



Facultad de Economía,
Empresa y Turismo
Universidad de La Laguna

III JORNADAS

la mujer y la economía

PROFESIONALES CANARIAS

SÍGUENOS EN TWITTER
A TRAVÉS DE ESTE QR



SÍGUENOS EN INSTAGRAM
A TRAVÉS DE ESTE QR



LMYLE_3

¿Para qué?



Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Meta 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades y liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

¿Dónde estamos?

Indicador 5.5.1. Proporción de escaños ocupados por mujeres en a) los parlamentos nacionales y b) los gobiernos locales

42,7%

Diputadas

39,4%

Senadoras

22,26%

Alcaldesas

¿Dónde estamos?

Indicador 5.5.2. Proporción de mujeres en cargos directivos

33,3%

Mujeres en cargos directivos en 2021

34,1%

Mujeres en alta dirección en 2021

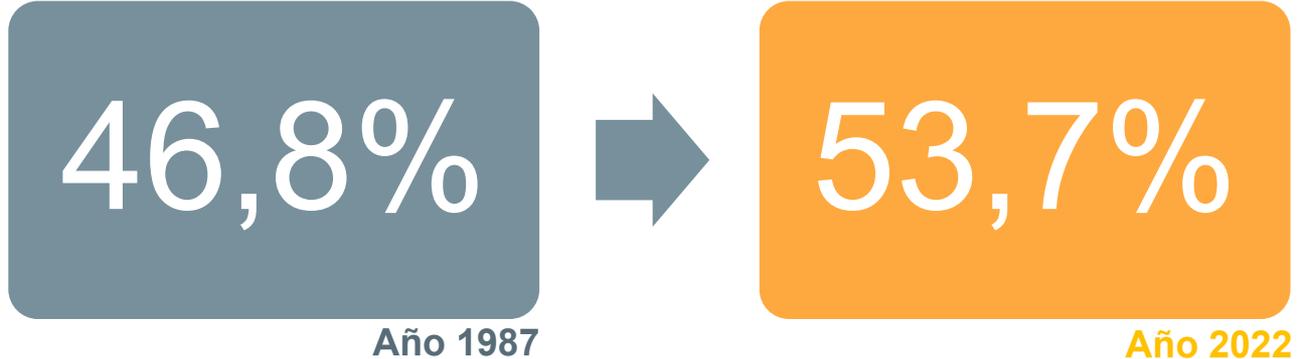
27,9%

Consejeras en 2021

¿De dónde venimos?

Educación

Porcentaje de mujeres con estudios superiores

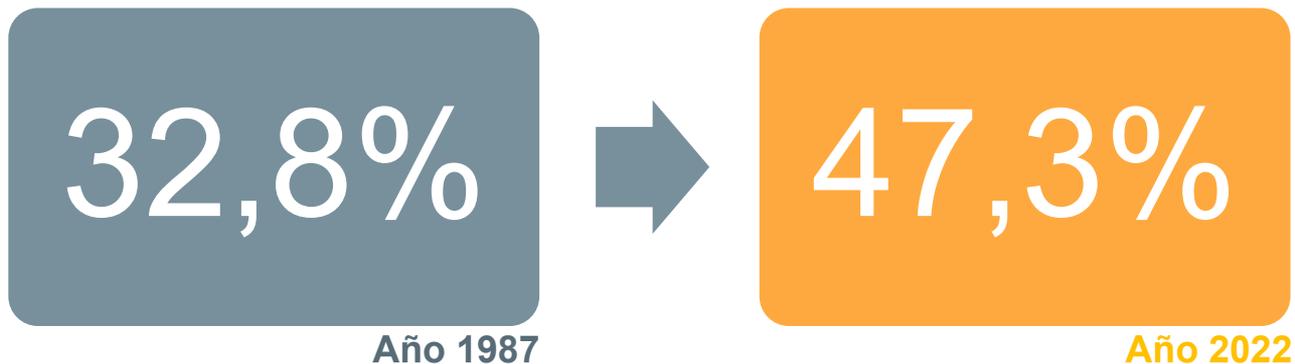


Fuente: Marina Luque y Rosa Oliveros
AFI – marzo 2023

¿De dónde venimos?

Empleo

Porcentaje de mujeres - población activa

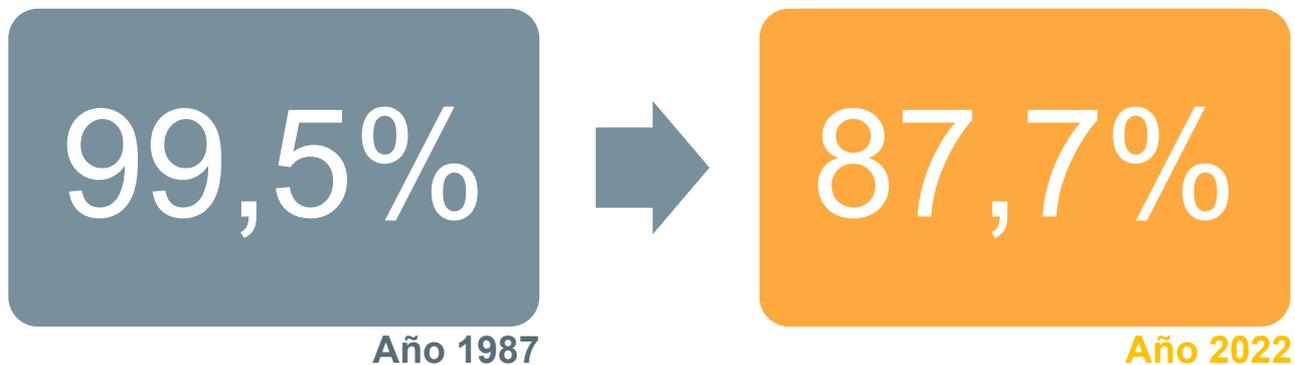


Fuente: Marina Luque y Rosa Oliveros
AFI – marzo 2023

¿De dónde venimos?

Conciliación

% Mujeres en la población inactiva
porque se dedica a las labores del hogar

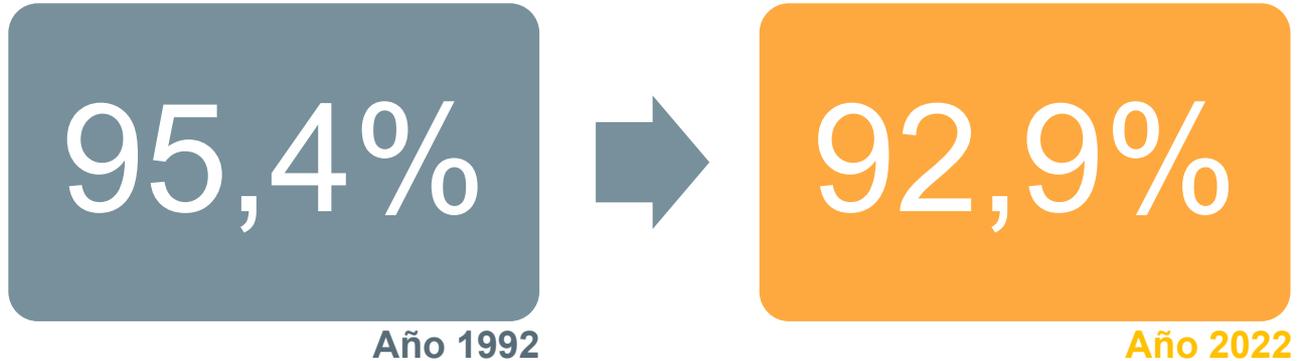


Fuente: Marina Luque y Rosa Oliveros
AFI – marzo 2023

¿De dónde venimos?

Conciliación

% Mujeres en ocupación a tiempo parcial debido al cuidado de menores o de personas dependientes

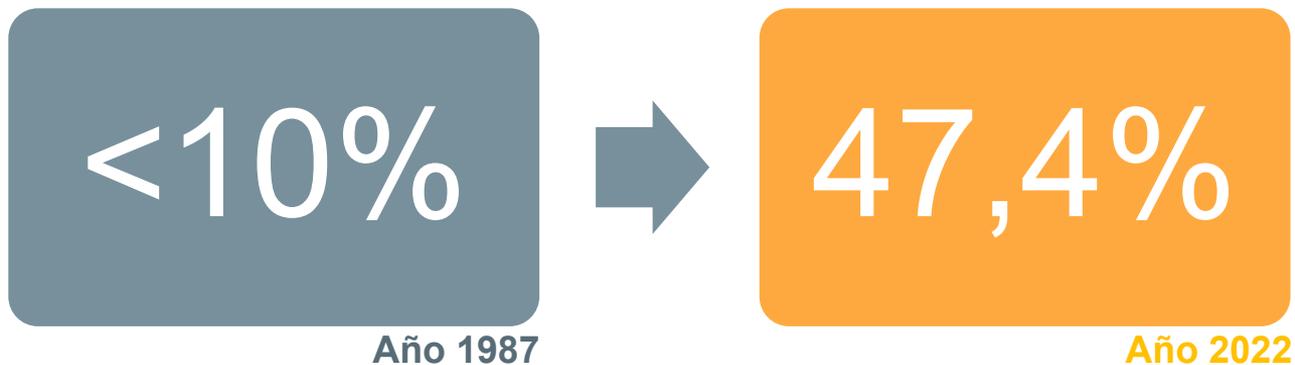


Fuente: Marina Luque y Rosa Oliveros
AFI – marzo 2023

¿De dónde venimos?

Notoriedad pública

% Mujeres en Poder Legislativo (Congreso y Senado)



Fuente: Marina Luque y Rosa Oliveros
AFI – marzo 2023

¿De dónde venimos?

Notoriedad pública

Reconocimiento al trabajo de las mujeres:

% Mujeres premiadas en 22 ediciones de Premios Nacionales de Investigación

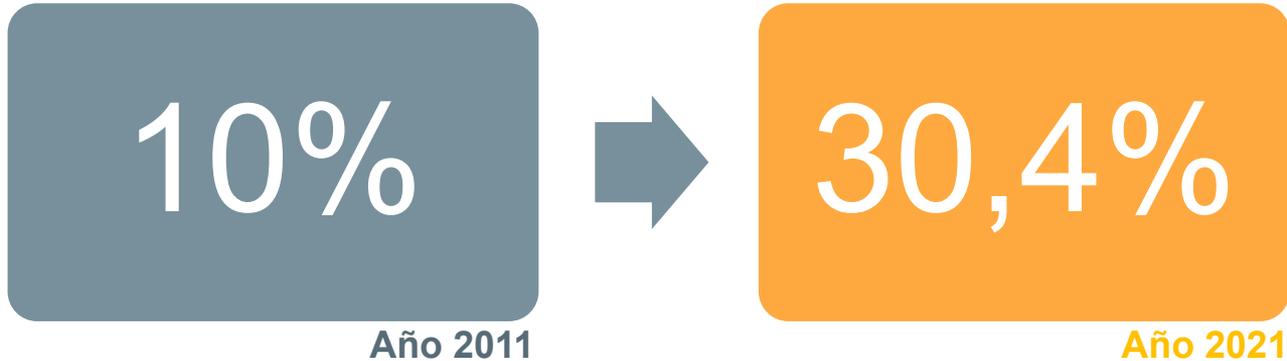
14,6%

Agregado en 35 años (1987-2022)

Fuente: Marina Luque y Rosa Oliveros
AFI – marzo 2023

¿De dónde venimos?

Mujeres en los consejos de administración de empresas cotizadas



Fuente: Rita Berlanga y Virginia González
AFI – marzo 2023

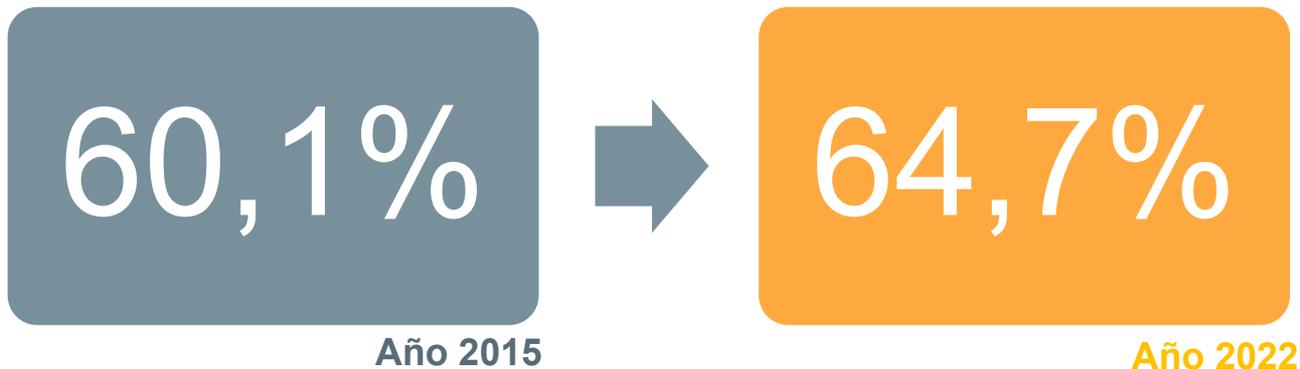
DIRECTIVA (UE) 2022/2381 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de noviembre de 2022 para acelerar el progreso hacia el equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas

(16) “La Unión dispone de una reserva numerosa de mujeres con un elevado nivel de cualificación, que no deja de crecer, como lo demuestra el hecho de que el 60 % de los graduados universitarios sean mujeres. (...) Se reconoce en general que la presencia de mujeres en los consejos de administración mejora la gobernanza empresarial, ya que incrementa el rendimiento del equipo y la calidad de la toma de decisiones gracias a una mentalidad más variada y colectiva que incorpora una gama de perspectivas más amplia. (...)”

(34) Los Estados miembros deben someter a las sociedades cotizadas para que a más tardar el 30 de junio de 2026:

- Mínimo del 40 % de los administradores no ejecutivos, o bien
- Mínimo del 33 % del total de puestos de administrador (sean o no ejecutivos)

Índice *Closinggap* (se alcanza paridad si mide 100%)



Se necesitarían 33 años para alcanzar la paridad de género en España, si continuamos avanzando como en el periodo 2015-2022

El **PIB asociado a cerrar la brecha de género** existente en el mercado laboral (en participación, jornada y productividad) es de **212,2 millones de euros**, lo que equivaldría a un 17,6% de incremento del PIB de 2021

¿Hay igualdad salarial?

Brecha salarial de género en España

28,2%

Si la igualdad de hombres y mujeres continúa avanzando a la velocidad actual, tendrían que pasar **132 años para alcanzar la paridad total**

España ocupa el puesto número 17 del mundo en cuanto a paridad de género

¿Por qué estamos aquí?

DIRECTIVA UE 2022/2381

(15) “El nombramiento de mujeres como administradoras topa con varios obstáculos específicos que pueden superarse no solo por medio de normas vinculantes, sino también a través de medidas educativas y estímulos que fomenten las buenas prácticas. En primer lugar, es imprescindible lograr una mayor concienciación en las escuelas de negocios y las facultades universitarias empresariales sobre los beneficios que aporta la igualdad de género a la competitividad empresarial.”