



EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS
DEMAND GENDER EQUALITY

IGUALDAD DE GÉNERO
LAS MUJERES ACCIONISTAS EUROPEAS
ALLANAN EL CAMINO

RESUMEN EJECUTIVO Y RECOMENDACIONES



www.ewsdge.eu

RESUMEN EJECUTIVO

MUJERES ACCIONISTAS EUROPEAS RECLAMAN LA IGUALDAD DE GÉNERO (EWSGDGE)

El objetivo del proyecto EWSGDGE (www.ewsdge.eu) es lograr alcanzar la igualdad de género en las empresas. Este proyecto, financiado en su mayor parte por la Comisión Europea, así como por el Ministerio Federal Alemán para Asuntos de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Jóvenes (BMFSFJ), el Ministerio de Justicia e Igualdad de Sajonia-Anhalt, la Cámara de Comercio finlandesa y la Asociación Alemana de Mujeres Juristas (djB), se viene desarrollando desde el 16 de mayo de 2014 y finalizará el 15 de mayo de 2016.

Se trata del proyecto sucesor del exitoso Mujeres Demandan Igualdad, de cinco años de duración (2009–2014), dirigido por la Asociación Alemana de Mujeres Juristas (en sus siglas en alemán djB). La djB decidió buscar socios que replicaran el proyecto a escala de la Unión Europea (UE). En 2013 la djB, que actuaba como coordinadora de la propuesta del proyecto EWSGDGE, encontró varios socios: la Asociación Europea de Mujeres Juristas (en sus siglas en inglés EWLA), otras asociaciones nacionales de mujeres juristas (la EWLA en Bulgaria, la Asociación de Mujeres Juristas francesa [A.F.F.J.] y la Asociación de Mujeres Juristas húngara). Esta amplia red permitió a la djB encontrar y reunir a coordinadores nacionales de Bélgica, Bulgaria, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, España y el Reino Unido. La Cámara de Comercio finlandesa adoptó el papel de asesora, al igual que la Universidad del Este de Inglaterra. La Universidad de Ciencias Aplicadas Magdeburgo-Stendal se encargó de la evaluación del proyecto EWSGDGE y preparó un cortometraje sobre EWSGDGE. El Ministerio de Justicia e Igualdad alemán de Sajonia-Anhalt presidió las reuniones del proyecto, así como la conferencia final.

La idea principal del proyecto EWSGDGE ha consistido en visitar las Juntas Generales Anuales (JGA) de las empresas del índice EUROSTOXX50, así como una selección de empresas de los índices BUX, SOFIX y FTSE 100 durante el primer semestre de 2015, enviando una encuesta para solicitar a los Consejos de Administración información detallada sobre la representación femenina en los puestos de liderazgo de sus empresas (Consejo de Administración así como otros puestos de dirección), y también sobre las actividades y logros

generales de las empresas, en relación con la promoción de la carrera profesional de las mujeres (por ejemplo, los programas de gestión acelerada para la mujer).

Entre enero y septiembre de 2015, 125 empresas que cotizan en las Bolsas de 11 Estados miembros se comprometieron e intervinieron en las actividades del EWSGDGE. Se visitaron sus JGA y se les pidió que respondieran, ya fuera de forma verbal o escrita la encuesta específica desarrollada para el proyecto EWSGDGE.

105 activistas realizaron una impresionante cantidad de intervenciones y actividades: crearon y mantuvieron el sitio web del EWSGDGE, establecieron contactos con representantes de las empresas, redactaron borradores de los manuales nacionales para la visita a las JGA, prepararon las visitas de las JGA, escribieron comunicados de prensa, organizaron talleres nacionales de preparación, intervinieron en las JGA, redactaron las actas con posterioridad a las JGA, realizaron reuniones nacionales, organizaron conferencias de prensa, pusieron en marcha otras conferencias a nivel nacional, desarrollaron análisis de la situación en cada empresa difundieron la idea del proyecto del EWSGDGE, mantuvieron reuniones con los Consejeros delegados (CEO) y prepararon un cortometraje para EWSGDGE.

En el proyecto EWSGDGE también se ha contemplado la supervisión del respectivo progreso legislativo del proyecto Mujeres en los puestos de dirección a escala europea. Además, las coordinadoras nacionales enviaron propuestas de Ley para la transposición de la Directiva de Reporting-RSC.

De las actividades del proyecto EWSGDGE se desprende con claridad que Europa no ofrece igualdad de condiciones: no existe una legislación que permita a las mujeres (u hombres) ejercer sus derechos o esforzarse por lograr la diversidad. Además de una legislación adecuada y necesaria, esta vía es de especial interés dado que se basa en la evidencia del progreso de las mujeres hacia los Consejos de Administración.

Tenemos previsto adoptar medidas más concretas. También estamos convencidos de que mediante nuestras actividades, podemos allanar el camino hacia la igualdad de género. Deseamos seguir con las actividades del EWSGDGE a escala nacional, al menos en Francia, Reino Unido, España y Alemania. Esto resulta especialmente importante,

teniendo en cuenta que la Directiva “Mujeres en los Consejos” se encuentra actualmente bloqueada a escala del Consejo europeo de Ministros. Deseamos, y las pruebas demuestran que es fundamental, que la actividad del EWSDGE se desarrolle gracias al aumento de empresas seleccionadas y a los contactos realizados cara a cara con trabajadoras seleccionadas de dichas empresas. Es importante que las empresas estén obligadas a ofrecer información oportuna y fácilmente accesible con respecto a las fechas y horarios de las JGA derechos de información para los accionistas y facilitación de representantes transfronterizos. Igualmente resulta fundamental que los ponentes que defiendan la igualdad de género sean tratados con respeto. Las empresas deberían estar obligadas a ofrecer respuestas por escrito, oportunas y a disposición del público a las preguntas planteadas por escrito a las empresas con respecto a temas de RSC y género.

El proyecto EWSDGE ofrece también una serie de recomendaciones basadas en nuestras principales

conclusiones. Estas conclusiones se basan en pruebas abrumadoras y convincentes recabadas durante una década de investigaciones, acciones y revisiones, al menos en la UE. Dicha base de pruebas incluye los resultados de anteriores proyectos realizados en Alemania, España y Francia, así como de las actividades del propio proyecto EWSDGE lleva a cabo durante un periodo de dos años. Además, también cuenta con documentación internacional y nacional de carácter independiente, obtenida a través de la experiencia adquirida en Finlandia, así como de las buenas prácticas en todo el mundo.

La UE está considerada como líder mundial en cuanto a principios, política y legislación sobre igualdad de género. Negocia en bloque en el panorama internacional asuntos de igualdad de género, por ejemplo en las Naciones Unidas (ONU). Se trata de una enorme responsabilidad para la UE que, sin duda, asume con gran orgullo. Estas recomendaciones permiten mantener el liderazgo en el ámbito internacional.

RECOMENDACIONES



Son necesarias políticas y legislaciones ambiciosas a escala nacional y europea.

1. Adoptar una legislación vinculante sobre cuotas de género.
2. Los gobiernos han de tomar una decisión política que exija una representación del 40% de ambos géneros en las Juntas de las empresas públicas o estatales.
3. Aumentar la transparencia con respecto a la representación femenina en las estructuras corporativas.
4. Elaborar estudios y estadísticas sobre las mujeres en puestos de liderazgo.
5. Elaborar disposiciones que favorezcan la igualdad salarial, de conformidad con la igualdad transformativa.
6. Fortalecer el vínculo entre la contratación pública y los principios de igualdad de género.
7. Ofrecer algún tipo de ventaja o prestación para las empresas que pongan en práctica políticas de igualdad sólidas y demostrables.
8. Establecer sanciones eficaces e inteligentes para empresas que incumplan lo acordado.
9. Completar la Estrategia Europa 2020 con medidas transformadoras para la igualdad de género.



Las empresas deben actuar y cambiar su cultura corporativa

10. Desarrollar y aplicar un proyecto de liderazgo y proporcionar un banco de talento femenino.
11. Comprender que la presencia de mujeres en puestos directivos o de responsabilidades es un modelo de negocio.
12. Desarrollar, comunicar, llevar a cabo y supervisar estrategias corporativas para la igualdad de género.



La sociedad necesita un cambio de percepción

13. Reconocer y aplicar la igualdad entre hombres y mujeres como derecho fundamental.
14. Fomentar y llevar a cabo la educación teniendo en cuenta las cuestiones relacionadas con el género.
15. Lanzar campañas públicas de sensibilización sobre liderazgo que fomente la igualdad de género.

PIE DE IMPRENTA:

Asociación Alemana de Mujeres Juristas

(Deutscher Juristinnenbund e.V. – djb)
Coordinadora del proyecto
Ramona PISAL (Presidenta)
Anklamer Str. 38, 10115 Berlin
geschaeftsstelle@djb.de
www.djb.de

Oficina del proyecto:

Sabine OVERKÄMPING, Directora de investigación
Anke GIMBAL, Directora
Miruna WERKMEISTER, Project Manager
Linda WALCZAK, Jefa de comunicación
Rabea AICHELIN, Project Assistant
www.ewsdge.eu

COORDINADORA DEL PROYECTO:



COLABORADORES DEL PROYECTO:

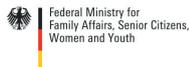


FINANCIADO POR:



Funded by the PROGRESS
Programme of the European Union

CO-FINANCIADO POR:



Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero del Programa PROGRESS de la Unión Europea. Los contenidos de esta publicación son de exclusiva responsabilidad de la Asociación Alemana de Mujeres Juristas (djB) y en ningún caso debe considerarse que refleja la posición de la Comisión Europea.

© 2016

Asociación Alemana de Mujeres Juristas (Deutscher Juristinnenbund e.V. – djB) Reservados todos los derechos.