

Capital Humano

- Conciliación y diversidad

Liderazgo femenino en la empresa española: asignatura pendiente con importantes avances

Flor Cid

Directora de www.florcidcomunicacion.es y fundadora de www.muysegura.com

Capital Humano, Nº 369, Sección Conciliación y diversidad / Artículos, Noviembre 2021, **Wolters Kluwer**

Pese a que España ha incrementado en los últimos dos años de forma algo más rápida la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas cotizadas, el avance ha sido lento respecto a la incorporación femenina en países del entorno europeo. Mirian Izquierdo, presidenta de la Fundación Woman Forward, explica cómo es esta realidad en nuestro país, reflexiona acerca del nacimiento del Anuario de Liderazgo Femenino en España, documento pionero y referente para el sector empresarial, y realiza un breve análisis de la Ley Copé-Zimmermann de Cuota de Género 2011 para ver si es trasladable a nuestro país.



Conocer cuál la situación existente en nuestro país en materia de liderazgo femenino, de modo especial en lo que respecta a consejeras y puestos de alta dirección ocupados por profesionales mujeres, es un asunto protagonista en las esferas informativa, social, económica y profesional. «España ha incrementado en los últimos dos años de forma algo más rápida la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas cotizadas que en los años anteriores debido al fenómeno combinado de la presión de la Recomendación de llegar al 30% de presencia femenina del Código de Buen Gobierno de la CNMV y el efecto de denuncia de la prensa», sostiene **Mirian Izquierdo**, presidenta de la Fundación Woman Forward. Sin embargo, la experta reconoce que, aún así, el avance ha sido lento respecto a la incorporación femenina en países del entorno europeo.



Mirian Izquierdo

Además, hay que tener en cuenta que el Código de la CNMV significa, de por sí, un retroceso respecto a la legislación vigente de rango superior que no ha sido aplicada, como lo es la Ley Orgánica para la Igualdad Real y Efectiva de 2007, «que contemplaba una presencia de mujeres en los Consejos del 40%, no del 30%, en todas las grandes empresas, no solo en las cotizadas, para 2015 no para 2020», recuerda Izquierdo. Por lo tanto, cabe señalar una reticencia por parte de las empresas españolas en la incorporación de mujeres a los Consejos.

Otro tema que conviene destacar en el ámbito de los Consejos es que aún quedan empresas del Ibex 35 que no cumplen con la Recomendación del 30% de dicho código de la CNMV, «dado que la media actual de mujeres en el caso de los Consejos es del 31,3%, pero hay varias empresas que llegan al 40%», recalca la presidenta de la Fundación Woman Forward. Asimismo, apunta que la presencia femenina desciende incluso en las empresas cotizadas, a medida que disminuye su capitalización bursátil: «a menor capitalización, menor es la presencia femenina»

Existe una reticencia por parte de las empresas españolas en la incorporación de mujeres a los Consejos

Por otro lado, mientras en otros países la presencia de mujeres es conocida en tipologías de empresas más allá de las cotizadas, en España solo se poseen datos fehacientes de estas compañías.

En lo que respecta a la alta dirección, Mirian Izquierdo indica que España se sitúa de nuevo más atrás que otros países de nuestro entorno europeo, «con una presencia femenina del 17%, porcentaje que sube al 30% en el caso de la media dirección, de nuevo más o menos en la media de la Unión Europea, pero más atrás de los grandes países líderes de la Unión, donde España debería situarse», asevera Izquierdo.

ANUARIO DE LIDERAZGO FEMENINO

Este año 2021 ha visto nacer «El anuario de liderazgo femenino©», documento pionero y único que tiene como objetivo fomentar el liderazgo femenino en España. «Surge con el objetivo de visibilizar el talento femenino, en esta ocasión, circunscrito a la actividad de un año, de forma que sirva de consulta y referencia para el sector empresarial», explica Mirian Izquierdo.

Otro objetivo de dicho Anuario es unir a las Asociaciones en torno a proyectos comunes y visibilizar sus objetivos, al permitirles difundir a través de éste sus principales proyectos anuales.



Izquierdo destaca que en el Anuario existe una sección destinada a la investigación. «Esta sección permite recoger la ampliación del talento y en la que los *headhunters*, signatarios del Código de Buenas Prácticas de la Fundación Woman Forward, puedan trasladar el progreso del mercado y ayudar a las organizaciones de mujeres en esta tarea de sensibilizar a las empresas sobre el valor que crea la igualdad», argumenta.

EL EJEMPLO DE FRANCIA: LA LEY COPÉ-ZIMMERMANN DE CUOTA DE GÉNERO 2011

Francia analizó las limitaciones de la ley noruega de cuota de género. Esta pionera ley fue adoptada por el gobierno noruego, «con la esperanza de que la presencia de mujeres en el Consejo sirviera como tractor para promover el número de mujeres en los comités de dirección», argumenta la presidenta de la Fundación Woman Forward. «Sin embargo, ésta no fue la experiencia noruega», continúa. «Por ello, Francia decidió desarrollar una política paritaria que pudiera extenderse a todos los puestos de responsabilidad en la empresa, a los comités de dirección y comités ejecutivos, de forma obligatoria». Así, Francia se presenta como un país que hace una distinción en su legislación entre el concepto de igualdad y el de paridad.

De esta forma, la ley Copé-Zimmermann de cuota de género de 2011 afirmó claramente la ligazón intrínseca entre paridad e igualdad, obligando a las empresas a aportar un **informe anual de igualdad profesional**. «Esta disposición se reforzó con la Ley Avenir de 2018, que impuso la realización de una deliberación anual sobre la política de las empresas en materia de igualdad profesional e igualdad salarial», expone Izquierdo.

Francia se presenta como un país que hace una distinción en su legislación entre el concepto de igualdad y el de paridad

Sin embargo, a fecha actual solamente la mitad de las empresas del CAC 40 indican haber realizado esta deliberación en el seno de su consejo de administración, «a pesar de que este tema se podría conseguir a través de la firma de un acuerdo de igualdad o del desarrollo de un plan de sucesión en el seno de los Consejos», añade Mirian Izquierdo.

Según el criterio y experiencia de la presidenta de la Fundación Woman Forward, en el balance actual de la recogida de información extra-financiera aportado por las empresas «podría ser interesante solicitar a éstas adjuntar los objetivos de paridad que desean alcanzar, precisando los medios con los que pretenden lograrlo, los plazos y el plan de acción». En su opinión, de este modo, el consejo de administración estaría también llamado a deliberar sobre la política de la empresa en materia de igualdad profesional. Sin embargo, quedan dos puntos por resolver en esta voluntad de enlace entre igualdad profesional y paridad, ligados al «índice Pénicaud» y a la negociación colectiva sobre la igualdad profesional.

¿ES TRASLADABLE LA LEY COPÉ-ZIMMERMANN A NUESTRO PAÍS?

Una cuestión interesante en el contexto actual es conocer si la ley Copé-Zimmermann es trasladable a nuestro país. «En el reporte de información no financiera, la Certificación en igualdad y competitividad WF© solicita a las empresas el balance de la plantilla desagregado por sexos, por tipo de contrato, departamento, y otras características, para poder así adjuntar los objetivos anuales que se desean alcanzar, precisando los medios con los que se pretenden lograr, así como el plan de acción, en línea con diferentes índices internacionales y con la petición de ONU mujeres a los bancos centrales y ministerios de economía del G-20», detalla Izquierdo.



Esto puede estar recogido en los planes de igualdad, pero para la presidenta de la Fundación Woman Forward a menudo las empresas lo hacen como un mero *compliance*, «sin ver a la igualdad como un sistema de gestión para alinear a las empresas estratégicamente». Por eso, la certificación de la Fundación recoge esos indicadores de forma transversal y permite situar a los consejos de administración en ese debate. «De esta forma, quedarían los índices Zimmermann y Pénicaud ampliamente incluidos en nuestro sistema y podrían ser monitorizados anualmente», enfatiza Mirian Izquierdo.

Otro asunto pendiente es la armonización de la forma de calcular el registro retributivo, «que en nuestro sistema recoge igualmente una forma que permitiría una estandarización y que incluye estos últimos trabajos de la Comisión Europea. En la actualidad, solo en las empresas del Ibex-35 existen 16 formas diferentes de calcular el registro retributivo», concluye.

Hay que abordar la igualdad como un sistema de gestión y no como un mero compliance dentro de los planes de igualdad

INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN

La Fundación Woman Forward tiene como misión crear valor en las organizaciones, alineándolas estratégicamente en igualdad a través de la promoción del liderazgo femenino. «Para ello, empleamos como herramientas la investigación, para sensibilizar a las organizaciones sobre el valor que crea la diversidad; y la formación, para implantar sistemas de gestión en diversidad e inclusión, así como diversos programas y talleres relacionados con este ámbito dirigidos a empresas y organizaciones, pero también a hombres y mujeres, incluso a niños y niñas», detalla Mirian Izquierdo.

En un entorno como el actual, es importante seguir trabajando la sensibilización, estrategias para superar las barreras limitantes personales, las organizacionales y las del entorno, muchas veces a través de programas en función del *target* y del objetivo específico. «Todos nuestros programas se basan en la investigación, de forma que se asegura que la Fundación aporta realmente un valor añadido respecto de otras actuaciones existentes y buscan maximizar la consecución de objetivos», añade Izquierdo.

Algunos de estos programas son «**Acercando el talento**©», para promover las carreras STEM en adolescentes; o «**Equality made Art**©», para fomentar la igualdad y trabajar su percepción en las plantillas de las empresas.

En el ámbito de la igualdad, la Fundación ha creado una plataforma *cloud*, «que permite al personal en las empresas, sin conocimientos previos en igualdad, la posibilidad de implantar su propio sistema de gestión de la igualdad, mejorar el mismo a través del trabajo con objetivos *Smart*, o beneficiarse de la "Certificación en diversidad, inclusión y competitividad WF©", que permite medir el ROI de la diversidad, así como un *benchmark* por localización, sector y tamaño», concluye la presidenta de la Fundación Woman Forward.