

El déficit de talento femenino en los consejos



LUZMA PIQUERES CAÑAS

Socia de Add Talentia y presidenta de Información e Imagen

El Informe de gobierno corporativo 2010 de las sociedades cotizadas, presentado por la CNMV la pasada semana, despacha en un par de páginas el asunto de la presencia de mujeres en los consejos.

La Ley de Igualdad fijó en 2007 un plazo de ocho años para alcanzar la paridad en los consejos, del que ha transcurrido la mitad. El Ibex 35, que partía del 6% de presencia femenina, debía elevarla más de cuatro puntos por año para llegar al 40% en 2015, pero a octubre pasado -datos del Informe Add Talentia- solo el 11,5% de puestos de los consejos del Ibex 35 están ocupados por mujeres -por debajo de la media europea- y a este ritmo no habrá paridad hasta 2032.

El impulso que supuso el Código de Buen Gobierno en 2006 y la promulgación de la ley en 2007 propició un incremento en 2008 de casi tres puntos porcentuales en la presencia de talento femenino en consejos del Ibex 35, lo que nos condujo al espejismo de creer que la paridad era posible. En los últimos cuatro años se han producido una treintena de nombramientos pero eran necesarios casi 90, por lo que en los cuatro próximos años deberían nombrarse 90 consejeras más para cubrir el objetivo, que sumadas al déficit de 60 que ya arrastramos, supondrían 150 nuevas consejeras de aquí al 2015, algo sin duda imposible.

Un dato positivo es la evolución de las sociedades con consejeras: el techo del 80% se superó en 2010, con un 83% de sociedades del Ibex 35 con mujeres y en 2011 nos acercamos al siguiente escalón con casi un 89%. Sin embargo,

todavía hay cuatro empresas sin ninguna mujer en su máximo órgano de administración. En los puestos de cabeza contamos con una compañía que rompe la barrera del 30% de consejeras y con seis sociedades con más de un 20% de puestos en el consejo ocupados por mujeres. Sin embargo, el 54% de las empresas del Ibex 35 tiene solo un 10% o menos de talento femenino en su consejo.

En cuanto a la tipología, crecen las consejeras independientes, que suponen ya más de dos tercios del total, y hay un leve descenso de las ejecutivas, apenas el 3%, y de las dominicales. Si comparamos la tipología de las mujeres consejeras y su evolución con lo sucedido en el total de consejeros más consejeras, los puestos de consejeros ejecutivos son ocupados por hombres casi en exclusiva y el porcentaje de mujeres consejeras dominicales es también netamente inferior al de sus compañeros varones. Solo ganan las mujeres por goleada en los puestos de consejero independiente.

Esta infrarrepresentación, inalterada en los últimos años, y la desesperante lentitud en el camino hacia la paridad, son las conclusiones del Informe Add Talentia 2011 y en las que coincide con los distintos estudios y análisis europeos e internacionales sobre la participación de las mujeres en los consejos de administración.

El informe McKinsey and Company Women Matter 2007 demostró la conexión entre rendimiento de una empresa y porcentaje de mujeres en su consejo. El mismo informe, en su edición 2008, identificó el estilo de liderazgo femenino como causa de este

efecto positivo en el rendimiento empresarial. Y en la edición 2009 confirmó que comportamientos de liderazgo generalmente adoptados por mujeres son decisivos para un buen funcionamiento de las empresas en la poscrisis. Y en la edición 2010 compara los resultados de las empresas con mayor participación femenina en la comisión ejecutiva del consejo con las que tienen un comité exclusivamente de hombres y concluye que las empresas con más talento femenino obtienen de media unos rendimientos de capital un 41% superiores y un resultado operativo un 56% superior a los de aquellas que prescindían del talento femenino.

Pero pese a todo esto, el informe Women Matter 2010 confirma que "la diversidad de género no está en la agenda estratégica de las empresas": solo el 28% de los 1.500 líderes empresariales encuestados de todo el mundo, identifican la diversidad de género como una de sus 10 prioridades.

El debate sobre la cuota obligatoria está servido. La diversidad de género sigue sin ser asunto prioritario para las empresas, pero el debate sobre la cuota obligatoria está servido. El caso de Noruega, que en 2003 aprobó esta cuota, evidencia que no fue un problema para las empresas encontrar mujeres cualificadas, que las mujeres que accedieron a los consejos poseen una cualificación equivalente a la de sus colegas masculinos y que, tras una viva polémica previa, la cuota ha logrado una amplia aceptación social y empresarial.

La cuota -con mayor o menor grado de obligatoriedad- se va abriendo paso

y varios países -Francia Italia, Países Bajos, Bélgica...- han aprobado o tramitan leyes en este sentido. Además, las 30 empresas del índice alemán Dax han presentado una iniciativa voluntaria para aumentar el número de mujeres en sus consejos.

La vicepresidenta de la Comisión Europea, Viviane Reding, ha dado una última oportunidad a la autorregulación, animando a las compañías a firmar el Women on the Board Pledge for Europe, comprometiéndose a incrementar la presencia de mujeres en sus consejos hasta el 30% para 2015 y hasta el 40% para 2020. En marzo de 2012 se analizará la situación y si no se han hecho suficientes progresos con la autorregulación, la Comisión irá más allá con objetivos y medidas en el ámbito de la UE que mejoren la participación femenina.

Reding recordaba que "la igualdad de género no es cosa de mujeres: es un asunto de negocios", y señalaba que "más mujeres en los máximos órganos de administración traen a las empresas mejores resultados financieros" y que "los consejos con más mujeres sobrepasan a los consejos solo masculinos en su atención a la auditoría y el control de riesgos, un tema fundamental para los actuales tiempos de volatilidad en los mercados financieros". Terminaba Reding preguntándose: "¿Se hubiera producido la crisis económica si las mujeres hubieran estado al mando, si en lugar de los Lehman Brothers hubieran sido las Lehman Sisters?". Lo que está claro es que, vía acuerdos voluntarios o autorregulación o vía cuotas más o menos obligatorias, es tiempo de resultados.



El 54% de las empresas del Ibex 35 tiene solo un 10% o menos talento femenino en el consejo de administración"