



Intervención Inaugural en el Acto de Presentación del Proyecto Objetivo 15: Equilibrio en los Consejo de Administración

FERNANDO RESTOY, VICEPRESIDENTE DE LA CNMV

MADRID, 22 DE MARZO DE 2010

Buenos días.

Sra. Ministra, Señoras y Señores. Quisiera, en primer lugar, expresar mi agradecimiento al Ministerio y a los organizadores del acto de presentación del proyecto OBJETIVO 15 por haber tenido la amabilidad de invitarme. Es un motivo de satisfacción tener la oportunidad de compartir con ustedes algunas reflexiones sobre un tema muy relevante para la sociedad, la economía y, por tanto, también, para la CNMV.

Creo que existen pocas dudas sobre la anomalía que suponen los desequilibrios que en estos momentos se observan en la presencia de los distintos géneros en los puestos directivos o en los consejos de las compañías.

Estos desequilibrios tienen consecuencias negativas de distinto género sobre las que no es necesario insistir en este foro. Como mínimo, la infra-representación crónica de las mujeres en los puestos y órganos directivos de las compañías supone un costoso despilfarro de parte del capital humano potencialmente disponible en el sistema de gestión y de toma de decisiones.

En todo caso, los potenciales efectos sociales y económicos adversos de los desequilibrios actuales en la composición por género de los consejos y plantillas de directivos merecen, sin duda, la atención de las autoridades. Ahora bien, es importante que la actuación pública venga precedida de un análisis concienzudo de los datos disponibles y una diagnosis certera de las causas de los desequilibrios de género para, de este modo, acertar con las políticas propuestas.

Primero los datos. Permítanme que comente –como primicia- la última información disponible en la CNMV con relación a las sociedades con valores admitidos a negociación en mercados regulados en España. Esta se refiere a los Informes Anuales de Gobierno

Corporativo de 2009 recibidos hasta la fecha (que representan el 48% de las sociedades sometidas a esta obligación).

Según esta información, el porcentaje de mujeres en consejos de administración de las empresas de la muestra asciende al 9,8% del total, lo que supone una cierta mejora respecto al 8% de 2008 o al 5,6% de 2005.

Los datos ofrecen, por lo tanto, señales de corrección gradual del desequilibrio actual de la representación de hombres y mujeres en los Consejos. Sin embargo, el porcentaje de mujeres en los consejos permanece todavía en cifras muy reducidas e inferiores a las observadas en otros países de nuestro entorno.

Por otra parte, las consejeras rara vez ocupan puestos ejecutivos. Tan solo un 7% de ellas son catalogadas como “consejeras ejecutivas” –menos que en 2008– lo que hace que la presencia de mujeres en la comisión ejecutiva de las compañías apenas supera el 5%.

De este modo, aunque las empresas parecen ser cada vez más sensibles a la necesidad de ir aumentando la diversidad de género en los órganos de gobierno, estamos todavía lejos de corregir el pronunciado desequilibrio existente, que mantiene niveles casi extremos en los comités ejecutivos.

¿Qué factores explican la escasa presencia de mujeres en los consejos?

Los datos señalados parecen sugerir que se mantiene algún tipo de sesgo sistemático –ya sea explícito o implícito– en los procesos de selección. Ahora bien, los estudios más recientes apuntan al problema de escasez de mujeres elegibles entre el conjunto de candidatas como uno de los principales determinantes de la baja participación de la mujer en los órganos directivos de las sociedades.

En otras palabras, no hay todavía suficientes mujeres consejeras o directivas en gran medida porque, a pesar de los avances como los que representa este acto, persiste aún un déficit de mujeres con la experiencia necesaria para asumir adecuadamente esas posiciones.

Esto es la consecuencia de una pluralidad de factores entre los que se encuentran los usos sociales que siguen favoreciendo una distribución desigual de las tareas domésticas y del cuidado de familiares. Ello, unido a las dificultades existentes para la conciliación, tiende a obstaculizar el desarrollo profesional de las mujeres dificultando el logro de la experiencia precisa para ocupar puestos ejecutivos.

Por lo tanto, además de buscar el perfeccionamiento de los métodos de selección de ejecutivos, resulta prioritario proporcionar los incentivos necesarios para que las mujeres asuman carreras profesionales de mayor recorrido.

Esta tarea implica, no solo el cambio gradual –a través de la educación- de ciertos clichés sociales sino, también, el impulso de mejoras en la organización de las empresas que faciliten la conciliación: el teletrabajo puede ser, en muchos casos, una herramienta muy poderosa en ese sentido. Y, desde luego, resulta muy conveniente proporcionar a las mujeres la posibilidad de acceder a la capacitación requerida para desempeñar, de modo competente, las máximas tareas ejecutivas.

Por ello, medidas como las que componen el plan que hoy se presenta, destinadas a aumentar y mejorar la oferta de mujeres candidatas a ocupar puestos directivos van, sin duda, en la buena dirección, por lo que solo cabe felicitar a sus responsables por esta iniciativa.

Muchas gracias.