

Quantes dones s'haurien d'incorporar als consells
d'administració de les grans empreses?



Cal trobar...

l'equilibri als
equips directius

LES COMPETÈNCIES DEL FUTUR

Les dones i el nou perfil directiu de les empreses



odee
observatori **dona** empresa economia



Cambra de Comerç
de Barcelona

Amb el suport de:



Obra Social "la Caixa"



Ajuntament de
Barcelona

Introducció

La Cambra de Barcelona l'any 2008 veu la necessitat de promoure al màxim l'aprofitament del talent femení i la seva incorporació als càrrecs de decisió empresarial, corregint els desequilibris actuals de gènere. Davant d'aquest repte, creem l'Observatori Dona, Empresa i Economia, un fòrum de reflexió, d'estudis en profunditat i propostes concretes amb l'objectiu de posar en valor a la dona professional, emprenedora i empresària en el món econòmic actual.

La primera tasca va ser la de dissenyar uns indicadors claus i objectivables per investigar la situació de les dones en el món de les organitzacions i, en concret, en el de les empreses privades. A la vegada es va elaborar un mapa sobre els càrrecs ocupats per dones, així com la seva situació laboral, dins de les 400 empreses més grans de Catalunya.

Sobre aquestes bases, i amb aquests indicadors, hem elaborat diferents estudis sobre **la pèrdua del talent femení a Catalunya**, les seves causes i les seves conseqüències.

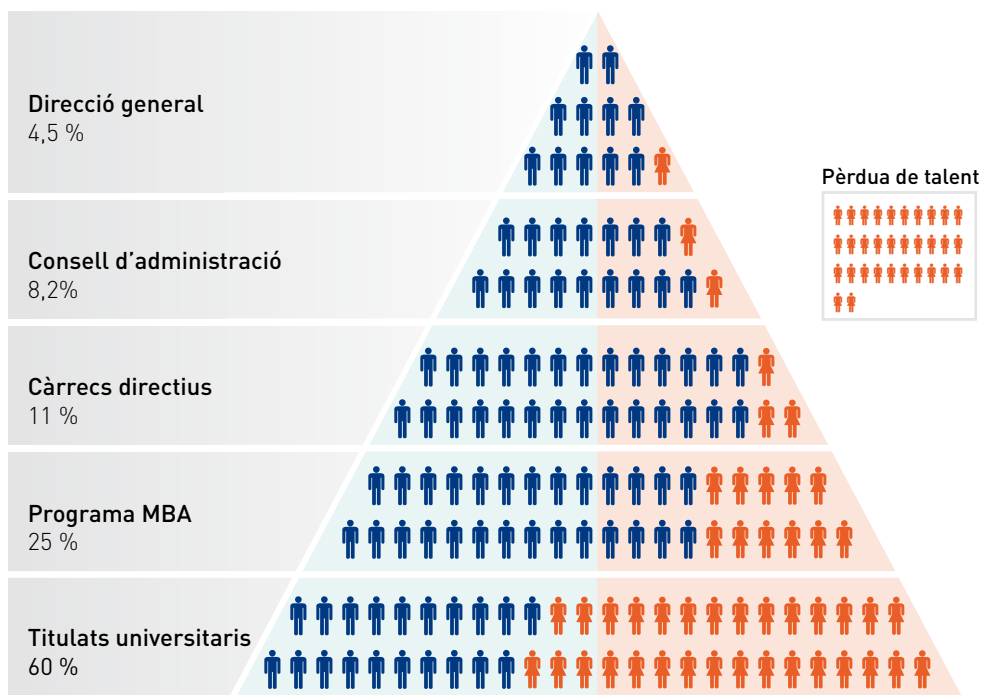
En el darrer d'aquests estudis vam demostrar que un dels elements determinants que fan que les dones no accedeixin a la direcció ni als llocs de presa de decisions, és l'existència d'un veritable sostre de vidre que encara avui es manté en les empreses i organitzacions, un obstacle de discriminació subtil, producte d'una cultura empresarial obsoleta que no practica la promoció per mèrits reals.

Davant d'aquest fet, ens hem pronunciat públicament sobre la necessitat que les dones entrin a formar part dels llocs de decisió, tant en les empreses com en els organismes públics, patronals i cambres de comerç. No només per una qüestió de justícia i d'igualtat, que també, però sobretot, per una qüestió d'eficiència, eficàcia, rendibilitat econòmica i de valor.

Situació actual a Catalunya

Segons l'estudi elaborat per l'economista del Gabinet d'Estudis de la Cambra de Barcelona, Carme Poveda, en base a l'informe d'INFORMA a Catalunya: només el 29'5% de les empreses catalanes tenen alguna dona en el seu consell d'administració. Això significa que el 70% estan dirigides exclusivament per homes.

Però tampoc l'Administració dóna exemple: en els consells d'administració de les empreses públiques, amb participació majoritària de la Generalitat, la presència femenina és del 24%, pràcticament el mateix percentatge que s'observa en el conjunt de les empreses catalanes. Per assolir l'equilibri de gènere (40%) en les grans empreses catalanes s'haurien d'incorporar 865 dones en els consells d'administració.



Més talent femení, més rendibilitat

Les empreses amb més talent femení són més rendibles

Segons un informe de la consultora McKinsey, les empreses amb més dones tenen millors resultats econòmics. En concret, les empreses que tenen entre un 19% i un 44% de dones reben un 26% més de retorn del capital que aquelles que no tenen cap dona. També estudis promoguts pel Deutsche Bank i Ernst & Young confirmen aquestes dades.

Avui més del 60% de les persones llicenciades són dones i obtenen també els millors expedients acadèmics. Estudis de diferents universitats, entre elles Harvard, han demostrat que les dones tenen unes capacitats adquirides en el procés de socialització que avui són imprescindibles per l'empresa, com són l'habilitat comunicativa, de relacions i d'empatia, d'organització i direcció d'equips, d'adaptabilitat i flexibilitat.

A més a més, les dones prenen o indueixen el 80% de les decisions de compra mundials, fet que els dona una visió i coneixement indubtable dels clients/consumidors i de les seves necessitats.

Per tant, entenem que **una presència més equilibrada d'homes i dones en equips directius és bona per l'empresa** i per les organitzacions en general, perquè aporta més estabilitat, diferents perspectives davant la presa de decisions i més creativitat en la recerca de solucions, així com ajuda a promoure valors claus com la prudència, la cooperació i l'amplitud de mires.

Perdre el talent femení millor preparat de la història, i amb una classe de coneixements i d'intel·ligència emocional necessària per l'empresa, és una insensatesa que no ens podem permetre.

Situació legal

El mes de novembre de 2012, la Comissió Europea va proposar una mesura legislativa destinada a millorar l'equilibri entre els homes i les dones en els consells d'administració de les empreses, basada en el mèrit i les qualificacions.

La Directiva proposada estableix pel 2020 un objectiu clar mínim: arribar al 40% de presència del sexe menys representat, sigui el femení o el masculí, entre els membres no executius dels consells d'administració de les empreses que cotitzen en borsa. La proposta també inclou que les empreses cotitzades es posin uns objectius d'autoregulació respecte a la representació d'ambdós sexes entre l'equip de direcció executiva. Per a les empreses públiques aquesta fita s'ha d'acomplir el 2018.

En qualsevol cas, les competències i els mèrits són i han de ser en tot moment els criteris principals per ocupar un lloc en un consell d'administració.

Alguns governs europeus ja han impulsat lleis de quotes per promocionar la major presència femenina en la direcció de les empreses. Per exemple, Noruega des del 2006 ho va decretar com a obligació per totes les empreses cotitzades, les cooperatives i les empreses públiques. Per la seva part, les empreses belgues hauran de comptar amb un terç de dones en les cúpules l'any 2019, França ha obligat a 2.000 empreses a tenir com a mínim un 20% en el 2014 i un 40% en el 2017 i Itàlia es compromet a arribar al 33% en el 2015.

Segons la Llei d'Igualtat i de bon govern d'Espanya es va marcar com a objectiu arribar a un 40% en el 2015. Les empreses que no compleixin quedaran fora dels concursos públics.

Renovació als consells d'administració

El professor Fraguas, especialista amb Organitzacions de Govern i de Consells d'Administració de l'IESE, en unes conclusions de l'estudi fet a 180 consells d'administració, explica que hi ha tres tipologies de consells d'administració: decoratius, presidencialistes i consells frustrants. També analitza les diferents patologies dels consellers que són passius, incapacitats i no laboriosos. Més del 72% dels consellers són passius i només el 28% dels consells es reuneixen per tractar de complir les seves funcions. "Els coneixements genèrics de l'empresa dels consellers eren extraordinàriament baixos –explica en les conclusions– pel que no tenien eines suficients que poguessin ajudar a desenvolupar les seves responsabilitats i un 33% no coneixien els negocis de l'empresa ni els sectors on l'empresa feia la seva activitat".

L'últim estudi publicat el 2012 per **PricewaterhouseCoopers** sobre els consells d'administració de les empreses cotitzades d'Espanya va arribar a la següent conclusió: el 92% dels consellers enquestats afirmen que calen noves incorporacions i nous perfils amb coneixements de nous mercats, de mercats internacionals i sobretot de noves tecnologies. En paraules textuais de l'informe: "**per afrontar amb garanties els nous reptes de l'actual situació mundial, els consellers demanen la incorporació de persones amb noves capacitats i sobretot amb coneixement de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació als Consells**".

Tant els consells d'administració actuals, com l'actual sistema d'elecció per cooptació, estan quedant obsolets i desfasats, i són una veritable barrera al talent. Perquè entri realment el talent dins el consells s'han de trencar aquestes estructures tan rígides i construir una nova forma de consells on els valors siguin un pilar bàsic que permeti la col·laboració, la participació i el desenvolupament del talent dins les organitzacions. Per això cal un **nou perfil de conseller/consellera que aportin nous valors i disposin de les competències necessàries per l'acompliment de la seva funció de forma eficient i eficaç.**

Entenent aquests fets i davant la situació econòmica actual de crisi, des de l'Observatori Dona, Empresa i Economia ens hem preguntat quines són les **competències necessàries i el perfil més útil per ajudar a les empreses a ressorgir i a desenvolupar-se.** Amb aquesta meta hem treballat durant un any per elaborar un mapa competencial que ens marqui **el perfil que hauria de tenir un conseller o consellera** per saber afrontar els reptes de futur i sobretot donar resposta i solucions als problemes cada vegada més complexos de la dinàmica empresarial actual.



Informació

902 448 448 (ext. 5483)

donaempresaeconomia@cambrabcn.org

www.donaempresaeconomia.org



odee
observatori **dona** empresa economia



Cambra de Comerç
de Barcelona

Amb el suport de:



Obra Social "la Caixa"

