

AUTORA

Eugenia Bieto

Director of the Esade
Women Initiative

El siglo de las mujeres en el gobierno corporativo de las empresas

En 1998, Victoria Camps publicaba un libro con el título "El Siglo de las mujeres". En él afirmaba que el siglo XXI, que estaba a punto de nacer, sería, sin duda, el siglo de las mujeres; con la contundencia que sólo pueden permitirse aquellas personas que han dedicado su vida a investigar los fenómenos que de verdad importan a la sociedad, pensaba que nadie podría detener el movimiento que había supuesto la mayor revolución del siglo XX.

En parte, tenía razón. Las mujeres que, como Victoria, luchamos por conseguir el puesto en la sociedad al que creíamos tener derecho, hemos celebrado los grandes avances en el ámbito de la paridad. Sin embargo, hoy, dos décadas después, seguimos reclamando acelerar el camino hacia la igualdad real en la ciencia, la cultura, la economía, la política, y el mundo de la empresa.

La gran diferencia hoy respecto a lo que sucedía en la segunda mitad del siglo XX estriba en que no somos sólo las mujeres quienes seguimos defendiendo la igualdad. La mayoría de empresarios, responsables de organismos públicos y dirigentes políticos declaran la necesidad de promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

El pasado trimestre, casi 20 años después de la aparición del libro de Victoria Camps, un conocido medio de comunicación publicó un Dossier con el mismo título; en él se reclamaba que el siglo XXI fuera realmente el de las mujeres. Los 16 artículos que componen la publicación están escritos por autores y autoras de los cinco continentes que explican por qué hay que seguir defendiendo "un cambio posible y necesario"

En esta línea, es esperanzador leer que por vez primera los dirigentes de 193 países se han comprometido a acabar con la desigualdad de género en todas sus formas para 2030; además, la inclusión de la Igualdad de Género en la lista de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible ha llamado la atención sobre un problema real y ha acelerado la puesta en marcha de políticas inclusivas a todos los niveles.

Estas políticas también han llegado al Gobierno Corporativo que en último término articula los procesos de toma de decisiones y control en las empresas; hay una percepción generalizada de que la presencia de más mujeres en los Consejos de Administración y en los distintos órganos de gobierno de las empresas es buena por muchos motivos:

→ En primer lugar, es una cuestión de justicia social: ellas han invertido en su formación el mismo tiempo y esfuerzo que los hombres y quieren jugar un papel en las decisiones estratégicas de las empresas.

→ Por otro lado, representan la mitad de la población y de los consumidores, por lo que aportan una visión imprescindible en los análisis de entorno y decisiones vinculadas a productos y marketing.

→ Además, todas las investigaciones son concluyentes al afirmar que la diversidad, en el sentido más amplio, está fuertemente correlacionada con la creatividad y la innovación, bases indiscutibles del crecimiento empresarial, especialmente en momentos de incertidumbre.

→ Por último, las agendas de los órganos de gobierno de las empresas han incorporado con determinación los criterios ESG de sostenibilidad, especialmente en el escenario post-Covid. No tendría sentido discutir políticas sociales, medioambientales o de gobierno corporativo en equipos donde la diversidad brillara por su ausencia.

Sin embargo, los datos reflejan que queda todavía un largo camino por recorrer.

Por ejemplo, a nivel europeo sólo 30 de las 600 mayores empresas cotizadas cumplen con el objetivo de la paridad; las mujeres ocupan el 22% de los puestos de los consejos de administración y únicamente el 4% de los consejos cuentan con una presidenta. Estos promedios ocultan realidades muy diferentes entre los países, siendo los nórdicos los que ocupan los primeros lugares en el ranking de la paridad.

En el caso de España, la presencia de la mujer en los consejos de administración de las empresas cotizadas creció un 2,8% en 2019, hasta sumar un total de 299 consejeras, cifra que supone el 23,1% de los 1.295 miembros actuales, lejos todavía del 30% que la Comisión Nacional del Mercado de Valores había recomendado para el 2020. La misma, CNMV ha anunciado recientemente una modificación en sus recomendaciones pidiendo que el número de consejeros del sexo menos representado suponga en 2030, al menos, el 40% del total de miembros del consejo de administración, es decir la paridad real.

Introduce además una novedad en sus recomendaciones, y es que pide que la política de selección de las empresas fomente que haya un número suficiente de mujeres en los puestos directivos de mayor responsabilidad.

Por tanto, hay motivos para el optimismo, no sólo por las recomendaciones del CNMV, sino por movimientos recientes que se observan en distintos ámbitos de la economía.

Esperemos por tanto que podamos afirmar dentro de unos años que el siglo XXI es definitivamente el siglo de la igualdad de género.