

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN DE LAS EMPRESAS

Isabel García Calvo

20 enero 2009

Las economías modernas no pueden prosperar, ni siquiera mantener su desarrollo, sin contar con la aportación del trabajo femenino a los procesos productivos. Es más, se ha comprobado, con datos contrastados y contrastables a escala mundial¹, que el desarrollo económico y social de los países está directamente relacionado con el nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral, no sólo cuantitativamente hablando, sino también en términos de calidad de los puestos de trabajo que desempeñan.

En España, la situación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado un gran avance en las últimas décadas. Hace treinta años en había unos dos millones de mujeres españolas realizando un trabajo remunerado, y en la actualidad hay más de ocho millones

Sin embargo, pese a los avances conseguidos las mujeres siguen encontrándose con importantes barreras, por lo que conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres es un proceso lento y difícil. Las desigualdades existen en cualquier ámbito: en la Administración Pública, en el mundo de la Judicatura, en la Universidad, etc., pero dentro del ámbito económico y de las empresas privadas, todavía más. Y si hablamos de la cúpula del poder, los consejos de administración de las grandes empresas, las conquistas son casi testimoniales... El poder económico y empresarial sigue siendo un “coto” masculino.

¹ Según el Índice de Competitividad Global del Foro Económico Mundial que se publica anualmente.

Las cifras, tanto nacionales como internacionales muestran un escaso porcentaje de mujeres en los puestos de alta dirección de las empresas, que no se corresponde con los porcentajes de mujeres en el mercado de trabajo.

Si partimos de que el objetivo de la empresa es generar el máximo beneficio y rentabilidad, la escasa presencia de mujeres en las cúpulas de las organizaciones empresariales supone un despilfarro de recursos humanos y de talento. Es decir, que por un problema de organización social y de construcción cultural de lo femenino y lo masculino se desaprovecha el potencial del 51% de la población, que son las mujeres.

En muchas ocasiones es la propia tradición la que perpetúa estas situaciones, una inercia que dificulta un mayor protagonismo de las mujeres, pero también tiene una influencia decisiva el modo en que están conformadas dichas estructuras organizativas. Los esquemas fuertemente jerarquizados y una división rígida y excluyente entre vida profesional y vida personal y familiar, es una división a la que muchas mujeres no siempre están dispuestas a someterse, y en otros casos las excluye directamente.

Históricamente han existido una serie de barreras que han impedido la presencia de las mujeres en el ámbito laboral en pie de igualdad: factores estructurales, sociales, culturales, familiares y personales.

Algunos mitos y estereotipos de género como la falta de fuerza física, el supuesto absentismo laboral relacionado con la maternidad y las responsabilidades familiares, etc., han impedido la contratación de mujeres.

Pero a la hora de ascender a los puestos decisivos, entran en juego otros tópicos, como el que a las mujeres nos falta ambición; También influye la falta de modelos que actúen como referentes. Pero el principal obstáculo es la tradicional división del trabajo por sexos en trabajos productivos y reproductivos, y la propia estructura organizacional de las empresas, ya que la estructura de las empresas, los horarios, etc, están hechos *por* y *para* los hombres: Los horarios rígidos e interminables y las reuniones a última hora

hacen muy difícil la conciliación entre la vida profesional y familiar. Y si tenemos en cuenta que en España son las mujeres las que se enfrentan casi en solitario el problema de “conciliar” tiempos y trabajo, no es de extrañar que en muchos casos lleguen a renunciar a sus trabajos y a desarrollarse profesionalmente por motivos familiares.

El resultado es la progresiva ausencia de mujeres a medida que asciende la esfera de poder, prestigio o remuneración. Dicha segregación vertical en el mercado de trabajo se ha venido en denominar “techo de cristal”, para hacer referencia a las barreras invisibles que impiden acceder a las mujeres a determinados puestos. Las mujeres españolas acceden muy escasamente a puestos de responsabilidad en las empresas, concentrándose en puestos de trabajo de menor categoría, con baja cualificación y socialmente peor considerados. Así mismo, se puede observar que el empleo femenino se concentra en el sector servicios y el masculino en el sector de la construcción, por lo que podemos hablar de la feminización o masculinización de ciertos empleos. Es decir, de segregación horizontal.

En cualquier ámbito de poder la desigual representación entre mujeres y hombres resulta evidente, pero es en el mundo de la empresa privada donde se hace más visible. Y a medida que las empresas son mayores, desciende el número de mujeres directivas. De este modo, la presencia de mujeres en la Presidencia y en los Consejos de Administración de las Empresas del IBEX-35 es muy escasa:

- En 2007, sólo un 7,51 % de mujeres estaban en el Consejo de Administración de estas empresas. Y de ellas tan sólo el 2,8% ocupan la Presidencia.
- Según el Informe anual de Gobierno Corporativo de las empresas del Ibex 35 del ejercicio 2007, tan sólo hay 30 consejeras

MUJERES EN LA PRESIDENCIA Y EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX-35

		2004	2005	2006	2007
Ambos Sexos	Total Consejo	503	478	463	497
	Presidentes/as	37	37	35	35
	Vicepresidentes/a	39	40	41	53
	Consejeros/as	417	388	379	413
	Consejeros/as secretarios/as	10	13	8	5
% Mujeres	Total Consejo	2,58	2,09	3,46	6,43
	Presidentas	5,41	0	2,86	2,86
	Vicepresidentas	2,56	2,50	2,44	3,77
	Consejeras	2,88	2,32	3,69	7,51
	Consejeras secretarias	0	0	0	0

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos recogidos de la CNMV

A medida que desciende el tamaño de la empresa, aumenta el número de mujeres directivas, y viceversa, a medida que la empresa es mayor, desciende el porcentaje de mujeres al frente. De este modo, el 50% de las microempresas (entre 1 y 3 personas trabajadoras) están dirigidas por mujeres; En las Pymes de menos de 10 personas trabajadoras, el 28,7% la gerencia está en manos de una mujer. Y únicamente hay un 21,7% de mujeres en la dirección de las empresas de más de 10 personas trabajadoras.

Precisamente, y con la intención de incentivar la presencia de mujeres directivas en los cuadros de mando de las grandes compañías, en 2005 el Gobierno estatal encargó un estudio a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), cuyos resultados se publicaron en un trabajo titulado "Código de Buen Gobierno", y entre los aspectos más destacables está la demanda de incorporar mujeres en sus consejos de administración.

El mencionado informe señala que el consejo de administración de una empresa deberá reflejar “la diversidad de conocimientos, género y experiencia precisas para desempeñar sus funciones”, dedicando una especial atención al papel de las mujeres en el gobierno de las empresas e insta a potenciarlo “cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el consejo deberá explicar los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación”, y subraya que cuando existan vacantes, se deberá garantizar que la empresa “busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado”. Más allá de la acción concreta, la empresa reflejará el resultado de esas políticas en el informe anual del gobierno corporativo, que incluirá un apartado de género con información estadística sobre la distribución del personal desagregada por sexo.

El encargo a la CNMV fue un primer gesto de la preocupación del Gobierno por disminuir la segregación horizontal, pero es la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), la que señala un antes y un después en la preocupación del ejecutivo por eliminar esta barrera anacrónica que impide a muchas mujeres con capacidad y preparación llegar a los puestos de responsabilidad².

La Ley de Igualdad ha supuesto un importante avance en materia legislativa, dado que en su artículo 75 establece que las sociedades que presenten

² En la LOIMH también hay una serie de medidas en materia laboral que inciden directamente en las empresas y por tanto, susceptibles de recogerse en la negociación colectiva, como la posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo. La elaboración y aplicación de Planes de igualdad y medidas de promoción de la igualdad (art. 45). Un distintivo empresarial para reconocer a aquellas empresas que destaquen en materia de igualdad (art. 50).

También se establecen medidas tan importantes como la promoción de la corresponsabilidad y la flexibilidad de horarios; y medidas para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 48) arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan surgir.

cuentas de resultados no abreviadas procurarán incluir en su consejo de administración, en un plazo de ocho años, un número de mujeres y hombres que permita alcanzar una presencia equilibrada.

Artículo 75: “Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procuran incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.”

Esta medida se encuadra dentro de las acciones de Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad recogidas en el Título VII (art. 73 al 75 LOIMH).

Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios, pudiendo los Organismos de Igualdad ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

La finalidad de esta medida es que el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección. Las empresas que no cumplan estas recomendaciones no serán sancionadas. Y las que las cumplan tendrán prioridad en los contratos y subvenciones públicos, y además podrán conseguirán un distintivo en materia de igualdad.

Tanto las recomendaciones de la CNMV como el apartado sobre Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad recogidas en el Título VII de la LOIMH, parecen estar inspiradas en la Ley Noruega que desde el 1 de enero de 2006 exige a las empresas privadas que cotizan en Bolsa la reserva –obligatoria- de un 40% de mujeres en el consejo de administración (para el sector público ya es de obligado cumplimiento desde diciembre de 2003). La Ley daba un plazo de dos años para cumplir con esta norma a las empresas que ya estaban operativas, y a las de nueva creación se les exige realizar esta reserva de puestos si quieren inscribirse en el registro

mercantil como sociedades anónimas. En caso de incumplimiento, las empresas noruegas se enfrentan a sanciones que pueden llegar a su expulsión del registro de empresas del país y el desmantelamiento de la empresa.

La entrada en vigor de esta nueva ley, convierte a Noruega en el primer país del mundo en exigir un equilibrio entre mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas cotizadas. Ya aunque podría parecer que el establecimiento de esta medida, por imperativo legal, generó un fuerte rechazo social, la realidad es bien distinta, ya que esta iniciativa es el fruto de un amplio acuerdo social y político, por lo que ha sido acogida con normalidad desde prácticamente todos los sectores. Quizás los noruegos hayan acogido esta propuesta tan favorablemente porque no la entienden como una “obligación”. Sino que han pensado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en términos de prosperidad, en donde no hay ganadores ni perdedores, y donde es el conjunto de la sociedad el que sale ganando.