

## LAS EMPRESAS CAMBIAN SUS POLÍTICAS DE PROMOCIÓN

# La cruzada por las mujeres directivas se acelera

Las cuotas para nombrar a mujeres en puestos directivos se ha impuesto en varios países europeos, pero Reino Unido muestra que con medidas voluntarias se pueden lograr avances.

**Amparo Polo.** Londres  
David Cameron se ha convertido en el mejor amigo de las mujeres trabajadoras en Europa. El primer ministro conservador lidera una revolución pacífica que ha modificado la composición de los consejos de administración en las empresas del Reino Unido y la forma en que las compañías británicas afrontan sus políticas de diversidad.

En octubre de 2015 había un 25% de mujeres consejeras en las grandes empresas del FTSE 100, el doble que en el año 2011, cuando Cameron encargó a un comité de expertos, encabezado por Lord Davies –un ex ministro laborista– redactar un informe para conocer en qué situación se encontraban las mujeres en las empresas.

El informe Davies, como se le conoce, ofreció entonces un panorama desolador sobre la escasa diversidad de los consejos británicos y la poca presencia de mujeres en puestos de alta dirección. La comisión ofreció una serie de recomendaciones “voluntarias” a las empresas para modificar la situación y prometió seguir aportando informes puntuales sobre el asunto.

En aquel momento, sugerir que los empresarios eran libres de hacer lo que mejor les pareciera en el tema de la diversidad sonaba a broma. Desde Bruselas, las autoridades europeas amenazaban con imponer cuotas ante los nulos avances que las compañías estaban haciendo para incorporar a mujeres. La comisaria Viviane Reding había asegurado que la paciencia se le estaba “agotando” y varios países aceptaron las cuotas obligatorias como único camino para lograr un cambio sustancial en sus empresas.

### 40 años

Según Reding, se necesitarían 40 años para alcanzar la igualdad en los consejos de administración si no se tomaban medidas. Francia y Noruega exigen hoy por ley llegar a un 40% de consejeras, mientras que Bélgica, Italia y Alemania también han aceptado la imposición de cuotas por encima del 30%.

Pero en Reino Unido, un país poco amigo de la regulación, donde ni siquiera hay una Constitución escrita, lo peor que se le puede decir a un británico es que Bruselas va a decirle lo que debe hacer.

**En Reino Unido hay un 25% de consejeras, el doble que hace 4 años, con normas voluntarias**

**Varios países, como Francia, Noruega, Italia y Alemania, han preferido la imposición de cuotas**

Una consulta realizada entre empresas en 2011 mostró que sólo un 11% de los directivos eran partidarios de introducir cuotas y que estaban dispuestos a “solucionar el asunto” utilizando sus propios medios.

“El informe Davies hizo un gran trabajo al alinearse con los empresarios y decir: vamos a trabajar para evitar las cuotas porque si no Europa nos las va a imponer. Tenemos que demostrar que hay una forma mejor de hacer las cosas”, dice un presidente del FSTE 100 de forma anónima.

En España también se ha apostado por la opción más suave. El nuevo Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, elaborado por la CNMV, mantiene la voluntariedad como norma e incluye 25 principios y 64 recomendaciones.

Sin embargo, la voluntariedad de las normas británicas ha sido relativa. Es cierto que nadie ha impuesto nada por ley, pero la presión que han sufrido las empresas por parte de los medios de comunicación, las organizaciones surgidas para apoyar la causa –

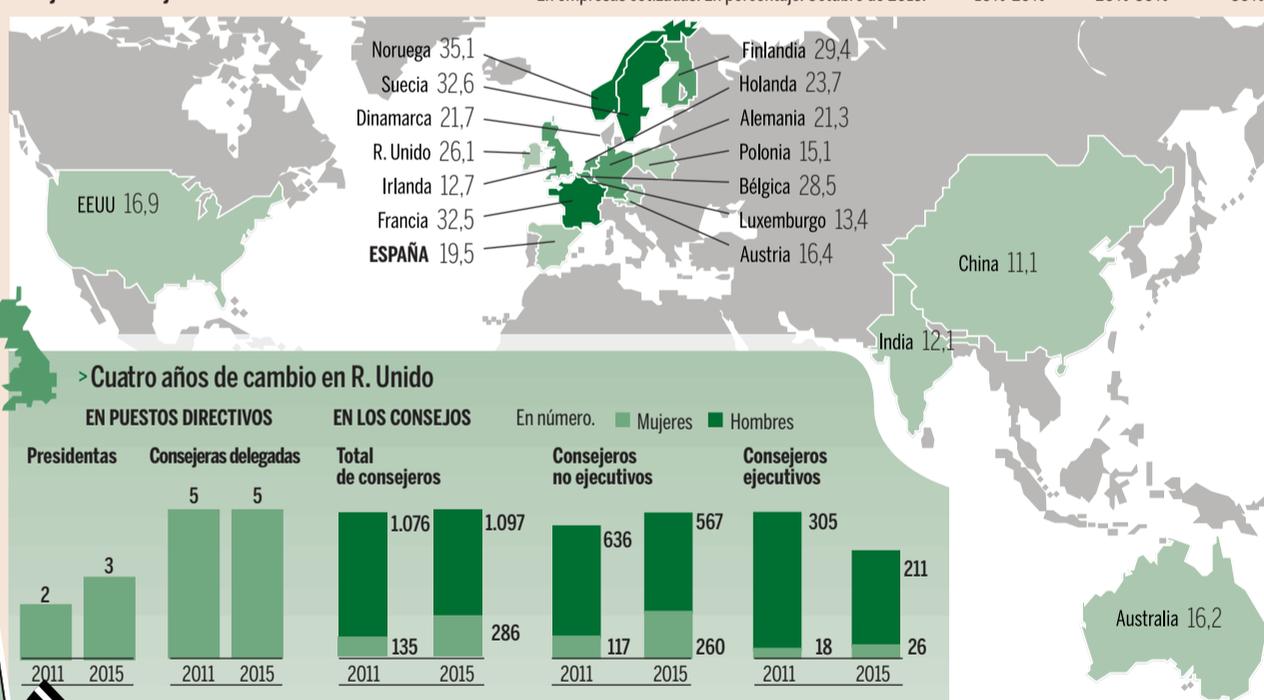
mo el Club 30%– y el Gobierno ha sido extrema.

### Casos concretos

El caso que mejor muestra cómo las normas voluntarias pueden ser muy efectivas es el de Glencore, el gigante de las materias primas, que se mantenía como la única empresa del FTSE 100 con un consejo estrictamente masculino. En junio de 2014, la compañía nombró a Patrice Merrin, una veterana experta en minas, después de que Aviva, uno de sus accionistas institucionales, dijera públicamente que

## LA LUCHA POR LA DIVERSIDAD LLEGA A LAS EMPRESAS

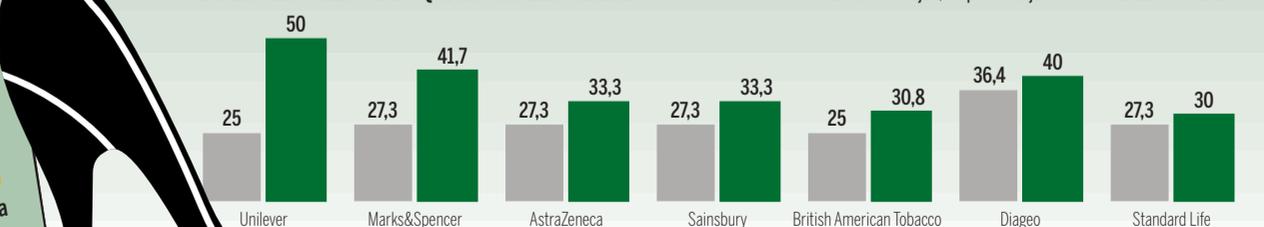
### > Mujeres consejeras alrededor del mundo



### > Cuatro años de cambio en R. Unido

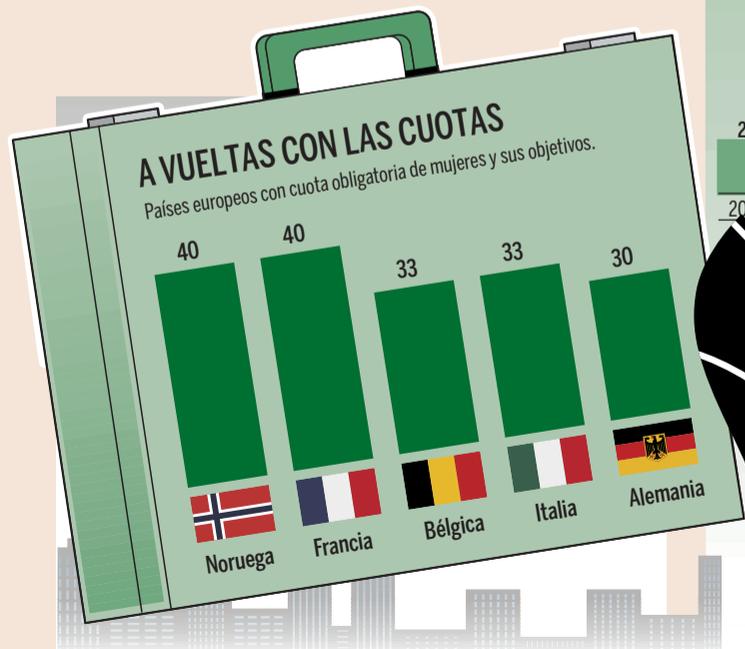


### LAS EMPRESAS DEL FTSE 100 QUE MÁS MUJERES TIENEN...



### ... Y LAS QUE TODAVÍA NO TIENEN A NINGUNA MUJER (FSTE 350)

Allied Minds, Centamin, Deajan Holdings, Hellermannntyon Group, Nostrum Oil and Gas, Telecom Plus, Wizzair Holdings, Al Noor Hospitals Group, CLarkson, Genus, Lookers, P2P Global Inv., Scottish Inv. Trust, Tritax Big Box Reit y Perpetual Income and Growth Inv. Trust





David Cameron, primer ministro británico.

## 10% DEL PIB

Es lo que podría crecer la economía británica, según la OCDE, si las empresas tuvieran más diversidad y las mujeres llegarían más lejos en las organizaciones.

## 33% CONSEJERAS

Reino Unido se ha marcado tener un tercio de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas antes de 2020. Actualmente tiene un 25%.

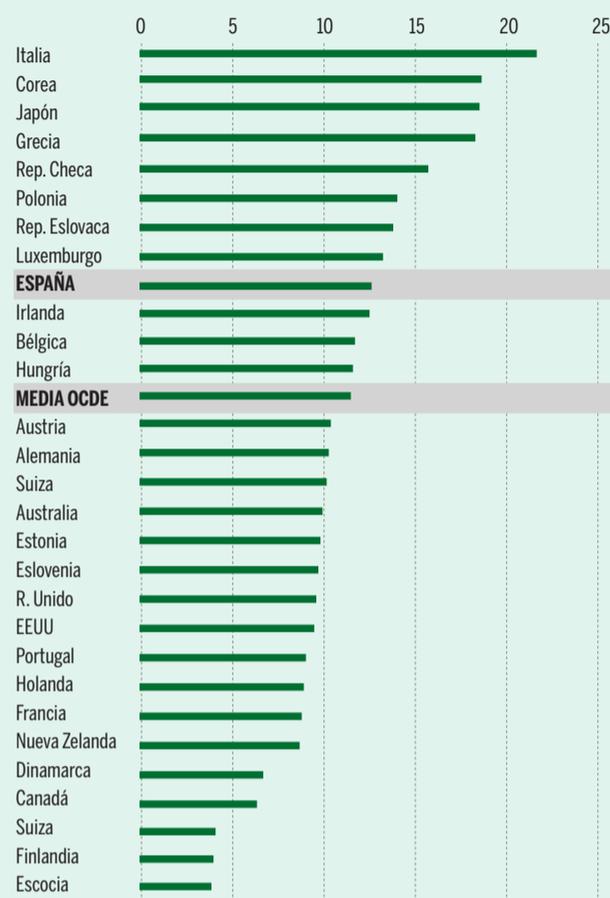
## 40% CUOTA

Noruega y Francia son los países con cuotas obligatorias más exigentes. Además, otros países como Italia, Bélgica y Alemania exigen también llegar a más del 30% por ley.

### EFECTO ECONÓMICO DE LA MUJER TRABAJADORA

#### > Más mujeres, más crecimiento de la economía

Incremento del PIB por países, en %, si trabajaran todas las mujeres en 2030

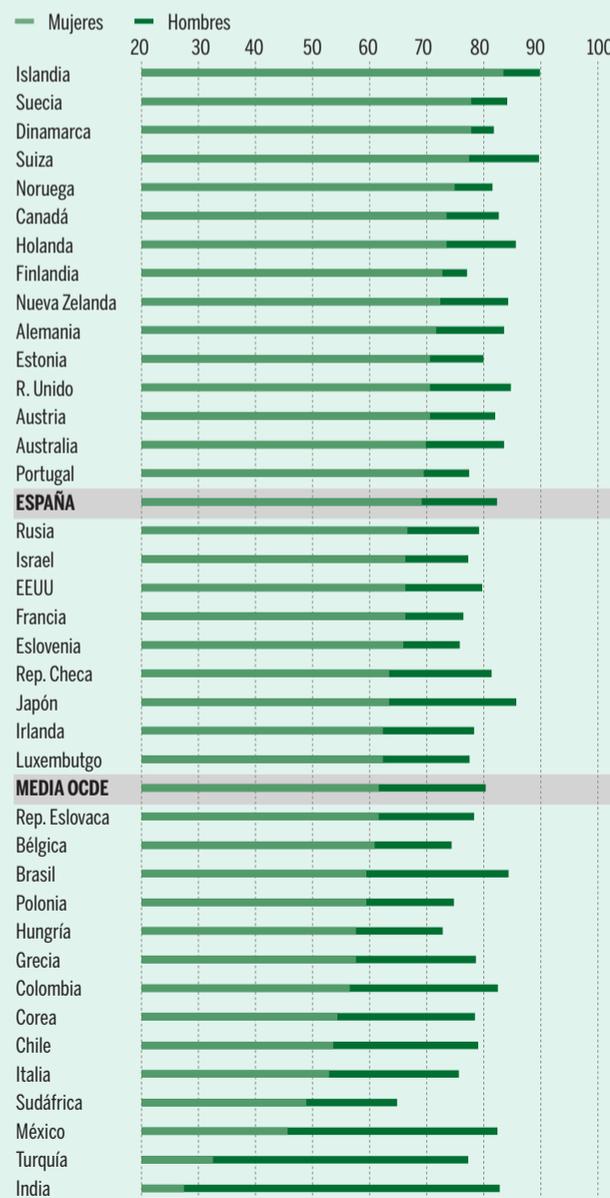


## Una ayuda para el crecimiento mundial

La importancia que tiene para la economía la incorporación de más mujeres al mundo laboral no es algo nuevo. En 2006, la revista 'The Economist' publicó una polémica portada titulada "La importancia del sexo", donde aseguraba de forma tajante: "Olvídense de China, India e Internet. Lo que de verdad hará crecer al mundo son las mujeres". Sin embargo, desde aquella portada no ha cambiado mucho el panorama mundial. Este año, el G20 ha incluido a la mujer como uno de los elementos que pueden ayudar al crecimiento en el mundo. Dos rigurosos informes de Citi y McKinsey han venido a dar más luz sobre las consecuencias económicas que tendría incorporar a más mujeres a la fuerza laboral. Según el estudio de Citi, titulado 'Generadores de crecimiento mundial', la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha mantenido casi plana en los últimos veinte años. En los países de la OCDE, sólo un 62% de las mujeres entre 16 y 64 años trabaja, frente a un 80% de los hombres de la misma edad. Si esta situación cambiara, y se redujera esta distancia, el Producto Interior Bruto de estos países podría crecer un 12%. Incluso si la distancia entre hombres y mujeres se redujera en un 50%, el incremento del PIB en 15 años sería del 5%. El informe del 'think tank' de la consultora McKinsey -McKinsey Global Institute- explica que la economía mundial sería una cuarta parte mayor que la actual si las mujeres de los países con menos tasas de empleo femenino se incorporaran de forma masiva al trabajo. Este crecimiento sería el equivalente a sumar el PIB de China y EEUU.

#### > Aún hay más hombres que mujeres trabajando

Porcentaje de la fuerza laboral por sextos, entre 18 y 64 años, en 2012.



Fuente: Citi

Infografía Expansión

no aprobaría las cuentas por su falta de diversidad. El Gobierno y la prensa británica saludaron con entusiasmo la noticia.

"Las empresas se están tomando muy en serio el tema de la diversidad en Reino Unido", asegura un alto directivo, que añade: "Los empresarios empiezan a creer que de verdad merece la pena tener más mujeres porque es bueno para el negocio".

Hoy, grandes empresas de la City como Lloyds o JPMorgan han aceptado de forma voluntaria objetivos muy ambiciosos para obligarse a promover a más mujeres. El banco británico quiere tener un 30% de presencia femenina en puestos directivos, mientras que JPMorgan exige ya un 40% de mujeres en sus consejos.

#### Frentes abiertos

La batalla de David Cameron continúa. El punto en el que se apoya el gobierno británico para impulsar estos cambios es la creencia de que las empresas más diversas son más exitosas y permitirán crecer a Reino Unido a tasas más elevadas que las actuales.

Según un informe elaborado por la OCDE, un mercado laboral más diverso permitiría incrementar el Producto Interior Bruto de Reino Unido en hasta un 10% hasta 2030.

El último objetivo es lograr que en 2020 un 33% de los puestos en los consejos de ad-

#### "Las mujeres no llegan a la cúpula porque dan menos importancia al 'networking'"

#### Lloyds y JPMorgan se han marcado objetivos voluntarios para tener más directivas

ministración de todas las empresas cotizadas esté ocupado por mujeres.

Pero muchos critican que los resultados de los consejos no solucionan la falta de mujeres en los puestos directivos. Sólo hay cinco consejeras delegadas en el FTSE 100, las mismas que había en el año 2011. Y solo tres presidentas, una más que hace cuatro ejercicios.

El primer ministro quiere también que las empresas desglosen la diferencia de bonus que hay entre hombres y mujeres en las grandes empresas, una medida que ha puesto en alerta a los departamentos de Recursos Humanos, ya que temen posibles demandas si se demuestra que existe discriminación.

Esta misma semana se ha conocido que otra comisión, esta vez liderada por Jayneanne Gadhia, la consejera delegada del banco Virgin Money, presentará en unos meses sus conclusiones sobre la situación de la mujer en el sector financiero.

Gadhia quiere ligar el bono de los banqueros al éxito a la hora de promocionar a mujeres dentro de sus organizaciones, una medida que puede crear una gran polémica en el mundo de la banca. "Mi propuesta es llamar la atención de la City de una forma que los banqueros reconozcan. Hay que poner objetivos, medirlos y hacerlos públicos. Lo que se publica acaba cumpliéndose", ha dicho Gadhia. "Será una llamada de atención para los servicios financieros", añadió.

#### Por qué no llegan

Un veterano directivo español de la City de Londres, partidario del establecimiento de cuotas obligatorias, explica por qué hay tan pocas mujeres. "Contratamos a un 50% de mujeres en los puestos junior, con la idea de que cuantas más haya, más podrán ascender. Son buenisimas, y sin embargo, no llegan a la cúpula", asegura.

En su opinión hay dos problemas que siguen afectando a las mujeres en cualquier país. Por un lado, la falta de *networking*. "Los hombres se quedan después del trabajo a tomar una cerveza y a hablar del trabajo. Ellas se van corriendo porque tienen mejores cosas que hacer", explica. Otra causa es lo mal que se venden antes sus jefes. "Los hombres siguen haciendo mejor la venta de su propia marca y a la hora de ascender, son más visibles", añade.