



MÁS PRESENCIA
12%
de los consejeros de empresas del
Ibex son mujeres. Hace 10 años el porcentaje era de sólo el 2%

OPORTUNIDAD PARA LAS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL

Europa busca consejeras

Si sale adelante el sistema de cuotas propuesto desde la Comisión se acelerará la contratación de mujeres para los consejos de administración

Nuria Peláez

En las grandes empresas europeas, sólo el 13,7% de los miembros de los consejos de administración es mujer. En España, las féminas ocupan el 12% de los consejos de las firmas del Ibex, una cifra baja pero muy superior al 2% que ocupaban hace diez años. El pasado noviembre la Comisión Europea propuso imponer un sistema de cuotas para que, en el año 2020 (2018 para las empresas públicas), el 40% de los miembros no ejecutivos de los consejos de administración de las grandes empresas cotizadas sean mujeres. Esta directiva, que no incluye a las pymes pero afectaría a unas 5.000 empresas, debe superar aún el trámite del Consejo y del Parlamento Europeo y la oposición de varios países, entre ellos Alemania. En España, el PP ha rechazado que Bruselas tenga competencias sobre este tema.

Son muchas las voces críticas contra el sistema de cuotas al considerar que las mujeres no llegarán a estos cargos por méritos propios pero, sea como sea, si la nueva legislación sale adelante abrirá una oportunidad profesional a las mujeres que cumplan con el perfil de consejeras, ya que las empresas deberán acelerar su contratación para llegar al mínimo legal y evitar sanciones económicas.

Unas 40 organizaciones y escuelas de negocios -entre ellas la española Iese- han creado una base de datos con 8.000 mujeres que cumplirían este perfil, para facilitar a las empresas y headhunters su identificación y contratación. Las interesadas en formar parte pueden localizar esta iniciativa en LinkedIn bajo el nombre Global Board Ready Women, y deben tener cinco años de experiencia como directoras, presidentas o socias de empresas, agencias gubernamentales,

mentales, oenegés, despachos profesionales o emprendedoras. "Haber ocupado cargos ejecutivos no debería ser imprescindible para entrar en un consejo, que debería incluir profesionales con diferentes sensibilidades", opina sin embargo Nuria Chinchilla, profesora de Iese. Por ejemplo, el consejo de administración de Starbucks incluye una joven experta en redes sociales, para fomentar la apuesta de la compañía por estas herramientas.

¿Qué perfil debería tener una candidata a consejera? Iese imparte desde hace tres años un programa intensivo de 4 días que, bajo el título *Mujeres en consejos de administración*, ofrece formación y coaching a consejeras y profesionales que aspiran a serlo. Entre las alumnas figuran directivas de algunas de las principales empresas españolas. "Acuden no sólo por la formación sino también por el networking, ya que unas consejeras atraen a otras hacia sus empresas", explica Chinchilla, directora del programa. Ade-

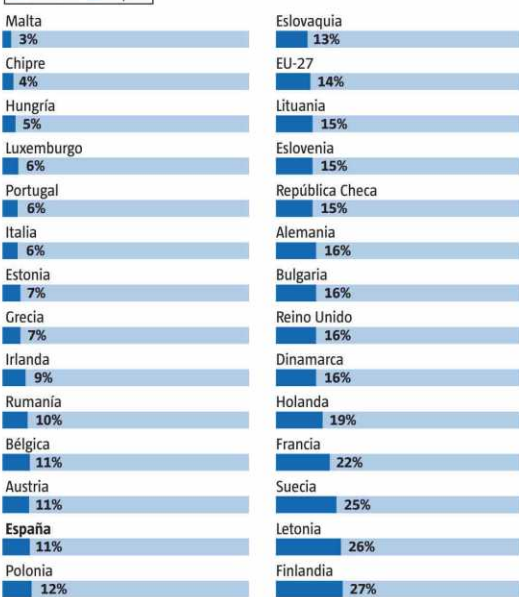
Formación técnica y en competencias y cinco años de experiencia en cargos ejecutivos son los requisitos clave

más de los conocimientos técnicos, un consejero o consejera debe reunir una serie de competencias relacionadas con la integridad, autocontrol, toma de decisiones, visión de negocio, trabajo en equipo, gestión de conflictos, capacidad de delegar... "Pero si buscamos la complementariedad una mujer debe poder aportar además al consejo un talento propio femenino, y no llegar ahí por haber mimetizado el talento de los hombres", explica Chinchilla. Así, según la profesora, las mujeres pueden aportar a un consejo de administración "capital huma-

Composición de los consejos de administración en Europa

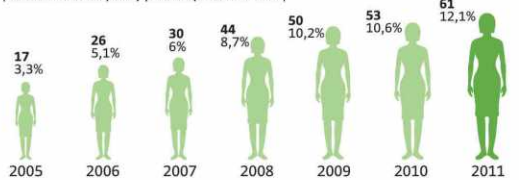
CONSEJEROS, POR SEXOS

Hombres Mujeres



LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DEL IBEX 35

| Número de consejeras y porcentaje sobre el total |



Fuente: Comisión Europea y CNMV

M. G. DE BLAS, consejera

"Aportamos humanidad"



Marisa García de Blas

ARCHIVO

Marisa García de Blas es notaria y forma parte del consejo de administración de una empresa del sector educativo. Aunque defiende una mayor presencia femenina en los consejos, rechaza la política de cuotas propuesta desde Bruselas. "La mujer aporta al consejo de administración algunos valores que no aportan los hombres, por ejemplo una mayor humanidad y sensibilidad por la conciliación laboral", explica. Aunque reconoce que en época de crisis la mayoría de dilemas que se someten a consejo en las empresas son de índole económica, recuerda que "una decisión económica no puede dejar de lado lo humano" y asegura que "los consejeros miran más la rentabilidad de la empresa a corto plazo, pero la presencia de mujeres consejeras garantiza el éxito a largo plazo".



Bruselas quiere imponer la paridad mediante cuotas

GETTY IMAGES / TERRY VINE / BLEND IMAGES

no y social" gracias a su mayor sensibilidad, capacidad de relación o mayor interés por el porqué de las cosas.

En contra de lo que podría pensarse, la conciliación con la vida personal no debería ser obstáculo para que las mujeres lleguen al consejo. "De hecho, ser consejera es ideal para conciliar, teniendo en cuenta que los consejos se reúnen pocas veces al año", recuerda Chinchilla. El problema viene de abajo: dado que las dificultades para conciliar obstaculizan en muchos casos el ascenso de las directivas hacia puestos ejecutivos, y los consejeros proceden de dichos cargos, las mujeres casi nunca llegan a esta fase profesional. Tampoco ayuda, apunta Chinchilla, que instintivamente los hombres que ya forman parte de los consejos prefieran fichar a otros hombres para formar parte de este órgano. "Para ellos es incómodo que entre una consejera, ya que eso les obliga a relacionarse de otra manera, y además las mujeres suelen preguntar más el porqué de cada dato a debate", subraya la profesora de Iese.