

El poder que se le escapa a la mujer

Crece la presencia femenina en los consejos del Ibex, pero desciende en la dirección

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA

Mujer y directiva son dos palabras a las que les cuesta mucho casar. Y la crisis parece estar retrasando más el matrimonio. Aunque en las cúpulas de las mayores empresas españolas, las que forman el Ibex 35, el número de féminas que se sientan en los consejos de administración crece pausado a pausado desde 2007, "a lo mejor no debemos dejarnos engañar por el espejismo de los consejos, que son un escaparate, sino fijarnos en la alta dirección, donde solo hay dos mujeres: Ana Patricia Botín y Dolores Dancausa", decía el presidente de Emisores Españoles y consejero de Endesa, Salvador Montejó, en un acto organizado esta semana por Inforpress e IESE Business School.

Según el estudio elaborado por la escuela de negocios, en 2012 la presencia femenina en estos órganos rectores se situó en el 12,75% del total (en 2011 era el 12,1%). Se pueden contar con los dedos de una mano las consejeras que entraron en escena el año pasado.

Solo dos compañías, Red Eléctrica y Acciona, se acercan relativamente a los objetivos fijados por la Comisión Europea (en 2020, al menos el 40% de los consejeros han de ser mujeres), con porcentajes cercanos al 37% y 31%, respectivamente. Son la excepción. Desde 2010 estas dos firmas, que ya destacaban en paridad, han elevado sus administradoras (tienen cuatro en lugar de tres), demostrando que es un asunto que se toman en serio.

Cuatro bancos y dos constructoras también lo han hecho. Popular contaba con una consejera y ahora tiene tres; BBVA tiene dos en lugar de una; Santander, tres y no dos; y CaixaBank, cinco en vez de cuatro. Pese a ello, la presencia femenina en sus consejos representa el 15%, 14%, 18% y 26%, respectivamente. FCC y OHL han sumado una administradora en estos últimos dos años, en el caso de la primera, todas ellas (5) son accionistas. No ha habido más cambios desde 2010.

Todavía quedan cuatro empresas (Endesa, Gas Natural Fenosa, Sacyr Vallehermoso y Técnicas Reunidas) sin abrir sus consejos rectores a la mujer.

Para evitarlo, Paloma Sendin (consejera de Red Eléctrica), Catalina Hoffmann (fundadora y presidenta de Vitalia) y Concha Ortuño (secretaría del consejo de Cementos Portland Valderrivas), en principio contrarias al establecimiento de una ley de cuotas, aplauden que se introduzca si es de forma temporal.

"Con el paso del tiempo el impulso del Código de Buen Gobierno ha desaparecido. La autorregulación no es efectiva ni



GETTY IMAGES

Aprender gestión es para hombres

Los Master in Business Administration (MBA) son los programas de posgrado que realizan aquellos profesionales que quieren llegar a ser directivos. En las principales escuelas de negocios mundiales (aquellas cuyos MBA figuran entre los 30 mejores del mundo) la presencia femenina se sitúa entre el 30% y el 40% del total de alumnos, unos porcentajes que avalan que el poder económico continúa en manos de hombres.

Las primeras instituciones de formación de ejecutivos coinciden con las que cuentan con un mayor número de mujeres estudiantes,

aunque los puestos bailen levemente, según el estudio realizado por ESADE. Las estadounidenses Wharton, Harvard y Columbia tienen la mayor presencia de alumnas en sus MBAs. Las siguientes en la lista son Stern y la francesa HEC, que ocupan los puestos 20 y 21 en el listado de MBA.

"La excelencia académica de las escuelas de negocios suele ir ligada a un mayor porcentaje de mujeres entre sus alumnos", dice la institución española con mayor número de estudiantes femeninas en su MBA (el 35%). En el caso de IE Business School el porcentaje es del 29% y en el de IESE, del 20%.

Solo un centro de los que poseen los 30 mejores MBA se aleja de estos estándares. El Indian Institute of Management Ahmedabad, el último de la lista, con un 7% de mujeres. ■

suficiente", dijo Ortuño. "Si la autorregulación no funciona, hay que facilitar medidas para romper la situación actual, de forma temporal", agregó Sendin. Por su parte, Benita Ferrero-Waldner (exconsejera de Gamesa, de la que salió en febrero después de que la compañía suprimiese el consejo asesor internacional, según explica ella misma) considera que es preferible continuar con las recomendaciones, pero "ir hacia una legislación con sanciones duras para quienes las incumplan".

En su opinión, "el poder es muy masculino y el compadreo es el factor clave. El hombre tiene sus clubes y la mujer dedica ese tiempo a la familia", agrega la excomisaria europea. Y ello a pesar de que, como dice Paloma Sendin, "las empresas que incorporan mujeres a los consejos de administración son claramente

más rentables que las que no. No es algo optimable, puesto que lo han demostrado compañías como McKinsey, Dow Jones y Ernst & Young", añade.

Nuria Chinchilla, catedrática de IESE, sabe de esta mayor rentabilidad, pero rechaza la ley de cuotas.

Las féminas ocupan solo el 20% de los cargos directivos y ganan el 17% menos

tas, prefiere que se desmonten las afirmaciones clásicas, como la de que no hay mujeres preparadas para formar parte de los consejos, con la iniciativa *Global board ready women*, impulsada por la vicepresidente de la CE, Viviane Reding, diversas escuelas de nego-

cios y otras instituciones europeas. Se trata de un listado de 8.000 candidatas que cumplen todos los requisitos profesionales para sentarse en cualquier consejo que han puesto a disposición de las empresas europeas interesadas. "La crisis ha frenado los cambios, las empresas se han hecho más rígidas con ella", aprecia Chinchilla. "Y si las mujeres no llegamos a los comités directivos, difícilmente lo haremos a los consejos de administración".

Dos estudios diferentes aparecidos en la semana en que se conmemora el Día Internacional de la Mujer indican que la presencia femenina en la dirección ha sido presa de la situación económica. Según el de Grant Thornton, en 2013 las mujeres desempeñan el 21% de los cargos directivos en las compañías españolas con más de cien empleados, tres puntos menos que el año

pasado, lo que sitúa la igualdad a niveles de 2009. El realizado por ICSA y EADA arroja una reducción prácticamente a la mitad del peso femenino en los puestos ejecutivos entre 2008 y 2013, y lo que es peor todavía, un ensanchamiento de la brecha salarial respecto a los directivos, que ha pasado de casi el 12% al 17% en estos cinco años. La media retributiva del equipo dirigente masculino es de 81.500 euros anuales y del femenino, de 69.700 euros.

"Las mujeres directivas se han visto más afectadas que los hombres por los despidos y por el descenso de las posibilidades de promoción de los últimos años. Además de por los recortes en las políticas de igualdad tanto públicas como privadas", afirma Ana Bujaldón, presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE), que participa también en el proyecto *Global board ready women*, lanzado el pasado viernes.

Catalina Hoffmann quiere romper uno de los típicos que barajan las compañías para rezagarse en los planes de igualdad: "Las medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo, lejos de lo que las empresas creen, no suponen un mayor coste, son rentables porque producen mayor eficiencia".

La multinacional Sodexo es una de las firmas que trabaja en estas políticas. Gracias a ellas ha logrado que las mujeres en su comité ejecutivo español hayan pasado del 13% al 25% en los últimos cinco años, cumpliendo el objetivo mundial fijado para 2015. ■