



II Jornada sobre El peso de las mujeres en los Consejos de empresas cotizadas: claves para llegar a ser consejera

ELVIRA RODRÍGUEZ, PRESIDENTA DE LA CNMV

Madrid, 5 de marzo de 2014

En una economía globalizada y competitiva como la actual, se debe potenciar un mercado laboral europeo libre de barreras, también en cuestiones de género. Porque, en este caso, si se consiguen superar la selección de los consejeros será mucho más eficiente y redundará en un mejor desempeño económico. Es decir, será mejor para todos, mujeres y hombres.

En Europa, las iniciativas para el incremento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas han estado marcadas por los diversos enfoques aplicados por cada uno de los Estados miembros.

Hay países que han establecido directamente un objetivo de equilibrio de género jurídicamente vinculante. Y, por el contrario, otros que han propiciado un modelo basado en «cumplir o explicar», que supone que las empresas que no cumplen el objetivo de equilibrio de género deban explicar los motivos por los que no lo hacen.

Esta diversidad de enfoques también se aplica al ámbito subjetivo de la regulación. Así, encontramos Estados que se centran en las empresas cotizadas, mientras que otros lo extienden a las grandes empresas, con independencia de si cotizan o no, o se limitan a las empresas de propiedad estatal.

En todo caso, la Comisión y el Consejo Europeos han reiterado en múltiples ocasiones su apoyo a una mayor participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad.

En 2010, la Comisión Europea publicó la “*Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015*” y, en 2011, el Consejo Europeo impulsó el “*Pacto Europeo por la Igualdad entre hombres y mujeres para 2011-2020*”. A través de estos documentos, se reconoce que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad, y se exhorta a emprender acciones en este sentido.

Estas iniciativas derivaron en la publicación, el 14 de noviembre de 2012, de la propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo, destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas.

Su objetivo era aumentar significativamente el número de mujeres en los consejos de administración, con una presencia mínima del 40%, para equilibrar el género menos representado entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas para el año 2020.

Si para entonces la empresa no hubiera cumplido con el requisito, se le exigiría que introdujera en los procedimientos de selección para estos puestos unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y sin ambigüedades, que le permitieran alcanzar ese 40%.

La propuesta de la Comisión pasó en noviembre de 2013 el filtro del Parlamento europeo con una amplia mayoría¹. El próximo paso será su aprobación por el Consejo Europeo, y a partir de ese momento se convertirá en normativa de obligado cumplimiento en la UE.

Pero los esfuerzos legislativos en este ámbito no se limitan a esta iniciativa sino que existen otras, como el Reglamento sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión.

Este Reglamento europeo incluye la obligación de hacer pública la política en materia de diversidad. Al menos una vez al año, deben exponerse los criterios y actuaciones que atañen a la selección de los miembros del órgano de dirección, así como las metas fijadas para cumplir dicha política, y en qué medida se han alcanzado estos objetivos.

Además, las instituciones europeas siguen trabajando en el fomento de la paridad de género con otros recursos, como el seguimiento y publicación de las cifras de mujeres en los consejos de administración de compañías cotizadas.

En este sentido, en octubre de 2013, la Comisión Europea publicó su informe sobre el papel de las mujeres en la toma de decisiones. En él se podía constatar que el porcentaje de mujeres en los consejos de las compañías cotizadas europeas se había incrementado 9 décimas desde el año 2012 hasta alcanzar el 16,6 % en 2013. Este avance es consecuencia de que la cuota de mujeres creció en 20 países de la Unión Europea, siendo de dos puntos porcentuales en el caso de España.

——ESPAÑA——

¿Y qué sucede en España?

Un primer hito fue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta norma contempla que las empresas desarrollen, de manera voluntaria, acciones de responsabilidad social en materia de igualdad de género.

Asimismo, esta Ley Orgánica insta al fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles. Y plantea como objetivo alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres para el año 2015.

Todo ello con la pretensión de que el género no constituya un obstáculo como factor de elección, sino que se prime el talento y el rendimiento profesional como criterios a la hora de seleccionar a los consejeros.

Sin embargo, este requerimiento legal no se ha acompañado de ningún tipo de medida coercitiva. Pero esto es coherente con la postura de nuestro legislador, que no ha adoptado un enfoque imperativo, sino que ha optado por aplicar el principio de “cumplir o explicar”.

Esta actitud ya había quedado aún más patente en el Código Unificado Buen Gobierno de 2006, cuya decimoquinta recomendación se refería a esta materia. En ella se solicita

al Consejo que, en el caso de que el número de consejeras fuese escaso o nulo, explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir esa disparidad.

Este mismo enfoque es el de la Orden Ministerial de 20 de marzo pasado, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo.

Hasta la publicación de esa Orden Ministerial, el Consejo podía decidir no tener y, por tanto, no explicar los procedimientos de selección establecidos para fomentar la presencia de mujeres en el Consejo y sus comisiones. Desde la entrada en vigor de esta Orden, es obligatorio disponer de estos procedimientos o explicar las razones de su ausencia.

De hecho, la Orden dispone que el Informe Anual de Gobierno Corporativo deberá incluir información relativa al número de consejeras que integran el Consejo de Administración y sus comisiones. Además, se deberá aportar información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado para procurar una presencia equilibrada de género en el Consejo.

En esta misma línea, la CNMV publicó en junio de 2013 una Circular como desarrollo de la Orden. En ella se incluye la obligación de proporcionar información detallada sobre el número de consejeras durante los últimos cuatro ejercicios. Y también una explicación de las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado para contar en el Consejo de Administración con la participación de un número representativo de mujeres.

Por otra parte, se está elaborando una regulación sectorial. De este modo, el pasado mes de febrero el Consejo de Ministros, en coherencia con el Reglamento europeo que he mencionado, aprobó el Proyecto de Ley de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito. En él se establece, como requisito de idoneidad de los miembros del Consejo de este tipo de entidades, que los procedimientos de selección no deben obstaculizar la selección de consejeras.

¿Y qué resultados estamos teniendo con estas medidas?

Pues como he comentado antes, la Unión Europea ya adelantó que en España ha aumentado la presencia femenina en los consejos de las empresas cotizadas en 2013. Además, como nos señala el estudio que se está presentando en la jornada de hoy, actualmente las empresas del Ibex cuentan con una representación más equilibrada.

Y es que han pasado de tener 66 consejeras en el índice de referencia español en 2012, a 77 hoy en día, lo que supone un incremento del 17% en la participación femenina en un solo año.

No obstante, también hay cifras que siguen llamando la atención, como, por ejemplo, que haya tres empresas del Ibex² que no cuentan aún con ninguna consejera. O que la presencia de consejeras en cargos ejecutivos siga siendo significativamente escasa³.

Por todo ello, y aunque se está acortando la diferencia con otros países, hay que seguir trabajando para acercarnos a cifras más equilibradas.

En este contexto, el Gobierno español, en el marco de su Plan Nacional de Reformas y de cara a actualizar la normativa sobre gobierno corporativo, acordó crear una Comisión de Expertos, que tengo el honor de presidir.

Lógicamente, la diversidad deseable en los órganos de administración ha sido incluida en nuestra propuesta, que entregamos el 14 de octubre pasado. En ella sugerimos que la Ley de Sociedades de Capital obligue al Consejo de Administración a velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.

Esperamos que en breve se aprueben esta y el resto de reformas normativas que hemos propuesto y que consideramos necesarias.

Por su parte, la CNMV está realizando una revisión integral del Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, con el asesoramiento de la Comisión de Expertos.

Puedo asegurarles que este tema ocupa un espacio en nuestra agenda y que estamos analizando la forma de avanzar hacia la presencia equilibrada de las mujeres en los consejos.

No quiero concluir sin transmitirles que, aunque los avances hasta ahora han sido paulatinos, mi convicción es que van a acelerarse en los próximos años.

De hecho, ya podemos encontrar lugares donde la presencia femenina es superior a la masculina, como, por ejemplo, la propia CNMV, en cuyo Comité Ejecutivo nuestra cuota es del 60%. Además, es la primera vez en la que tanto la Presidencia como la Vicepresidencia son ocupadas simultáneamente por mujeres.

No me extiendo más y doy paso a la mesa coloquio de mujeres consejeras de empresas del Ibex, que al fin y al cabo son las protagonistas del día de hoy.

Muchas gracias por su atención.