



«Aunque el cambio no se puede producir sin los hombres, el gran impulso tiene que venir motivado por las mujeres, sobre todo por esa minoría que ha llegado arriba y que tiene que apoyar para que otras mujeres también lleguen.»

«La niña sin miedo»

Con motivo del día internacional de la mujer, hace 3 años, la ciudad de Nueva York veía aparecer una estatua de bronce de 1,30 cm y 110 kgs de peso, de una niña que le plantaba cara al toro (bull) de Wall Street, imagen que se convirtió en un **símbolo del empoderamiento femenino**.



Foto de Volkan Furuncu—Anadolu Agency/Getty Images.

Detrás de aquella estatua había una campaña de una de las principales compañías norteamericanas de gestión de activos, *State Street Global Advisors* (SSGA) que quería promover la creación de un índice de inversión siguiendo criterios ESG, en los que se tenía muy en cuenta la **presencia de las mujeres en los cuadros directivos** de las empresas a la hora de tomar posiciones en estas compañías o recomendar invertir en ellas. Un activismo inversor que ha dado sus frutos y que, desde su nacimiento, ha conseguido que el porcentaje de mujeres en posiciones directivas y en los consejos de administración de las empresas del Índice bursátil Russell 3000 haya experimentado notables avances.

Y es que, según un estudio del Fondo Monetario Internacional (FMI), tener una mujer más en la alta gerencia o en el consejo directivo de una empresa—sin cambiar el tamaño de dicho órgano— **eleva entre 8 y 13 puntos básicos el rendimiento de los activos**. Contar con

mujeres en los órganos de gobierno de las compañías lleva a tomar mejores decisiones sobre todo en momentos de incertidumbre, dado que la diversidad y complementariedad de opiniones enriquecen el análisis y la adopción de medidas.

Si esto es así, ¿por qué todavía hay empresas que siguen sin adoptar estas prácticas recomendables de diversidad de género en sus cuadros directivos?

Según un estudio elaborado por el FMI, los principales obstáculos son dos. El primero, que las prácticas actuales para designar los cargos directivos son **absolutamente endogámicas**: hombres designan a otros hombres. El segundo radica en las actitudes sesgadas que siguen subestimando la contribución de las mujeres, es decir, hombres que **no se creen que la diversidad de género genera mayor riqueza para el accionista y disminuye la volatilidad de los resultados**.

Esto me lleva a pensar que, aunque el cambio no se puede producir sin los hombres, el gran impulso tiene que venir **motivado por las mujeres**, sobre todo por esa minoría que ha llegado arriba y que tiene que apoyar para que otras mujeres también lleguen. Todas tenemos la gran responsabilidad de cambiar al menos el entorno que tenemos alrededor, si es que dicho entorno no está en línea con el objetivo 5 de los ODS: la igualdad de género. Si una niña de bronce puede hacer que las cosas cambien, yo creo que las demás también.

¡Cada día más orgullosa de las #mujeresquetransforman! ::

MÓNICA GUARDADO es Directora General de Añ Escuela de Finanzas. Twitter: @MonicaGuardado