

EL PROTAGONISMO DE LA MUJER EN LA EMPRESA ES UN VALOR

Jorge Cagigas

Director RRHH Grupo Rayet

“Los profesionales tienen que valerse por su currículum”

Tenemos más de 1.000 empleados y el 35% de ellos son mujeres”, señala Jorge Cagigas, director de Recursos Humanos del grupo industrial Rayet, empresa centrada en la construcción e inmobiliaria pero que ha diversificado su negocio hacia los servicios y propiedad y gestión de hoteles para seguir creciendo. Aunque la construcción, su sector principal, suele estar copado por hombres, “en los procesos de selección atendemos al currículum y al perfil profesional. Tenemos una media de edad en plantilla de 35 años y el talento de los profesionales es clave para el desarrollo de la compañía”, señala Cagigas. Respecto a la Ley de Igualdad, considera que se está tendiendo a una “hiperregulación” y que no será necesaria porque la presencia femenina en las universidades empieza a ser mayoritaria, “lo que se trasladará progresivamente a la empresa. No es de extrañar que en unos años existan más empresas presididas por mujeres”, comenta.

**José A. Nieto**

Director general Putzmeister Ibérica

“A las mujeres les espera un buen futuro en las labores productivas”

La máxima de la empresa Putzmeister Ibérica es invertir en personas. Esta compañía de montaje de maquinaria industrial cuenta con un agente de igualdad, cursos de formación, flexibilidad laboral, ayudas por hijos e, incluso, conoede cinco días por maternidad que se suman a los 15 que otorga la Ley de Igualdad. “Buscamos contagiar de entusiasmo a los trabajadores, ya que hemos comprobado que su respuesta es enorme, por lo que invertimos mucho en acciones de conciliación”, explica José Antonio Nieto, director general de la filial española Putzmeister. De hecho, en esta mediana empresa de 198 trabajadores el 18% son mujeres, “un porcentaje muy por encima de la media en la industria y cada vez incorporamos más mujeres en taller como soldadoras o mecánicas”, comenta Nieto. En el futuro, “la proporción aumentará por el interés creciente de las mujeres en trabajos de producción y seguro que su protagonismo crecerá”, dice Nieto.

►dad, Soledad Murillo, eleva la cifra: “Se premia con complementos de destino, de antigüedad y de productividad la presencia continua del hombre en el trabajo hasta alcanzar diferencias del 30% en el salario base”. Y según la patronal, “el sueldo es un 6,8% menor en el tiempo total trabajado”, comenta Gómez Albo.

La autora de la *Guía para la aplicación de medidas y planes de igualdad* de Comisiones Obreras, Esmeralda Sanz, va más allá y plantea que “la corresponsabilidad entre hombres y mujeres debe ser una realidad para el reparto de tareas entre sexos y facilitar la incorporación de más mujeres al mercado de trabajo, además de mejorar las condiciones de las que ya lo están”. De la misma opinión es la directora del Instituto de la Mujer, quien señala que el reto es de la sociedad, de las empresas y de las Administraciones. “Leyes como la de Igualdad o la de Dependencia sirven para liberar a la mujer del rol de cuidadora para que pueda

desarrollar una carrera laboral en igualdad de condiciones”, explica Rosa Peris. Y también beneficiará a las empresas, “porque mejorará el ambiente de trabajo y la calidad de vida de los empleados, atrayendo y reteniendo el talento”, según añade Elena Pérez Ferraro, directora de la consultora de recursos humanos Griker Orgemer.

Mejoras para hombres y mujeres en la conciliación por hijos

De hecho, la Ley de Igualdad incide en equilibrar a hombres y mujeres en corresponsabilidad. El nuevo permiso de paternidad suma 13 días naturales a las dos jornadas que ya se otorgaban, y el de reducción de jornada se amplía hasta los ocho años del hijo. Para las empresas, “el coste es cero, porque lo asume la Seguridad Social”, aclara Soledad Murillo.

Sin embargo, el denominado *techo de cristal* femenino, con la maternidad, dificulta el avance de las féminas. “Las mujeres están

35 puntos por debajo del hombre en el empleo, pero cuando tienen un hijo el indicador se eleva a 45 puntos”, explica el sociólogo Álvaro Espina. La secretaria de Políticas de Igualdad pone el ejemplo de las enfermeras, donde la presencia de trabajadoras es mayoritaria, “pero los puestos de mando son de los hombres. Por eso la Ley de Igualdad emplea la discriminación positiva, para que no se impida a la mujer la igualdad de trato”, comenta Murillo.

Y a nivel empresarial, ¿están los directivos preparados para realizar esta discriminación positiva? Según Esther Maza y Margarita Fernández, del área laboral del despacho de abogados Baker & McKenzie, “es una de las tareas más difíciles de la ley, que requerirá la sensibilización de los puestos de responsabilidad para promoverla”.

Microsoft Ibérica ya ha empezado a trabajar, pero encuentra problemas en alcanzar la cuota del 40% de plantilla femenina. La mujer representa el 30% en el sector de las