

Un "toque femenino" a los consejos de administración

José Miguel Amuedo

Profesor del Área de Entorno Socio-Económico para la Dirección del Instituto I. San Telmo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley de Igualdad) ha sido, ya desde los inicios de su gestación, una ley controvertida. Defendida por muchos, ha sido igualmente atacada por otros que la han considerado una norma oportunista desde el punto de vista electoral, una norma "florero" que perjudica la competitividad e implica un coste excesivo en las empresas, incluso una norma que ataca la libre iniciativa en la empresa.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley en nuestro país tiene reflejo en el art. 14 de la Constitución Española y es un principio jurídico universal, reconocido por la Unión Europea y en multitud de textos internacionales sobre derechos humanos.

¿Por qué entonces una Ley como ésta? La Ley encuentra su justificación en que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley ha resultado, a ojos del Legislador, insuficiente: *la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en opuestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar son aspectos que muestran que la igualdad efectiva es una tarea aún pendiente.* Y es esa tarea la que pretende acometer la norma: combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discrimina-

ción por razón de sexo y promover la igualdad real de mujeres y hombres mediante una proyección horizontal del alcance del principio de igualdad en los diferentes ámbitos normativos. Esto supone que las disposiciones de la norma afectan a muchas y distintas leyes, siendo así que la Ley de Igualdad nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre hombres y mujeres.

La Ley se estructura en un Título Preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales. De entre la multitud de novedades que incorpora, focalizaremos el presente artículo en aquellas que afectan a la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles (art. 75 de la Ley).

La participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles

1. Disposiciones de la Ley de Igualdad

El artículo 75 de la Ley de Igualdad establece que *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 a partir de la entrada en vigor de esta Ley* (la fecha de entrada en vigor es el 24 de marzo).

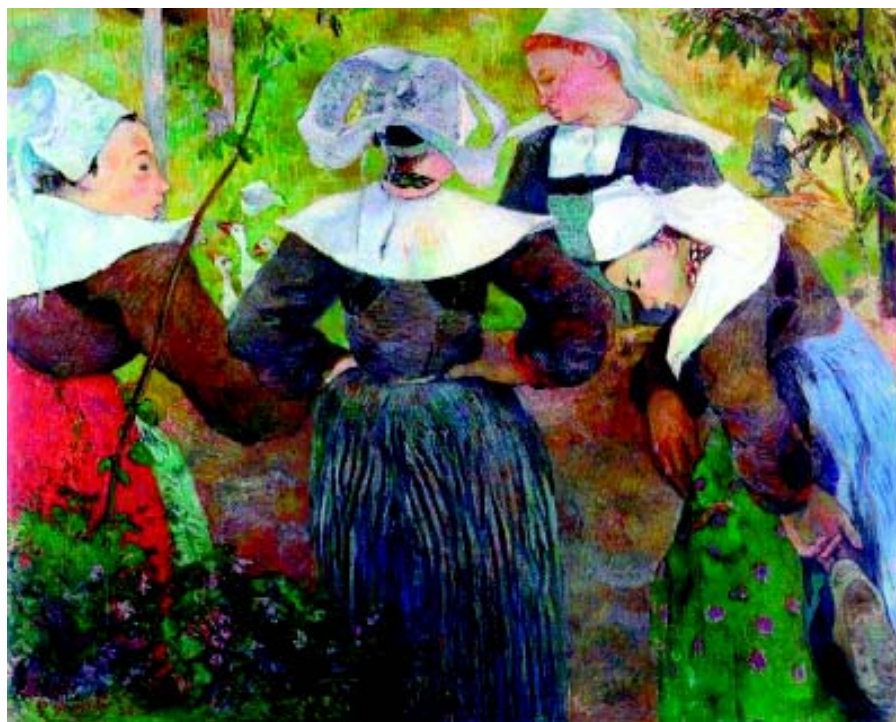
Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

La Disposición Adicional primera aclara el concepto de *"presencia o composición equilibrada"* disponiendo que *a los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada 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.*

2. Impacto de la norma.

Tanto la publicación del Código Unificado de Gobierno Corporativo en el año 2006 como la publicación de la Ley de Igualdad fomentan la presencia de mujeres en los Consejos de las sociedades mercantiles, decantándose ésta última por establecer una cuota y un plazo para cubrirla.

El número de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas españolas que cotizan en Bolsa creció un 62% en el año 2006, pasando de 50 a 81 de un total de 1.346 consejeros. Si nos atenemos al Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración que elabora dicha consultora, en las 90 empresas analizadas (34 de las 35 del IBEX entre ellas) solo 32 (un 36%) cuenta con mujeres en el Consejo, y la gran mayoría de ellas (24 empresas) solo cuentan con un solo consejero femenino. El total de consejeras en las empresas ana-



Eugène Henri Paul Gauguin. *Cuatro mujeres bretonas.* Staatsgemäldesammlungen. Munich.

lizadas en ese índice es de 45, de un total de más de 1.000 consejeros. Si atendemos exclusivamente a las empresas incluidas en el IBEX 35, a diciembre de 2006 el número de consejeras ascendía a 25 de un total de 499 consejeros.

A la vista de los datos comentados, en los ocho años previstos por la norma habría que nombrar unas seiscientas consejeras (sustituyendo a sus homólogos masculinos) sólo en las sociedades cotizadas en bolsa, y unas 225 en las sociedades incluidas en el IBEX 35.

Algunas críticas a las disposiciones de la ley de igualdad que afectan a las empresas

En este apartado nos limitaremos a enumerar algunas de las críticas recibidas por la Ley, sin entrar en el desarrollo de las mismas, y dejando al lector formarse una opinión sobre la cuestión. Pero, antes de proceder a la enumeración anunciada quizás sea bueno recordar, llegados a éste punto, que no es lo mismo desigualdad que discriminación. Especialmente lúcida es la explicación que de esos conceptos hace Federico Durán López al comentar, en relación a la intención de la norma de suprimir discriminaciones y avanzar hacia la igualdad, que el de *no discriminación es un prin-*

cipio prohibitivo: se prohíben las discriminaciones o las decisiones discriminatorias, tanto directas como indirectas. El de igualdad es un principio positivo: se trata de conseguir una situación de igualdad, de tal manera que las personas de uno y otro sexo tengan una situación equivalente... Ello tiene dos consecuencias importantes: la primera, que la erradicación de las discriminaciones no equivale, por sí, a la igualdad; y la segunda, que los instrumentos jurídicos para perseguir una y otra, no pueden ser los mismos. Si los instrumentos jurídicos no pueden ser los mismos... ¿qué conseguimos en realidad con la norma?

Podríamos clasificar las críticas a la norma en los siguientes capítulos:

Críticas "generales"

- Se trata de una norma electoralista (anteproyecto aprobado en vísperas del día de la mujer).
- La norma no obtuvo el consenso del principal partido de la oposición. Tampoco ha sido bien acogida por las principales asociaciones empresariales.
- No se puede lograr la igualdad por medio de la imposición de sanciones o de la exigencia de indemnizaciones.
- Avanza, en la mayoría de los casos, sobre

En los ocho años previstos por la norma habría que nombrar unas seiscientas consejeras (sustituyendo a sus homólogos masculinos) sólo en las sociedades cotizadas en bolsa, y unas 225 en las sociedades incluidas en el IBEX 35.

cambios legislativos anteriormente realizados, y destina el 60% de su coste presupuestario al permiso de paternidad de los hombres.

- Apoyada por los Sindicatos, la Ley persigue la composición paritaria en el sector público y en el privado, pero deja fuera a los propios Sindicatos.
- La OIT valoró positivamente la norma, pero alertó que no es suficiente para erradicar la discriminación en el mercado laboral, advirtiendo que la implantación de este tipo de normas suele plantear problemas. Alertó sobre la aparición en países desarrollados de nuevas formas de discriminación por motivos de orientación sexual, genética o estilo de vida (obesos, fumadores, etc...) o discapacitados.
- La implantación es muy costosa para las empresas (la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas afectadas implicaría un coste de 1.000 millones de euros). Conlleva una carga burocrática enorme
- El régimen sancionador ha quedado pendiente de regulación.
- La Ley rompe el principio de presunción de inocencia obligando al denunciado a demostrar la no existencia de discriminación.
- Se trata de una norma muy intervencionista (llega a prohibir la variable sexo en las valoraciones actuariales).

Críticas relativas al principio de libertad de empresa

- Ataca el principio de libertad de empresa (medidas de discriminación positiva)
- Al empresario le interesa la eficiencia de la plantilla, no el sexo. Las empresas se preocupan que sus plantillas prosperen en base al talento.
- El coste de implantación agravará el problema de competitividad de la empresa española.
- Entorpece la flexibilidad del despido en algunos casos, con lo que podría "convertir a la mujer en un riesgo laboral"

Críticas al sistema de cuotas en los Consejos

- Lo que interesa a ese núcleo es la eficiencia:

prima el talento sobre cualquier otra variable.

- La razón de la escasa presencia femenina se debe a que los Consejos intentan atraer a su seno a primeros ejecutivos de otras compañías, y muy pocos son mujeres. Hay un vacío generacional difícil de cubrir a corto plazo. Es mucho más positivo facilitar la conciliación como medio de promover el acceso a la mujer a puestos ejecutivos (y de ahí pasar a Consejos) que imponer una cuota.
- Aún así, en el último año y medio -sin estar en vigor la norma en la mayoría del plazo, con sus sanciones-, uno de cada cuatro consejeros independientes y uno de cada ocho de los dominicales nombrados por las sociedades del IBEX 35, son mujeres.
- Elegir consejeros por razón distinta al talento podría ir en detrimento de los Consejos de Administración.
- Las políticas de "cuotas" han fallado en otros países, como Francia y Estados Unidos. En Noruega se estableció una política de cuotas para los Consejos alcanzándose, el primer año, el 25% de representación femenina; pocos años después la presencia femenina se redujo al 16%.
- Está siendo extraordinariamente difícil encontrar mujeres para los Consejos de Administración, por recelo a que se les considere una "cuota". Se está acudiendo a buscar mujeres en el ámbito académico
- La dificultad para encontrar mujeres para los Consejos de Administración ha promovido, incluso, la creación de un listado para facilitar su búsqueda (Directorio de mujeres candidatas a cubrir puestos en Consejos de Administración y en la Alta Dirección de empresas españolas cotizadas -Fundación de Estudios Financieros y Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias; FEDEPE-).
- Durante 2007, en las sociedades sometidas a cotización oficial, el número de ceses de consejeros mujeres ha superado al de nombramientos.
- El plazo de ocho años puede ser insuficiente, pues el ritmo de producción de vacantes en los Consejos -con la consiguiente sustitución, en su caso, de los consejeros masculinos- puede ser demasiado lento.



Xavier Gosé. *Mujer*. (Detalle).