94,7	81,1	73,9	71,7	

Iniciativas políticas: cuota femenina

Con la Ley para la participación igualitaria de mujeres y hombres en cargos directivos de la economía privada y del servicio público, aprobada el 6 de marzo de 2015 por Parlamento alemán y que entrará en vigor el 1 de enero de 2016, se impulsará la presencia de mujeres por lo menos en los órganos de control y consejos de administración de las empresas.

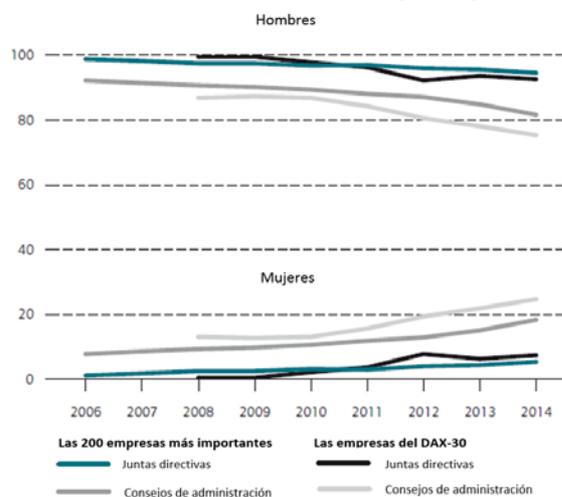
Las nuevas disposiciones establecen a partir de 2016 una cuota del 30% en las 108 grandes empresas con cogestión y que cotizan en bolsa, por lo general con más de 2.000 empleados. En el caso de no alcanzar la cuota, la ley prevé como sanción que los puestos previstos para el género poco representado queden vacantes. La ley también afecta a unas 3.500 empresas medianas que cotizan en bolsa o tienen cogestión, pero de una forma menos estricta. En estos casos, una vez entre en vigor la ley, ellas mismas deberán fijar públicamente la cuota que desean alcanzar en los puestos directivos. Esta cuota flexible, que puede ser inferior al 30%, no podrá ser reducida ni quedar por debajo del porcentaje en mujeres que tengan actualmente en sus cargos directivos. No está previsto la aplicación de sanciones si no se alcanzara la cuota fijada, pero las empresas estarán obligadas a informar regularmente a partir de 2017 sobre los objetivos fijados y la consecución de los mismos.

Puede que sea mayor la inflexibilidad de las estructuras en el sector financiero que, por ejemplo, entre las 200 empresas más importantes. A pesar de que más de la mitad de los empleados del sector financiero son mujeres, el aumento del porcentaje de mujeres en los consejos de administración de los bancos entre 2006 y 2014 fue menor del 0,45 de promedio anual, frente al 1,3% de las 200 empresas más importantes.

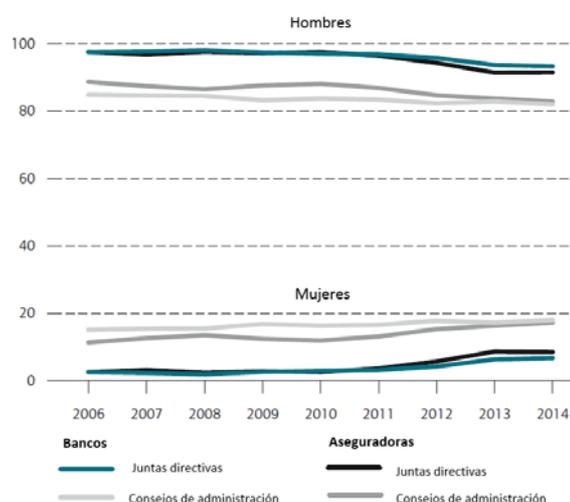
Con el objetivo de alcanzar una representación paritaria de hombres y mujeres en las empresas con participación del Estado se enmienda la Ley de distribución de los órganos del Estado. En los órganos de control de más de tres puestos regirá a partir de 2016 la cuota del 30% para los nuevos nombramientos. Se pretende incrementar este porcentaje al 50% hasta 2018.

A la hora de aplicarse la ley, la situación de partida de los distintos grupos de empresas es actualmente muy distinta:

Hombres y mujeres en juntas directivas y consejos de administración de las 200 empresas más importantes y de las que cotizan en el índice DAX-30 (en %)



Hombres y mujeres en juntas directivas y consejos de administración del sector financiero (en %)



La cuota femenina en los órganos directivos es mayor en las empresas del DAX-30 que en las 200 empresas más importantes.

La cuota de hombres y mujeres en los órganos directivos del sector financiero apenas se aproxima.

La brecha existente en el porcentaje de hombres y mujeres en los órganos de decisión de las empresas no se ha podido reducir en ninguno de los grupos, pero parece ser que las empresas del DAX-30 son las mejor preparadas para aplicar la ley y poseen entretanto la cuota más alta de mujeres en los consejos de administración. La evolución de las 200 empresas más importantes es parecida, aunque a un nivel más bajo; sin embargo las empresas del SDAX se quedan muy por debajo. En todos los grupos de empresas el porcentaje de mujeres en las juntas directivas es extremadamente bajo. Una excepción son las empresas con participación del Estado, con un porcentaje muy por encima de la media. Para alcanzar los objetivos que estipula la nueva cuota femenina será necesario aplicar una ofensiva dentro de las empresas. El DIW ha presentado una serie de propuestas para conseguirlo, como son la definición del incremento de la cuota de mujeres en posiciones directivas como objetivo de empresa, la fijación de objetivos vinculantes y la determinación de un calendario, la transparencia en la contratación y la promoción de personal para los cargos directivos, el cuestionamiento de normas y estructuras derivadas tradicionalmente de la realidad y condiciones de vida de los hombres, una mayor apertura hacia la ocupación de puestos directivos por mujeres y supresión de los estereotipos de género.

En Europa sigue siendo un reto la participación equitativa de hombres y mujeres en los cargos directivos de empresa. El porcentaje de mujeres en órganos empresariales de decisión se elevaba al 19% en abril de 2014. Alemania tiene una posición intermedia en la lista, con una cuota femenina en consejos de administración del 22%. Los países con mayor cuota son Islandia (46%), Noruega (40%), Letonia (31%), Francia (30%) y Finlandia (29%). Al final de la lista se encuentran Chipre, Estonia y República Checa (sendos 7%) y Malta (3%). La evolución en Europa ha sido en general positiva desde la recopilación de datos. La representación de mujeres en puestos directivos de empresas que cotizan en bolsa ha aumentado en Alemania desde 2003 un 10%.