

La incidencia de las Leyes para la Igualdad de género en el acceso de la mujer a los Consejos de Administración de las sociedades y empresas

Elena LEIÑENA MENDIZÁBAL

Profesora de Derecho mercantil de la UPV/EHU

SUMARIO: 1. Presentación.- 2. Legislación: 2.1. Ley Orgánica 3/2007, de de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (art. 75); 2.2. Ley 4/ 2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi (arts. 38, 40 y 42 LIMH); 2.3. Comisión Europea.- 3. Conclusiones

1. Presentación

Mi experiencia profesional y académica, como la de todas las mujeres, ha estado marcada por la perspectiva de género incluso sin haber sido, en muchos casos, consciente de ello. Sin entrar a considerar la experiencia profesional previa a la Universidad, mi formación académica (Licenciada en Ciencias Empresariales y Derecho) y la naturaleza de la disciplina jurídica que imparto en esta institución, Derecho mercantil o Derecho de la Empresa, me han situado en un entorno en el que tradicionalmente ha sido feudo de los hombres. Esto es, el ámbito de los negocios y de la empresa.

No obstante, pertenezco a una generación formada en la Universidad de la joven democracia que, desde la perspectiva de género, ha tenido cualitativa y cuantitativamente muchísimas más oportunidades que la generación precedente.

Aun así y a pesar de que el ordenamiento jurídico de nuestro entorno (Euskadi, España y Europa) está incorporando sucesivamente instrumentos jurídicos fundamentales para el acceso de la mujer al escenario de las grandes empresas y del gobierno corporativo, éste todavía se nos resiste. Y la resistencia no estriba, o por lo menos no únicamente, en la oposición del sexo opuesto a perder su cuota de poder en los negocios sino que la resistencia gravita todavía en el conjunto de valores sociales y culturales que configuran la mentalidad de la mujer occidental del Siglo XXI. Mentalidad en la cual el pasado pesa demasiado todavía.

Este verano asistí a uno de los Cursos de Verano de la UPV/EHU en el que se planteaba si el dinero tenía sexo. Todas las expertas que trataron el tema, tanto desde la perspectiva privada como desde la pública, coincidieron en que el dinero y los negocios tienen identidad de género propia. Hoy en día todavía es habitual que el varón sea el titular de las acciones de una sociedad o compañía mercantil y del rol de los negocios fuera y dentro de casa. Incluso en el supuesto de exitosas empresarias, es habitual que éstas incorporen al marido a sus empresas y le asignen el área financiera. El modelo jerárquico de poder económico se mantiene y mientras éste no cambie la mujer no tendrá autonomía. Esto es, no se le atribuirá la capacidad de adoptar decisiones¹.

¹ CORIA, Clara, *El dinero en la pareja: Algunas desnudeces sobre el poder*, Paidós, 1991, 131 ss.; *El sexo oculto del dinero: formas de dependencia femenina*, Paidós, 1991; *Las negociaciones nuestras de cada día*, Paidós, 1998.

Esta perspectiva afecta igualmente al ámbito de las relaciones económico privadas. El sistema económico familiar en el que trabajan ambos cónyuges, a pesar de que se define como un modelo igualitario, en la praxis la desigualdad es patente. Las grandes decisiones económico familiares las adopta actualmente el varón, como tradicionalmente lo ha hecho. A pesar de la visión igualitaria y la paridad, el dinero de la mujer no ha supuesto superar la desigualdad a la hora de decidir. No ha contribuido a que la mujer sea autónoma. Los tradicionales roles de género se han perpetuado. De ahí que haya que releer el pasado y haya que plantearse unas relaciones más igualitarias en este ámbito también².

Si bien es cierto que en el sector empresarial y mercantil son cada vez más las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad, su presencia en los equipos directivos sigue siendo minoritaria. Además la diversidad de principios y valores entre mujeres y hombres deriva en que esa situación de desequilibrio tienda a perpetuarse constituyendo una rémora para el objetivo de la paridad. Mientras que los deseos de los hombres se enmarcan por orden de preferencia en la responsabilidad, autonomía en el puesto, reconocimiento de la empresa y en la remuneración. Las mujeres prefieren un buen ambiente laboral, el reconocimiento dentro de la empresa y la flexibilidad de horarios³.

A partir de este planteamiento, el tema de esta comunicación pasa por analizar, siquiera de forma somera, la incidencia de varias normas y en concreto de dos textos legales en el acceso de las mujeres a los centros de decisión de las organizaciones corporativas. En primer lugar, la Ley Orgánica 3/2007, de de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (artículo 75). Y en segundo lugar, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi (artículos. 38, 40 y 42).

2. Legislación

2.1. Ley Orgánica 3/2007, de de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (art. 75 LOIMH)

La LOIMH recoge en el artículo 75 la delicada y polémica cuestión de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles. Así, el texto prevé que a partir de la entrada en vigor de esa Ley “Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años”.

El párrafo segundo del precepto incorpora, además del plazo para conseguir el objetivo de paridad, la forma que se presume menos gravosa para alcanzar dicho fin. En este sentido el texto legal propone que: “Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor” de la Ley.

² DÍAZ MARTÍNEZ, Capitolina (Dir.) [DÍAZ MÉNDEZ, C.; IBÁÑEZ PASCUAL, M.; DEMA MORENO, S.], *Dinero, amor e individualización: Las relaciones económicas en las familias/parejas contemporáneas*, KRK, Oviedo, 2004, 207-208.

³ *Estudio Cátenos de Satisfacción Laboral y Calidad de Vida 2008*.

Por lo tanto, la Ley contempla que las empresas de más de 250 trabajadores *procurarán*, en ocho años, y a medida que venzan los mandatos de los anteriores consejeros, incorporar un 40% de mujeres en los Consejos de administración⁴. Del texto legal se desprende que, en cualquier caso, se trata de una medida voluntaria: “procurarán”. El legislador ha abordado la cuestión con extrema cautela y prudencia. El motivo descansa, posiblemente, en la naturaleza mercantil de las relaciones jurídico-sociales sobre las que incide. Cabe pensar que esa es la razón, y no otra, el motivo de la laxitud y la moderación que imbuye la norma. Si fuese una norma de carácter laboral el legislador habría resultado más preciso⁵.

No obstante su naturaleza mercantil, el mencionado precepto ha despertado interés y polémica en los diversos sectores socio-económicos y en la doctrina. La norma ha sido calificada como conflictiva por su vertiente laboral y sobre todo por ser un recurso para la consecución del efectivo objetivo de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en un ámbito tradicionalmente reservado a los varones⁶.

El plazo estipulado para lograr la paridad (2015) y la forma en que plantea que han de hacerse los nombramientos también ha sido objeto de controversia. Esto es, la previsión normativa del párrafo segundo del precepto propone que los nuevos nombramientos del Consejo se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de la LOIMH. La razón de la controversia descansa en que se ha de conjugar, por una parte, la cuestión de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles⁷. Y por otra parte, el propósito declarado en la Exposición de Motivos de la propia Ley, el cual refiriéndose al Título VII recoge que: “el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección”⁸.

Sin embargo, la eficacia de estas medidas en el ámbito empresarial está por demostrar. En determinados momentos de la vida de la empresa incorporar o aplicar este tipo de medidas

⁴ La Ley entiende en la Disposición Adicional Primera que: “La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

⁵ LUJÁN ALCARAZ, José, “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas”, *Aranzadi Social*, n° 12, 2007 (Tribuna), 10-11.

⁶ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R. (Coords.), *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2007, 188 ss.; MERCADER UGUINA, J. R. (Coord.), *Comentarios laborales a la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, 435 ss.

⁷ Exposición de Motivos: “El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración”.

⁸ LUJÁN ALCARAZ, José, “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas”, *Aranzadi Social*, n° 12, 2007 (Tribuna), 10-11.

igualitarias puede conllevar costes, difíciles de cuantificar, por enmarcarse en el ámbito de las relaciones personales y de género con una repercusión económica indirecta e importante. Este tipo de planes despierta desconfianza y suspicacias en el tejido empresarial establecido, de por sí bastante convencional y reactivo a los cambios en las relaciones de poder. De ahí que hasta ahora no se hayan adoptado este tipo de políticas o por lo menos no masivamente.

Por lo tanto, la construcción legal de los planes paritarios para las mujeres y los hombres en los órganos de decisión de las grandes compañías mercantiles apoyados única y exclusivamente en medidas discrecionales no parece que vaya a tener gran proyección a corto y medio plazo. Si a esta valoración se le añade el hecho de que la norma no menciona el tipo de sanción que puede devenir del incumplimiento de estos planes igualitarios puestos en marcha en el periodo señalado de 8 años⁹, la reserva del sector empresarial y societario puede ser aun mayor.

Ahora bien, a pesar de la naturaleza voluntarista del artículo 75 LOIHM, éste no deja de ser una norma necesaria para incidir y favorecer el cambio. Parece difícil que, a partir de meras propuestas facultativas, se alcancen para el 2015 las cuotas de poder económico y decisorio, disputadas tradicionalmente por los hombres, en la proporción mencionada por las mujeres. Sin embargo, es una forma de iniciar el camino.

Otra medida persuasiva de la Ley para alcanzar la paridad guarda relación con uno de los criterios a tener en cuenta para otorgar a las empresas el distintivo de igualdad. Este criterio es el relativo a “la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección” (art. 50 LOIHM). Del mismo modo, el artículo 34 LOIHM recoge otras medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Entre ellas cabe destacar la incorporación de esas medidas en los contratos de la Administración del Estado y de sus organismos públicos. La Administración, ante ofertas similares, contratará con la compañía mercantil más igualitaria.

Los planes estratégicos de subvenciones que, en el ejercicio de sus competencias, otorguen las Administraciones públicas, contemplarán también, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, bases reguladoras que valoren actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes¹⁰.

El artículo 75 LOIHM cuenta con un precedente. Así, la norma de conducta 15 del Código Unificado de Buen Gobierno corporativo¹¹, defiende bajo la forma de Recomendación que: “Que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la Comisión de nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes: a) Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras; b) La

⁹ Además, el plazo inicialmente proyectado de cumplimiento del objetivo se ha suavizado pasando de 4 a 8 años [www.master.com - Consulta: 18 de agosto 2008].

¹⁰ LUJÁN ALCARAZ, José, “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas”, *Aranzadi Social*, nº 12, 2007 (Tribuna), 11.

¹¹ Aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) el 22 de mayo de 2006.

compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado”.

El Informe realizado por el grupo especial de trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades cotizadas de 19 de mayo de 2006, justificó la incorporación de la mencionada Recomendación desde la perspectiva de la ética, de la política o de la “responsabilidad corporativa”, pero también desde la óptica de los objetivos y criterios de eficiencia a medio plazo. De ahí que se reconociera la importancia del potencial talento empresarial del 51% de la población que configuran las mujeres. En este sentido el grupo de trabajo animó al sector empresarial a realizar un esfuerzo adicional para elevar la presencia femenina en el ámbito de la alta dirección y en los Consejos de administración de las sociedades cotizadas. Asimismo instaba a las empresas con escasa presencia femenina en sus Consejos a que promocionen la cobertura de vacantes del mencionado órgano con mujeres, especialmente con el carácter de independientes¹².

El mencionado documento integra igualmente la necesidad de incorporar como criterio la perspectiva de género en la configuración de la Estructura del Consejo (Recomendación 10) y la obligación de comunicar sobre la cuestión de género por parte de la Comisión de Nombramientos al Consejo (Recomendación 55). En el marco de los estudios realizados sobre el buen gobierno corporativo, cabe advertir que los Informes Aldama y Olivencia nada recogían sobre la perspectiva de género y mucho menos sobre la comunicación de la Comisión de Nombramientos. Sin embargo, el Código Unificado de Buen Gobierno de 2006, ha seguido miméticamente las pautas europeas y en concreto la Recomendación de la Comisión Europea de 15 de febrero de 2005 (Función 1.2.2) que hace referencia a la comunicación de la mencionada cuestión de género al Consejo por parte de la Comisión de Nombramientos.

La Recomendación del CUBG de las sociedades cotizadas no ha sido recibida con entusiasmo por todos los sectores. Al contrario, ha sido objeto de numerosas críticas. Y no han faltado ocasiones en las que se ha criticado con acritud la forma en que se ha querido superar el *ceiling glass* que afecta a las mujeres en la progresión de sus carreras profesionales y directivas.

Retomando la LOIMH, cabe señalar en relación al mencionado artículo 75 que el legislador, con buen criterio a mi juicio, ha excluido del objetivo de la promoción paritaria a las PYMES, esto es, a las pequeñas y medianas empresas, cuyo órgano de administración no se constituye en Consejo. Asimismo deja al margen a las formas asociativas que no sean propiamente “sociedades” y a las personas jurídicas que, pese a realizar actividades jurídico mercantiles, se constituyen bajo formas jurídicas de naturaleza no mercantil. Entre otras, a las Fundaciones y asociaciones. No obstante, todas ellas pueden adoptar medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus órganos de dirección y gestión¹³.

¹² Informe realizado por el grupo especial de trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades cotizadas de 19 de mayo de 2006, 19.

¹³ “Comentario al art. 75 LOIMH”, *Comentarios de la Ley de Igualdad* (Dir. GARCÍA NINET, J.I.), CISS, Valencia, 2007.

En este sentido, cabría la aplicación analógica del artículo 75 LOIMH y de los artículos 34 y 50 del mismo texto legal en lo que se refiere a la obtención del distintivo en materia de igualdad, subvenciones, contratos, etc.

2.2. Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi (arts. 38, 40 y 42 LIMH)

La previsión que realiza la Ley Vasca en relación a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en las empresas se materializa fundamentalmente en el fomento de medidas que regulan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (art. 38 LVIMH) y la formación (art. 39).

No obstante, el artículo 40 de la mencionada Ley, al tratar de concretar el contenido de los planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres, recoge en su primer apartado que: “Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios que determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior”¹⁴.

Por lo tanto, la Ley vasca ha optado, al igual que la Ley estatal, por la cautela y ha preferido promover, ayudar y premiar este tipo de objetivos de paridad en el funcionamiento interno de las empresas mercantiles que obligar y exigir.

Del texto legal cabe interpretar que el desarrollo reglamentario de los planes o programas dirigidos a la igualdad de hombres y mujeres se centrará más en el acceso paritario al empleo en la empresa que en la incorporación de las mujeres a los órganos de decisión y dirección o al Consejo de Administración de las compañías. A nuestro juicio, la amplitud de la norma no impide, sin embargo, que pueda interpretarse la inclusión de la paridad en los Consejos de Administración de las empresas participadas con capital público en todo caso y en las empresas privadas según el número de personas empleadas.

No obstante el criterio discrecional utilizado por la norma vasca para que la organización empresarial incorpore planes de igualdad en la empresa, el Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde ha promulgado, fundamentalmente desde la perspectiva de las políticas de empleo, criterios prácticos para diagnosticar las desigualdades de género en las empresas; estrategias de acciones positivas para los procesos de selección y promoción no

¹⁴ En el apartado segundo recoge asimismo que: “Reglamentariamente se establecerán también los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios que habrán de incluir los citados planes o programas de igualdad. Dichos contenidos mínimos obligatorios no podrán referirse al ámbito de las relaciones laborales”.

El apartado tercero, sin embargo, se centra más en el tema de las ayudas para poder implantar este tipo de planes y programas en las empresas. Así, el art. 40.3 prevé que: “Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de establecer ayudas para la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres y para la contratación de personas expertas en la materia por parte de las empresas. La concesión de las ayudas se condicionará a la presentación por parte de la organización beneficiaria de un informe sobre el impacto de la ayuda.

discriminatoria así como medidas para la configuración de ayudas para la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres¹⁵.

Asimismo fue iniciativa de Emakunde la creación en 1994 de un distintivo pionero en el Estado, cuya finalidad es reconocer a las empresas y entidades el hecho de que hayan asumido el compromiso de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su empresa u organización. Empresas y organizaciones por todos conocidas se han sumado a participar e incorporar los planes de igualdad, pasando dicho distintivo a consolidar el prestigio de la imagen corporativa¹⁶.

2.3. Comisión Europea

La complejidad de la estructura político social europea con situaciones muy diversas en la incorporación de la perspectiva de género y los objetivos de paridad entre mujeres y hombres tanto en el sector público como privado, ha sido la causa de que el Parlamento Europeo rechazase el pasado verano el acuerdo de alcanzar un aumento de hasta el 40% de la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de empresas públicas y privadas¹⁷.

Ahora bien el desequilibrio entre hombres y mujeres en la ocupación de puestos de toma de decisiones, tanto políticos como económicos existe. Menos del tercio de los directivos son mujeres y los Consejos de administración de las cincuenta empresas europeas más importantes que cotizan en bolsa sólo disponían de una mujer por cada diez hombres en 2005. En los parlamentos nacionales, la proporción media de las mujeres sólo es del 24 %. El porcentaje asciende al 33 % en el Parlamento Europeo¹⁸.

Con todo, la Eurocámara admitió la propuesta que conlleva la incorporación de un plan de igualdad para las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) con el objetivo de fomentar la contratación de mujeres, así como de obligar a las grandes empresas y compañías a alcanzar planes de igualdad negociados¹⁹.

Una vez más el acuerdo europeo sobre la obligatoriedad de los planes de igualdad y la cuestión de género en el ámbito privado y mercantil se postergan para un futuro y no alcanzan la categoría de vinculantes. Nuevamente nos quedamos en el plano de la declaración de intenciones.

¹⁵ En este sentido la Resolución 5/2007, de 14 de febrero, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno “por el que se aprueban las directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.

¹⁶ Entre otras: Guggenheim S.L., Eroski S. Coop. y Fundación BBK.

¹⁷ La referencia a seguir, en este caso, es la de Noruega que tiene esa cuota fijada por Ley. Asimismo desde 2005 el país nórdico sólo concede licencia a las empresas extranjeras que cuentan con un número equiparable de mujeres y hombres en la dirección ejecutiva.

¹⁸ Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre hombres y mujeres – 2007 Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 7.2.2007- COM(2007)49, 6.

¹⁹ www.ElEconomista.es [Consulta: 18 de agosto de 2008], 1.

En este sentido los parlamentarios han difundido un informe consultivo no vinculante, en el que se aborda la necesidad de que las empresas desarrollen planes de acción para fomentar la igualdad de género. La Eurocámara reivindica en el citado informe la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el órgano de administración de las empresas, sobre todo en el supuesto de que el Estado o la Administración sea accionista de la sociedad²⁰.

Por lo tanto, y sin perjuicio de la reserva que deriva de la naturaleza no vinculante del informe, la inclusión de medidas para compartir el poder en los Consejos de administración de las sociedades y empresas es una aportación novedosa que establece un punto de partida para actuaciones reguladoras futuras.

3. Conclusiones

Teniendo en cuenta lo expuesto en los epígrafes anteriores, en los albores del nuevo Siglo y refiriéndonos exclusivamente a la sociedad occidental, no hemos hecho “más que empezar a hacer el camino” de la paridad del poder de económico decisorio.

En el caso español, en 2006 tenían alguna mujer en el Consejo de administración de la sociedad un total de 19 compañías del Ibex 35, el 54,3% del conjunto de sociedades que lo integran. La mencionada cifra supuso un aumento del 58,3% respecto del año precedente, en el cual únicamente eran 12 las que contaban con alguna mujer en el órgano de administración²¹.

No obstante, y a pesar de que las mujeres ocupan hoy en día en España un 30% de los puestos de dirección en las empresas públicas y privadas, la presencia en los cargos de mayor responsabilidad, retribución económica y reconocimiento sigue siendo residual. Esta circunstancia se constata con el dato de que un 76% de las mil principales empresas españolas no cuenta con una mujer en su Consejo de Dirección²².

Por lo tanto, se ha empezado a caminar pero el ritmo es lento, posiblemente excesivamente lento. Las compañías mercantiles empiezan a incorporar mujeres al órgano decisorio y gestor de la organización pero el *ceiling glass* sigue existiendo para la generación

²⁰ www.ElEconomista.es [Consulta: 18 de agosto de 2008], 2.

²¹ “Informe anual de Gobierno Corporativo de las compañías del Ibex 35 del ejercicio 2006”, CNMV, 2007.

Según este informe, las 19 sociedades del Ibex mencionadas tenían, en concreto, 26 consejeras en 2006, frente a las 17 de 2005, con un promedio de mujeres en los Consejos de 5,1% frente al 3,3% del año anterior. Del total de las consejeras, el 42,3% eran independientes, el mismo porcentaje que de dominicales, y el 15,4% eran ejecutivas.

El informe recoge igualmente que en 2006 seis sociedades, que en el ejercicio anterior no contaban con ninguna mujer en su Consejo, nombraron cada una de ellas a una consejera, de las que cuatro eran independientes y dos dominicales.

El sentido ascendente del acceso de la mujer a los puestos directivos se confirma en las conclusiones presentadas por Asesor, empresa española especializada en el suministro de información empresarial por Internet. Este estudio destaca la presencia de las mujeres en la alta dirección empresarial. Un total de 1.015.746 altos cargos en España, del conjunto de más de 5.000.000 millones de cargos contabilizados en el BORME, son ya ocupados por mujeres (20.30%).

²² Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Presentación del Estudio de la Profesora Elena Martínez Tola, www.camaraomercio.bilbao, Información, 2006, 1 [Consulta: 5 de septiembre de 2008].

de mujeres mejor preparadas de la historia. La mujer sigue teniendo dificultades para acceder a los puestos de alta dirección. Los factores son múltiples.

Dada la brevedad del trabajo que únicamente pretende difundir el marco legal actual que afecta al objetivo de la paridad en los Consejos de administración de las organizaciones corporativas, no vamos a enumerarlos. Sin embargo, si procede mencionar que las variables que inciden en la situación actual integran valores culturales y sociales difíciles de modificar. De ahí que el voluntarismo y la discrecionalidad de los agentes titulares del sector empresarial no serán suficientes para alcanzar la paridad.

Desde una perspectiva de política legislativa, y sin perjuicio de valorar positivamente la incorporación al ordenamiento acciones positivas que coadyuven a que la mujer acceda a esos puestos, en nuestra opinión, se requiere de una norma que obligue a que las empresas, sean éstas, pequeñas, medias o grandes, a incorporar mujeres a sus puestos de dirección y en sus Consejos de administración en igualdad con los hombres.

Por lo tanto, y desde una perspectiva realista, es obvio que la solución más racional pasa por “concienciar y sensibilizar” a todos los actores sociales para que incorporen en sus organizaciones mujeres en los Consejos de administración y dirección. Sin embargo, la experiencia demuestra que la mayor parte de los logros sociales y la corrección de las desigualdades y perversiones del sistema económico social conllevan la aplicación de una norma de obligado cumplimiento, al igual que en Noruega. Esto no quiere decir que en un futuro no haya que analizar la eficacia de la aplicación de esa norma y modificarla si procede. La declaración de buenas intenciones y el voluntarismo ayudan pero no son suficientes.

Como advierte la Profesora E. MARTÍNEZ TOLA, “desaprovechar la excelente formación de las mujeres en el siglo XXI, además de incomprensible, no es favorable desde el punto de vista económico. Cada vez hay más estudios que identifican mejores resultados económicos en las empresas que son más diversas con la perspectiva de género”²³. No lo desaprovechemos.

²³ Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Presentación del Estudio de la Profesora Elena Martínez Tola, www.camaraomercio.bilbao, Información, 2006, 1 [Consulta: 5 de septiembre de 2008].