

## ¿PARTICIPAN LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN DE LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO?

*Factores limitadores de la presencia de mujeres en la toma  
de decisiones*

# ***Desmontando estereotipos***

**Eva Ferreira**  
**Directora UNIBASQ**

# Factores limitantes siglo XX

- **Discriminación legal**
- **Educación segregada**
- **Ausencia de modelos**
- **Características biológicas, maternidad ¿más diferencias?**
  
- **Roles familiares**
- **Atractivo/reconocimiento social de la ambición**
- **Valores culturales y/o religiosos**

## IGUALDAD ANTE LA LEY

- Argumentos a favor de no hacer nada

En sociedades abiertas y democráticas se trata de decisiones libres en igualdad de oportunidades. Si no hay más mujeres, es por decisión propia, por diferencias en capacidades y por cuestiones generacionales.

Por tanto, ***la igualdad es únicamente cuestión de tiempo y las diferencias que se mantengan son cuestión de preferencias y capacidades.***

# MUNDO EMPRESARIAL

- DATOS 2017:

V Informe 'Mujeres en los Consejos de Administración de las compañías del Ibex-35'

IESE Business School y Atrevia España.

Máximos órganos: El ritmo de incorporación femenina se ha quedado en el 1,1% y **se ha frenado bruscamente respecto a 2016 (13,75%), 2015 (2,56%), 2014 (2,63%) o 2013 (15,15%).**

**Se queda en el 20,31%.** Se produce así un leve avance sobre el 19,83% registrado el año pasado, aunque el estudio pone el acento en que, pese a ello, en relación con Europa España sigue 3 puntos por debajo de la media, que se sitúa en el 23,3%.

# MUNDO EMPRESARIAL

- Las mujeres ocupan el 15 por ciento de los puestos del consejo de administración en todo el mundo.
- las organizaciones con mujeres en los puestos de liderazgo prácticamente doblan el número de mujeres de su consejo de administración
- “A medida que el número de directoras ejecutivas y presidentas del consejo de administración aumenta, es probable que haya consejos de administración más diversos en términos de género“. “El porcentaje de mujeres que actualmente ocupa cargos de liderazgo sigue siendo muy bajo, con solo el 4 por ciento de los puestos de CEO y de presidentes del consejo de administración en todo el mundo". (Informe Deloitte, Women in the boardroom, a global perspective, 5th edition)

- En Europa se piensa que

Las mujeres tienen menos interés que los varones en puestos de responsabilidad (28%)

Las mujeres tienen menos ambición por progresar en su carrera (29%)

Las mujeres no tienen las cualidades necesarias para ocupar puestos de responsabilidad (21%)

Ciudadanía de los Veintiocho:

## **Unanimidad en torno a la condena de la brecha salarial entre hombres y mujeres**

El 44% de los europeos piensa que el rol más importante de la mujer es cuidar de la casa y la familia.

El mismo porcentaje estima que el papel más importante del hombre es ganar dinero.

Solo uno de cada tres hombres aprueba que sus congéneres se declaren abiertamente feministas.

El 88% ve aceptable que un hombre llore. (12% lo ve mal)

- ESTUDIO FUNDACIÓN LEALTAD (2017)
- **El promedio de mujeres en los órganos de gobierno de ONG se sitúa en el 41%. Las ONG adelantan a otros sectores como el empresarial, el científico o el político. El puesto de director o presidente lo ocupa una mujer en el 58% de las ONG acreditadas.**
- La Fundación Lealtad ha analizado 167 ONG acreditadas.
- “Más de 680 mujeres aportan su experiencia y conocimiento en los órganos de gobierno de las ONG acreditadas. Desempeñar estos cargos implica que tienen que decidir sobre la estrategia y el funcionamiento de la entidad y sus actividades, así como asumir responsabilidades sobre la gestión eficiente de los fondos”, ha señalado Patricia de Roda, directora general de la Fundación Lealtad.



- ESTUDIO FUNDACIÓN LEALTAD (2017)

Los principales resultados del estudio son:

- En 1 de cada 2 ONG acreditadas, la presencia de mujeres en el órgano de gobierno supera el 40%.
- Las mujeres son mayoría en el órgano de gobierno en el 39% de las entidades.
- En el 58% de las ONG acreditadas el puesto de presidenta y/o directora lo ocupa una mujer.
- La presencia femenina es mayor en juntas directivas de asociaciones (con un promedio del 45%) que en patronatos de fundaciones (37%).
- Las ONG más pequeñas son las que tienen un mayor porcentaje de mujeres en su órgano de gobierno (53%). Son organizaciones que gestionan menos de 300.000 euros y están entre las que han sufrido en menor medida los efectos de la crisis económica.

# ¿Explicación?

- ¿Diferentes capacidades? El tipo de capacidades requeridas son las mismas que en otro tipo de empresas.
- ¿Educación? No parece plausible, requieren la misma formación
- ¿Preferencias? ¿Las mujeres preferimos dirigir una ONG antes que una empresa que cotiza en el IBEX?

# ¿Explicación?

- Como colectivo, tenemos menos aspiraciones salariales que los hombres
- Menos competitivas que los hombres
- Mayor preferencia por la conciliación familiar y, por tanto, elegimos empresas pequeñas donde esto sea más sencillo

- The dopaminergic reward system underpins gender differences in social preferences  
*A. Soutschek et al, Nature Human Behaviour (2017)*  
*El altruismo en las mujeres se ve recompensado (Juan Ignacio Pérez, CCC)*
- Al parecer, el comportamiento generoso o altruista es más frecuente en las mujeres que en los hombres. Así, el comportamiento altruista suele resultar más grato a las mujeres que lo practican, mientras que ocurre lo propio a los hombres cuando se comportan de forma egoísta.

- Resultados del experimento:

Al reducir la sensibilidad de las vías dopaminérgicas en mujeres, tendía a disminuir el comportamiento generoso en beneficio del egoísta.

En los hombres ocurría lo contrario: al ser tratados para reducir la actividad de las vías dopaminérgicas, se reducía la tendencia al comportamiento egoísta en beneficio de las decisiones generosas.

- No son diferencias innatas
- El procesamiento de las recompensas puede ser el resultado de la educación o de las expectativas culturales.
- Así, si desde la infancia temprana las mujeres perciben actitudes más favorables hacia ellas en respuesta a comportamientos prosociales, ello bien puede conducir a interiorizar esos comportamientos como normas culturales, lo que provocaría que el comportamiento prosocial les resulte más valioso.

# ¿Preferencias diferentes, seguro?

- Babcock, L.; Recalde, M.P.; Vesterlund, L. and Weingart, L. 2017. "[Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability.](#)" AER
- *Entre las diversas razones que intentan explicar la brecha salarial en el mercado de trabajo está el proceso por el cual hombres y mujeres escalan en sus trabajos. Entra las variables que afectan a este avance está el tiempo que las mujeres, en comparación con los hombres, dedican a tareas que benefician a la organización, pero que muy probablemente no afectarán a su evaluación y promoción profesional.*

- Los estudios de campo sistemáticamente muestran que las mujeres gastan más tiempo en estas tareas. Además, estos estudios también muestran que **las mujeres se ofrecen voluntarias más a menudo para realizar estas tareas y se les solicita ser voluntarias con mayor frecuencia que a sus compañeros de trabajo masculinos.**



- Los sujetos experimentales se asignan aleatoriamente en grupos de tres. Los miembros de un grupo tienen dos minutos para decidir si prestarse voluntarios para realizar una inversión. Si uno de los miembros del grupo realiza la inversión, la ronda termina y la persona que ha realizado la inversión recibe un pago de MENOR que los otros dos miembros del grupo. Los sujetos experimentales participan en diez rondas como la descrita y saben que la composición del grupo cambia en cada ronda.
- El primer experimento sigue el diseño base. Los resultados muestran que los grupos consiguen que alguno de sus miembros invierta en el 84,2% de los casos, porcentaje que decrece desde el 88,4% en las primeras cinco rondas al 80% en las últimas cinco. El resultado más importante para la hipótesis de trabajo es que **los hombres invertían un 23% de las veces, mientras que las mujeres lo hacían un 34,1%.**

- En el segundo experimento se diseñan las sesiones con grupos de solo hombres o solo mujeres.
- Si las diferencias por sexo del experimento anterior se debieran a que las mujeres son más conformistas, más altruistas o más aversas al riesgo, **esperaríamos encontrar unas tasas de inversión más altas en los grupos donde solo hay mujeres que en los que solo hay hombres.**
- La principal conclusión de esta serie de experimentos es **que la brecha entre sexos no se debe a las preferencias particulares, sino a la creencia de que las mujeres se ofrecen voluntarias en mayor medida que los hombres.** En particular, **estas creencias hacen que las mujeres terminen invirtiendo más, los hombres menos, y ambos sean más propensos a pedir a las mujeres que se presten voluntarias.**

- Sigue habiendo sesgo en decisiones informales, elecciones directas.
- Cambios culturales, valorar la ambición laboral femenina.
- Desmontar estereotipos de comportamiento.
- Más referencias, desde la escuela (escritoras? Filósofas?, artistas?, científicas?)
- Los comportamientos como sociedad no son producto de decisiones en igualdad de condiciones.

# Conclusión

La igualdad, mientras haya estas percepciones que refleja el eurobarómetro, no es cuestión de tiempo

Seguimos necesitando políticas que corrijan nuestros errores de percepción y nuestros estereotipos

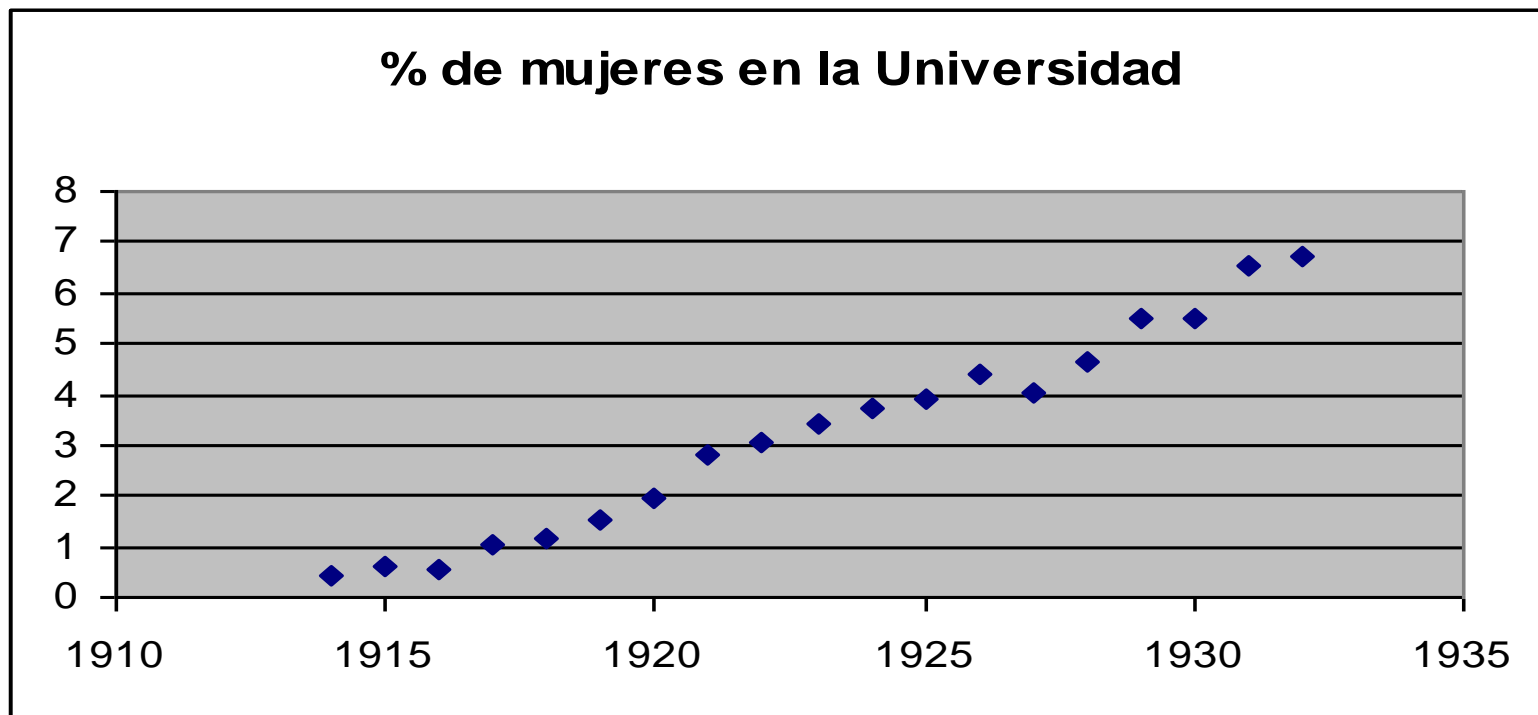
## 2014 Gabinete de *asesores del ministro Montoro*



*¿Es este un resultado natural?*

**ESKERRIK ASKO!**

Acceso de la mujer a las aulas de la Universidad  
a partir del curso 1913-1914



- **Janusz Korwin-Mikke**
- El partido posee dos escaños en el [Parlamento Europeo](#), ocupados por Janusz Korwin-Mikke y Robert Iwaszkiewicz.<sup>6</sup> También participó en las [elecciones presidenciales de 2015](#),<sup>7</sup> obteniendo 486 084 votos (3,26 %) en la primera vuelta