

Nota de Prensa | Press Release

Denis Wilson presenta el Caso Británico ,en la Bolsa de Madrid ,invitada por la fundación Woman Forward para fomentar la presencia femenina en los puestos de decisión máxima

Transparencia, difusión y campañas de sensibilización son instrumentos clave para incrementar la presencia de mujeres en consejos y alta dirección

- ✓ *La fundación Woman forward ha decidido invitar a España a Denise Wilson y a realizar varias jornadas de sensibilización a empresas e instituciones, sobre los valores de la diversidad de género para la empresa, siguiendo las recomendaciones de la investigación de 2016 “La creación de valor en los consejos de administración y la diversidad de género” que su propia presidenta Mirian Izquierdo, el presidente del comité científico internacional, el catedrático noruego Morten Huse, las universidades de Witten-Hördecke, y la escuela de negocios BI de Noruega, plasmaron, y que se recogen ahora en al hoja de ruta del Think-tank de la fundación.*
- ✓ *“Está demostrado que la diversidad de genero contribuye al buen gobierno corporativo más allá de la discusión sobre la necesidad o no de cuotas”, según Mirian Izquierdo, presidenta de Woman Forward.*
- ✓ *Frente al modelo francés de cuotas, el modelo inglés apuesta por la transparencia, la difusión de las cifras empresariales y las campañas de sensibilización con resultados “revolucionarios”, según Denis Wilson.*
- ✓ *En solo 6 años se han duplicado el número de mujeres en consejos y en la alta dirección en el Reino Unido en las empresas del FTSE (el equivalente al IBEX).*
- ✓ *“Nos hemos convertido en uno de los primeros países en introducir informes obligatorios sobre brechas salariales y bonificaciones de género para empleadores del sector público y privado que actúan como medida disuasoria”, afirma Wilson.*
- ✓ *“Siendo optimistas, en España, alcanzaremos la media europea en materia de diversidad de género en consejos (25%), en 2020”, según Ana Martínez Pina, Vicepresidenta CNMV.*
- ✓ *“La ausencia de una estrategia de diversidad impide crecer a la empresa de la forma que deberían”, José Bogas CEO de Endesa*
- ✓ *“La foto fija de hoy es deprimente. En 25 años no ha cambiado nada en España. Son necesarias las cuotas para acelerar el proceso”, Socorro Fernández Larrea. Consejera independiente de Cementos Molins*
- ✓ *“Soy partidaria de unos mínimos que aceleren un poco el proceso”, Susana de Medrano, miembro del Comité de Dirección de Santander España*
- ✓ *“Las cuotas no son el camino”, María del Carmen Gómez de Barreda, consejera independiente de Ezentis.*



Mirian Izquierdo (izquierda) y Denis Wilson (derecha) en la Bolsa de Madrid

Madrid.- 19 septiembre 2018.- La transparencia, la difusión de las cifras de las empresas cotizadas en materia de diversidad de género y las campañas de sensibilización a todas las partes interesadas, han sido los instrumentos clave que ha utilizado el Reino Unido para mejorar sensiblemente sus porcentajes de mujeres en consejos de administración y puestos de alta dirección hasta colocarse en las primeras posiciones en el ranking de países europeos en esta materia , según ha puesto de relieve Denis Wilson, CEO de *Hampton Alexander Review*, en el transcurso de una jornada organizada , en la Bolsa de Madrid, por la fundación Women Forward bajo el título “Retos para acelerar la participación de las mujeres en los puestos de máxima decisión”.

Frente a la estrategia de cuotas seguida por Francia, (a la cabeza de los países europeos en porcentaje de mujeres consejeras y en puestos de alta dirección con un 43%), Denis Wilson a abogado por el modelo británico que ha obtenido resultados que ha calificado de “revolucionarios” desde que el gobierno de David Cameron decidió impulsar un plan y dotarlo de recursos. *“En los últimos 6 años, el Reino Unido ha duplicado la presencia de mujeres tanto en los consejos (de un 12,7% a un 27,7%), como en los comités de dirección (de un 10% a un 20%) en las empresas del FTSE (el equivalente al IBEX en el Reino Unido) . En este tiempo, hemos conseguido incrementar en 700 el número de mujeres consejeras y las empresas del FTSE 350 sin mujeres en su consejo han pasado de 157 a 8 “*, ha señalado esta impulsora de una de las mayores experiencia de éxito para aumentar el número de mujeres en primeras posiciones en las empresas cotizadas.

Wilson ha reconocido que el camino es largo y está lleno de millones de pequeños pasos, *“ Los británicos hemos optado por la educación y la disuasión frente a la imposición. Nos hemos convertido en uno de los primeros países en introducir informes obligatorios sobre brechas salariales y bonificaciones de género para empleadores del sector público y privado. Elaboramos, publicamos y difundimos informes trimestrales y anuales con cifras sobre diversidad de género de las empresas cotizadas. Tenemos un código de colores que es increíblemente eficaz : verde para los que tienen más de un 30% de mujeres en consejos y alta dirección, ámbar para los que oscilan entre un 20 y un 30% y rojo para los rezagados. Este código actúa como medida disuasoria. Ninguna empresa quiere aparecer en la página 349 de nuestro informe,teñida de color rojo.”*, ha afirmado Denis Wilson.

Denis Wilson ha destacado también la importancia de la participación del CEO en todo este proceso. *“La involucración del primer directivo de la compañía actúa como un acelerador. Para mejorar sus porcentajes de género, las empresas deben de trazar un plan, con un presupuesto razonable y ser transparentes respecto a los datos. Esto requiere recursos de RRHH, pero si no se contabiliza todo queda en agua de borrajas. Creemos firmemente que lo que se mide se gestiona y si esos datos además se publican, la gestión es aún mejor”.*

Con todo, **Wilson** ha señalado que queda todavía un largo camino por recorrer. El plan del gobierno británico se apoya en el “Informe Davies: Women on Board” cuyo objetivo es alcanzar el 33% de mujeres en puestos de máximo control de las empresas antes de 2020 *“pero todavía el número de mujeres CEO’s en el Reino Unido no se ha visto incrementado desde que iniciamos el camino en 2011. Hay un sesgo inconsciente que sigue operando y que frena a las propias mujeres a ambicionar ir mas arriba”*, ha concluido Denis Wilson.

Fruto de las investigaciones en materia de genero llevados a cabo por el Think Tank de la fundación **Women Forward**, su presidenta, **Mirian Izquierdo** ha señalado que *“el objetivo de los consejos de las empresas debe ser crear valor para los diferentes stakeholders y buscar la sostenibilidad a largo plazo y para contribuir así al bienestar social, en contraposición con los que buscan para maximizar el beneficio para el accionista de forma cortoplacista. Solo así justifican su existencia”.* En este sentido, **Izquierdo** ha señalado que *“ está demostrado que la diversidad de genero contribuye al buen gobierno corporativo más allá de la discusión sobre la necesidad o no de cuotas. El objetivo es crear valor en beneficio de hombres como de mujeres, de la sociedad y del crecimiento de las propias empresas”.*

Izquierdo ha expuesto cómo la diversidad de género mejora la dinámica de los consejos según reflejan los indicadores del buen gobierno corporativo. Entre ellos, la presidenta de Women Forward ha destacado *“ una mayor orientación al largo plazo en los objetivos del consejo, la potencial mejora en la dinámica de trabajo en equipo, una mayor atención a la estrategia en la empresa, el foco en la creación de valor, en la innovación y en la identificación de la empresa con todos los grupos de interés a los que sirve y no solo a los accionistas. Claves todas ellas para la modernización de las empresas y la mejora de su competitividad.”*

Por su parte, la **Vicepresidenta de la CNMV, Ana Martínez Pina** ha situado a España en el contexto europeo. *“ Actualmente, la media de mujeres en consejos en los países de la UE es del 25%. Países como Francia (43%), Reino Unido (27,7%) y otros que superan esta cuota. En España, con un 17% de mujeres en consejos, no llegamos a la media. Siendo optimistas, quizá la alcanzaremos en 2020”*, ha señalado.

LA CLAVE ESTA EN LA TRANSPARENCIA

Entre las soluciones a adoptar para mejorar la situación, la **Vicepresidenta de la CNMV** ha sugerido medidas encaminadas a favorecer la transparencia en materia de igualdad de género. Entre ellas ha destacado la elaboración de informes anuales donde quede reflejada la actuación en esta materia, como ocurre en el Reino Unido, o dar a conocer a los inversores la cifra de representación femenina en las empresas en las que van a invertir. Con todo, Martínez Pina ha reconocido que *“las medidas impositivas han demostrado que son capaces de alcanzar más rápido los objetivos marcados para la presencia de mujeres en consejo , sin embargo en España hemos optado por la recomendación”* y ha concluido apuntando que *“sin la presencia de las mujeres, tanto las empresas como el país, pierden la mitad de su talento”.*

La necesidad de aplicar o no cuotas de presencia femenina en los consejos y la alta dirección de las empresas ha sido altamente debatido en la mesa redonda que se ha celebrado a continuación

y en la que han participado **José Bogas**, CEO de Endesa; **Socorro Fernández Larrea**, consejera independiente de Cementos Molins; **Susana de Medrano Boix**, miembro del Comité de Dirección de Santander España y **María del Carmen Gómez de Barreda**, consejera independiente de Ezentis

El CEO de Endesa ha insistido en que el talento no tiene género y ha subrayado que la ausencia de una estrategia de diversidad *"impide crecer a la empresa de la forma que deberían"*. Bogas se ha mostrado más partidario de operar cambios en la cultura corporativa de las empresas y actuar desde la no obligatoriedad, más que de imponer cuotas.

Por su parte, la consejera independiente de **Cementos Molins**, **Socorro Fernández** se ha mostrado plenamente partidaria de las cuotas para acelerar el proceso. *"Con mis hijas en la Universidad cursando sendas ingenierías, me he dado cuenta de los poco que han cambiado las cosas en los últimos 25 años. La foto fija hoy es un poco deprimente. Es necesario impulsar de alguna forma el proceso por el bien de la sociedad y de las empresas"*

En este mismo sentido se ha manifestado también **Susana de Medrano**, que lidera el programa de diversidad del **Banco Santander**. *"Soy partidaria de unos mínimos que aceleren un poco el proceso"*, ha afirmado De Medrano, para quien *"forzar en exceso puede ser también una equivocación"*.

Sin embargo la consejera independiente de Ezentis, **María del Carmen Gómez de Barreda**, las cuotas no son el camino. *"La solución estriba en que cada uno desde nuestro ámbito personal y empresarial, interioricemos la diversidad de género y la llevemos a sus últimas consecuencias por coherencia. Las cuotas no son el camino"*.

SOBRE WOMAN FORWARD

La fundación **Woman Forward**, tiene como misión la promoción del liderazgo femenino en el entorno económico: institucional, empresarial y del emprendimiento. Se sirve para ello de herramientas como la investigación, la formación, el asesoramiento y el networking de directiv@s al más alto nivel. **Woman Forward**, realiza una importante labor de difusión a través de su Think-Tank, formado por líderes del mundo empresarial y de la investigación y es reconocida por sus programas de mentoring y para profesionales senior y junior. Su visión, conseguir una sociedad mas equitativa e igualitaria, unas empresas más competitivas y una sociedad más sostenible. www.womanforward.org

SOBRE DENIS WILSON

Denise Wilson es CEO de la Hampton-Alexander Review, organismo de revisión nacional independiente del Reino Unido, creado por el Departamento de Negocios, Energía y Estrategia Industrial y por la Oficina de Igualdad del Gobierno, con el fin de liderar un grupo de trabajo, para aumentar el número de mujeres en consejos y en cargos ejecutivos de empresas del FTSE 350. Ha sido Directora Ejecutiva de la Lord Davis Review|2011, dedicada a incrementar el número de mujeres que prestan servicios en los consejos. Denise es licenciada en Lenguas Modernas, calificada por FCII. Cuenta con una gran experiencia en el campo de la auditoría y los seguros. Ha trabajado en The Royal Sun Alliance" Ha sido Directora de Seguros y Gestión de Riesgos del grupo "British Gas plc", donde también ocupó puestos directivos funcionales y de operaciones en las áreas de auditoría, relaciones con inversores, de servicios compartidos, comercial y transformación global. En 2016, recibió un OBE por servicios a mujeres e igualdad y en 2018 un Doctorado Honorífico.

Para más información

SARACHO & TEAM.COM. GABINETE DE PRENSA

info@saracho-team.com

+ 34 913570976 | +34 625435804