

Ley noruega envía a las mujeres a las salas de directorio

2010-03-07 18:00:38



Arni Hole recuerda el impacto dentro de la comunidad empresarial de Noruega, en 2002, cuando Ansgar Gabrielsen, el Ministro de Comercio e Industria del país, propuso una ley que requeriría que el 40 por ciento de todos los integrantes de los consejos directivos corporativos fueran mujeres.

“Hubo, literalmente, gritos de asombro”, dijo Hole, directora general del Ministerio de Igualdad. “Fue un verdadero tratamiento de choque”.

Incluso en esta sociedad férreamente igualitaria, donde el 80 por ciento de las mujeres noruegas trabaja fuera del hogar y la mitad de los ministros del gobierno actual es del sexo femenino, la idea parecía radical, no tanto por su meta como por la simple magnitud del cambio que requeriría.

En ese entonces, las mujeres noruegas ocupaban menos del 7 por ciento de los asientos en los consejos directivos del sector privado; un poco menos del 5 por ciento de los presidentes ejecutivos era del sexo femenino. Tras meses de debate, la medida fue aprobada por una gran mayoría en el Parlamento, que les dio a las compañías paraestatales hasta 2006 para acatarla, y a las compañías cotizadas en bolsa, hasta 2008.

Muchos líderes empresariales prominentes desestimaron la ley de 2003 como una maniobra política y argumentaron que Noruega, con apenas 4,8 millones de personas, no tenía suficientes mujeres experimentadas para cumplir con la cuota. El presidente ejecutivo de una compañía de software le dijo al periódico financiero Dagens Naeringsliv que las empresas tendrían que reclutar a prostitutas para cumplir con la meta.

Ocho años después, la proporción de mujeres en los consejos directivos en las aproximadamente 400 compañías afectadas supera el 40 por ciento, mientras que las mujeres ocupan más de una cuarta parte de los lugares en los consejos de las 65 compañías más grandes que no cotizan en la bolsa. Para muchas feministas» ésta es la medida más audaz diseñada para romper una de las barreras más duraderas contra la equidad de género.

El mundo ha prestado atención: España y Holanda han aprobado leyes similares, con una fecha límite de 2015 para su establecimiento. El Senado francés pronto debatirá un proyecto de ley que introduciría una cuota femenina paulatinamente de aquí a 2016, después de que la Asamblea Nacional aprobó la medida. Bélgica, Gran Bretaña, Alemania y Suecia tienen en consideración leyes similares.

Pero ahora los investigadores enfrentan datos frustrantes: llevar a grandes cantidades de mujeres a las salas de consejo de Noruega ha hecho poco, hasta la fecha, para mejorar la calidad profesional de los consejos o realzar el desempeño.

De hecho, la evidencia inicial de un estudio poco publicitado de la Universidad de Michigan sugiere que

el efecto inmediato ha sido negativo. Y el hecho de que haya seis veces más mujeres en los directorios aún no ha llevado a una verdadera alza en el número de presidentas ejecutivas.

Tras la primera década del siglo XXI, el poder corporativo de las mujeres todavía es pequeño, aunque representan la mitad las de la fuerza laboral en muchos países.

En la Unión Europea, el 9,7 por ciento los miembros del consejo directivo en las 300 compañías más importantes era del sexo femenino en 2008, comparado con el 8 por ciento en 2004, según la Red europea de mujeres profesionales. En Estados Unidos, aproximadamente el 15 por ciento de los directorios de las compañías de la lista Fortune 500 es del sexo femenino, mientras que las mujeres siguen escaseando a la cabeza de las empresas asiáticas: en China e India, constituyen alrededor del 5 por ciento de los consejos y en Japón, apenas el 1,4 por ciento.

Las tendencias tradicionales desaparecen con lentitud. Entre más alto el puesto corporativo, mayor es el riesgo percibido que se asocia con escoger a gerentes que no son “homogéneos”, dijo Hilde Tonriell, vicepresidenta ejecutiva y directora de comunicaciones en Telenor, compañía de telecomunicaciones globales con sede en Oslo. “La diversidad no es tan fácil a medida que uno asciende”.

Cuando el gobierno noruego propuso la cuota por primera vez, el número de mujeres en los directorios había aumentado menos del 1 por ciento al año durante una década. Habría tardado 200 años, dijo Hole, en llegar al 40 por ciento. La cuota fue promovida entre la comunidad empresarial de Noruega como una forma de obtener una mayor equidad social y útil ventaja competitiva: “Las ganancias se obtienen utilizando a las mejores personas, independientemente de su sexo”, dijo.

Tonne, escéptica al principio, hoy en día está convencida de que los efectos alargo plazo de la diversidad alcanzada a través de la legislación son más importantes que las desventajas al corto plazo.

“Hemos excluido a las mujeres durante mil años”, dijo, con una sonrisa. “Así que ya hemos tenido cuotas, sólo que eran para los hombres”.

[Nicola Clark | New York Times](#)