

MUJERES Y PODER ECONÓMICO EN LAS EMPRESAS DEL IBEX-35

AUTORAS:

Castaño Collado, Cecilia (Catedrática de la Universidad Autónoma de Madrid)

De Fuentes Ruiz, Pilar (Profesora Titular de la Universidad de Sevilla)

Laffarga Briones, Joaquina (Catedrática de la Universidad de Sevilla)

DIRECCIÓN:

DPTO. DE CONTABILIDAD Y ECONOMÍA FINANCIERA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

UNIVERSIDAD DE SEVILLA

AV. RAMÓN Y CAJAL 1

41018- SEVILLA

TELÉFONO: 954.55.76.16

FAX: 954.55.75.69

CORREO ELECTRÓNICO:

pfuentes@us.es

quina@us.es

ÁREA TEMÁTICA: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

MUJERES Y PODER ECONÓMICO EN LAS EMPRESAS DEL IBEX-35

Resumen

La preocupación por el buen gobierno de las empresas y la defensa de los intereses de los "stakeholders" ha conducido a que en los últimos tiempos todos los países desarrollados haya promulgado diferentes CBG, aunque el grado de desarrollo de los mismos no haya sido igual. Si tomamos como referencia la fecha en la que se han promulgado los códigos en los distintos países, la mayoría de las empresas de los países de la Europa Continental ha empezado a emplear prácticas de buen gobierno a principios del presente siglo, mientras que las empresas de los países del área de influencia anglosajona llevaban haciéndolo desde la década anterior, con ello se pone de manifiesto que el desarrollo y la influencia que estas prácticas han tenido en las empresas será diferente dependiendo de los países. Uno de los parámetros mediante los que se miden las prácticas de buen gobierno es la información que emiten las empresas sobre su Consejo de Administración (composición, independencia, retribución....) y dentro de ello se le concede importancia a la diversidad como factor relevante para las buenas prácticas corporativas

En Europa, desde principios de los 90 se han publicado numerosos códigos de buen gobierno en casi todos los países europeos. La gran mayoría se han diseñado o revisado en los tres últimos años con el objeto de recoger en ellos las nuevas normas recomendadas por los organismos reguladores de los mercados de valores de cada país y por la situación real del entorno empresarial.

El 19 de mayo se aprobó definitivamente el Código Conthe sobre Buen Gobierno Corporativo. Uno de los puntos más debatido es el relacionado con la diversidad en los consejos de administración. Bajo el principio de cumple o explica, las empresas que no consigan en 2007 la diversidad recogida en su articulado y en concreto la diversidad de género, deberán explicar el motivo, así como los esfuerzos para mejorarla. En este mismo sentido se pronuncia el artº 75 de la recientemente aprobada Ley de Igualdad, en el que se señala que las empresas que presenten cuentas de resultados no abreviada intentarán incluir a mujeres en sus consejos de administración para que estos sean equilibrados en un plazo de ocho años.

Aunque la evidencia empírica no pueda afirmar de una forma contundente la relación positiva entre diversidad y rendimiento empresarial, si que puede defenderse la

bondad de la diversidad para el buen gobierno de la empresa y mediante ello puede justificarse la presencia de la mujer en los puestos de toma de decisiones (Farell y Horsh, 2005).

Para Daily y Dalton (2003) la diversidad de género en los consejos de administración favorece a las organizaciones por tres motivos:

El primero, porque las mujeres pueden suministrar mayores recursos al consejo al ampliar la perspectiva en los procesos de toma de decisiones.

El segundo, porque la presencia de mujeres en los consejos puede servir como ejemplo para otras mujeres y servir como mentoras para futuras generaciones.

El tercero, porque basándose en ciertas experiencias empíricas como las de Carter et al (2003), Erhardt (2003) o las de Catalyst (2004), se ha puesto de manifiesto, que en cierta medida, la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones de las empresas es positiva para el desempeño de la firma.

Con este panorama cabría preguntarse porque es tan escasa la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de las grandes empresas.

Tradicionalmente los consejos de administración han sido y siguen siendo, en muchos casos, grupos homogéneos, formado principalmente por hombres con perfiles similares en cuanto a edad, profesión, educación etc... e incluso con la misma visión de los negocios. En sentido contrario, la sociedad en la que se encuentran ubicadas las empresas se caracteriza por su falta de homogeneidad, hoy en día las empresas actúan en economías complejas y la gestión de las mismas requerirá de personas poseedoras de cualidades, habilidades y capacidades para gestionar a las empresas en entornos complejos. Si los CA son los órganos de gobierno de una empresa y esta actúa en un entorno complejo, no parece descabellado pensar que la introducción de la diversidad en los mismos hará que esté mejor representada la realidad.

La diversidad y su gestión están de actualidad especialmente en relación con la participación de las mujeres en las cúpulas directivas de las empresas y organizaciones, demandada por organizaciones feministas, partidos políticos y movimientos sociales de diverso tipo.

Aunque se justifique por sí sólo, el querer terminar con una discriminación que existe desde hace mucho tiempo, el incorporar consejeras independientes a los CA puede deberse también a razones puramente competitivas y de negocio. En definitiva la

razones por la que consideran esencial evitar los sesgos y prejuicios de género, raza u otros, que pueden afectar negativamente a los resultados y la eficacia de las organizaciones:

- Ahorro de costes y aprovechamiento del talento interno (tasas de rotación laboral más bajas, lo que favorece la curva de aprendizaje; tasas de absentismo y de litigación más bajas).

- Atracción, retención y promoción del talento externo (si se admite la diversidad y se gestiona adecuadamente).

- Crecimiento del negocio por mejor comprensión de los mercados (consumidores y proveedores), más creatividad e innovación, calidad de la resolución de problemas, refuerzo efectivo del liderazgo, creación de relaciones globales.

El objetivo de este trabajo es doble por una parte queremos dar visibilidad al problema estableciendo mediante la construcción de un índice, de un ranking de las empresas cotizadas españolas, sobre la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de las empresas, y por otra comprobar si en la empresa española existe alguna relación entre las empresas mejor situadas y sus rentabilidades. Para ello hemos elaborado una base de datos procedentes de los informes de Gobierno Corporativo publicados por las empresas del IBEX-35 en los años 2004 y 2005. La base de datos recoge para cada una de las empresas: las mujeres que forman parte de su consejo de administración y la posición que ocupan, en su caso, en las diferentes comisiones, del mismo modo, se identificaron las mujeres que ocupaban, para los mismos años puestos en la alta dirección empresarial

Con todo lo anterior, se ha elaborado un ranking de empresas que tienen presencia femenina en la cúspide de su dirección. Para contrastar si existe o no influencia de la presencia femenina en la rentabilidad empresarial hemos utilizado medidas clásicas de rentabilidad