



Gestión Empresarial Observatorio elEconomista-CEOE

LOS EXPERTOS RECLAMAN IGUALDAD EN EL ACCESO A PUESTOS DIRECTIVOS

Garantizar la promoción de la mujer en las mismas condiciones que el hombre es uno de los objetivos del programa 'Promociona', que ya está en su segunda edición

C. P. S. MADRID.

"El 50 por ciento del talento español no puede desperdiciarse". Es una de las conclusiones a las que llegaron los expertos reunidos en el debate informativo organizado por *elEconomista* y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), sobre *La promoción de la igualdad de la mujer en los puestos directivos y consejos de administración*, en el que se puso de manifiesto que la femina sigue siendo una figura discriminada en España: dentro del selectivo del Ibex35, apenas hay una mujer como consejera delegada y tan solo dos empresas tienen a una como presidenta.

Con este contexto nacional, el encuentro contó con la presencia de Johan Vibe, embajador de Noruega en España, país que cuenta desde 2003 con una ley que fija en un mínimo del 40 por ciento la presencia femenina en los consejos de administración de las empresas cotizadas. "Desde su puesta en marcha, en 2003, todo el mundo lo cumple, y no hay una sola compañía que cotice en bolsa que tenga menos de cuatro mujeres para cada 10 asientos en el consejo de administración", aseguró Vibe.

Junto a él se sentaron para discutir la imposición de cuotas Carmen Plaza, directora general del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Plaza, directora gerente de CEOE, Ana Morales, directora de Recursos Humanos de Hospital Solution Emeac en Medtronic y Cristina Jaraba, subdirectora de Explotación en CLH Aviación. Estas últimas son, además, dos de las 40 participantes con las que contó la primera edición del programa *Promociona*, que busca ayudar a empresas y mujeres en su acceso a puestos directivos.

Cuota: ¿un mal menor?

"El problema no es sólo de España, el resto de Europa no está mucho mejor", aseguró Ana Morales: "a

día de hoy, solamente las empresas que tienen a mujeres en sus consejos de administración publican las fotos en sus memorias, y la mujer es mucho más que una forma de presumir de respetar las buenas prácticas, su presencia tiene un gran valor añadido".

"La presencia de la mujer en puestos directivos va más allá de presumir por cumplir la RSC"

A ella se sumaron Ana Plaza, quien puso el énfasis en la importancia no de establecer una cuota por imposición, sino de llegar a acuerdos, porque "en vez de imponerte una obligación, te comprometes de forma voluntaria, y eso es mucho más efectivo", y Carmen Plaza, para quien es fundamental "desarticular el discurso facilón de que las mujeres no quieren llegar a puestos de alta dirección por falta de conciliación".

"Mucho más importante que establecer una cuota es fijar unos criterios objetivos que marquen los procesos de selección y de promoción, para que se acceda en las mismas condiciones", añadió la directora general del Instituto de la Mujer, quien explicó que, precisamente por ello, "la directiva de cuotas ha ido evolucionando poco a poco hacia más acuerdos. Por ejemplo, más de 70 empresas han firmado ya respecto a los consejos de administración. Aquellas que estén en equilibrio (considerando equilibrio un mínimo de 40 por ciento de mujeres), serán libres para tomar las decisiones que estimen, pero las que no lo estén tendrán que demostrar que se guían por criterios objetivos a la hora de seleccionar o promocionar a sus candidatos".

Y al respecto se abordó la nueva ley 31/2014, recogida en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y que entrará en vigor próximamente, pre-

visiblemente este mes, que establece "un objetivo de representación en los consejos de administración para el sexo con menos presencia, es decir, se tendrán que autoimponerse un número mínimo de mujeres en el consejo de administración a efectos de fomentar la igualdad de género (Artículo 529 quindecies.3 LSC)".

Previa recomendación

Ahora bien, como reconoce el propio texto legislativo, "el incumplimiento de dicho precepto no conllevará, según lo dispuesto en el Proyecto de Ley, ningún tipo de sanción administrativa o económica". Y, como explicó Plaza, esta ley parte de una recomendación previa que se incluyó en el Código de Buen Gobierno y, tras tener una gran acogida entre las empresas, el Ministerio la cogió como parte del proyecto de ley. "Se trata de una forma de regular muy interesante, porque no es impuesta, sino un paso natural".

Menos avances se hacen sin embargo en lo que a mujeres en puestos directivos se refiere. "Me sorprende mucho que haya empresas del Ibex que no tienen mujeres en altos cargos: no hay una relación entre la cuota en los consejos de administración y los puestos directivos", señaló Johan Vibe, que contó con el apoyo de Ana Morales y Cristina Jaraba, quienes afirmaron que debería de haber una relación directa: "las mujeres sentadas en los consejos de administración tendrían que comprometerse más en esto, porque la presencia femenina no es solo un tema de cubrir la cuota, sino de meritocracia".

Para ilustrar el panorama actual, Carmen Plaza revisó con los presentes los datos de evolución en el seno de las empresas del Ibex: "En 2009, había un 10,2 por ciento de mujeres en el selectivo. En 2014, ya estamos en el 18 por ciento, una cifra que, aunque todavía es muy baja, refleja un cambio muy significativo. Y no hay que quedarse en los



Foto del Observatorio *elEconomista*-CEOE sobre la promoción de la igualdad de la mujer en el acceso a puestos directivos y a los consejos de administración. FERNANDO VILLAR

consejos de administración de las grandes empresas, el cambio hay que impulsarlo desde abajo, desde los puestos medios", añadió la representante del Ministerio de Sa-



"En Noruega, la ley fija en un 40 por ciento la presencia femenina en los consejos de administración"

Johan Vibes
Embajador de Noruega



"Es más importante fijar criterios objetivos para promocionar que establecer una cuota obligatoria"

Carmen Plaza
Dir. General del Instituto de la Mujer



"Con el programa Promociona, hemos formado a una cantera de mujeres muy preparadas"

Ana Plaza
Directora gerente de CEOE



Gestión Empresarial



idad, Servicios Sociales e Igualdad.

Aprovechó Johan Vibe esta ocasión para abordar el caso de Noruega: “En nuestro país hubo un gran

debate sobre si había que establecer cuotas. Y su principal freno eran las propias mujeres, que querían llegar por mérito, no por cubrir una cuota. Sin embargo, acabamos por

aplicarlo, porque, pese a tener limitaciones, ayudan mucho”. Entre esas limitaciones, señaló sobre todo la presencia femenina en puestos directivos (frente a los consejos de administración, con más mujeres), y la conciliación: “hemos tenido que implantar medidas de flexibilidad de horarios, cubrir gastos de guardería...”.

Para Carmen Plaza, “el problema todavía radica en la educación y la cultura: el 98 por ciento de las excedencias se las cogen las mujeres. Además, todavía hoy seguimos cogiendo 16 semanas para las mujeres, y sólo dos para los hombres, aunque pasarán a ser cuatro con la nueva ley”.

En Noruega por contra, y tal y como explicó Vibe, cuando una mujer da a luz, se da un tiempo fijo al hombre de excedencia y, si no se lo coge, se pierde. “Es una gran medida y se fomenta que el hombre tenga la misma responsabilidad, que también es otra forma de implantar la igualdad”.

Programa ‘Promociona’

Y precisamente para traer e implantar esa cultura en nuestro país, Noruega es uno de los impulsores del programa *Promociona*, que pretende comprometer a las empresas a

que faciliten que las mujeres dispongan de una formación adecuada a sus aspiraciones directivas y que después puedan ser promovidas en pie de igualdad con los hombres a los puestos directivos.

Promovido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la CEOE y el Gobierno de Noruega, y con la colaboración académica de Esade, la primera edición del programa contó con 40 parti-

cipantes, seleccionadas entre un total de 300 candidatas. Tras ellas, llega la nueva edición, que amplía su abanico hasta las 70 participantes, y que ya ha comenzado.

“Sigue habiendo un problema cultural: el 98 por ciento de las excedencias las cogen las mujeres”

ciente de contactos para tu vida profesional”, explicó Ana Plaza. Para ilustrar mejor los objetivos y logros del programa, Ana Morales y Cristina Jaraba tomaron la palabra para contar su experiencia. Para la primera, que acaba de ser ascendida en Medtronic, además de haber sido “un auténtico lujo participar en el programa, lo más importante fue el efecto agitador que tuvo sobre mí: aprendes que sólo tú eres responsable de tu carrera profesional, que seguir creciendo depende sólo de ti”.

Para Jaraba, por su parte, “es un orgullo, sobre todo desde el punto de vista profesional, porque te hacen reflexionar sobre tus objetivos, aspiraciones y el modo de promocionar. Nos hace ser conscientes de a dónde queremos llegar”.

El balance es igual de positivo para sus promotores, quienes aseguran haber formado “a una cantera de mujeres muy preparadas, y de las que ya hay seis que han promocionado dentro de sus empresas”, tal y como explicó Ana Plaza, quien también aseguró que las participantes no se quedan ahí, “sino que siguen vinculadas, haciendo actividades y participando en talleres. Fomentamos así el mentorazgo, que es todo lo contrario al *enchufe*”.



“Participar en él te hace tomar consciencia de tu propia carrera, de a dónde quieres llegar”

Cristina Jaraba
Subdir. de Explotación en CLH Aviación



“Parece que sólo las empresas que tienen a mujeres en el consejo publican la foto en su memoria”

Ana Morales
Dir. de RRHH, Hospital Solution Emeac