



OBJETIVO 15
Equilibrio en los Consejos de Administración

OBJETIVO 15

Equilibrio en los Consejos de Administración



El Ministerio de Igualdad y la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España (APTE) impulsan una iniciativa, pionera en España, que trata de facilitar el acceso del talento femenino integrado en los centros y empresas de los parques a los Consejos de Administración de las Sociedades Cotizadas.

La iniciativa ‘Objetivo 15’ se enmarca dentro del cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en su artículo 75), y la recomendación 15 del Código Unificado del Buen Gobierno Corporativo, emitido por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, junto a la **recomendación 15** del Código Unificado de Buen Gobierno –conocido antes como Código Conthe–, ha marcado un punto de inflexión en las políticas de igualdad en España. Ahora las sociedades están obligadas por ley a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un Plan de Igualdad.

Las empresas cotizadas conforman, en ese sentido, un espejo de grandes dimensiones en el que se mira el conjunto del tejido empresarial, todavía –pese a los logros alcanzados en los últimos años– muy lejos de la paridad, sobre todo en los puestos de alta dirección y en los principales órganos decisorios de la estructura organizacional: los **Consejos de Administración**.

De hecho, **el número de mujeres en los Consejos representa en España menos del 10% del total de miembros**, en concreto, el 8,1% en las Sociedades Cotizadas y el 8,7% en las empresas IBEX-35, lo que evidencia que –pese al incremento de 5 puntos experimentado en los últimos cuatro años– aún estamos muy lejos de los niveles de paridad fijados por ley para **2015** y lejos, asimismo, de los indicadores correspondientes a los principales países europeos de los cuales España forma parte.

OBJETIVO 15

Equilibrio en los Consejos de Administración



Partiendo de esta posición, las empresas deben hacer un verdadero esfuerzo para lograr una adecuada diversidad de género en estos órganos. No sólo desde el plano de la ética, de la política y de la responsabilidad social corporativa, como indica el Código Unificado, sino también desde el ángulo de la eficiencia, tal y como señaló el propio presidente de la CNMV, D. Julio Segura, en el marco de las jornadas Mujer, Liderazgo y Empresa al reconocer que *“desaprovechar el potencial talento empresarial del 51% de la población, no puede ser económicamente racional en el conjunto de grandes empresas de nuestro país”*.

Por ello, desde la aprobación del Código en el año 2006, y en atención a que una mayor presencia de la mujer llegue a la alta dirección, se viene recomendando desde la CNMV el fomento de la igualdad de género. Además, las empresas cotizadas están obligadas a exponer, en su informe anual, el grado de cumplimiento del nuevo Código, de forma que, aquéllas con nula o escasa participación femenina, deben explicar los motivos e indicar las medidas que están tomando para cambiar esa situación.

Todo ello supone un salto importante de cara a la visualización del talento de las mujeres y su incorporación a los órganos de poder. Las empresas deberán hacer un esfuerzo deliberado para buscar posibles candidatas cada vez que tengan que cubrir una vacante.



2.- CONSTRUYENDO FUTURO

Es en ese contexto donde nace el proyecto **Objetivo 15. Equilibrio en los Consejos de Administración**, una iniciativa de la **Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España (APTE)** y el **Ministerio de Igualdad**, cuyo propósito es facilitar a las sociedades cotizadas un directorio de mujeres procedentes de los parques, 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 Ministerio de Igualdad, a través de su Dirección General para la Igualdad en el Empleo, ha dedicado parte de su dotación presupuestaria a la formación de directivas y a estudios de investigación sobre las ventajas de la presencia femenina en los órganos de decisión. Esta iniciativa que promueve con APTE, es parte de esa apuesta.

Los **80 parques** integrados en APTE representan, en este sentido, una gran cantera de talento ya que:

a.- En ellos se ubican casi **4.600 empresas** que dan trabajo a más de **127.000 personas**. Éstas empresas concentran un enorme potencial en investigación y desarrollo, con **19.000 personas trabajando en I+D**, auspiciando además actividades en los sectores más punteros y sostenibles que requiere el cambio productivo en España como salud, biotecnología, aeronáutica, informática y telecomunicaciones.

OBJETIVO 15

Equilibrio en los Consejos de Administración



b.- En las empresas y centros ubicados en los parques, existe un amplio número de mujeres (*directivas, empresarias, científicas, tecnológicas...*) que, ocupando puestos de responsabilidad, tienen una alta capacidad y potencial de contribución como miembros de órganos de decisión. Y, además, en sectores económicos punteros, sostenibles y con futuro.

c.- Se constituyen, de este modo, en **un interesante foco de identificación, captación y proyección de mujeres** para su participación en los Consejos de Administración de las empresas cotizadas, particularmente dentro de aquellos sectores relacionados con su ámbito de intervención.

Para conseguirlo, se convocó a las profesionales interesadas y se puso en marcha un proceso de evaluación y clasificación, basándose en criterios objetivos de capacidad técnica, trayectoria, experiencia profesional y desarrollo de actividades de carácter directivo y gerencial.

En dicho proceso se valoró, además, el conocimiento de diferentes sectores, afines las compañías integradas en los parques científicos y tecnológicos así como otros factores como habilidades comunicacionales de negociación y mediación, participación en redes sociales o compromiso en materia de igualdad de oportunidades.

3.- OCHENTA CANDIDATAS CAPACES

Como resultado de la primera fase del proyecto ya hay **80 mujeres** que se han incorporado a un **directorio** cuyo perfil tipo responde a las siguientes características:

- Todas ellas son tituladas, sobre todo en Económicas, en Derecho y también en diversas carreras técnicas, teniendo todas una amplia experiencia en el mundo empresarial.

- El 62,5 por ciento son directivas, destacando también la proporción de docentes (17,2%) y empresarias (otro tanto).

- **Su experiencia profesional** es muy amplia y diversa, resaltando los perfiles de **gestión, fiscal y finanzas e I+D.**

- Y además son jóvenes, para los estándares habituales de los Consejos de Administración de las empresas cotizadas, ya que el 50% tienen entre 41 y 50 años, el 29% son menores de 40, y un 20% están entre los 51 y 60 años de edad, lo cual las convierte en magníficas candidatas a la hora de aportar savia nueva y garantizar el relevo generacional.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que, dentro del reducido número de consejeras existente en la actualidad, la fórmula de

OBJETIVO 15

Equilibrio en los Consejos de Administración



Dominical (representación de accionistas principales) ha sido y es todavía la principal puerta de entrada de la mujer en los Consejos de Administración de las Sociedades Cotizadas: un 49%, frente al 39% de Independientes y un 8% de Ejecutivas. Sin embargo, el Código Unificado recomienda vivamente el aumento de Independientes, profesionales que aporten una visión externa e independiente a la compañía, lo que constituye una importante baza para las candidatas del ámbito del proyecto Objetivo 15.

4.- LA DIVERSIDAD COMO CLAVE DEL ÉXITO EMPRESARIAL

Pero ¿por qué es necesario incorporar talento femenino en estos órganos? Diversos estudios internacionales avalan cada vez con más precisión que las empresas que incorporan a mujeres en las cúpulas directivas y en los Consejos de Administración, mejoran en resultados y beneficios. La prestigiosa organización internacional para la investigación y asesoría en temas de diversidad y políticas de igualdad, **Catalyst**, ratifica esta idea con interesantes datos. Sus informes resaltan que **todas aquellas empresas que incorporan talento femenino obtienen un 42% más de rentabilidad en las ventas, un 53% más sobre los recursos propios y un 65% más sobre el capital invertido**, poniéndose en relieve, por tanto, que hay una correlación positiva entre la presencia de talento femenino en estos órganos de administración y los resultados.

Así pues, las compañías están obligadas a reinventarse en aras de abandonar los estereotipos de gestión masculina, y trabajar para que la diversidad finalmente se imponga. No sólo en la medida en que eleva exponencialmente el talento disponible, si no también porque **las organizaciones sensibles a la equidad son precisamente quienes abanderan las culturas más avanzadas de innovación y responsabilidad social empresarial.**



OBJETIVO 15

Equilibrio en los Consejos de Administración



Es en este sentido, las mujeres aportan aspectos diferenciadores que pueden ser de enorme valor para un entorno empresarial en constante evolución. Las personas, independientemente de su sexo, raza o condición, adquieren cada vez mayor protagonismo en la cadena de valor de la economía y las empresas y, en consecuencia, en su éxito y resultados futuros.

De hecho, es fácil entender que la calidad empresarial nace como resultado de combinar cuatro ejes básicos que son imprescindibles para comprender por qué se avala la presencia femenina en el tejido empresarial:

1.- Reflejo Social. La empresa no conforma un conjunto aislado dentro de la sociedad, por lo que debe constituirse en sintonía con el mapa básico que configura la misma, incorporando necesariamente el talento de la mujer que representa más de la mitad de la población.

2.- Mercado. En el mundo empresarial hay una máxima: “El cliente es el jefe” y, por tanto, manda en el mercado. En este sentido, prescindir en la empresa de más de la mitad de la población-cliente se convierte en una clara limitación para la actividad empresarial.

3.- Diversidad. Mantener una única visión sobre las cosas no genera grandes frutos, ni en la vida ni en la gestión; es por ello que, en la pluralidad de opiniones y pensamientos, nacen las grandes oportunidades, las grandes reflexiones y llegan también los grandes resultados.

4.- Cualificación. Sin formación no hay conocimiento, y sin conocimiento no hay producto, ni presente ni futuro. Así que no contar con el sector de población -las mujeres- que registra los mejores resultados académicos, como reflejan todos los indicadores estadísticos, es sin duda un error.

5.- UN HORIZONTE POR CONSTRUIR

Erradicar esa inercia conservadora que ha hecho que tradicionalmente los entornos empresariales –y en este caso el español- respondan negativamente a la presencia femenina en los Consejos de Administración es, por tanto, uno de los principales fines de este proyecto, que recibe el nombre de **Objetivo 15** no por una cuestión de azar, sino en clara referencia al año en el que la ley fija la paridad en estos órganos de decisión (**2015**) y en la recomendación **nº 15** del Código Unificado.

APTE junto con el Ministerio de Igualdad, a través de este proyecto, pone al servicio de las empresas cotizadas –y de las agencias de *headhunting*– un **canal adecuado que permite poner en contacto a las compañías interesadas con las candidatas.**

Además del **directorio de candidatas** (administrado por APTE) se pone en marcha un **sitio Web: www.objetivo15.net**, que, además de ser un importante soporte de comunicación para difundir toda la información relativa del proyecto (noticias, informes, eventos, etc.), va a servir para fomentar el encuentro y el debate entre las propias candidatas.

OBJETIVO 15

Equilibrio en los Consejos de Administración



Con ello, la **APTE** y el **Ministerio de Igualdad** pretenden proporcionar un nuevo impulso a las iniciativas dirigidas a crear un clima favorable – y sostenible – a favor de una presencia equilibrada de las mujeres en los órganos de decisión de las empresas españolas, desarrollando una metodología que pueda ser transferida en el futuro a contextos más amplios para lograr, de esta forma, un efecto multiplicador sobre la igualdad en función de la notable visibilidad de estas mujeres en puestos de decisión tan relevantes.

Se trata, por tanto, de **fomentar la diversidad** abriendo nuevos caminos y utilizando herramientas de comunicación que faciliten la incorporación de quienes ya está plenamente reconocido que aportan un plus en la gestión.

6.- HACIA LA METAMORFOSIS

Con este análisis de la realidad española actual, es más que evidente la necesidad de aunar esfuerzos para conseguir que la equidad sea un hecho en los Consejos de Administración, posibilitando el acceso de otro perfil de mujeres en estos órganos de decisión empresarial.

Precisamente si las mujeres, como manifiesta el último informe de **Hombres y Mujeres del Instituto de la Mujer del año 2009, son más numerosas en la Universidad y obtienen además mejores resultados**, es previsible que en las siguientes generaciones los perfiles vigentes se modifiquen. No sólo en cuanto a su tipología – habrá más independientes-, sino también en edad, formación y variedad sectorial.

Por ello, hablar de cambio aquí adquiere una especial relevancia en el sentido de volver a reinventar el actual mapa empresarial que, a todas luces, ha de abrirse a la otra mitad de la población, posibilitando el acceso de las mujeres, muy especialmente, a aquellos órganos y sectores donde hasta hace poco no han estado presentes. En esa línea, Objetivo 15 se constituye como una nueva iniciativa impulsora de ese cambio hacia el que tienen que ir necesariamente las empresas.

OBJETIVO 15

Equilibrio en los Consejos de Administración





7.- AUNANDO ESFUERZOS

Como parte esencial, el Ministerio de Igualdad y la APTE solicitan la implicación de las empresas cotizadas en el proyecto y su participación activa en el mismo.

Pero **Objetivo 15** va más allá y busca también el **compromiso** de hombres y mujeres relevantes en el mundo económico para que sintonicen con sus fines, contribuyendo a crear una red de apoyos importantes en temas relacionados con el equilibrio de género en los Consejos y la integración del talento femenino en los espacios decisorios del mundo empresarial. En este sentido, y entre otras acciones futuras, se contempla la creación de la figura del “mentor/a”, cuya función será la de seguir los pasos y acompañar a las candidatas en la consecución de sus objetivos.

Se ha previsto como **primer hito** importante, el lanzamiento institucional del proyecto Objetivo 15 dentro de una jornada que se celebrará el **22 de marzo** que contará con la presencia de la Ministra de Igualdad, D^a Bibiana Aído y el Presidente de la APTE, D. Felipe Romera. Tendrá lugar en un sitio tan emblemático como la Bolsa de Madrid y será la primera acción para poner en contacto a los representantes de las empresas cotizadas con las candidatas.

En dicho evento se espera contar, además, con la participación de personalidades relevantes tanto a nivel institucional, como empresa-

OBJETIVO 15

Equilibrio en los Consejos de Administración



rial, así como de todos aquellos profesionales y organizaciones involucrados en el fomento de la igualdad en las empresas a los que se les pedirá también que se impliquen activamente con Objetivo 15. Tras la presentación del proyecto, tendrá lugar una ponencia marco sobre “Las mujeres en los Consejos de Administración en España: realidades, contribuciones y retos” y una mesa redonda sobre procedimientos, experiencias y prácticas a favor del equilibrio en la dirección de las empresas, con representantes de algunos de los parques y empresas que hayan destacado por el fomento de la igualdad.

La jornada culminará con una sesión de *networking* que fomentará el encuentro informal entre todas las partes implicadas, convirtiendo la cita en una plataforma excepcional de futuros contactos y en el primer escalón de un proyecto cuya aspiración es prolongarse en el tiempo.

La APTE y el Ministerio de Igualdad, invitan a todas aquellas sociedades interesadas, a participar activamente en este proyecto y a trabajar conjuntamente a favor de que se instaure, en el modelo empresarial español, ese cambio de tendencia en el que ya convergen todas las sociedades modernas.