



Nota de prensa, 29 de octubre de 2010-

*El Informe Add Talentia 2010, 2ª edición anual del estudio “Presente y Futuro de las Mujeres en los Consejos de Administración del IBEX 35”, analiza la situación española y la compara en el panorama internacional. Se detiene en el umbral de paridad, en relación no solo a la presencia sino al poder real. La nota adjunta es un resumen de lo más significativo del informe, que puede consultarse en su totalidad en [www.addtalentia.com](http://www.addtalentia.com) o en el archivo adjunto. Add Talentia es una empresa dedicada a la promoción del talento femenino con servicios de búsqueda y selección de Consejeras. Mantiene una división de estudios y un observatorio permanente sobre presencia femenina en los consejos. Tiene también una división destinada a aportar talento externo a los eventos empresariales con la selección de conferenciantes y comunicadores.*

## INFORME ADD TALENTIA 2010: LA PARIDAD CADA VEZ MÁS LEJOS: Será difícil alcanzar el 18% en 2015

- Poca presencia, menos poder: Solo 10 de las 35 empresas del IBEX superan la masa crítica mínima del 15% de mujeres en el Consejo para poder empezar a hablar no solo de mera presencia testimonial sino de poder.
- La increíble mujer menguante: En 2009, las mujeres ocupaban en los Consejos del IBEX el 10% de los sillones de consejero, el 8% de las vicepresidencias y el 3% de las presidencias, datos que ponen claramente de relieve esa presencia menguante de las mujeres a medida que vamos ascendiendo en la escalera del poder.
- Las cifras defraudan las grandes expectativas creadas por el importante impulso que experimentó en 2008 la incorporación de talento femenino a los Consejos del IBEX 35, que no tuvo continuidad en 2009 ni en los primeros ocho meses de 2010.

A 31 de agosto de 2010, y aunque seguimos creciendo por encima de la media europea, la incorporación de talento femenino a los Consejos del IBEX sigue ralentizada, solo el 11% de los puestos están ocupados por mujeres y continúa habiendo un 20% de empresas sin ninguna presencia femenina en sus Consejos. En 2009 el porcentaje de consejeras se incrementó 1,5 puntos hasta el 10,2% y las sociedades con consejeras pasaron del 74,3% al 79,4%.

MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	31.8.2010*
Nº mujeres en Consejos	18	17	26	30	44	50	54
% mujeres en Consejos	3,4	3,3	5,1	6,0	8,7	10,2	10,8
<b>Nº sociedades con consejeras</b>							
	11	12	19	21	26	27	28
% sociedades con consejeras	31,4	34,3	54,3	60,0	74,3	79,4	80
<b>Nº total consejeros (hombres y mujeres)</b>							
	525	508	505	502	507	490	500
<b>Tipología consejeras</b>							
% Ejecutivas (sobre total consejeras)	22,2	11,8	15,4	6,7	4,5	4,0	4,0
% Dominicales (sobre total consejeras)	50,0	47,1	42,3	36,6	29,6	32,0	30,0
% Independientes (sobre total consejeras)	27,8	41,2	42,3	56,7	63,6	64,0	67,0
% Otras (sobre total consejeras)	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3	0,0	0,0

FUENTE: CNMV - \* 2010: Datos propios a 31 de agosto

Consultar informe en [www.addtalentia.com](http://www.addtalentia.com)

Contacto: Eva de Santos/ Marta Cerceño de INFORMACIÓN E IMAGEN (91 5616826)



## Presencia y poder: la increíble mujer menguante

Con 54 consejeras sobre un total de 500 puestos en los Consejos de las sociedades del IBEX 35, el porcentaje resultante de apenas el 11% continúa globalmente por debajo del umbral del 15%. Y solo a partir de este umbral el grupo minoritario de las mujeres consejeras empezaría a estar en condiciones de autoafirmarse y comenzar no solo a influir en las decisiones del Consejo sino también a introducir cambios en su estructura y funcionamiento, incluido el propio crecimiento de su grupo.

Únicamente 10 de las 35 empresas del IBEX superan esa masa crítica mínima del 15% de mujeres en el Consejo para poder empezar a hablar de poder y no de mera presencia testimonial. No obstante, 9 de esas 10 empresas iguala o supera el 20% de mujeres consejeras y 2 de ellas tienen un 25% o más de consejeras.

SOCIEDADES DEL IBEX 35 PORCENTAJE DE MUJERES CONSEJERAS						
Sociedad	2009			31.08.2010		
	Consejeros	Mujeres	% M	Consejeros	Mujeres	% M
Red Eléctrica	10	3	30,0	11	3	27,3
FCC	20	5	25,0	20	5	25,0
Criteria	16	4	25,0	17	4	23,5
Acciona	12	2	16,7	13	3	23,1
Inditex	9	2	22,2	9	2	22,2
Banesto	14	3	21,4	14	3	21,4
Iberdrola	15	2	13,3	14	3	21,4
Indra	15	3	20,0	14	3	21,4
Abengoa	15	3	20,0	15	3	20,0
Banco Sabadell	13	2	15,4	13	2	15,4
Ebro	14	1	7,1	14	2	14,3
BME	15	2	13,3	15	2	13,3
Enagas	16	1	6,3	16	2	12,5
Grifols	9	1	11,1	8	1	12,5
Repsol	16	2	12,5	16	2	12,5
Arcelor Mittal	-	-	-	9	1	11,1
Banco Santander	19	2	10,5	20	2	10,0
Gamesa	10	0	0,0	10	1	10,0
BBVA	13	1	7,7	12	1	8,3
OHL	12	1	8,3	12	1	8,3
Ferrovial	12	1	8,3	13	1	7,7
Gestevisión T5	15	1	6,7	13	1	7,7
Acerinox	15	1	6,7	15	1	6,7
Telefónica	17	1	5,9	17	1	5,9
Banco Popular	18	1	5,6	18	1	5,6
ACS	19	1	5,3	19	1	5,3
Abertis	20	1	5,0	20	1	5,0
Mapfre	24	1	4,2	24	1	4,2
Bankinter	11	0	0,0	11	0	0,0
Endesa	9	0	0,0	9	0	0,0
Gas Natural Fenosa	17	0	0,0	17	0	0,0
Iberia	12	0	0,0	13	0	0,0
Iberdrola Renov.	15	2	13,3	15	0	0,0
Sacyr Vallehermoso	13	0	0,0	14	0	0,0
Técnicas Reunidas	10	0	0,0	10	0	0,0
<b>Total</b>	<b>490</b>	<b>50</b>	<b>10,2</b>	<b>500</b>	<b>54</b>	<b>10,8</b>

Cons

Conti

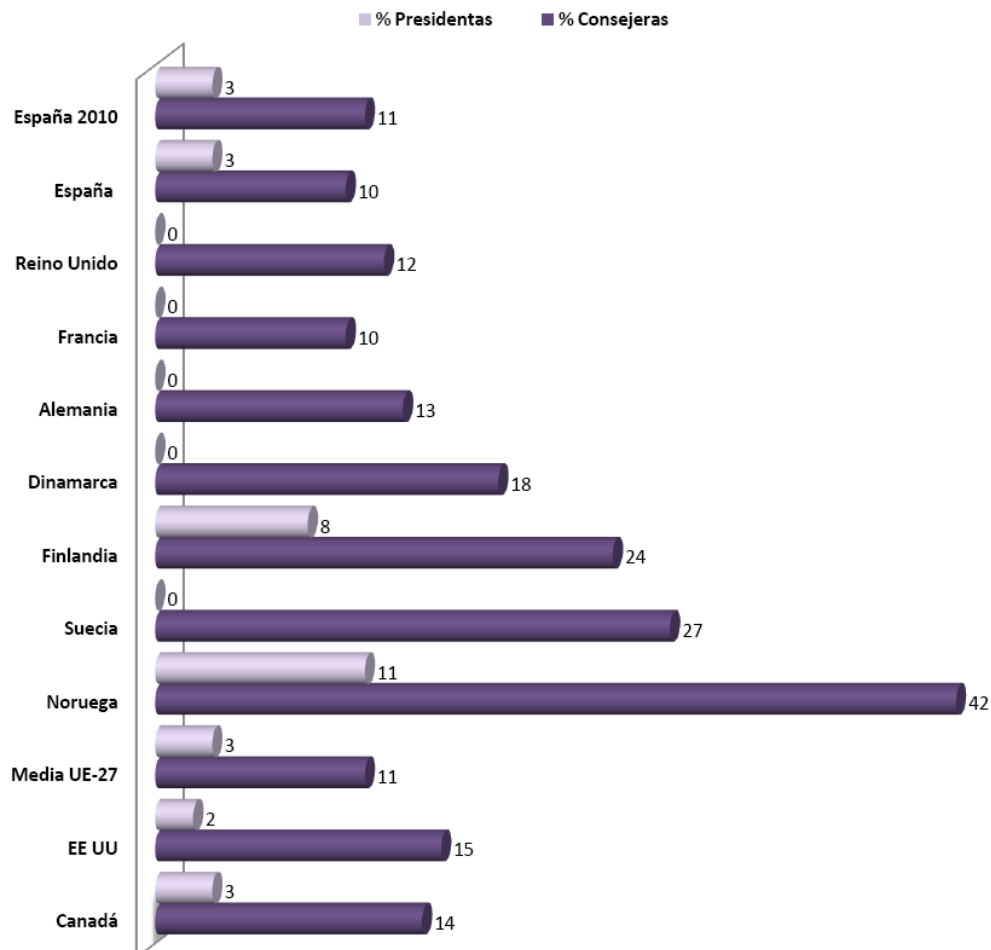


Entre el 15% y el 10% de consejeras se mueve un grupo de 8 sociedades, que ha resultado en lo que va de año el más activo en la incorporación del talento femenino y que abre expectativas de cara al futuro.

Por debajo del 10% se encuentran 17 sociedades –casi la mitad- en un grupo que no ha hecho ningún movimiento positivo en los ocho primeros meses de 2010 y que parece apuntarse a cubrir simplemente el expediente con una consejera en el mejor de los casos.

A 31 de agosto eran 7 las empresas del IBEX 35 sin mujeres en sus Consejos: Bankinter, Endesa, Gas Natural-Fenosa, Iberia, Iberdrola Renovables, Sacyr-Vallehermoso y Técnicas Reunidas (El 27 de septiembre de 2010 la Baronesa Denise Patricia Kingsmill entra en el Consejo de International Consolidated Airlines Group IAG, sociedad holding resultante de la fusión entre Iberia y British Airways).

### Presencia y poder femenino en los Consejos de Administración 2009



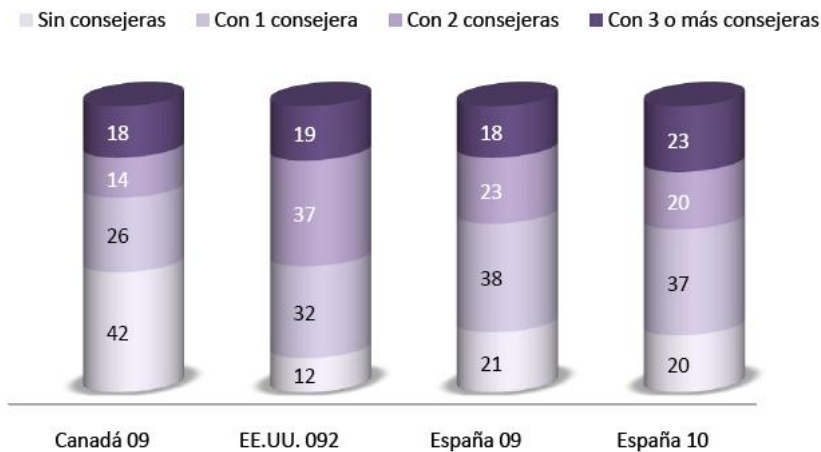
FUENTE: European Commission, DG-EMPL, Database on women and men in decision-making. Datos entre 03/08/2009 y 27/08/2009; 2009 Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Director; Catalyst Census: Financial Post 500 Women Board Directors y CNMV 2009 y Datos propios a 31 de agosto 2010.

Consultar informe en [www.addtalentia.com](http://www.addtalentia.com)

Contacto: Eva de Santos/ Marta Cerceño de INFORMACIÓN E IMAGEN (91 5616826)



### Sociedades por número de consejeras (%)



FUENTE: 2009 Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Directors, Catalyst Census: Financial Post 500 Women Board Directors y CNMV - 2010: Datos propios a 31 de agosto

Dado el tamaño medio de los Consejos, se estima en tres consejeras el mínimo a partir de cual el talento femenino puede hacerse oír. La situación en España es considerablemente mejor que en Canadá, donde el grupo con cero consejeras dobla el español, pero peor que en Estados Unidos, donde el amplio grupo de sociedades con dos consejeras (37%) permite esperar a corto plazo un importante crecimiento de las empresas que superan ese umbral del 15%.

#### Presidencia y Vicepresidencia

Según datos de la Comisión Europea para 2009, solo un 3% de los presidentes de Consejo de Administración son mujeres, lo que pone de manifiesto que la baja presencia de mujeres (un 11% como media en la UE-27) en el máximo órgano de gobierno y representación de la sociedad se traduce como era de esperar en una cuota de poder aún mucho más baja dentro del propio Consejo.

España se sitúa en esa media europea. Y la situación en Canadá y Estados Unidos es también semejante. En los tres mayores países de la UE –Alemania, Francia y Reino Unido-, con entre 10% y 13% de consejeras, no hay ni una sola mujer en la presidencia de los Consejos. E incluso en los países nórdicos con las más altas tasas de presencia femenina en los Consejos vemos reproducirse esta descompensación entre presencia y poder del talento femenino. Al 42% de consejeras de Noruega corresponde solo un 11% de presidentas. En Suecia y Dinamarca, con un 27% y un 18% de consejeras, respectivamente, no hay ni una sola mujer en la presidencia de los Consejos de las principales sociedades que cotizan en bolsa. Finlandia arroja un saldo algo menos descompensado, con un 8% de presidentas para un 24% de consejeras.

En España en 2009, las mujeres ocupaban en los Consejos de las sociedades del IBEX 35 el 10% de los sillones de consejero, el 8% de las vicepresidencias y el 3% de las presidencias, datos que ponen muy claramente de relieve esa presencia menguante de las mujeres a medida que vamos ascendiendo en la escalera del poder.

Y este poder menguante de la mujer consejera se consolida como una tendencia que va a más: a 31 de agosto de 2010 había cuatro vicepresidentas y una presidenta en los Consejos del IBEX, el mismo número que en 2009 y el mismo que en 2008 (pese a que en 2008 había 44 consejeras y a agosto de 2010 hay 54).

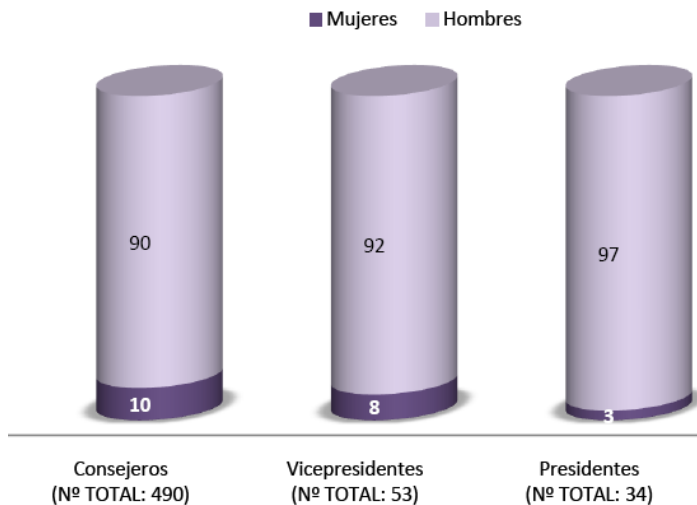
Consultar informe en [www.addtalentia.com](http://www.addtalentia.com)

Contacto: Eva de Santos/ Marta Cerceño de INFORMACIÓN E IMAGEN (91 5616826)



### España 2009. Hombres y mujeres en los Consejos de Administración del IBEX 35 (%)

FUENTE: CNMV - Elaboración propia



#### Comisiones delegadas: más de lo mismo

También en las Comisiones delegadas del Consejo la presencia de consejeras parece estancada y se reproduce de nuevo ese desequilibrio entre el porcentaje de miembros femeninos y el porcentaje de mujeres que alcanzan la presidencia.

La presencia de mujeres es especialmente escasa –como era de suponer– en la Comisión Ejecutiva, la que tiene funciones decisorias, con un magro 5% de mujeres miembros y un 4% de mujeres en la presidencia. En las sociedades del IBEX 35 nos encontramos con solo 11 mujeres miembros de esta Comisión en 2009, una sola de las cuales ocupa la presidencia, cifras que se mantienen a 31 de agosto de 2010.

El Comité de Auditoría -sobre todo- y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ambos órganos de información, asesoramiento y propuesta cuentan con mayor presencia femenina.

#### El camino noruego

Noruega -el único caso actual de paridad en los Consejos de Administración- fue el primer país en establecer cuotas y sobre todo el único caso en el que el incumplimiento conlleva una sanción. En 2003 el parlamento noruego aprobó una enmienda a The Companies Act por la que las sociedades anónimas, las cooperativas y las sociedades de propiedad estatal o municipal deben tener en sus Consejos de Administración una representación paritaria de hombres y mujeres. Tras un periodo transitorio de adaptación a la normativa, a partir de enero de 2006 el requisito era exigible a las sociedades de nueva creación, que en caso contrario no podrían registrarse y en 2008 las compañías sujetas a esta normativa que la incumplieran serían disueltas.

Según el estudio Women on board, The Norwegian Experience (Aagoth Storvik y Mari Teigen - FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, junio 2010), las claves del éxito de la experiencia noruega son el consenso político, el debate público, la implicación de las organizaciones empresariales y las compañías y... la sanción.

En la actualidad y, ante los pobres resultados obtenidos en la mayoría de los países, la experiencia noruega está marcando un camino que al menos en Europa parece consolidarse. Holanda, Francia, Suecia, Alemania y un largo etcétera están desarrollando o debatiendo iniciativas en esta línea.

Consultar informe en [www.addtalentia.com](http://www.addtalentia.com)

Contacto: Eva de Santos/ Marta Cerceño de INFORMACIÓN E IMAGEN (91 5616826)



Viviane Reding, vicepresidenta de la Comisión Europea, responsable de Justicia, Derechos Humanos y Ciudadanía, ha declarado recientemente: “No he sido en el pasado defensora de las cuotas para mujeres en los puestos senior en la empresas, pero a la vista de la falta de progreso en este área, podríamos en el futuro considerar tomar iniciativas a nivel europeo”.

### **El camino francés**

Precisamente ayer el Senado francés dio el visto bueno a una proposición de Ley que establece para todas las sociedades cotizadas y las no cotizadas con más de 500 empleados y facturación a partir de 50 millones de euros, la obligación de contar con 20% de mujeres en el consejo en un plazo de 3 años y 40% en 6 años y en el caso de las no cotizadas, 40% en 9 años.

El incumplimiento estará sancionado con la nulidad de los nuevos nombramientos nulos y con la suspensión de las retribuciones a todo el consejo hasta el retorno al cumplimiento. Se prevé la aprobación de la Ley antes de final de este año.

### **El camino español**

España ha sido uno de los países pioneros en la legislación de cuotas, si bien con carácter de recomendación y existen iniciativas tanto públicas o semi-públicas como privadas para promover la paridad como objetivo para 2015.

**Objetivo 15** es una iniciativa de Ministerio de Igualdad y la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España para promover el acceso del talento femenino integrado en los centros y empresas de los parques a los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas, a través de un directorio de talento femenino, basado en la cantera de los 80 parques integrados en la APTE (4.600 empresas que dan trabajo a más de 127.000 personas, con un enorme potencial en investigación y desarrollo en los sectores más punteros y sostenibles).

Y como muestra de iniciativa netamente privada, este propio informe, -ya en su segunda edición-, así como el **Observatorio Add Talentia**, que emite informes cuatrimestrales y la base de candidatas Add Talentia, que sin duda constituyen excelentes iniciativas para sumar esfuerzos en la promoción del talento femenino.

***Add Talentia es una empresa dedicada a la promoción del talento femenino con servicios de búsqueda y selección de Consejeras. Mantiene una división de estudios y un observatorio permanente sobre presencia femenina en los consejos. Tiene también una división destinada a aportar talento externo a los eventos empresariales con la selección de conferenciantes y comunicadores.***

***Puede accederse al resumen del Informe en [www.addtalentia.com](http://www.addtalentia.com) y además en el archivo adjunto a esta nota.***