

ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Los ejecutivos deben liderar la lucha contra la brecha salarial, según Accenture

C. S.-S., Madrid

Hay compañías que aún no reconocen que la brecha salarial entre hombres y mujeres está dentro de su casa, pero cada día se presentan más estudios que lo evidencian. Accenture publicó ayer un informe, titulado *Getting to Equal*, que analiza la igualdad de oportunidades en las empresas. Concluye que el compromiso de los órganos ejecutivos es decisivo para reducir la desigualdad salarial.

El informe analiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas a través de 22.000 encuestas a trabajadores de 34 países. Como resultado, la consultora ha identificado 40 factores que influyen en el desarrollo de la carrera profesional, factores que si formaran parte de los valores corporativos de las empresas (normalmente, en forma de planes de diversidad) conseguirían que por cada 100 hombres en puestos de gerentes para arriba hubiera 84 mujeres en vez de las 34 actuales (45 en España). Y que, por cada 100 dólares que gana un hombre, las mujeres 92 dólares en vez de los 72 dólares de ahora. Es decir, que su salario se incrementaría un 51%, unos 30.000 dólares más al año. En España el incremento sería algo inferior, del 48%. Y representaría un incremento de 12.000 millones anuales más.

Las medidas de mejora tienen que partir de las altas esferas, para las que la paridad laboral se convierta en una prioridad estratégica, explica el documento. "Si no hay un compromiso fuerte de la dirección y no se refleja a través de un plan de acción concreto y si el ambiente de trabajo no es de respeto a los empleados, los planes de diversidad no van a conseguir resultados tangibles", indica María José Sanz, directora de Inclusión y Diversidad de Accenture, quien es consciente de que en el país no se desarrollan tantos planes de diversidad como se anuncian.

"Ligar los objetivos económicos de la dirección a estos programas animaría a ponerlos en práctica", afirma.

Los líderes deben fijar objetivos claros para reducir la brecha salarial y rendir cuentas sobre la evolución dentro y fuera de la organización. Las compañías que publican sus datos de mejora de diversidad son un 60% más proclives a elevar la participación de mujeres en la dirección, según el estudio.

Otra cifra: las organizaciones con una mujer en la cima emplean al triple de mujeres de alto potencial, con lo que el liderazgo femenino avanza un 35%. La mejora es más rápida cuando hay transparencia sobre los sueldos de los hombres y mujeres de la plantilla, concluye el informe.

Todos estos objetivos tienen que traducirse en un plan de acción global en las corporaciones, un plan cuyas palancas para catalizar el cambio cultural han de ser iniciativas que faciliten la conciliación con la vida familiar, que apoyen a ambos sexos y no tengan prejuicios para retener el talento, tales como crear una red de *networking* de mujeres abierta a varones o animar a los padres a coger la baja de paternidad.

Compañías como la propia Accenture, Banco Santander, L'Oréal, Marriott International o Nissan son algunos ejemplos de firmas que cuentan con planes de diversidad y avanzan más rápido hacia la igualdad laboral y salarial, según la consultora.



RAMÓN DE LA ROCHA (EFE)

Una vela ecológica, premio Princesa de Girona de Empresa

Felipe VI presidió ayer el acto de proclamación del premio Fundación Princesa de Girona Empresa 2018, que ha recaído en el ingeniero aeronáutico José Miguel Bermúdez (en la imagen con el Rey)

por el proyecto Bound 4 Blue. Consiste en instalar en mercantes un tipo de vela rígida que "puede revolucionar el transporte marítimo" al ahorrar más del 25% de combustible.

Cataluña es la región española que más patentes solicita en Europa

España registra su mayor aumento de peticiones en cinco años

ÁLVARO SÁNCHEZ. Bruselas
La parálisis provocada por el desafío independentista no se deja notar en la capacidad de innovación de las empresas catalanas. La región amplió el pasado año su liderazgo como la comunidad española que más patentes solicitó en Europa: 633 solicitudes. Más de una de cada tres peticiones procedentes de todo el territorio español tienen su origen en Cataluña, el 37,6% del total. Su crecimiento contrasta con la pérdida de cuota de Madrid, que le sigue en la lista con el 19,3%. Cierra el podio el País Vasco (12,6%). El mayor ascenso se produjo en Andalucía, donde las solicitudes crecieron un 52,4%, aunque su peso en el total (9,3%) es inferior al que le correspondería por población.

Los datos publicados este miércoles por la Oficina Europea de Patentes tienen un sabor agradecido para España, que permanece muy lejos de la media de la UE y supone apenas un 1% de las solicitudes presentadas en la oficina europea con un total de 1.676. Pese a que encadena su quinto año consecutivo de subidas y alcanza su máximo histórico gracias a una mejora del 7,4% respecto a 2017 —un avance que prácticamente triplica al de sus socios de la UE—, España no alcanza los números que cabría esperar de la cuarta economía de la eurozona.

Con un ratio de 34 patentes por millón de habitantes, ligeramente superior al del pasado ejercicio, España se mantiene

en un mediocre puesto 27 por detrás de Chipre, Estonia, Eslovenia o Puerto Rico.

Entre los países de mayor tamaño, China y sobre todo Turquía, experimentan la mayor escalada. La clasificación está encabezada por tres de las grandes potencias globales: Estados Unidos, que sumó más de una de cada cuatro solicitudes (el 26%), Alemania (15%) y Japón (13%). La pujanza de China, que se ha aupado al quinto puesto en detrimento de Suiza, tiene su reflejo en la clasificación por empresas. La tecnológica Huawei fue la compañía que más patentes solicitó. De las diez primeras empresas, cuatro son europeas, tres estadounidenses, dos compañías coreanas y una china.

Xavier Vidal-Folch

A Reino Unido se le caen las alas

La negativa de Trump a un pacto aéreo como el de EE UU con la UE, es un drama para Londres

Si el Brexit duro es durísimo, esto es, si acaba en una ruptura de relaciones no sustituidas por ningún acuerdo alternativo con la UE, el desplome del país será estrepitoso.

De entrada, los aviones de las compañías británicas —con sede británica— no podrán volar a Europa ni a EE UU. Y los aeropuertos isleños se paralizarán. Así lo pone de relieve el fracaso de las negociaciones ilegales y secretas que Londres y Washington iniciaron en enero, recién conocido (FT, 6-3-2018).

La conversación quebró cuando el amigo norteamericano —tan entusiasta del Brexit que ahora apuña por la espalda a sus patrocinadores— ofreció a los enviados de Theresa May como alternativa un acuerdo bilateral ordinario: es decir, de los que afectan solo a las compañías enteramente propiedad de nacionales de la otra parte contratante.

Ese requisito lo incumplen las tres principales líneas aéreas basadas en Reino Unido, IAG (por Iberia), Virgin y Norwegian.

Actualmente, el tráfico aéreo Reino Unido-

EE UU está incluido en el convenio (*extraordinario*) de Cielos Abiertos entre la Unión y el socio norteamericano, de 2007.

Por ese tratado, la parte americana reconoce y acepta como europea cualquier línea del Espacio Económico Europeo (art. 4 y ss.). Lo actualizó un protocolo, tras el ingreso de los países del Este a la UE (DO, 25-8-2010).

El problema del negocio aéreo es que no lo regula un verdadero acuerdo multilateral, sino en el territorio (...) de un Estado contratante sin el permiso especial (...) de dicho Estado", reza (art. 6) el Convenio de Chicago de 1947 sobre aviación civil internacional.

No ocurre como con la Organización Mundial de Comercio (OMC), que facilita los intercambios a todos sus miembros, aunque sea sobre bases mínimas, incluso aunque decaigan pactos más específicos y completos entre algunos de ellos, como el que configura el mercado interior europeo. Si uno se sale de su

acuerdo bilateral, debe contar con otro de aplicación sustitutiva automática, si es que quiere evitar que sus aviones hagan huelga forzosa de alas caídas.

El problema para Londres es que su tráfico aéreo con EE UU supone el tercio del total transatlántico. Y en términos más globales, que el grueso de la economía británica (cerca del 80%) lo aporta el sector servicios (financieros, consultoría empresarial, industrias culturales y de creación... incluidos los aéreos), que no están protegidos por la OMC.

Con sagacidad envidiable, Londres ha sacado buen provecho del acuerdo de Cielos Abiertos, atrayendo un buen número de compañías; explotando el modelo *low cost* frente al convencional; ampliando el mercado a capas sociales modestas; consagrando su sistema aeroportuario como un gran *hub*.

Son avances conexos a su participación en Aeraspace: las alas de los Airbus se fabrican en territorio británico. Como la Agencia del Medicamento, también las perderían.