

NOTA DE PRENSA

Objetivo 15 impulsa el acceso de la mujer a los consejos de administración de las empresas cotizadas españolas

El liderazgo empresarial no es sólo cosa de hombres y así quedó reflejado en la Bolsa de Madrid, que fue tomada literalmente por 55 de las más de ochenta candidatas que forman ya parte de Objetivo 15; una iniciativa pionera en el ámbito español que trata de facilitar el acceso del talento femenino a los consejos de administración de las sociedades cotizadas y que fue presentado por la Ministra de Igualdad, Bibiana Aído y el vicepresidente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, Fernando Restoy, y el presidente de la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España, Felipe Romera.

El proyecto -promovido por el Ministerio de Igualdad y la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España (APTE)- se enmarca dentro del cumplimiento de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres y la recomendación 15 del Código Unificado de Buen Gobierno, que hacen referencia al equilibrio entre hombres y

mujeres en los consejos de administración de las empresas. Se trata de ayudar a paliar desigualdades manifiestas en los mismos, como lo prueba el dato aportado por la CMNV que sostiene que, en la actualidad, las mujeres representan sólo el 9,8 por ciento del total de miembros de los consejos de administración de las sociedades que cotizan en bolsa. En este sentido, uno de los fines de Objetivo 15 es facilitar a las empresas un directorio de mujeres procedentes de los diferentes parques tecnológicos españoles con un alto grado de cualificación profesional, susceptibles de aportar capacidades y savia nueva para apoyar los procesos de desarrollo e innovación de las principales compañías españolas.

El encuentro ha servido como lanzamiento institucional del proyecto, al tiempo que para fomentar la interrelación entre las candidatas, las empresas y los *headhunters* presentes, a la vez que para analizar y debatir el papel de la mujer en los consejos de administración. Un papel del que, como señaló la ministra, “la sociedad del siglo XXI no se puede permitir el lujo de prescindir, porque los países más productivos son los más igualitarios”. En su opinión, “la Ley de Igualdad representa algo más que un imperativo legal, sino más bien una palanca, una oportunidad para poner en práctica un gran pacto social en pro de la igualdad y la eficiencia. Una alianza dirigida a remover los condicionantes que todavía se mantienen y que impiden que las mujeres puedan llegar a los puestos de dirección que deberían ocupar”. Unos condicionantes de tipo cultural, organización social, de reparto del tiempo, de estructura y valores empresariales o de estereotipos de

género que, según Aido, “frenan el desarrollo profesional de las mujeres”. Por eso, acelerar estos canales para poner en contacto a las compañías con las empresas se antoja fundamental a través iniciativas que hagan “camino para lograr que la Ley de Igualdad se plasme en resultados concretos”.

La jornada, contó con la participación de la directora general para la Igualdad en el Empleo, Capitolina Díaz, quien apuntó las, a su juicio, medidas “imprescindibles” a aplicar, como el desarrollo de programas de promoción de mujeres, el fomento de la visibilidad y su presencia en las redes de *networking*, con el objetivo de conseguir una transparencia real en los procesos de selección de los consejos de administración, el desarrollo de una cultura empresarial igualitaria y el refuerzo de las redes de apoyo.

Por su parte, la vicepresidenta de APTE, Itziar Martín desmenuzó los fines de Objetivo 15 e insistió en la necesidad de “activar y profundizar en una red de mujeres a través de www.objetivo15.net <<http://www.objetivo15.net/>> y de LinkedIn”. Por eso, apostó por la puesta en común de “acciones conjuntas entre parques tecnológicos, el fortalecimiento del perfil de las candidatas con acciones formativas o el desarrollo de talleres prácticos, mentoring interno y externo o coaching, entre otros”.

Martín sostuvo que “la mujer aporta aspectos diferenciadores a la

gestión empresarial” de forma que el reto debe ser “no desfeminizarse, sino establecer unas nuevas reglas y sentir la competición como un proceso natural”. Según dijo, la actual crisis económica exige “nuevas maneras de hacer las cosas” y de “transformar las culturas vigentes”, de modo que, entroncando con la finalidad de objetivo 15, aseguró que “los parques tecnológicos constituyen una gran cantera de talento femenino” y un “foco de identificación, captación y proyección de mujeres”.

La jornada se completó con una ponencia marco a cargo de la vicepresidenta de Microsoft para Europa occidental y consejera de Banesto, Rosa María García, que habló acerca de la necesidad de identificar los problemas por los que la mujer, valiendo tanto o más que los hombres, no ocupa por igual los puestos de alta dirección y buscar fórmulas de innovación para abrirse camino en dichos puestos, no como consejero “florero”, sino aportando ideas y soluciones y “haciendo más competitivas a las empresas”. Y con una mesa redonda sobre “procedimientos, experiencias y prácticas a favor de nuevos equilibrios en la dirección de las empresas en la que participaron la directora de diseño e investigación de LKS Ingeniería, Elisabeth Urrutia, la presidenta de Iman Coaching Empresarial, Isabel Aguilera, y la directora de innovación del Parque Tecnológico de Bizkaia, Marian Ibarrondo.

A la jornada acudieron un total de 55 de las 80 mujeres seleccionadas, las cuales establecieron contacto con responsables de las empresas

cotizadas allí presentes, así como diferentes *headhunters*, organizaciones involucradas en el fomento de la igualdad en las empresas y medios de comunicación especializados.