

DISCURSO DE LA MINISTRA DE IGUALDAD EN LA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO 'OBJETIVO 15, EQUILIBRIO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN'

Madrid, 22 de marzo de 2010

Bienvenidas, bienvenidos, a un acto que hace tanta historia como futuro. Hace historia porque este hermoso y emblemático lugar que nos alberga, **la Bolsa de Madrid**, es una de las instituciones económicas más importantes y antiguas de nuestro país: casi 180 años de funcionamiento, de los cuales 117 han transcurrido en la sede que hoy nos acoge.

Un espacio que ha sido, y sigue siendo, testigo de los grandes acontecimientos experimentados por nuestra sociedad en el período reciente: convulsiones y florecimientos, parálisis y despegues, guerras y consensos, autarquías y aperturas. Y, así, hasta llegar al presente de una España que -podemos decirlo con orgullo- ha dado un salto impresionante en su desarrollo tanto socioeconómico como político y cultural; pero una España, también, inmersa actualmente en un nuevo proceso de transformación del que depende su porvenir, en el contexto de un mundo global sacudido por una crisis sistémica que nos ha llegado cargada de peligros, interrogantes y desafíos.

A lo largo de todos estos años son muy pocas las mujeres que han pisado este parque, reflejo sin duda de la tradicional exclusión femenina de los espacios de decisión dentro de lo que podríamos llamar 'la gran economía'. Eso no significa, ni mucho menos, que las mujeres no hayan sido siempre agentes económicos imprescindibles, ya sea a través de su trabajo asalariado y doméstico o mediante su creciente impulso emprendedor. Lo que indica ese dato, más bien, es que las mujeres han estado apartadas de los espacios de poder económico, de las grandes decisiones y, por qué no decirlo, de sus privilegios y oportunidades. De ahí mi aseveración de que este acto hace historia, y la hace porque no creo equivocarme si afirmo que esta casa nunca habrá estado tan llena de mujeres como en el día de hoy; un día, en esa medida, feliz por todo lo que este gesto representa como signo del gran, y necesario, cambio que se ha producido en nuestra sociedad.

Todo nuestro agradecimiento, pues, a las autoridades de la Bolsa de Madrid, y por supuesto a las de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, a su Presidente, Julio Segura, y a su Vicepresidente, **Fernando Restoy Lozano** que hoy nos acompaña, por forjar esta historia con todas nosotras, por ser cómplices y abrirnos tan generosamente las puertas a un entorno que todas y todos sabemos no puede continuar vedado a una de las fuerzas de cambio fundamentales con las que contamos para construir el futuro: el talento de las mujeres.

Se encuentra en esta sala una selecta representación de ese talento: mujeres que, como Rosa María García, Isabel Aguilera y las demás ponentes que nos acompañan, han hecho ya buena parte del camino y ahora tienen la generosidad -y sabiduría- de dedicar su tiempo a abríselo a las demás. (Gracias, amigas, por vuestra indispensable labor). También nos honran con su

presencia directivas, empresarias, científicas y tecnólogas que trabajan en los principales parques científicos y tecnológicos de toda España; es decir, el mayor vivero de conocimiento e innovación con el que cuenta nuestro país. Mujeres exponentes de la gran –aunque silenciosa- revolución social que ha convertido a las españolas en el 54% de los universitarios y casi el 60% de los nuevos titulados, el 40% de los científicos e investigadores en activo, el 58% de quienes practican actividades de voluntariado o una mayoría sistemática de las personas que consumen o producen cultura. Y todo ello sin haber dejado de constituir el sostén fundamental del cuidado de personas (en especial niños y mayores), sin el cual la vida humana, sencillamente, no resultaría viable.

Gracias pues, también, a Felipe Romera, Presidente de APTe, quien representa hoy aquí a los parques científicos y tecnológicos españoles, que han dado un decidido paso al frente a favor de la igualdad. Gracias a sus mujeres directivas que, con tanto entusiasmo, están liderando esta causa dedicándole sus mejores energías, capacidades y contactos. Y gracias, sobre todo, a todas las mujeres de los parques que han dejado de lado muchas de sus apremiantes obligaciones para avalar este objetivo con su gesto, con su presencia, con su ejemplo, con el compromiso personal y colectivo que supone hacerse visibles como candidatas a ocupar puestos de decisión en las principales empresas españolas, ofreciéndoles con ello sus ideas, sus experiencias, su visión del mundo y un saber hacer respaldado por trayectorias profesionales incontestables.

Elas están aquí no tanto para pedir -aunque creo que ya va siendo hora de que las mujeres reconozcamos nuestro derecho a la legítima ambición- sino sobre todo para ofrecer. Para ofrecer una oportunidad de modernización de nuestro tejido productivo que, en pleno siglo XXI, entendemos debería combinar cuatro ejes básicos de desarrollo: **Reflejo social, Mercado, Diversidad y Cualificación.**

Reflejo social, dado que la empresa no es un conjunto aislado y debe construirse dentro del mapa básico de la sociedad, incorporando un talento que representa más de la mitad de la población. No hablamos solamente de Responsabilidad Social Corporativa, hablamos de sintonía social como modelo de eficacia en los propios procesos de elaboración de las decisiones empresariales. No es comprensible aislar la empresa de su entorno social, conservando guetos privilegio de una parte de la sociedad.

La empresa ha de ser, por otra parte, un *reflejo del mercado* donde opera. Y los avances experimentados por las mujeres en los últimos años han hecho que en la actualidad ellas sean más activas en todo tipo de mercado. Prescindir en este ámbito de más de la mitad de la población-cliente se convierte, por tanto, en una clara limitación de la actividad empresarial.

En cuanto a la *gestión de la diversidad*, no cabe duda de que la mujer aporta aspectos diferenciadores que pueden ser de enorme valor para un entorno empresarial en constante evolución. Contar con la pluralidad de pensamientos y opiniones es fundamental para la dinámica empresarial ya que es, justo ahí, donde salen las grandes reflexiones y llegan los grandes resultados. De hecho, son ya muchos los estudios europeos y norteamericanos que avalan la

correlación positiva entre la presencia de mujeres en los Consejos de Administración y los resultados de las compañías.

Igualmente, en un contexto como el actual donde la diversidad es un valor en alza en el mercado empresarial, las compañías están obligadas a reinventarse para abandonar los estereotipos de gestión masculina y trabajar para que la equidad finalmente se imponga. No sólo porque eleva el talento disponible sino porque las organizaciones sensibles a la equidad son precisamente quienes finalmente generan mayor creatividad, innovación y eficacia tan necesarias en los escenarios globales. Unas culturas cada vez más indispensables para afrontar un mundo en profundo cambio, en el cual las personas (las que trabajan, las que consumen, las que comunican o las que se comunican) adquieren cada vez mayor protagonismo en la cadena de valor de la economía y las empresas y, consecuentemente, en su éxito.

Por último, es evidente que sin *formación* no hay conocimiento y sin conocimiento no puede gestarse la economía del siglo XXI; esto es, la economía del conocimiento. En ese sentido, prescindir de la aportación de la generación femenina más cualificada de la historia es, sin duda, un error de graves consecuencias en la eficacia y eficiencia empresarial. Por ello, y de cara a construir sociedades eficientes y sostenibles, estos tiempos de crisis en los que nos hallamos inmersas e inmersos ofrecen también una oportunidad única para el cambio, y para el crecimiento del empleo.

Estos cuatro pilares sintonizan plenamente con la **Estrategia 2020**, que acaba de lanzar la Comisión Europea como horizonte de trabajo de los 27 países de la Unión orientado a promover un modelo de crecimiento en Europa que sea, a la vez, inteligente, sostenible e integrador. Y la propia Estrategia reconoce que sin la participación de las mujeres ello no será posible.

Sin embargo, siendo éstos los principios -asumidos por lo demás por la mayoría de los agentes políticos y económicos- nos encontramos con que la realidad dista mucho de corresponderse con el panorama descrito; el divorcio, pues, entre necesidad y realidad parece más que evidente.

Y, si ustedes no lo creen así, permítanme ahora que les aporte **algunos datos** que ilustran con claridad la poco satisfactoria situación en que nos encontramos en la mayoría de los países avanzados (¡y qué decir de los que no lo son!).

Una estadística interesante es la que recoge la evolución de la presencia femenina en los Consejos de Administración de las **empresas europeas**¹, que edita cada dos años, desde 2004, la European Professional Women's Network. En su edición de 2008 recoge datos de las 300 mayores compañías europeas (a partir del índice FTSEurofirst 300) e incluye al menos 6 compañías de cada país (en España se incluyen 27, con 26 consejeras). Las cifras más significativas son:

- La media de mujeres en Europa es de 9,7% (501 de un total de 5.146).

¹ "European PWN Board Women Monitor 2008". European Professional Women's Network

- Hay un crecimiento sostenido pero muy lento (8% en 2004 y 8,5% en 2006).
- Hay mucha desigualdad por países: que va desde el 44,2% en Noruega al 0,8% de nuestro vecino Portugal.
- La barrera de la nacionalidad se ha roto más fácilmente que la del género. Uno de cada cuatro consejeros es extranjero, con un mejor porcentaje entre las mujeres que entre los hombres. Caso aparte es, de nuevo, el de Noruega que según el informe de Add Talentia, parece que la cuota obligatoria ha hecho aflorar el talento femenino nacional.
- Solo 7 mujeres ocupan altos cargos (Presidenta o Consejera Delegada).
- La edad media femenina es de 53 años, 5 menos que la masculina.
- De 1110 Comisiones Delegadas, sólo 48 están presididas por mujeres.

En el caso de **España**, los datos más recientes arrojan que las mujeres en los Consejos de Administración de las Sociedades Cotizadas más importantes (conjunto IBEX 35), representaron en 2008 sólo el 8,7% habiéndose producido, no obstante, un considerable incremento con respecto al dato del 2005 en el que la presencia femenina alcanzaba apenas el 3,3%.

De las 44 consejeras existentes, sólo el 3% son presidentas de los Consejos de Administración; el 15% son miembros de la Comisión Ejecutiva; el 30% pertenecen a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; el 42% son miembros del Comité de Auditoría y algo más de un tercio de ellas (36%) no forman parte de comisión delegada alguna, según figura en el informe anual del Gobierno Corporativo.

En lo que respecta al total de las empresas cotizadas, las cifras que aporta la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) en su Informe Anual 2008 indican una participación, todavía menor, del 8,1% de mujeres como miembros de los Consejos. El 53,7% de estas compañías acredita alguna mujer consejera, mientras que el 39,6% de las que cuentan con escasa o nula presencia femenina han declarado que no han adoptado medidas para corregir dicha situación.

Curiosamente, el conjunto de las sociedades españolas (anónimas y limitadas), está por delante y mejora la posición IBEX 35 en más de 20 puntos. Así, los datos del Informe D&B en su estudio "*Las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas españolas*", revelan que el 30 por ciento de las sociedades estudiadas, de una esfera de 1.545.060, en 2009 registraban al menos una mujer en el Consejo, produciéndose un incremento interanual del 3 por ciento.

Sin embargo, la proporción de mujeres en estos órganos disminuye, pasando la participación de las mujeres en las Sociedades Anónimas y Limitadas del 22,55% en 2008, al 21,96% en 2009, según el estudio comparativo elaborado por INFORMA, el cual deja también patente el crecimiento del número de empresas con al menos una mujer en el Consejo de Administración, pero la disminución de

la proporción femenina en el conjunto de los Consejos. A nivel global, un 62,55% de los Consejos de Administración son dirigidos exclusivamente por hombres, frente al 14,91% de los que son dirigidos exclusivamente por mujeres.

En definitiva, se mire como se mire la situación apuntada requiere de un esfuerzo decidido, tanto de los poderes públicos como de las empresas, para modificar este signo y, sobre todo, para acelerar ese cambio de tendencia que necesitamos generar de manera urgente.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se presenta así como un instrumento fundamental para avanzar en la dirección correcta y, de hecho, desde su aprobación se aprecian sensibles mejoras en la realidad de partida. Como saben ustedes, la Ley de Igualdad establece la obligación de observar el principio de presencia equilibrada en los Consejos de Administración en los que participa la Administración General del Estado (artículo 54) y la obligación de potenciar la promoción de dicha presencia en el plazo de ocho años, en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias (artículo 75). Pero no es sólo la Ley quien hace referencia a este propósito. También el **Código Unificado de Buen Gobierno** (conocido como Código Conthe), en su Recomendación nº 15, invita a las empresas con escaso o nulo número de Consejeras a realizar un esfuerzo por paliar esta situación e incluir mujeres en las candidaturas.

La Ley de Igualdad representa, en este marco, mucho más que un imperativo legal, algo importante ya en sí mismo. Nuestro propósito es que constituya, además, una palanca, una oportunidad de oro para poner en práctica un gran pacto social en pro de la igualdad. Una alianza en la que participen activamente las Administraciones, las empresas y las propias mujeres. Una alianza dirigida a remover los condicionantes que todavía se mantienen para que éstas últimas lleguen a los puestos de decisión que deberían ocupar, que todos necesitamos que ocupen. Condicionantes muy complejos de tipo cultural, de organización social, de reparto del tiempo, de estructura y valores empresariales o de estereotipos de género que frenan el desarrollo profesional de las mujeres y que, incluso cuando son abordados desde un compromiso activo de las empresas, reciben el refuerzo de un nuevo obstáculo en la medida en que no es fácil encontrar canales idóneos que permitan poner en contacto compañías y candidatas.

Con esa idea el Ministerio de Igualdad, en alianza con APTe, ha puesto en marcha el **proyecto Objetivo 15** que hoy tenemos el placer de presentarles; una iniciativa que pretende hacer camino cara a lograr que la Ley se plasme en resultados reales y concretos, que es precisamente el gran reto que tenemos ahora por delante. No me corresponde explicarles a ustedes los detalles del proyecto, algo a lo que dedicaremos monográficamente la jornada de hoy. Sólo quiero decirles, y con ello termino, que mucho más que limitarnos a ofrecer a las empresas un selecto núcleo de candidatas para que las tengan en cuenta a la hora de 'decidir sobre quienes deciden', a lo que deseamos invitarles es a formar parte activa –como lo está haciendo APTe y la CNMV, como han comenzado a hacerlo también las empresas pioneras y más avanzadas de nuestro país- de este gran movimiento, el **Objetivo 15**. Un movimiento conformado por gente que sabe

que promover la igualdad implica tener visión, valentía, perseverancia, capacidad de innovar y de sacudir viejas inercias, a fin de lograr economías mucho más plurales e inclusivas que sean capaces, de verdad, de conjugar el futuro que nos viene o, mejor aún, el que entre todos y todas hemos de crear en tanto que arquitectas y arquitectos de la vida económica, de la vida social, de la vida sin más.

Muchas gracias