

WMD España
Moll de Barcelona, Edifici Nord, 1ª Planta
08039 – Barcelona
spain@ewmd.org



Nº 12
Abril 2010
Publicación Trimestral



Índice

1. ¡Primavera: sol, flores, paz y sosiego!
2. Actividades:
 - ⌘ Actividades en Barcelona y Madrid
 - ⌘ Jornadas de puertas abiertas
 - ⌘ Próximas actividades EWMD España
 - ⌘ EWMD International
3. Networking
 - ⌘ EWMD España y Portugal, en Barcelona, 2010.
 - ⌘ Global Summit of Women 2010 en Beijing (China), 20-22 Mayo 2010.
 - ⌘ EWMD Annual Conference 2010 en Basilea (Suiza) en 3, 4, 5 de Septiembre 2010.
 - ⌘ WIN Conference 2010 en Ginebra ó Milán del 7 al 9 Octubre 2010.
4. Servicios:
 - a. Bolsa de Trabajo
 - b. Asesoría jurídica
 - c. Consultoría “Business Plan”
5. Noticias de Negocios

1. ¡Primavera: sol, flores, paz y sosiego!

¿Dónde estamos? ¿Hacia dónde vamos? La verdad es que la mayoría de nosotras vamos "a saco", todavía con ilusión y alegría, a pesar de las dificultades y grandes dosis de esfuerzo y sacrificio.

Personalmente, no puedo quejarme porque siempre he hecho lo mismo y a igual ritmo. Pero cerca de mí, veo y comparto con empatía algunas experiencias de ejecutivas y empresarias, compañeras profesionales y amigas personales, todas ellas muy cercanas.

Sólo quiero aprovechar para enviaros unas palabras de ÁNIMO durante esta primavera, que se presenta dura pero con algunas oportunidades: ¡Ojalá sepamos y las podamos aprovechar!



Elizabeth Trallero Santamaría
Presidenta EWMD España

**Tomar decisiones es siempre un acto de fe,
especialmente fe en nosotras mismas.**
Jessica López/ Presidenta Banco de Chile

2. Actividades

Actividades EWMD España

Barcelona:

Febrero 2010

- ∞ En febrero, el martes 24 a las 19,00 hr. networking con D. Felipe Botaya para explicar sus ideas sobre "marketing funerario".

Marzo 2010

- ∞ El jueves 4 de Marzo en el Auditorio AXA DE L' Illa Diagonal Foro RETHINK HER



Gemma Cernuda, socia EWMD y los ponentes de RETHINK HER

- ∞ El viernes, 5 de Marzo de 2010 networking "TAXI ROSA" con Begoña Torres, cuyas opiniones al respecto reflejamos debajo:

Argumentos:	PROS	CONTRAS
	<ul style="list-style-type: none"> - violencia de género (mayor seguridad) - Chicas jóvenes - ventajas mayores (les escuchan) - Teléfono 933 300 700 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>No</u> pero en la calle, como un taxi "normal" - Sexismo (contenido "feminista") - Legal (vacío) + LOBBY - Pago (tarjeta de crédito) - Discreta pegatina ubicada bajo la luna delantera.

Abril 2010

- ∞ El jueves 15 de Abril comida-presentación, junto con AED, del libro "El timo de la Superwoman, de la mano de la coautora Doña Esther Casademont, Lugar: Restaurante: El principal.

Las autoras del libro "El timo de la Superwoman" editado por Planeta, lo presentaron el pasado jueves 15 de abril 2010 en el restaurante El principal de Barcelona ante 80 asistentes (74 mujeres y 6 hombres, 3 de los cuales eran de la AED) con diversas anécdotas y experiencias de vida incluso de algunas de las Superwoman profesionales cuyas vidas explica el libro. Se trataron temas diversos como los siguientes:

1. Visibilidad: estamos trabajando para que las mujeres profesionales altamente cualificadas en diferentes sectores de actividad económica, tengan dicha visibilidad.
2. Malabarismos: o "encaje de bolillos" como yo digo a veces cuando me preguntan cómo hago la conciliación de vida profesional y vida personal. Excelente ilustración de Eva Armisen en la portada.
3. Conciliar Trabajo y Familia, con el consiguiente "salario emocional".
4. TIMO versus MITO, fueron las dos palabras clave entre las que decidieron el título del libro: brillante!!!
5. Abducción (simpático término que suena a extraterrestres) de mujeres de más de 35 años con buen expediente académico y gran potencial de futuro.
6. Equilibrio de fuerzas al intentar Negociar más y mejor.
7. Trabajo por Objetivos y no por Horarios.

Parece que poco ha cambiado en los últimos 15 años y, en este proceso, se suele pasar por 5 etapas: aceptación, flexibilidad, necesitas Ayuda, sacarse los complejos y decidir entre renuncia y elección. Parece que existe un rechazo generalizado al feminismo profesional, quizás porque no se entienda bien que se refiere a dos conceptos fundamentales:

a) a igual trabajo=igual salario y

b) mismas oportunidades de promoción para hombres y mujeres a puestos directivos en las empresas básicamente privadas.

En resumen, simpático encuentro con participación mayoritariamente femenina y aproximadamente 30% de no socias de AED pero si amigas de las autoras o simplemente mujeres profesionales interesadas en el tema.

∞ ASAMBLEA General Ordinaria de EWMD el viernes 30 de Abril de 2010.

Madrid:

Abril 2010

∞ El miércoles 28 de Abril de 2010 presentación, junto con socia de EWMD Alemania, del libro: " Innovative Leadership : how to turn your business into a profitable experience", por su autor Dave Mattson, estadounidense. Lugar: Hotel High Tech President. Hora: 19 p.m.



Dave Mattson y Marian Verdes



Gabriele Reich-Gutjahr, Dave Mattson, Marian Verdes

Próximas actividades de EWMD España

Barcelona:

Mayo 2010

- ⌘ El martes 4 de Mayo de 2010, EWMD con MIRADA PLURAL, ponencia sobre: "Los Consejos en Empresas Familiares" al mediodía en restaurante: El Principal.
- ⌘ A mediados de mes (se comunicará con antelación la fecha exacta) networking sobre la ejecutiva agresiva: "El timo de la superwoman".

Junio 2010

- ⌘ Comida-presentación de EWMD España. Lugar: Círculo Equestre.

Julio 2010

- ⌘ AFAEMME: "2nd Women MEDAS Forum" en Beriut, Líbano, los 9 y 10 de Julio de 2010.

EWMD International

- ⌘ EWMD International Board " Il Barbriere di Sevilla" en Viena (Austria) los días 7 y 8 de Mayo de 2010.
- ⌘ Global Summit of Women 2010 en Beijing, 20-22 de Mayo de 2010.
- ⌘ EWMD Portugal & España, conferencia en ESADE, sobre Liderazgo en 2010.
- ⌘ EWMD Annual Conference 2010 en Basilea (Suiza), 3, 4 y 5 de Septiembre 2010.
- ⌘ W.I.N. Conference 2010 en París, del 7 al 9 Octubre 2010.

3. Networking

Networking Socias EWMD España y D. Felipe Botaya

- ⌘ En Barcelona, el 24 de febrero se ha llevado a cabo la reunión con D. Felipe Botaya

Con la asistencia de 7 socias y Felipe Botaya –consultor, profesor y escritor- la velada fue muy interesante, rozando la pasión por los temas tratados.

Información, risas y muchas respuestas a preguntas sobre temas relacionados con los diferentes libros que este ágil y simpático conferenciante ha publicado: desde el “Marketing de Pompas Fúnebres” a la “gracia para evitar lo políticamente correcto: ¡No lo llame negro, llámele subsahariano”, y su trilogía sobre aspectos de la II Guerra Mundial; “Operación HAGEN” (2005); “ANTÁRTIDA 1.947” (2007) y “KRONOS: La puerta del tiempo” (2008).

A todas no supo a poco, por lo que volveremos a quedar con Felipe Botaya para otro networking, pero esta vez por la noche, donde no tengamos que ir luego de vuelta al trabajo y podamos charlar “largo y tendido” y si es posible, antes del próximo verano, ¿vale?



Networking EWMD socias con Gemma Cernuda

Con la asistencia de 9 socias de la EWMD además de una invitada especial; Montse Puig –IS Business Area Manager- potencial socia de la EWMD, disfrutamos de una agradable comida-coloquio el pasado miércoles 7 de Abril, liderada por Gemma Cernuda -Socia-Fundadora de Peix & Co, empresa líder en estrategias de comunicación a partir de citas de mujeres y Directora de este año del RETHINK

HER- que asistió encantada para presentarnos el Manifiesto del RETHINK HER, una nueva propuesta para comunicar en femenino.

El pasado 4 de Marzo se celebró en Barcelona la quinta edición del conocido foro Rethink. Este año con un "Her" añadido ya que el tema central fue la mujer. Participarán como ponentes *Marti Barletta*, experta internacional en "Marketing to Women"; *Alfons Cornellá*, Presidente de Infonomía; *Jane Cunningham* y *Philipa Roberts*, publicitarias e investigadoras, autoras del libro "Her Pretty Little Head" y fundadoras de "Pretty Little Head" en el Reino Unido; *Alberto Pierpaoli*, CEO de The Gender Group en Argentina; la consultora francesa *Avivah Witenberg-Cox*; y *Caroline Foster Kenny*, Mediaedge:cia Chief Client Officer Global en el Reino Unido.

Comentamos con datos cualitativos y cuantitativos el éxito esperado que alcanzó el evento gracias a un buen empleo de la comunicación mediante el lema "Ellas deciden", transmitiendo y provocando al mismo tiempo el mensaje a un gran número de personas. El 80% de las compras son realizadas por mujeres, por ello, es importante aprender a conectar con la mujer y comunicarse en su lenguaje, reelaborando todas las estrategias.

<<La mujer toma el 91% de las decisiones de compra del planeta>>.

Debemos conectar con LA CONSUMIDORA, estar en su mapa mental de decisiones de compra, ser su marca predilecta.

<< Un 80% de las decisiones que tomamos son más emocionales>>



Gemma Cernuda y Elizabeth Trallero



De izda. a dcha.: Montse Puig, Patricia Closa, M^a Antonia Palau, Eva Navarrete, Ana Carbonell, Montse Serres, Nuria Milena, Mjou Alberdi, Gemma Cernuda y Elizabeth Trallero.

HOMBRES Y MUJERES TIENEN marcos de referencia y estrategias distintas. Mientras que los hombres son lineales, las mujeres son multitarea y prefieren trabajar a máxima capacidad. Los hombres priorizan y las mujeres maximizan.

4. Servicios

a. Bolsa de Trabajo

Este servicio se define como un instrumento de la Asociación con el fin de reubicar o bien desarrollar el talento profesional femenino en las empresas.

A través de la Bolsa de Trabajo tenéis la posibilidad de ser asesoradas en orientación profesional por personas con experiencia consolidada en Selección de Directivos y en Procesos de Coaching para Directivos.

Desde la Bolsa de Trabajo se os ofrecen dos servicios:

1.- GESTIÓN DE CV

- . Elaboración o rediseño del CV.
- . Contactos con empresas de Selección o Executive Search.
- . Preparación de entrevistas.

2.- SESIÓN DE COACHING

- . Detección de competencias.
- . Análisis de áreas de mejora

FUNDAMENTOS DEL COACHING

El Coaching empieza donde acaba la Formación

- Tratamiento **individual y confidencial** de situaciones problemáticas en el ejercicio cotidiano del liderazgo o en situaciones de transición profesional.
- El coach apoya al ejecutivo para que éste pueda **tomar conciencia** de su desempeño desde perspectivas diferentes.

- **No existen soluciones "standard"**. El coach ayuda al directivo a encontrar sus propios recursos y a desarrollar sus principales habilidades con el fin de encontrar soluciones a problemas o retos individuales.
- El Coaching Ejecutivo no está dirigido hacia el conocimiento sino hacia el **comportamiento** del directivo y concretamente hacia la modificación y la mejora de las **competencias sociales** con sus superiores, colegas y colaboradores.
- El Coaching tiene éxito cuando se logran identificar los puntos débiles más importantes, o cuando se logran identificar los **elementos claves de gestión** que puedan aumentar la eficacia profesional de una persona de manera extraordinaria, y modificar ambos de manera voluntaria.

Estos servicios se impartirán de forma gratuita para las asociadas y para las no asociadas tendrá un coste inicial de 50€.

Para más información poneros en contactos con:

Mercè Rius (mrb@sinergrup.com)

b. Asesoría Jurídica

Para más información:

Beatriz Fernández-Tubau (beatriz@fes-gestoria.com)

c. Consultoría "Business Plan"

Si alguna de vosotras tiene la intención de montar un negocio propio o ayudar a un amigo/a en el mismo, os ruego os pongáis en contacto conmigo y lo hablamos, ¿de acuerdo?

Para más información: smiling@elitrallero.com

El Ministerio de Industria y Comercio en su "Jornada informativa sobre instrumentos de Apoyo a la PYME" del día 27 de Enero de 2009 nos ha facilitado contactos y organismos para la posible financiación de las pymes, como son los siguientes enlaces:

- www.ico.es
- www.cersa.org
- www.ascricri.org
- www.enisa.es
- www.esban.com
- <http://ec.europa.eu>

6. Noticias de Negocios

La mujer está soportando mejor la crisis económica y del empleo, según un estudio

Muchas han decidido retornar o ingresar en el mercado de trabajo para traer ingresos a la familia ante el despido de sus parejas

15/02/2010 LA VANGUARDIA Madrid (Europa Press)

Las mujeres están soportando mejor que los hombres la crisis económica y del mercado laboral pese a que sus empleos son más frágiles y sus contratos, más efímeros, según un estudio realizado por **Randstad**.

La compañía de recursos humanos dibuja un panorama laboral muy distinto al de hace un año, con muchas mujeres que han decidido retornar o ingresar en el mercado de trabajo para traer ingresos a la familia ante el despido de sus parejas. La crisis incidió en primer lugar en sectores económicos muy masculinizados (construcción e industria), y aunque actualmente las posibilidades de que hombres y mujeres pierdan su empleo están muy igualadas, hay sectores eminentemente femeninos, como la educación, la sanidad o los servicios sociales, que han resistido mejor la crisis.

La escalada del desempleo ha afectado a ambos sexos, pero no con la misma intensidad. Las mujeres han sufrido tasas de paro tradicionalmente más elevadas que las de sus colegas varones, aunque la crisis ha hecho que las diferencias entre ambos se recorten e incluso en algún momento el paro masculino ha llegado a superar al femenino.

No obstante, esta tendencia a vuelto a cambiar debido al '**Plan E**' del Gobierno y a la inyección de ayudas a los Ayuntamientos, pues estas medidas han generado principalmente empleo masculino.

De esta forma, mientras que la tasa de paro de los varones alcanza actualmente el 18,64%, la de las mujeres supera el 19% (19,07%).

Por grupos de edad, la crisis ha dado lugar a importantes diferencias entre sexos. Así, entre los jóvenes, el paro femenino es muy superior al masculino, en tanto que entre los mayores de 55 años hay menos paro femenino que masculino. Otro aspecto diferencial entre ambos sexos, es que, pese a la crisis, la incorporación de la mujer al mercado laboral no ha sufrido un frenazo, tendencia que sí se ha dejado notar en los varones y que, entre otras razones, se debe al llamado 'efecto desánimo'.

En consecuencia, la tasa de actividad femenina ha ido repuntando paulatinamente, hasta alcanzar el 51,7%, mientras que la masculina ha retrocedido y se halla en el 68,14%.

En el último año, 104.100 mujeres se han incorporado al mercado laboral, frente a un descenso de los activos varones de 196.300 personas, hecho que Randstad atribuye al ingreso en el mercado de trabajo de jóvenes mujeres y de amas de casa que intentan apoyar las economías de sus familias.

La mujer y el contrato a tiempo parcial.

La crisis ha hecho además que las empresas no sólo no contraten a más trabajadores, sino que han recurrido en muchas ocasiones a contratarlos a tiempo parcial, lo que ha beneficiado más a las mujeres que a los hombres.

El hecho de que el contrato a tiempo parcial esté muy feminizado (una de cada cuatro trabajadoras lo es a tiempo parcial, frente a uno de cada veinte empleados) es una de las razones que explican la diferencia salarial entre sexos.

Pese a estar mejor formada que el hombre, la mujer accede a menos puestos de responsabilidad, y a peores empleos y salarios. Pese a todo, la nueva dicotomía que ya no se halla en tener que elegir entre trabajo y familia, sino entre proyección profesional a largo plazo y maternidad. Según Randstad, esta elección es la que determina en muchos casos que la mujer "se estanque" profesionalmente y prefiera conciliar trabajo y familia que dedicarse a desarrollar un futuro profesional dirigido a obtener un cargo de mayor responsabilidad.

La crisis agranda aún más la brecha salarial entre hombres y mujeres

Las directivas cobran un 17% menos que sus homólogos masculinos | Sólo se dan avances en el área comercial, porque hay objetivos cuantificables
[ALICIA RODRÍGUEZ DE PAZ](#) | Madrid | 05/03/2010 | Actualizada a las 00:11h | [Ciudadanos](#)

La lucha por la **igualdad entre hombres y mujeres** ha topado con la **crisis**. Una época de dificultades económicas como la presente no sólo ha frenado las **diferencias salariales** entre sexos, sino que está abriendo una brecha aún más amplia entre [las trabajadoras](#) y sus compañeros del sexo masculino. Y, en contra de lo que podría pensarse a primera vista, el retroceso se da especialmente en las categorías profesionales más altas: el año pasado las directivas españolas cobraron un 17% menos que los directivos de su mismo nivel, según el informe *Retribución y cuota de presencia de la mujer directiva en España 2010*, presentado ayer.



El estudio, realizado por el grupo de **recursos humanos** ICSA en colaboración con **Esade**, advierte de las consecuencias negativas que está acarreando la situación económica en este proceso: mientras en los últimos años y hasta el 2007 se había registrado una rebaja de la diferencia salarial entre directivos y directivas, en plena crisis ha vuelto a repuntar cinco puntos porcentuales. Si hace tres años, la brecha salarial se situaba en el 12%, en el 2008 y en el 2009 la diferencia ha aumentado hasta alcanzar el 17%. "Son unos cuantos puntos que costarán mucho recuperar", opina con evidente pesimismo Ernesto Poveda, presidente de ICSA, al tiempo que recuerda que esta falta de igualdad en el mundo del trabajo, con la consecuente pérdida de talento, "se nota y se notará en las cuentas de resultados".

En general, Poveda concluye que "en época de bonanza las diferencias se acortan y, en crisis, se pierde terreno y la distancia se cronifica".

Esta marcha atrás no ha sido del todo uniforme. El estudio, basado en más de 800.000 datos salariales del último cuatrimestre del 2009, indica que el mayor retroceso se da en la dirección de recursos humanos, precisamente donde la presencia femenina es un poco más equilibrada (son el 30% del total). En esta área y en sólo un año, la brecha retributiva ha pasado del 7% (2008) al 23,5%. Tampoco hay mejores indicios en la dirección financiera, con una diferencia del 23,3%, ocho puntos más que en el 2008. En la dirección general, desciende un poco y ronda el 23%, ya que un hombre en esta responsabilidad ganó en el 2009 una media de 89.102 euros, frente a los 72.900 que percibieron ellas.

Caso aparte son las retribuciones en la dirección comercial, donde la brecha sigue reduciéndose y parece condenada a desaparecer (3,6%). Tal como resaltan los responsables del estudio, se trata del área en la que tienen gran preponderancia los complementos salariales variables, vinculados a unos determinados objetivos y, por tanto, al establecerse unas metas cuantificables (las ventas) resulta más complicado retribuir de manera no equitativa el trabajo de ellos frente al de ellas.

El informe ofrece otro dato preocupante, la caída de la ya escasa presencia de mujeres en las ocupaciones de mayor responsabilidad. Se trata de un "deslizamiento a la baja", que coincide también con la consolidación de la crisis. Si

en el 2008, por cada cien responsables de dirección había casi 20 mujeres, el año pasado la proporción de mujeres directivas cayó hasta el 13%. En concreto, sólo 9 mujeres asumieron una dirección general frente a 91 hombres con esta misma responsabilidad. Un año antes, la presencia femenina en esta área rondaba el 13%.

¿Por qué en una situación de zozobra económica las mujeres salen tan mal paradas? En primer lugar, los expertos creen que la incertidumbre lleva a apostar por los modelos más tradicionales, "patrones paternalistas", como apunta también la profesora de recursos humanos de Esade Margarita Martí. Por ejemplo, en las ocupaciones que tienen que ver con recursos humanos, una parte del empresariado sigue pensando que ellas pueden ser "menos duras" a la hora de gestionar situaciones difíciles como un expediente de regulación de empleo (ERE).

Según los responsables del estudio, en esta época de incertidumbre algunas directivas están optando por contratos a tiempo parcial "para dedicarse a otras actividades de su vida, no sólo la familia". También coinciden en señalar que, aunque en situaciones difíciles los hombres también pueden verse obligados a rebajar sus aspiraciones retributivas, las directivas "suelen ser menos inflexibles a la hora de negociar su salario y en selección de personal lo tienen en cuenta". "Eso no significa que no sepan negociar ni mucho menos –aclaran–, pero están dispuestas a tener en cuenta otros valores aparte del sueldo que les compensan".

Más allá de la combinación de las variables mencionadas, Martí, experta en liderazgo femenino, previene asimismo de que en la deseable búsqueda de la igualdad en el trabajo no sólo se producen resistencias externas –negación de las ventajas de diversidad, desconocimiento sobre la aplicación de políticas de igualdad, misoginia, estereotipos– sino también entre parte de las propias trabajadoras. "Algunas de ellas –explica– practican el autosabotaje, actúan por miedo a sobresalir o al rechazo".

Deutsche Telekom se obliga a contar con al menos un 30% de mujeres en puestos directivos en 2015

Publicado el 15-03-2010, por Expansión.com

La compañía alemana de telecomunicaciones Deutsche Telekom es la primera empresa de las que cotiza en el selectivo DAX 30 de la Bolsa de Frankfurt en introducir una cuota mínima de mujeres en puestos ejecutivos altos y medios. Fuentes de la compañía informaron hoy que contará con un 30% de mujeres en la dirección de sus diferentes sedes mundiales a finales de 2015.

El consejero delegado de la firma, René Obermann, señaló que la decisión responde a una idea de «justicia empresarial» y es una «necesidad» para el éxito del grupo. Mientras, la ministra alemana de Familia, Kristina Schröder, alabó la medida e indicó que «Deutsche Telekom predica con el ejemplo» al decidir ponerla en marcha de forma voluntaria. «Cambios imprescindibles como éste sólo llegarán si nos ganamos el apoyo del mundo de los negocios, lejos de luchar contra él», añadió la responsable.

El objetivo de la iniciativa no es otro que dotar de valor a la compañía a largo plazo al aumentar la **diversidad** en los puestos de gestión. «Tener un número mayor de mujeres directivas nos ayudará a **trabajar mejor**», apuntó Obermann. Desde la empresa se descartó que se trate de una medida que sirva a una política de gestos. En cambio, se radicó en la búsqueda de la igualdad de oportunidades de cara a encontrar los mejores talentos sin importar el género.

En este sentido, a pesar de que los esfuerzos de la compañía por avanzar en la igualdad han sido muy importantes a lo largo de los años, la llegada de mujeres a puestos de responsabilidad ha obtenido un éxito limitado. Esta circunstancia ha sido determinante a la hora de que sus responsables decidieran replantearse sus estrategias e instaurar una cuota para romper el techo de cristal que impide que muchas féminas alcancen lo más alto en los negocios a pesar de que **alrededor del 60% de los graduados universitarios en Empresariales en Alemania son mujeres.**

La decisión obligará a Deutsche Telekom a realizar procesos de selección de graduadas universitarias –la firma espera que en los próximos años el porcentaje de mujeres que accedan a la empresa por esta vía se duplique–, a buscar talentos femeninos y a incentivar la participación de su plantilla en programas de desarrollo para ejecutivas. Sus propuestas también incluyen un aumento de las bajas de paternidad, contratos a tiempo parcial, horarios de trabajo flexibles y ventajas en el acceso a guarderías u otros servicios para el cuidado de los niños.

La firma se mostró, en un comunicado emitido por la mañana, convencida de la **conveniencia económica** de establecer una cuota femenina, ya que los estudios confirman que las compañías con un porcentaje más alto de mujeres obtienen mejores resultados y son más fiables. La Unión Europea se plantea la posibilidad de introducir una cuota, siguiendo el ejemplo de Noruega, y varios países preparan legislaciones al respecto.

Además, como revelan los análisis de Catalyst y McKinsey relativos a 2007, las empresas estadounidenses con tres o más miembros femeninos en puestos de liderazgo tuvieron más éxito que sus competidores con una pequeña proporción de altas directivas: acreditaron en torno a cinco puntos porcentuales más en ventas y equity. Noruega, con un 42%, es el país, según la Comisión Europea y el German Institute for Economic Research (DIW), con mayor proporción de mujeres en altas responsabilidades. Le siguen Suecia y Finlandia, con un 27% y un 24%, respectivamente. Eslovaquia, Dinamarca, Islandia, Macedonia, Letonia, Bulgaria, Holanda, Lituania, Croacia y Serbia están por encima de Alemania, que alcanza el 13%, mientras **España no llega a la media de la Unión Europea, el 11%** y se queda, con un 10%, en la misma posición que Francia, Polonia y Eslovenia.

Mujeres de negocios... y consejeras

Publicado el 25-11-2009 , por Y. Blanco/S. Saiz. Madrid -EXPANSIÓN

Aunque las medidas de igualdad se limitan a los sillones independientes de los órganos de gobierno y no a los ejecutivos, las cotizadas incorporan cada vez más féminas a sus consejos, a las que fichan entre la dirección de grandes empresas.

Ya sea porque está de moda, por las cuotas que se impulsan desde el Ejecutivo o, simplemente, porque los miembros de los consejos de administración por fin se están dando cuenta de que en la diversidad está la clave de una gestión eficiente. Aun así, el avance en términos de igualdad en los órganos de gobierno de las sociedades cotizadas españolas es, aunque decidido, todavía tímido.

Jazztel ha sido una de las últimas compañías en reorganizar su consejo, con el nombramiento de cuatro mujeres: Mireia Pérez, subdirectora general de Banesto; María Luisa Jordá, directora del Área Económico Financiera de Sando Inmobiliaria; Elena Gil, directora del Área de Educación y Medio Ambiente de Obra Social de Caja Madrid; y María Antonia Otero, fundadora de la consultora Lembra Tech & Business.

Pese a la nota positiva de estos nombramientos, la paridad en el consejo de Jazztel se queda en un casi, ya que el órgano de gobierno está formado por nueve miembros, cinco hombres y cuatro mujeres, de las que ninguna de ellas tiene cargo ejecutivo, ya que figuran como vocales independientes.

Perfil

La selección de estas candidatas, realizada por ExcellentSearch, pone de manifiesto el nuevo perfil de las consejeras que están empezando a ocupar los sillones de los consejos de las cotizadas en España. A falta de presidentas de grandes organizaciones y con varios años de experiencia al frente de multinacionales, la apertura hacia la diversidad de género en los consejos requiere modificar también los criterios de búsqueda.

Aunque en España existen multitud de ejemplos de políticas y académicas que podrían ocupar un cargo en el consejo, no ocurre lo mismo cuando se habla de contratar mujeres de negocios, ya que el mundo corporativo ha dado, tradicionalmente, menos cabida a las voces femeninas que la política o la docencia.

“El mundo corporativo está bloqueado en las primeras líneas de mando”, asegura Celia de Anca, directora del Centro de Diversidad de IE Business School. En su opinión, la llegada de la mujer a los consejos de administración se ha realizado en tres fases. En un primera etapa, se recurrió a profesionales del mundo liberal, como el académico. Después, se optó por fichar a primeras

ejecutivas de otras compañías y, ahora, "el gran reto es lograr que los nombramientos fluyan desde el comité ejecutivo hasta el consejo de administración de la propia empresa".

Aunque las cuatro nuevas consejeras de Jazztel no acostumbran a ocupar las portadas que suelen protagonizar Ana Patricia Botín, Isabel Aguilera o Rosa García, tampoco carecen de la trayectoria profesional suficiente que las avale para formar parte de un consejo de administración.

Aunque ninguna de ellas ha sido presidenta de una multinacional, todas han desempeñado cargos en direcciones generales de grandes empresas, como Banesto, Metrovacesa, Caja Madrid o Telefónica y, en su currículum, figuran compañías como McKinsey, además de una larga lista de MBA y cursos de postgrado en IESE, IE, Esade o la Universidad de Houston.

Pese a su indiscutible trayectoria profesional, al igual que el del resto de consejeras de las empresas cotizadas españolas, el problema es que los nombramientos que se están produciendo en los últimos meses sólo están encaminados a ocupar los sillones de los miembros independientes, pero no el de los ejecutivos.

De hecho, Celia de Anca advierte del riesgo de esta tendencia, que en los últimos dos años ha hecho que la proporción de consejeras ejecutivas en el Ibex 35 se haya reducido dos puntos porcentuales, hasta el 2%. Sin embargo, en este mismo periodo, el número de consejeras ha pasado de un 5,2% hasta un 8,3% en el conjunto de las grandes cotizadas.

Ligero

Un incremento demasiado ligero, sobre todo, si se tiene en cuenta que 2008 fue el primer ejercicio completo desde que entró en vigor, en marzo de 2007, la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuyo objetivo es que, en un plazo de ocho años, la representación femenina en los consejos no sea inferior al 40%, ni exceda el 60%. Aunque se trata de una recomendación, ésta parece haber pasado sin pena ni gloria por los consejos de administración de las grandes cotizadas que, para cumplir con la legislación, tendrían que quintuplicar su representación femenina para pasar de las 44 actuales a las 202 exigidas.

En 2008, 23 de las 35 compañías que forman el Ibex 35 dejaron su contador femenino igual que el año anterior. Diez progresaron adecuadamente, pero sin excesos, nombrando tan sólo una consejera y la excepción fue Red Eléctrica Española (REE), que aumentó de una a tres su número de consejeras.

El múltiple nombramiento de cuatro consejeras en Jazztel, junto a la entrada de Sabina Fluxá (la primera mujer) en el consejo de ACS como dominical y la facultad otorgada a Inés Macho-Stadler, consejera independiente de Iberdrola, para solicitar, cuando lo estime conveniente, al presidente que convoque al consejo de administración confirman que las mujeres ganan protagonismo. Pero a pasos diminutos.

En cifras

En 2008, la presencia femenina en los consejos de las firmas del Ibex 35 se incrementó un 2,7% respecto al ejercicio anterior. De las 44 consejeras de 2008, un 63,3% eran independientes; un 29,6%, dominicales; y el 4,5% restante, ejecutivas. En los últimos años, ha aumentado el número de consejeras independientes y dominicales, en detrimento de las ejecutivas. De las 35 compañías del índice selectivo, sólo una cuenta con una mujer al frente del consejo. Es Ana Patricia Botín, en Banesto. En 2008, once grandes empresas cotizadas han elevado la representación femenina en sus consejos de administración

April 27, 2010 – The International Herald Tribune

Women Spreading Political Wings with Help of India's Quota System

By MIAN RIDGE



Keith Bedford for The International Herald Tribune
Maya Yadav, center, leads a meeting of her village's panchayat, the governing body of local villages.

TENT, INDIA — As sarpanch, or chief, of this northern Indian village, Maya Yadav has fought hard for local women over the past five years. She has encouraged more parents to send their daughters to school and fewer to shell out fat dowries when their girls marry. But her proudest moment came when she negotiated a discount on a bulk purchase of latrines. Today, Tent, in Haryana State, is one of the few villages in India to boast an indoor toilet in every house.

“Before this, pregnant women had to walk into the fields,” Ms. Yadav, 50, said as she sat in her living room— and office — dressed in a scarlet sari. “No man would have thought of this.”

Despite her self-confident manner, Ms. Yadav concedes that she is unlikely to have come to power had the Constitution not been amended in 1993 to reserve at least one-third of the seats for women in India’s 265,000 village governing bodies. More than a million women across India have since been elected into the reserved positions in these panchayats, which administer public services and resolve disputes on matters ranging from marriage to property.

Their experience holds lessons for the central government’s current effort to extend quotas for women to the national level. The Women’s Reservation Bill, which was passed by the upper house of Parliament last month, would set aside one-third of the elected seats in the national, state and local governments for women. If it becomes law, it will usher in one of the most significant social and political changes in India since independence in 1947.

First, however, the bill must be approved by the lower house of Parliament and by the legislatures in at least 15 of India’s 28 states and union territories. So far, its journey has been a rough one. First introduced 14 years ago, the bill has been repeatedly knocked down. It won passage in the upper house on March 10 after two days of furious debate and the defection of two parties from the governing coalition.

The bill was opposed by small regional parties that argued that it would benefit upper-caste women at the expense of lower castes, who already have reserved seats in Parliament, and the Muslim minority, which does not. Critics also fear that the law would allow men to put forward pliable female relatives as their

political proxies. Its proponents — foremost among them Sonia Gandhi, president of the party that leads the coalition government, Congress— counter that increased political representation is vital for India's women to overcome discrimination and inequality. Supporting their argument that this is sorely needed is the recent World Economic Forum report on global sex disparities, which ranks India 114th out of 134 countries. Indian women, on average, earn less than one-third of men's wages. Only 54 per cent are literate, compared with 75 per cent of men. A deeply ingrained cultural preference for sons, reflected in abortions of female fetuses, has resulted in a ratio of 933 adult women per 1,000 men for India as a whole, according to the last census, in 2001. Haryana, where Ms. Yadav lives, has the most skewed ratio of any state in the country, with 861 women to 1,000 men.

Inequality is especially marked in political life. Despite the high profile of a few female leaders — including Ms. Gandhi and the president of India, Pratibha Patil — fewer than 11 percent of members of Parliament are women.

By contrast, the panchayats stand as bastions of female representation. Academic studies suggest that the quotas have not benefited upper castes at the expense of more impoverished groups. Women are as likely as men to come from lower castes to serve on the panchayats. And the quota seems to be benefiting both sexes in more tangible ways. One study, by Esther Duflo, an economist at the Massachusetts Institute of Technology, found that panchayats led by women provided more public services, from wells to roads, over all.

There is also evidence that women were more likely than men to invest public money in services valued by women, like better access to safe drinking water. A study of 161 villages in West Bengal State found that more women (31 per cent) than men (17 per cent) raised the issue of drinking water in panchayat meetings.

And villages with a woman as sarpanch constructed or repaired a total of 24 drinking water facilities, while villages with a man in charge constructed or repaired 15. Men were more likely to discuss and invest in irrigation and vocational training programs, like upgrading the skills of farmers.

The same research found that women were slightly less susceptible to corruption: on average, villagers were 1.6 percentage points less likely to pay a bribe to the police or officials when the sarpanch was a woman.

Not all the women who lead panchayats display such virtues, however. A recent study of 42 panchayats in 12 states by B.S. Baviskar, a senior fellow of the Institute of Social Sciences in Delhi, found that the quota had produced both women who were outstanding public servants and those who served primarily as fronts for their husbands or sons. That is evident in the communities around Tent. A few minutes from Ms. Yadav's village, in the dusty hamlet of Thothwal, residents said that the woman who was elected their sarpanch was rarely on the job and deferred to her husband in all matters. Down the road in the tiny village of Punsika, Virinder Singh, another woman who was elected sarpanch, gave a convincing account of her achievements but then appealed to her adult son to answer any questions involving money.

But in the majority of cases, Mr. Baviskar said, women in reserved seats appeared to be exercising real power. "In between there were a greater number that were mixtures of the two extremes, but in which women could certainly be said to be on the road to empowerment," he said in an interview. "Women who would rarely have left home are now going out to meetings, sitting in offices with men. It's a big difference."

Comparisons can go only so far between Parliament and the panchayats, which primarily put policies into effect that have been enacted by the central and state governments. But the experience so far does offer evidence that the practice of preserving seats for women is changing the way they are perceived, by themselves and others. In West Bengal villages that have a woman as sarpanch, the percentage of women participating in panchayat meetings increased to 10 per cent from 7 per cent in two years. Women in those villages were twice as likely to have petitioned their chiefs about access to safe drinking water in the previous six months.

The success of the quotas in increasing women's involvement in local government has led five states to pass state-level laws raising their panchayat quota for women to 50 per cent. The central government has said it will amend

the Constitution to extend this nationwide. "Nothing in the world is perfect," Mr. Baviskar said, "but 60 years after independence, fewer than 11 percent" of Parliament members are women. "Without reservations, achieving a proper balance of power won't take decades," he said. "It will take centuries."

Keith Bedford for The International Herald Tribune
Along with her duties as a village elder Maya Yadav still tends to most of her home's chores.

Gemma Cernuda, Chile, Mayo 2009

Energy comes from doing what you love.
Mardia Van der Walt Korsten / Ejecutiva sudafricana