add Talentia

Dando pedales



©Pink Badger – Fotolia.com

Presente y futuro de las mujeres en los consejos de administración

2015 2015

Editado en marzo de 2015

Edita: ADD TALENTIA – Pº Castellana, 140 – 91 561 68 26 – www.addtalentia.com

Textos, Diseño y Maquetación: www.informacioneimagen.es

Add Talentia mantiene una división de estudios y un observatorio permanente sobre presencia femenina en los consejos.

Sumario

Introducción
Un pasito *p'alante*

El panorama internacional
Tándem

España
Empieza la vuelta

Conclusiones
Avances limitados

Introducción

Un pasito *p'alante*



© Artyom Yefimov – Fotolia.com

Decir que 2014 ha sido un año baldío en lo que se refiere a diversidad de género en el ámbito empresarial sería exagerado. De hecho, se han dado algunos pasos en la buena dirección y tanto en Europa como en Latinoamérica siguen surgiendo iniciativas a favor del equilibrio de género en la empresa. No obstante, el ritmo continúa siendo menos ágil de lo deseable. Lo ha advertido la Organización Internacional del Trabajo (OIT): **si la situación actual no cambia costará "entre 100 y 200 años" lograr la paridad en los puestos ejecutivos de las grandes empresas**. Y no puede decirse que en 2014 se hayan producido cambios notables en la cúpula de las sociedades cotizadas o en sus consejos de administración, con la salvedad del Santander en el caso de las españolas.

En su reciente análisis de situación, la OIT estima que apenas el 5%, o menos, de los cargos de consejero delegado de las firmas más importantes del mundo son ocupados por mujeres. Y cuanto mayor es una compañía, menos probabilidades hay de que al frente esté una mujer.



©carloscastilla – Fotolia.com

La organización internacional asegura que todavía son frecuentes las empresas cuya junta directiva está compuesta únicamente por hombres, y en algunos países esta realidad afecta al 20% del total de sociedades. La OIT destaca Noruega como el país con mayor porcentaje de firmas presididas por mujeres (13,3%), seguido por Turquía, con un 11,1%.

En una línea similar están las conclusiones del Foro Económico Mundial, que considera que los países escandinavos son, por regla general, los que presentan mayor paridad de género de manera global y son también los países con mayor número de mujeres en los consejos de administración de sus empresas.

Aunque sólo sea en foros de debate, algo se mueve a favor de la igualdad en Europa. **Noruega sigue siendo el único país europeo en el que la presencia de mujeres en los puestos de dirección de las empresas alcanza el 38%**. Por detrás, ya en la UE, se sitúan Francia, Letonia, Suecia, Finlandia y Holanda, países en los que una media de entre el 25% y el 30% de los puestos en los consejos de administración están ocupados por mujeres. Sin embargo, persisten casos como Grecia, Portugal, Malta o la República Checa, que no llegan ni al 10% en equidad en los consejos, mientras España se sitúa por debajo de la media europea con un 17%.

Hay que tener presentes los ordenamientos de diversos países como Reino Unido, donde las empresas están obligadas a informar con objetivos medibles sobre sus políticas en paridad; el decreto-ley de Polonia que fija un 30% de mujeres en los consejos de sus sociedades cotizadas para 2015 -sin sanción para los incumplidores-, o la ley francesa de 4 de agosto de 2014, que fija un 40% de participación femenina en los consejos de las empresas de entre 250 y 499 trabajadores y/o que facturen más de 50 millones de euros al año.

Neutralizar el machismo recalcitrante italiano ha sido posible gracias a la ley de 2011 que impuso cuotas obligatorias en los consejos de administración de las empresas

públicas y las cotizadas, lo que ha aumentado el número de consejeras desde el 6% de entonces al 24% de 2014.

Las leyes de cuotas no sólo están sirviendo para romper el desequilibrio histórico de género, también están promoviendo la renovación de los consejos y la incorporación de perfiles más jóvenes, mejor preparados y con mayor nivel de estudios que sus antecesores.

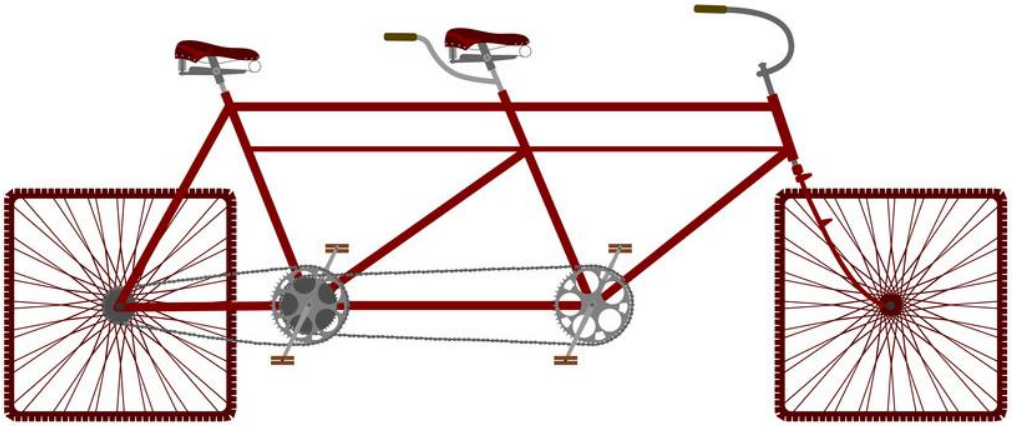
No obstante, la Comisión Europea califica de particularmente decepcionante el avance de la paridad en el liderazgo empresarial europeo: **en octubre de 2014, las mujeres representaban sólo el 20,2% de los consejos de las principales empresas que cotizan en bolsa en la UE**.



©Stillkost – Fotolia.com

El panorama internacional

En tándem



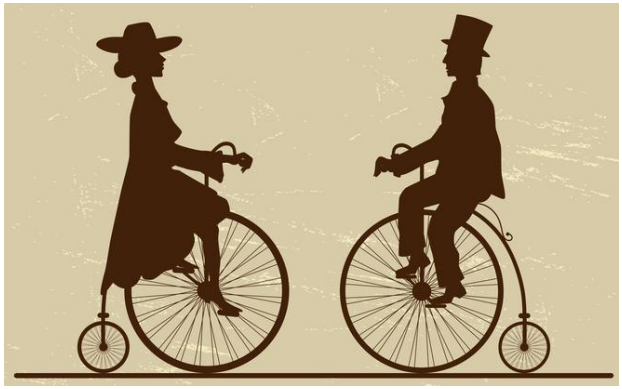
© Norsob – Fotolia.com

Europa:

En la Unión Europea, lo más destacable de 2014 es constatar que el debate sigue sobre la mesa y las "recomendaciones" van dando paso a la regulación normativa, y eso, mal que les pese a algunos, genera resultados.

Según la Comisión Europea, con datos de octubre de 2014, siguen siendo cinco los países de la UE-28 en los que las mujeres representan al menos una cuarta parte de los miembros de los consejos de administración de las grandes sociedades cotizadas: Francia, Letonia, Finlandia, Holanda y Suecia, seguidos por Alemania, Dinamarca, Italia y Reino Unido, con un 24%. Pero, salvo en Finlandia (29,8%), y Países Bajos (25,1%), que mantienen sus porcentajes de hace un año, en los otros tres estados ha habido avances: **Francia ha pasado del 29,7%, al 32% de consejeras; Letonia, que un año antes tenía un 28,6% de presencia femenina en sus consejos, alcanza ahora otro 32%, y Suecia ha pasado del 26,5% al 28%**. Y la mayor parte de esos avances en paridad, como los logrados en Francia –y por supuesto en Noruega, fuera del marco de la Unión- se han obtenido a fuerza de normas y cuotas.

En general, el aumento del porcentaje de mujeres en un consejo de administración se ha relacionado con la mejora de los resultados financieros, la responsabilidad social de las empresas y un mayor número de mujeres en otros puestos de alto nivel.



© Andrymas – Fotolia.com

MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS GRANDES EMPRESAS UE 2011, 2012 Y 2013			
	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)
Finlandia	29	29,8	29
Francia	25	29,7	32
Letonia	28	28,6	32
Suecia	26	26,5	28
Países Bajos	22	25,1	25
Eslovaquia	14	24	18
Dinamarca	21	22,9	24
Eslovenia	19	21,6	20
Alemania	18	21,5	24
Reino Unido	19	21	24
UE-28	16	17,8	20
Bélgica	13	16,7	22
Bulgaria	12	16,7	18
Lituania	18	16,1	17
Croacia	15	15,1	19
Italia	11	15	24
España	12	14,8	17
Polonia	12	12,3	15
Austria	12	12,6	17
República Checa	16	11,3	4
Luxemburgo	10	11,3	12
Hungría	7	11,3	12
Irlanda	9	11,1	11
Portugal	7	8,8	9
Grecia	8	8,4	9
Rumania	12	7,8	11
Estonia	8	7,3	7
Chipre	8	7,3	9
Malta	4	2,1	3

FUENTE: Comisión Europea. *Database on women and men in decisión-making* (datos a octubre de 2014).

La mayor parte de las mejoras significativas se produjeron en los países que han puesto en marcha, o considerado hacerlo, medidas legislativas sobre la paridad. Así, los mayores incrementos porcentuales se registraron en Francia (32%), Letonia (32), Italia (24 pp), Suecia (28%), los Países Bajos (25%) y Reino Unido (24 pp).



© Remistudio – Fotolia.com

MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS GRANDES EMPRESAS OTROS PAISES DE EUROPA 2011, 2012 y 2013			
	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)
Noruega	44	42	38
Islandia	36	48	45
Macedonia (antigua R	16	17	24
República de Serbia	18	17	15
Turquía	10	12,2*	9

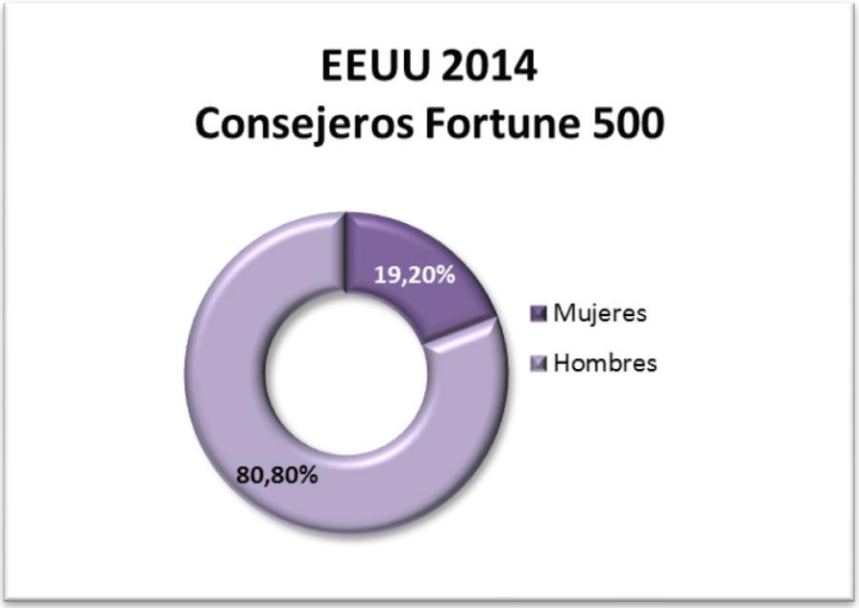
FUENTE: Comisión Europea. *Database on women and decision-making* (datos recogidos entre el 11/10/2014 a 31/10/2014).

Estados Unidos: de pájara

Tampoco hay cambios destacados en Estados Unidos. El porcentaje de mujeres en los consejos de administración de sus principales empresas cotizadas apenas se ha movido respecto a 2013. Como indica Catalyst, las compañías norteamericanas empiezan a estar entre las más rezagadas en el ranking de diversidad. Sólo el 19,2% de los consejos de las empresas cotizadas en EEUU, representadas por las 500 compañías del índice S&P, está ocupado por mujeres, según datos de Catalyst Census 2014, con datos de octubre de ese año. Le supera Canadá, tampoco muy activa en este tema, pero que alcanza un 20,8% de presencia femenina en sus consejos.

Según el análisis del El Foro Económico Mundial, **EEUU ocupa el puesto número 22 en paridad de género, entre Canadá y Mozambique**, y **el 10% de las grandes sociedades estadounidenses no cuenta con ninguna consejera**.

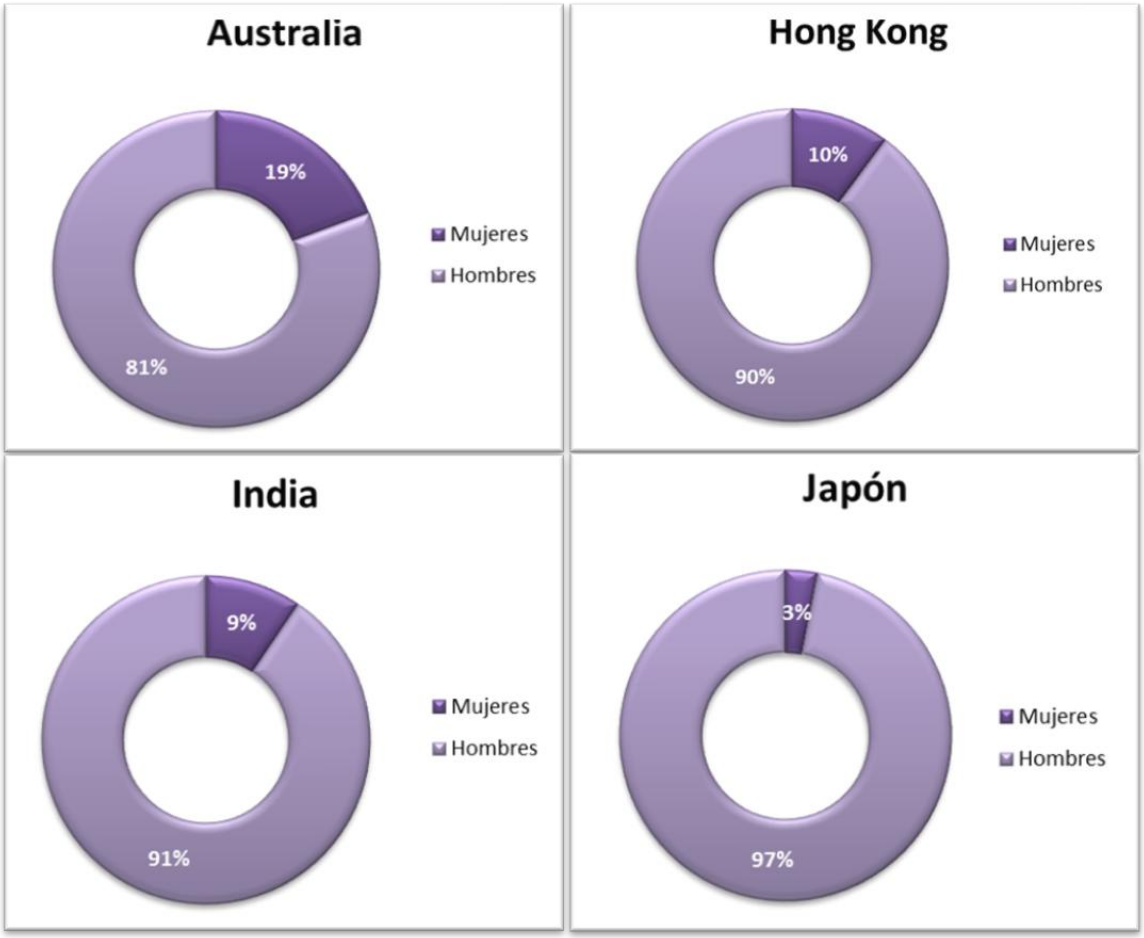
.



Fuente: Women on Boards – Catalyst 2014

Los *emergentes* siguen avanzando

Ha subido Australia, que ha pasado de 12,3 a 19,2% en el último año; Hong Kong, que aunque más lentamente continúa ganando enteros y ya supera el 10% en diversidad; India, que casi ha doblado su porcentaje, al igual que Japón, que empieza a superar sus tradiciones ancestrales y que se enfrenta a un grave problema de envejecimiento de la población que le obliga a plantearse al menos, no utilizar sólo el 50% de su talento para no limitar su crecimiento potencial.



Fuente: Women on Boards – Catalyst 2014

España

Empieza la vuelta



© Colette – Fotolia.com

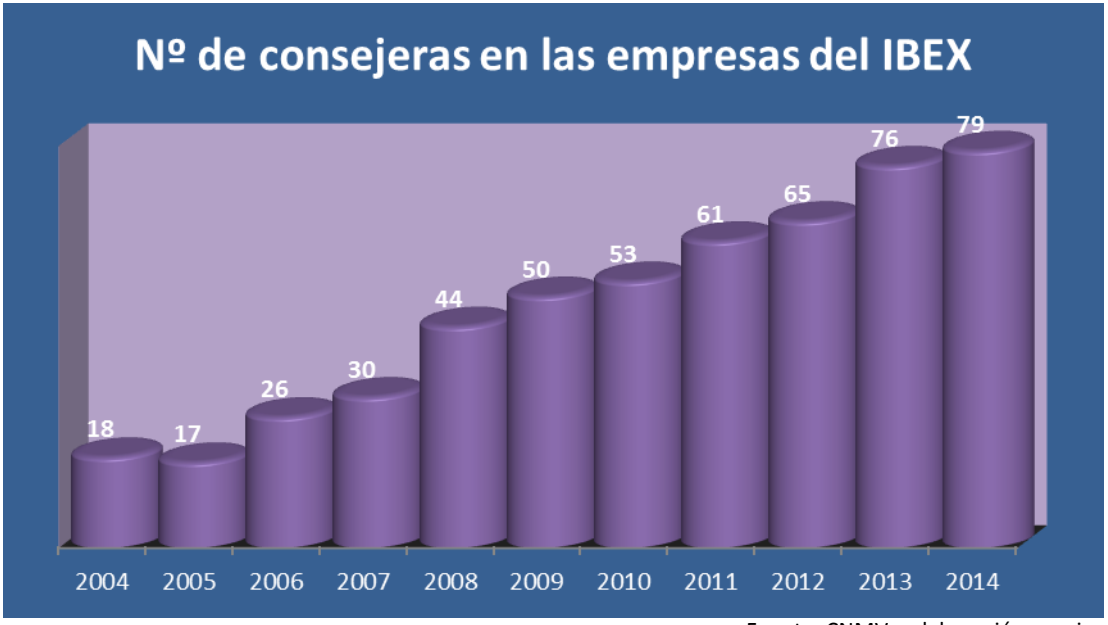
El año 2014 cerró con un total de 79 consejeras para las 35 empresas que integraban el Ibex a 31 de diciembre, un 17,34% de los 467 consejeros, lo que supone un incremento del 11% respecto a diciembre de 2013.

Pequeños avances en un país sin otra fórmula que la de las recomendaciones y en el que las esforzadas profesionales van ganando enteros a golpe de pedal. Como decía Teresa de Calcuta, "cuando no puedas correr trota, cuando no puedas trotar camina, cuando no puedas caminar usa el bastón, pero nunca te detengas". Y efectivamente, freno no hay en la búsqueda del equilibrio de género en los consejos y la alta dirección de las empresas, aunque sea más en el campo teórico que en la práctica.

MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nº mujeres en Consejos	26	30	44	50	53	61	65	76	79
% mujeres en Consejos	5,1	6	8,7	10,2	10,6	12,1	13,2	16	17,34%
Nº sociedades con consejeras	19	21	26	27	29	32	31	32	32
% sociedades con consejeras	54,3	60	74,3	79,4	82,9	91,4	88,6	91,4	91,4
Nº total consejeros (hombres y mujeres)	505	502	507	490	502	505	490	476	467
Tipología consejeras									
% Ejecutivas (sobre total consejeras)	15,4	6,7	4,5	4	3,8	3,3	6	4	2,6
% Dominicales (sobre total consejeras)	42,3	36,6	29,6	32	26,4	27,9	26	22	23,4
% Independientes (sobre total consejeras)	42,3	56,7	63,6	64	67,9	65,6	66	72,5	68,8
% Otras (sobre total consejeras)	0	0	2,3	0	1,9	3,2	2	1,5	5,2
*FUENTE: CNMV y Add Talentia - *2014 (elaboración propia con datos de las empresas a 31-12-2014)*									

De hecho, según el informe *Inspirando, casos de éxito en diversidad de género*, elaborado por Isòtes y PwC, **en torno al 70% de las empresas españolas tiene planes de igualdad**. Como indica este estudio, estos planes no siempre sirven para cambiar los esquemas, pero constituyen un síntoma claro de que resulta ineludible reparar la infrarrepresentación de la mujer en los cargos de responsabilidad de las compañías.

Los intentos normativos por impulsar la diversidad en los consejos han ido produciendo unas cosechas llenas de altibajos. En 2006 el llamado Código Conthe, rompió moldes con una primera recomendación de promover la diversidad para las cotizadas, que incluía la obligación para las empresas de explicar en el informe corporativo por qué no tenían más mujeres en los consejos. En 2007, el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero impulsó **la Ley de Igualdad, donde se recomendaba a las sociedades con más de 250 empleados contar con un 40% de consejeras y fijaba 2015 como la fecha para lograrlo**.



Fuente: CNMV y elaboración propia

Para incidir aún más en este tema, la Ley 31/2014, de 3 de diciembre pasado, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, introduce un artículo para favorecer la igualdad de género, en la que señala como misión de la comisión de nombramientos el establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

Ahora, **la CNMV lanza un nuevo Código de Buen Gobierno para las grandes cotizadas, en el que invita a las empresas a seguir una política de selección que promueva llegar, al menos, al 30% de consejeras en 2020**, y requiere que las que no alcancen esa meta expliquen sus motivos al mercado.

Una nueva recomendación, con un objetivo diez puntos porcentuales más bajo que el de la Ley de Igualdad y cinco años de prórroga para lograrlo. Pero que incide en el problema y aconseja que "dada la insuficiente presencia de mujeres en los consejos de administración, se recomienda que se incluyan "objetivos concretos que la favorezcan" y va más allá al proponer, que "la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración".



© Ivan Kruk – Fotolia.com

Las recomendaciones no han tenido grandes resultados hasta ahora pero, volviendo a Teresa de Calcula, “a veces sentimos que lo que hacemos es tan solo una gota en el mar, pero el mar sería menos si le faltara una gota”.

Así, mientras las empresas del Ibex se preparan para asumir el nuevo código de buen gobierno, el relevo del código Conthe, que empieza a tomar el nombre de su precursora y actual presidenta de la CNMV, Elvira Rodríguez, desde Add Talentia hacemos una valoración de lo que ha sido 2014 en cuanto a la diversidad en sus consejos.

Sin echar las campanas al vuelo, podemos presumir de que por fin una empresa, **Red Eléctrica, ha alcanzado la paridad plena**: el 50% de los diez miembros de su consejo de administración son mujeres. Otras tres empresas: **Jazztel, Iberdrola y**



Fuente: CNMV y elaboración propia

FCC, superaban el pasado diciembre el 30% de diversidad de género que fijaba la Ley de Igualdad para este año.

Por detrás, pero subiendo, está el grupo **Santander (28,50%)**, y a cierta distancia, pero también mejorando, aparecen **Abertis (23,50%), Acciona, Grifols e IAG, con un 23% respectivamente**. Con una representación de mujeres superior al 20%, figuran Inditex, Caixabank y BBVA. Y con un 20% están Indra, Dia, Enagás, Banco Popular y Bankinter.

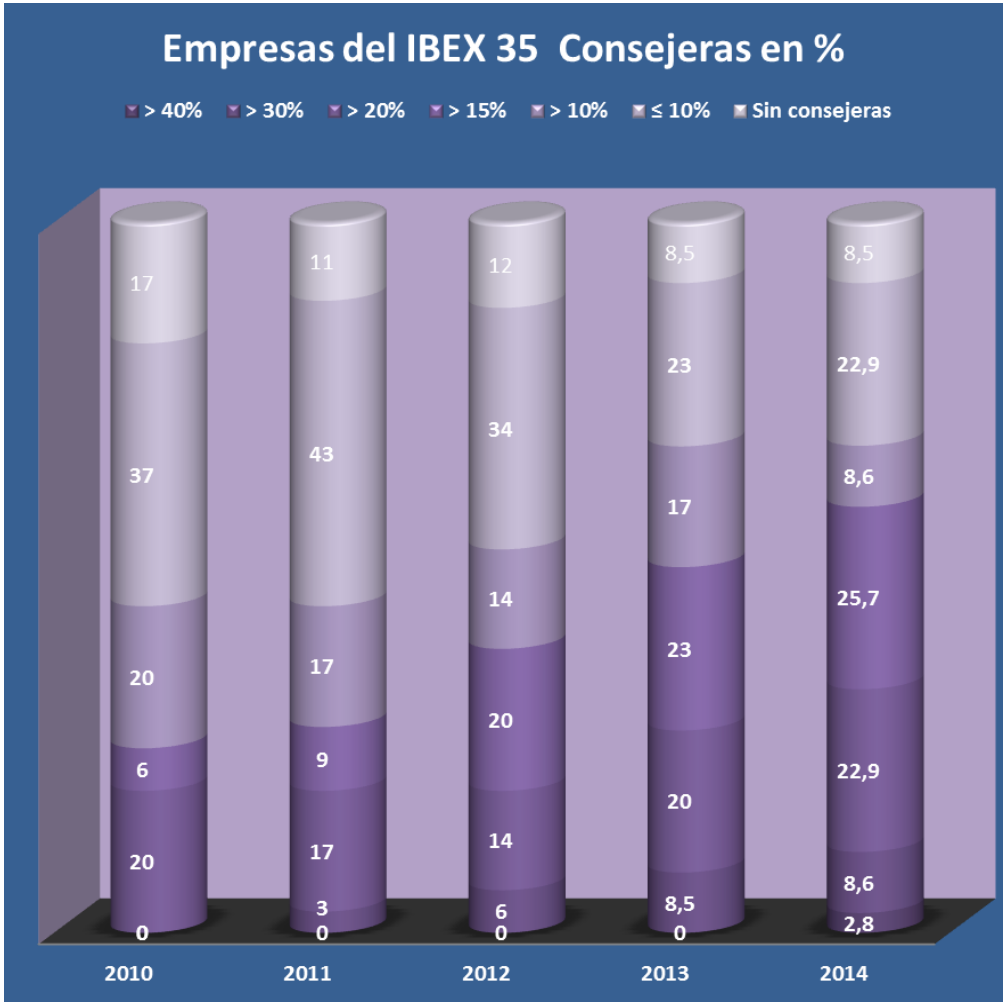
Visto por sectores, puede decirse que **bancos, eléctricas, constructoras y telecos, son, salvo contadas excepciones, los más cumplidores en cuanto a diversidad**.

Como es sabido, el primer Código Unificado de Buen Gobierno de la CNMV, publicado en mayo de 2006, incluyó la preocupación de la sociedad por la adecuada incorporación de las mujeres a los órganos de gobierno de las sociedades cotizadas, por lo que recomendaba que cada "compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado"; que "los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras", y que "cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación.



© Vladstar – Fotolia.com

Más de nueve años después la realidad sigue siendo tozuda y **once sociedades del Ibex, el 31,4%, tienen como mucho un 10% o menos de talento femenino en su Consejo de Administración**. Y lo que es más grave, **quedan aún tres compañías del Ibex, Gas Natural Fenosa, Sacyr y Técnicas Reunidas, que no cuentan con ninguna mujer en sus consejos** y tampoco ofrecen argumentos de peso en sus informes anuales para explicarlo.

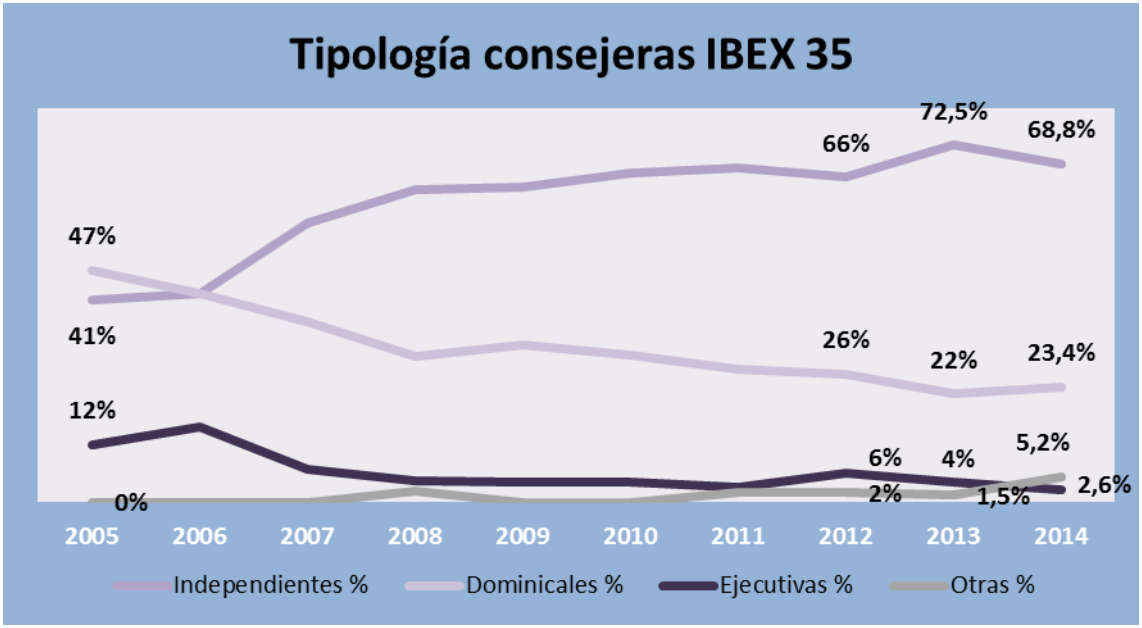


FUENTE: CNMV y elaboración propia

Sin embargo, según el estudio internacional Women in Business 2014 de Grant Thornton, **el 44% de los líderes empresariales masculinos considera que no existen obstáculos para que las mujeres asciendan a cargos directivos**.

La buena noticia para este año es que llega la renovación de alrededor de cien consejeros del Selectivo, una buena oportunidad para rejuvenecer los consejos y hacerlo en diversidad.

En cuanto al perfil, **la mayoría de las consejeras, el 68,8%, son de carácter independiente, y el 23,4% son dominicales**. El número de consejeras ejecutivas ha caído a la mitad respecto a 2013, pasando del 4,1 al 2,6%. Y es que sólo una mujer ocupa una presidencia ejecutiva, Ana Patricia Botín en el grupo Santander. Ana María Llopis es presidenta de Supermercados Dia, pero no ejecutiva. Y tan solo María Dolores Dancausa ejerce como consejera delegada.



FUENTE: CNMV y elaboración propia

SOCIEDADES DEL IBEX 35 (a 31 de diciembre de 2013) PORCENTAJE DE MUJERES CONSEJERAS			
	2013		
SOCIEDAD	Total consejo	Mujeres	% M/TC
JAZZTEL	9	4	44
RED ELECTRICA	11	4	36,4
ACCIONA	13	4	30,8
IBERDROLA	14	4	28,5
FCC	18	5	27,8
EBRO FOODS	13	3	23
CAIXABANK	18	4	22,2
INDITEX	9	2	22,2
VISCOFAN	9	2	22,2
INDRA	14	3	21,4
DIA	10	2	20
ENAGAS	15	3	20
SANTANDER	16	3	18,8
ARCELOR MITTAL	11	2	18,2
BANCO POPULAR	17	3	17,6
ABERTIS	17	3	17,6
OHL	12	2	16,7
GRIFOLS	12	2	16,7
MAPFRE	20	3	15
BBVA	14	2	14,3
BME	14	2	14,3
BANCO SABADELL	14	2	14,3
IAG	14	2	14,3
REPSOL	16	2	12,5
GAMESA	10	1	10
BANKIA	10	1	10
BANKINTER	10	1	10
AMADEUS	11	1	9,1
FERROVIAL	12	1	8,3
MEDIASET	15	1	6,7
ACS	17	1	5,9
TELEFONICA	18	1	5,6
GAS NATURAL	17	0	0
SACYR	14	0	0
TECNICAS REUNIDAS	12	0	0
TOTAL	476	76	16

SOCIEDADES DEL IBEX 35 (a 31 de diciembre de 2014) PORCENTAJE DE MUJERES CONSEJERAS			
	2014		
SOCIEDAD	Total Consejo	Mujeres	% M/TC
RED ELECTRICA	10	5	50,00
JAZZTEL	8	3	37,50
IBERDROLA	14	5	35,70
FCC	16	5	31,25
SANTANDER	14	4	28,50
ABERTIS	17	4	23,50
ACCIONA	13	3	23,00
GRIFOLS	13	3	23,00
IAG	13	3	23,00
INDITEX	9	2	22,20
CAIXABANK	19	4	21,05
BBVA	14	3	21,40
INDRA	15	3	20,00
DIA	10	2	20,00
ENAGAS	15	3	20,00
BANCO POPULAR	15	3	20,00
BANKINTER	10	2	20,00
ARCELOR MITTAL	11	2	18,10
ABENGOA	17	3	17,60
OHL	12	2	16,60
BME	12	2	16,60
ACS	17	2	11,70
ENDESA	9	1	11,10
MAPFRE	18	2	11,10
GAMESA	10	1	10,00
AMADEUS	10	1	10,00
BANKIA	11	1	9,00
FERROVIAL	12	1	8,30
MEDIASET	13	1	7,60
BANCO SABADELL	14	1	7,10
REPSOL	15	1	6,60
TELEFONICA	18	1	5,50
GAS NATURAL	17	0	0
SACYR	14	0	0
TECNICAS REUNIDAS	12	0	0
TOTAL	467	79	17,34

FUENTE: Elaboración propia con datos a 31.12.2014 de las empresas Nótese la distinta composición del IBEX en 2013 y 2014.

Conclusiones

Avances limitados



© Maygutyak – Fotolia.com

Las mujeres están contribuyendo a salir de la crisis como revela el hecho de que **desde 2008 el 48% de las empresas españolas que comenzaron su actividad fueron creadas por mujeres**, según el informe 'Mujer y Planificación Financiera', de Optima, empresa de planificación fiscal y patrimonial.

Sin embargo, según estudio internacional Women in Business 2014 de Grant Thornton, casi un tercio (el 31%) de las empresas españolas no cuenta con ninguna mujer en su dirección. Eso sí, **por una vez, la tasa española es mejor que la media de la UE (36%) y supera los porcentajes de Italia (40%) y Alemania, con un 59% de empresas sin presencia directiva femenina**. Francia, que en 2011 aprobó una ley de cuotas obligatorias para las grandes empresas cotizadas, lidera las economías del euro con sólo dos de cada diez empresas sin directivas.

En resumidas cuentas, a pesar de la evolución registrada a raíz de la Ley de Igualdad, el Código de Buen Gobierno y el proyecto de Directiva de la Unión Europea, aprobado en 2012 y que cuenta, desde el 20 de noviembre de 2013, con el respaldo de una amplia mayoría del Parlamento Europeo, los avances son limitados y **las profesionales españolas siguen enfrentándose al llamado techo de cristal (prejuicios de género, maternidad y cuidado de los hijos, conciliación de la vida familiar y laboral…) y su presencia en consejos y puestos de dirección sigue lejos de alcanzar la equidad**.

Resulta difícil confiar en la Directiva europea, aunque sea la norma propuesta más ambiciosa de las existentes respecto a la representación de mujeres que deben tener los Consejos de Administración: un 40% de consejeras externas en todas las compañías cotizadas con más de 250 trabajadores o una facturación superior a los 50 millones de euros. El texto aclara que no se promocionará a la mujer sin más, sino que ante la igualdad de méritos, será una mujer la que ocupe el puesto. Este objetivo debería

alcanzarse en el año 2020. La pena es que en 2015 el texto continúa debatiéndose en el Consejo de la Unión Europea.

El objetivo de la diversidad es aprovechar el valor añadido de los equipos mixtos, ofrecer una visión más amplia, desarrollar nuevas habilidades, incrementar la productividad, mejorar los resultados, y, por qué no, rejuvenecer los consejos y avanzar en la igualdad de oportunidades y en una presencia más equitativa de toda la población en las cúpulas de las empresas. Y como señala el nuevo Código de Buen Gobierno, **la diversidad no debe restringirse al género. En los consejos debe haber diversidad de edad, sexo, experiencia, conocimiento, procedencia geográfica…** Y es que en los consejos españoles hay pocos miembros de otra nacionalidad, apenas hay variedad de edades y la diversidad de género avanza tan lentamente que hay que animar al pelotón para que no se cumplan los pronósticos de la OIT y necesitemos "entre 100 y 200 años" para lograr la paridad en su composición y, ya de paso, en los puestos ejecutivos de las grandes empresas.



© olly – Fotolia.com

Bibliografía seleccionada

- Catalyst Census: Women on Board 2014
- Informe CE Data base women on board 2014
- Grant Thornton: Estudio internacional *Women in Business 2014*
- European Commission: Women in economic decision-making in the EU: Progress report
- European Commission, Justice: Report on Progress on Equality between Women and Men in 2013
- CNMV: Informes Anuales de Gobierno Corporativo de las Compañías del IBEX
- Catalyst (Nancy M. Carter y Christine Silva): Mentoring: Necessary but insufficient for advancement
- Optima: estudio 'Mujer y Planificación Financiera' 2014



©Pink Badger – Fotolia.com