add Talentia

A paso de tortuga



© Anyka – Fotolia.com

Presente y futuro de las mujeres en los Consejos de Administración 2011

Editado en noviembre de 2011

Edita: ADD TALENTIA – Pº Castellana, 140 – 91 561 68 26 – www.addtalentia.com

Textos, Diseño y Maquetación: www.informacioneimagen.es

Add Talentia es una empresa dedicada a la promoción del talento femenino con servicios de análisis y estudios.

Sumario

Introducción
Mujeres en el Consejo: sin prisa y en pausa

El panorama internacional
Mal de muchos…

España
Misión imposible

Conclusiones
¿Y ahora qué?

Introducción

Mujeres en el Consejo: sin prisa y en pausa



© Eric Isselée – Fotolia.com

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fijaba, para alcanzar la paridad en los Consejos de Administración, **un plazo de ocho años, del que ya ha transcurrido la mitad**. El objetivo, en el caso de las empresas del IBEX-35 suponía partiendo, de un modestísimo 6% en 2007, incrementar la presencia femenina 34 puntos porcentuales. Es decir, un crecimiento medio anual por encima de los 4 puntos para llegar al objetivo del 40% en 2015.

A estas alturas –cuatro años después- deberíamos, por lo tanto estar hablando de un 23% de talento femenino en los Consejos de Administración del conjunto de las 35 grandes empresas incluidas en el IBEX. Pues bien, la realidad es muy otra: estamos en la mitad del camino… a ninguna parte.

A comienzos de último trimestre de 2011 nos encontramos no con un 23% sino con **solo un 11,5% de mujeres ocupando puestos de consejero en las sociedades del IBEX 35**. Un crecimiento de solo 5,5 puntos porcentuales en cuatro años, lo que no resulta precisamente alentador.

De seguir a este ritmo de crecimiento, no alcanzaremos la paridad hasta el año 2032. Y esto significa que **habrá que esperar una generación más**, otra generación más de talento femenino desperdiciada.



© Eric Isselée – Fotolia.com

Y si esto es así en España, en el resto de Europa (salvo poquísimas excepciones), en Estados Unidos, en Canadá, en los países emergentes y en general **por doquier el panorama es similar y el desánimo cunde** incluso entre los más optimistas.

La **crisis** económica suele ser la disculpa habitual: **no es el momento, ahora no toca**. Pero lo cierto es que el talento femenino en los máximos órganos de administración y representación de las sociedades es ahora más necesario que nunca.

La vicepresidenta de la Comisión Europea, Viviane Reding, recordaba el pasado 22 de septiembre que "la igualdad de género no es cosa de mujeres: es un asunto de negocios" y señalaba cómo diversos estudios concluyen que "**más mujeres en los máximos órganos de administración traen a las empresas mejores resultados financieros**". Y no solo eso: "los estudios también muestran que los Consejos con más mujeres sobrepasan a los Consejos solo masculinos en su atención a la auditoría y el control de riesgos, un tema fundamental para los actuales tiempos de volatilidad en los mercados financieros", añadía. Y terminaba preguntándose "¿se hubiera producido la crisis económica si las mujeres hubieran estado al mando, **si en lugar de los Lehman Brothers hubieran sido las Lehman Sisters?".**



© Anyka – Fotolia.com

Ya el informe de McKinsey and Company *Women Matter 2007* había demostrado la existencia de una conexión entre el rendimiento de una empresa y el porcentaje de mujeres presente en su Consejo de Administración, y en el informe de 2008 se había identificado el estilo de liderazgo femenino como la causa de este efecto positivo en el rendimiento de las empresas. El estudio de 2009 fue aún más allá confirmando que ciertos comportamientos de liderazgo generalmente adoptados por las mujeres son decisivos para un buen funcionamiento de las empresas en el mundo de la post-crisis.

En el informe 2010, McKinsey compara los resultados de las empresas con mayor tasa de participación femenina en la Comisión Ejecutiva del Consejo con las empresas que tienen un Comité Ejecutivo formado exclusivamente por hombres, con un resultado absolutamente concluyente: **las empresas con más talento femenino obtienen como media unos rendimientos de capital un 41% superiores y un resultado operativo un 56% superior a los de aquellas que prescinden del talento femenino**.

Pese a todo esto, el informe *Women Matter 2010*, nos confirma que "**la diversidad de género no está en la agenda estratégica de las empresas**": en una encuesta a 1.500 líderes empresariales de todo el mundo, solo el 28% identifican la diversidad de género como una de las diez prioridades de su empresa.



© Anyka – Fotolia.com

El análisis, realizado por McKinsey a partir de su propia base de datos, incluye 279 empresas de todos los sectores (para el resultado de operaciones excluye a bancos, aseguradoras y servicios financieros y el número se reduce a 231 compañías) de Reino Unido, Francia, Alemania, España, Suecia, Noruega, Brasil, Rusia, India y China.

¿A qué estamos esperando? ¿Todavía no es el momento?



© fivespots – Fotolia.com

El panorama internacional

Mal de muchos…



© Mvkola Velvchko – Fotolia.com

Unión Europea: se tardarán otros cincuenta años

"Como media, los Consejos de Administración de las grandes compañías de la Unión Europea que cotizan en bolsa incluyen **una mujer por cada diez puestos de consejero** y los progresos para cambiar esta situación han sido muy lentos en los últimos años", afirma el informe de Comisión Europea *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010. The gender balance in business leadership*.

Los resultados son en efecto francamente desalentadores: las mujeres ocupan solo el 12% de los puestos de consejero en las grandes empresas de la UE y **solo el 3% de los presidentes** de esas empresas son mujeres. El 34% de las empresas no tienen ninguna mujer en su Consejo y el 32% tienen solo una. Y ello pese a que las mujeres son el 45,4% de la fuerza de trabajo y el 60% de los nuevos graduados universitarios.

"A este ritmo –explica el informe de la CE-, a no ser que se tomen medidas para incrementar el número de mujeres en los Consejos, **se tardarán otros cincuenta años antes de llegar a un razonable balance de al menos un 40% de cada sexo en los Consejos de Administración de las empresas".**

EUROPA
Mujeres en los Consejos de Administración de las principales sociedades que cotizan en los mercados de valores (%)

	2003	2007	2008	2009	2010[1]
UE-27* (Unión Europea – 27 países)	7,8	10,3	10,8	10,9	12,0

**UE-27 para 2003 incluye datos de 2004 para República Checa, Lituania, Malta y Polonia.*
FUENTE 2003-2009: Informe de la Comisión Europea More women in senior positions, Key to economic stability and growth (enero 2010).
FUENTE 2010: Informe de la Comisión Europea Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010.

PORCENTAJE DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS GRANDES EMPRESAS UE 2009 Y 2010		
	% Mujeres 2009	% Mujeres 2010
UE-27	11	12
Finlandia	24	26
Suecia	27	26
Letonia	17	23
Eslovaquia	18	22
Rumanía	12	21
Dinamarca	18	18
Países Bajos	15	15
Hungría	13	14
Reino Unido	12	13
Alemania	13	13
Lituania	15	13
Francia	10	12
Polonia	10	12
República Checa	13	12
Bulgaria	17	11
Bélgica	8	10
Eslovenia	10	10
España	10	10
Austria	7	9
Irlanda	8	8
Estonia	6	7
Grecia	5	6
Italia	4	5
Portugal	4	5
Chipre	3	4
Luxemburgo	3	4
Malta	4	2

FUENTE: Comisión Europea. Database on women and decision-making.Los datos fueron recopilados en octubre de 2010. La lista de las mayores compañías que cotizan en bolsa se basa para cada país en el índice principal de referencia en cada caso. En los países en los que el principal índice de referencia incluye un pequeño número de empresas se cubren al menos las diez mayores compañías. Los datos de 2009 son de agosto de 2009

Los datos del *European PWN Board Women Monitor 2010*, que se realiza cada dos años, son similares, con un 11,7% de mujeres en los Consejos y un crecimiento de dos puntos porcentuales desde 2008. Destaca un "considerable incremento" desde la primera edición del informe en 2004, cuando el porcentaje de talento femenino en los máximos órganos de administración de las empresas europeas era del 8%; pero señala que **las compañías registran mucho mejores resultados en diversidad internacional** (el 25% de los consejeros es de nacionalidad diferente a la de la sede de la empresa) **que en diversidad de género** (apenas un 12%).

PORCENTAJE DE MUJERES EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS GRANDES EMPRESAS EUROPEAS 2008 Y 2010		
Country	**2008**	**2010**
Total	**9,7**	**11,7**
Noruega	**44,2**	**37,9**
Suecia	**26,9**	**28,2**
Finlandia	**25,7**	**25,9**
Países Bajos	**12,3**	**15,8**
Dinamarca	**18,1**	**13,9**
Reino Unido	**11,5**	**13,5**
Austria	**9,2**	**12,5**
Francia	**7,6**	**11,9**
Bélgica	**7,0**	**11,1**
España	**6,6**	**11,0**
Grecia	**6,0**	**10,2**
Irlanda	**10,1**	**8,9**
Suiza	**6,6**	**8,8**
Alemania	**7,8**	**8,5**
Luxemburgo	**7,2**	**6,1**
Italia	**2,1**	**3,9**
Portugal	**0,8**	**3,4**

Fuente: European PWN Board Women Monitor 2008 y 2010. Datos a junio de las mayores empresas europeas incluyendo al menos seis por país.

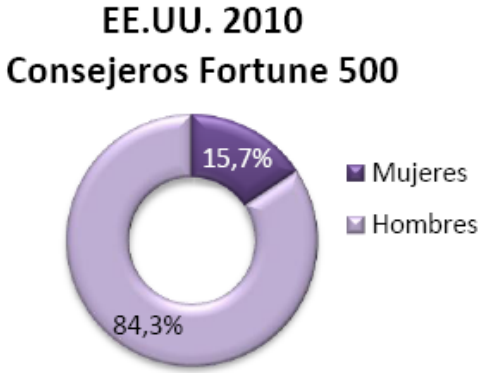
Estados Unidos: sin pulso

El porcentaje de **mujeres en los Consejos de Administración de las grandes empresas estadounidenses**, se ha incrementado en medio punto porcentual en 2010 con respecto al 2009, situándose en el **15,7%**, según el *2010 Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Directors*.

En la presentación del informe, Ilene H. Lang, Presidenta y CEO de Catalyst, denunció que "es el quinto informe en el que la evolución anual del liderazgo femenino permanece plano: **si esta línea de tendencia representara el pulso de una paciente, estaría muerta**".

Todavía hoy, **el 10% de las grandes empresas estadounidenses no tienen ninguna mujer en su consejo**. El 55% tiene una o dos y el grupo de empresas con más de dos consejeras no crece, según los datos recogidos en el *2010 Catalyst Census.*

Antes estos resultados, "para impulsar el avance de las mujeres es necesario un compromiso avivado por la urgencia" – concluye Ilene H. Lang.



Fuente: 2010 Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Directors



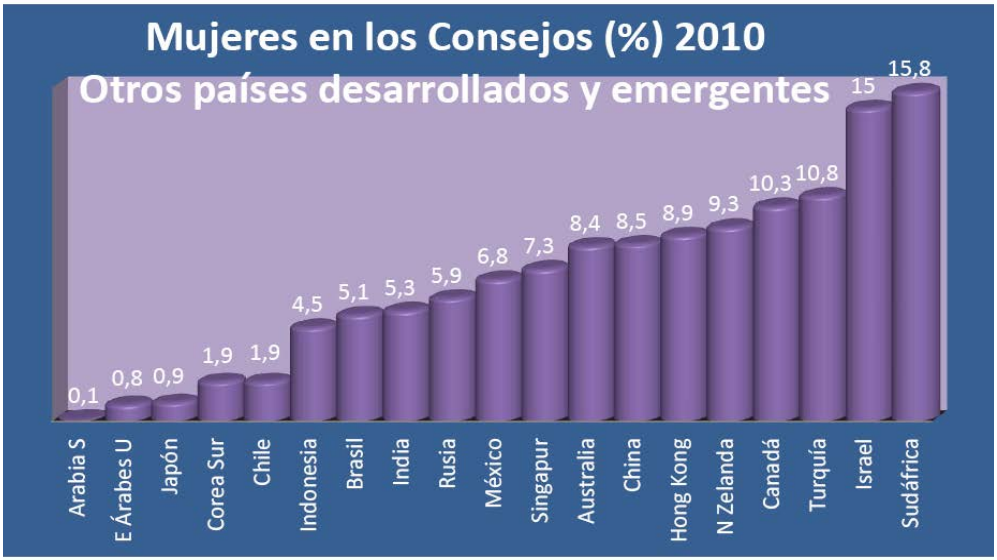
© Tinka – Fotolia.com

Otros países: más de lo mismo

Con diferencias entre países, la situación en el resto del mundo no es más alentadora. Los diversos rankings, pese a la distinta metodología empleada, coinciden básicamente en una situación que puede resumirse del siguiente modo: Noruega (la única que supera el 30% y muy cerca del objetivo del 40%), Suecia y Finlandia (ambas por encima del 25%), se sitúan no solo a la cabeza del ranking europeo sino del ranking mundial.

A continuación vendría un segundo grupo destacado, pero con índices más modestos en torno al 20%, en el que encontramos a Letonia, Eslovaquia y Rumanía, y un tercer grupo con índices en torno al 15%, integrado por Dinamarca, Sudáfrica, Estados Unidos, los Países Bajos e Israel.

Y, **salvo estas once honrosas excepciones, el resto de los países del mundo no llega al 15% de mujeres en los Consejos de Administración de las grandes empresas.**



Fuente: Women on Boards – Catalyst 2011

Como conclusion, podríamos suscribir las palabras introductorias del 2011 *Women on Board Report* de *Governance Metrics International*: “El ritmo de cambio en los mercados (europeos) sin cuotas de género obligatorias ha sido **lento**. Y en los mercados no europeos el cambio ha sido **aún más lento**.”



© Yahia LOUKKAL – Fotolia.com

España
Misión imposible



© Romain Quéré – Fotolia.com

Con un 11,5% de mujeres en los Consejos de Administración del IBEX 35 al inicio del último trimestre de 2011, **España continúa por debajo de la media europea** (12% para la UE-27 en 2010). A este ritmo lento, el objetivo fijado en 2007 por la Ley de igualdad de alcanzar el 40% en 2015, cada vez está más claro que *no puede ser y además es imposible*.

Y está también meridianamente claro que **desperdiciaremos una generación más de talento femenino**, ya que de seguir a este paso de tortuga, **no llegaremos a la paridad hasta el 2032.**

MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35								
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	03-10-2011*
Nº mujeres en Consejos	**18**	**17**	**26**	**30**	**44**	**50**	**54**	**59**
% mujeres en Consejos	**3,4**	**3,3**	**5,1**	**6,0**	**8,7**	**10,2**	**10,8**	**11,5**
Nº sociedades con consejeras	**11**	**12**	**19**	**21**	**26**	**27**	**29**	**31**
% sociedades con consejeras	**31,4**	**34,3**	**54,3**	**60,0**	**74,3**	**79,4**	**82,9**	**88,6**
Nº total consejeros (hombres y mujeres)	**525**	**508**	**505**	**502**	**507**	**490**	**502**	**511**
Tipología consejeras								
***% Ejecutivas** (sobre total consejeras)*	**22,2**	**11,8**	**15,4**	**6,7**	**4,5**	**4,0**	**3,7**	**3,4**
***% Dominicales** (sobre total consejeras)*	**50,0**	**47,1**	**42,3**	**36,6**	**29,6**	**32,0**	**29,6**	**27,1**
***% Independientes** (sobre total consejeras)*	**27,8**	**41,2**	**42,3**	**56,7**	**63,6**	**64,0**	**66,7**	**67,8**
***% Otras** (sobre total consejeras)*	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**2,3**	**0,0**	**0,0**	**1,7**
*FUENTE: CNMV - * 2010 y 2011(a 3 de octubre de 2011):Datos propios*								

El notable **impulso inicial** que supuso la publicación del Código del Buen Gobierno (mayo de 2006) y la promulgación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (marzo 2007) propició en 2008 un incremento de casi tres puntos porcentuales en la presencia de talento femenino en los consejos de Administración de las empresas del IBEX-35. Parecía entonces que el objetivo de la paridad estaba casi a nuestro alcance, ya que el ritmo medio anual de crecimiento necesario para llegar al 40% en 2015 sería de cuatro puntos porcentuales.

Sin embargo, **ese impulso fue diluyéndose y a esos tres puntos de 2008 se han sumado en los tres años siguientes apenas un punto anual adicional**, con lo en el periodo 2007-2011 la presencia femenina en los Consejos de Administración de las grandes empresas ha pasado del 6% al 11,5%.



© NatUlrich – Fotolia.com

Cuatro años después de la promulgación de la Ley, que fijaba como objetivo alcanzar la paridad en un plazo de ocho años, **deberíamos estar hablando de un 23% de consejeras en las empresas del IBEX-35 y no del 11,5% actual, deberíamos estar hablando de 118 consejeras y no de 59.**





© Anyka – Fotolia.com

FUENTE: CNMV – 2010 y 2011(a 3.10. 2011) Datos propios

En los últimos cuatro años se ha producido una treintena de nombramientos, cuando eran necesarios casi 90. En los cuatro próximos años –para cumplir el objetivo de la Ley de igualdad- deberían nombrarse otras 90 consejeras, que sumadas al déficit de 60 que ya arastramos, suponen **150 nuevas consejeras de aquí al 2015: misión imposible**.

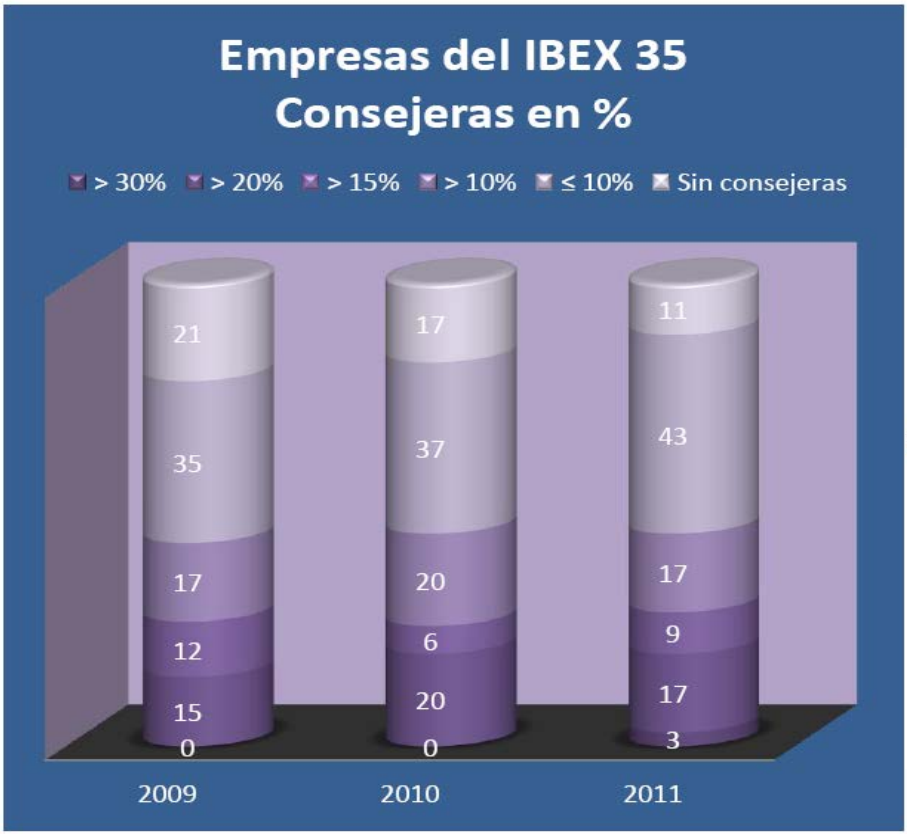
Un dato positivo, sin embargo, es la evolución de las sociedades con consejeras. El techo del 80%, se superó en 2010, con un 83% de sociedades del IBEX-35 con mujeres en sus Consejos y en 2011 nos acercamos al siguiente escalón con casi un 89%. Sin embargo, todavía hay **4 empresas del IBEX que no tienen ninguna mujer en su máximo órgano de administración**.



FUENTE: CNMV – 2010 y 2011(a 3.10. 2011) Datos propios



© defun – Fotolia.com



FUENTE: Datos propios







© defun – Fotolia.com

También en los puestos de cabeza hay una mejora. Contamos ya con **una compañía que rompe la barrera del 30% de consejeras**. Y a continuación tenemos un grupo de seis sociedades con más de un 20% de puestos en el Consejo de Administración ocupados por mujeres.

Sin embargo, **el 54% de las empresas del IBEX-35 tiene todavía un 10% o menos de talento femenino en su máximo órgano de administración**.

SOCIEDADES DEL IBEX 35 PORCENTAJE DE MUJERES CONSEJERAS						
	2010			3-octubre-2011		
Sociedad	Total Consejeros	Mujeres	% M/TC	Total Consejeros	Mujeres	% M/TC
Acciona	13	3	23,1	13	4	30,8
Red Eléctrica Corp.	11	3	27,3	11	3	27,3
FCC	20	5	25,0	18	5	27,8
Caixabank (Criteria)	17	4	23,5	18	4	22,2
Inditex	9	2	22,2	9	2	22,2
Abengoa	15	3	20,0	14	3	21,4
Iberdrola	14	3	21,4	14	3	21,4
Indra	14	3	21,4	15	3	20,0
Arcelor Mittal	9	1	11,1	10	2	20,0
Ebro Foods	13	2	15,4	13	2	15,4
Banco Sabadell	15	2	13,3	15	2	13,3
BME	15	2	13,3	15	2	13,3
Enagas	16	2	12,5	15	2	13,3
Repsol YPF	16	2	12,5	16	2	12,5
Banco Popular	19	1	5,3	17	2	11,8
Bankia***	-	-	-	19	2	10,5
Banco Santander	20	2	10,0	20	2	10,0
Gamesa	10	1	10,0	10	1	10,0
Bankinter	11	1	9,1	10	1	10,0
Grifols	8	1	12,5	11	1	9,1
Amadeus *	-	-	-	11	1	9,1
OHL	12	1	8,3	12	1	8,3
Ferrovial	12	1	8,3	12	1	8,3
BBVA	12	1	8,3	13	1	7,7
IAG ** (Iberia en 2010)	13	0	0,0	14	1	7,1
Mediaset (Telecinco)	15	1	6,7	15	1	6,7
Acerinox	15	1	6,7	15	1	6,7
Telefónica	17	1	5,9	18	1	5,6
ACS	19	1	5,3	18	1	5,6
Abertis	19	1	5,3	20	1	5,0
Mapfre	24	1	4,2	23	1	4,3
Endesa	9	0	0,0	9	0	0,0
Técnicas Reunidas	10	0	0,0	12	0	0,0
Gas Natural	17	0	0,0	17	0	0,0
Sacyr Vallehermoso	14	0	0,0	19	0	0,0
Banesto *	14	2	14,3	-	-	-
Iberdrola Renov.***	15	0	0,0	-	-	-
Total	502	54	10,8	511	59	11,5

FUENTE: Datos propios.

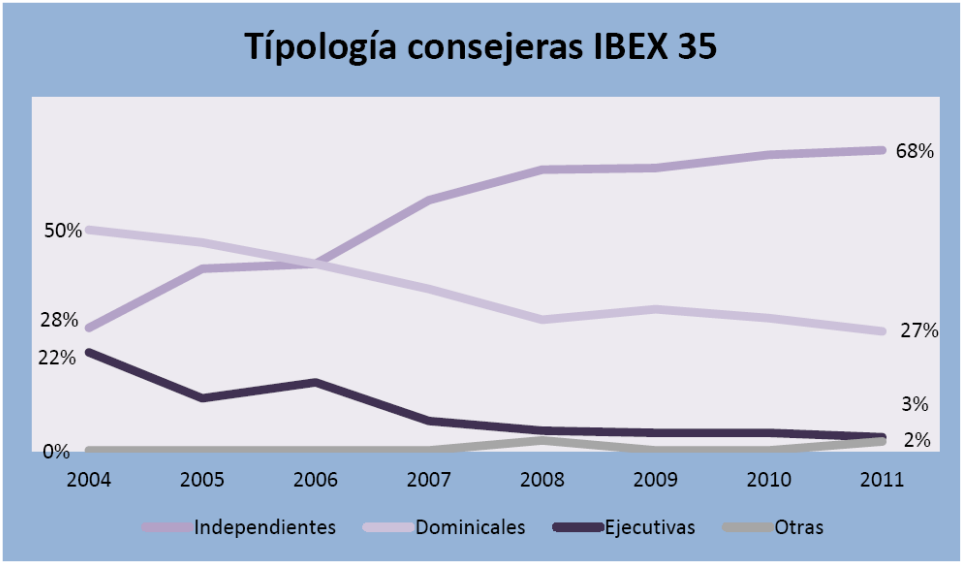
*AMADEUS entra en el IBEX 35 el 3 de enero de 2011 en sustitución de BANESTO

**IAG (International Airlines Group), compañía resultante de la fusión entre Iberia y British Airways, se incorpora al IBEX 35 el 1 de abril de 2011. Iberia deja de cotizar en el IBEX 35 el 20 de enero de 2011. Los datos de 2010 corresponden a Iberia y los de 2011 a IAG

***BANKIA entra en el IBEX el 3 de octubre de 2011., en sustitución de Iberdrola Renovables

Más independientes y menos ejecutivas

Por lo que se refiere a la tipología de las consejeras, hay un ligero incremento de las independientes, que suponen ya más de dos tercios del total, y un leve descenso de las ejecutivas –apenas el 3%- y las dominicales. **La de las consejeras independientes ha sido a lo largo de todo el proceso la vía principal de acceso de las mujeres a los Consejos de Administración.**

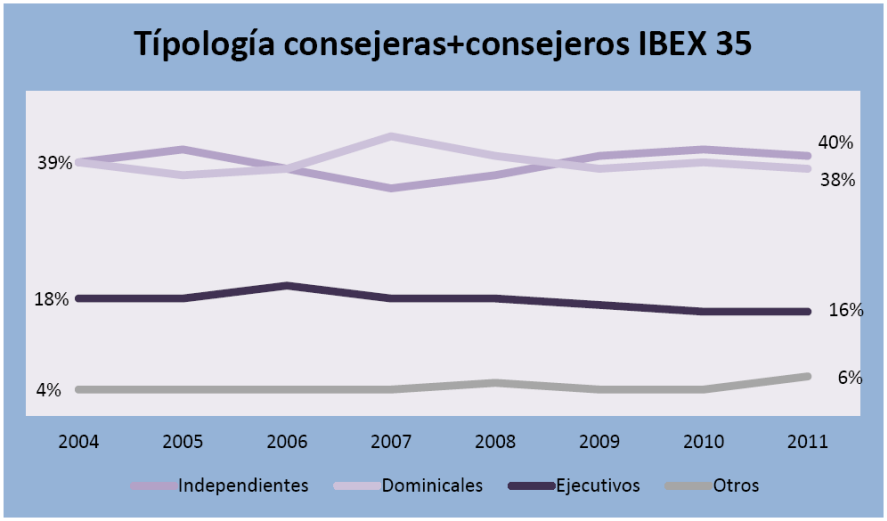


FUENTE: CNMV – 2010 y 2011(a 3.10. 2011) Datos propios



© Giuseppe Porzani – Fotolia.com

Si comparamos la tipología de las mujeres consejeras y su evolución con lo sucedido en el total de consejeros + consejeras, vemos que **los puestos de consejeros ejecutivos son ocupados por los hombres de manera casi exclusiva** y que el porcentaje de mujeres consejeras dominicales es también netamente inferior al de sus compañeros varones. Solo ganan las mujeres y por goleada en los puestos de consejero independiente.





© defun – Fotolia.com

Conclusiones

¿Y ahora qué?



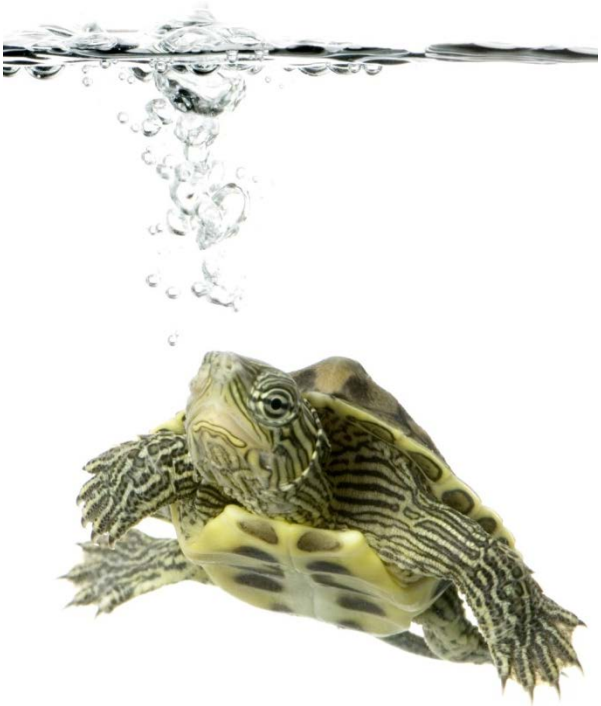
© Anyka – Fotolia.com

Un **escandaloso nivel de infrarrepresentación**, que se mantiene prácticamente inalterado en los últimos años, y una desesperante lentitud en el camino hacia la paridad, **con avances irrisorios**, son las conclusiones comunes a los distintos estudios y análisis sobre la participación de las mujeres en los Consejos de Administración.

Pese a la presión política y a la presión de la opinión pública, **la diversidad de género sigue sin ser asunto prioritario para las empresas**, como demuestra la reciente encuesta de McKinsey and Company a 1.500 líderes empresariales de todo el mundo, recogida en *Women Matter 2007*.

Según esta encuesta, el 90% de las mujeres y el 62% de los hombres en puestos de alta dirección están convencidos de que una mayor diversidad de género supone mejores resultados financieros para su compañía. Sin embargo, este convencimiento mayoritario no lleva a resultados prácticos y, finalmente, solo un 28% de las empresas incluyen este tema entre los diez puntos prioritarios de su agenda estratégica.

Tampoco los programas de *mentoring*, que se presentaban como una fórmula para romper con los mecanismos de selección basados en el *networking* masculino, están dando los resultados que se esperaba: facilitar la entrada de las mujeres en ese círculo de contactos masculinos, que están en la base de la selección de consejeros y de altos cargos.



© Eric Isselée – Fotolia.com

El reciente estudio *Mentoring: Necessary but insufficient for advancement* de Nancy M. Carter y Christine Silva para Catalyst, pone de manifiesto que de nuevo los hombres se benefician notablemente más que las mujeres de los programas de *mentoring*. El análisis de la trayectoria de 4.000 alumnos y alumnas de MBA de Asia, Canadá, Europa y Estados Unidos demuestra que, desde su primer empleo, los hombres que cuentan con un mentor que les aconseja y guía en su carrera tienen un 93% más de posibilidades de ocupar un puesto de ejecutivo medio o incluso alto que los hombres que no cuentan con esta ayuda. En el caso de las mujeres, el apoyo del mentor les supone solo un 56% más de posibilidades de alcanzar esos puestos. **El mentoring funciona por tanto para casi la totalidad de los hombres, pero solo para la mitad de las mujeres.**

Y esta situación –según el estudio- se reproduce con los salarios: un hombre con mentor cobra en su primer empleo tras su MBA 6.726 dólares más que aquellos que no tienen el apoyo de un mentor, mientras en el caso de las mujeres la mejora salarial que supone el *mentoring* es de solo 661 dólares.



© Shiffti – Fotolia.com

Así las cosas, solo el caso de Noruega, que en 2003 aprobó un sistema de cuota obligatoria, arroja algo de luz en un panorama sombrío.

El informe *Women on board, The Norwegian Experience* de Aagoth Storvik y Mari Teigen para la Fundación Friedrich Ebert Stiftung pone de manifiesto tres hechos especialmente relevantes:

- que no ha sido un problema para las empresas encontrar mujeres cualificadas para el puesto de consejera,
- que las mujeres que han entrado en los Consejos a través de esta cuota obligatoria tienen una cualificación equivalente a la de sus colegas masculinos,
- que tras una viva polémica previa la cuota ha logrado una amplia aceptación social y en el mundo empresarial.

La cuota femenina en los Consejos –con mayor o menor grado de obligatoriedad- se va abriendo paso y son ya varios los países que han aprobado o están tramitando nuevas leyes en este sentido: Francia, Italia, Países Bajos, Bélgica…

Las consideraciones de unidad de mercado –ante un panorama tan diverso- y la constatación de que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas, pese a todos los esfuerzos desplegados, podrían llevar a la Comisión Europea a plantear una Directiva. en esta línea.



© Eric Isselée – Fotolia.com

De momento, la vicepresidenta Viviane Reding, en una reunión con empresarios el pasado mes de marzo anunció que se daría **una última oportunidad a la autorregulación**, animando a las compañías a firmar el *Women on the Board Pledge for Europe*, comprometiéndose a incrementar la presencia de mujeres en sus Consejos de Administración hasta el 30% para 2015 y hasta el 40% para 2020. En marzo del año próximo se analizará la situación y si no se han hecho suficientes progresos con la autorregulación "la Comisión estará preparada para ir más allá con objetivos y medidas en el ámbito de la UE que mejoren la participación femenina en los puestos de toma de decisiones en el mundo de la economía".

Este mismo mes de octubre, las 30 empresas del DAX, el índice principal de la Bolsa alemana, presentaron una iniciativa voluntaria para aumentar el número de mujeres en sus Consejos de Administración.

Lo que está claro es que -sea por la vía de los acuerdos voluntarios y la autorregulación o por la vía de las cuotas más o menos obligatorias- es tiempo de resultados y de avivar el ritmo.



© Ljupco Smokovsky – Fotolia.com

Bibliografía seleccionada

- European Commission, Justice: Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010
- 2010 Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Directors
- Catalyst: Women on Board (2011)
- European Professional Women´s Network: EPWN Board Women monitor 2010
- CNMV: Informe Anual 2010 de Gobierno Corporativo de las Compañías del IBEX 35
- Catalyst (Nancy M. Carter y Christine Silva): Mentoring: Necessary but insufficient for advancement
- GovernanceMetrics International: 2011 Women on Boards Report (marzo 2011)
- AAGOTH STORVIK, MARI TEIGEN: Women on board, The Norwegian Experience (Friedrich Ebert Stiftung, junio 2010)



© Anyka – Fotolia.com