



Toque de campana por la igualdad de género Bolsa de Madrid

ANA MARÍA MARTÍNEZ-PINA, VICEPRESIDENTA DE LA CNMV
Madrid, 8 de marzo de 2019

Buenos días,

De todos los actos en los que participo como vicepresidenta de la CNMV, les aseguro que este me produce una especial satisfacción a nivel personal y profesional. Por ello agradezco a BME y a Pacto Mundial su invitación a participar en este toque de campana por la igualdad de género, que se celebra hoy de forma simultánea en más de 80 bolsas de todo el mundo con motivo del Día internacional de la mujer.

Este Día y este toque de campana significan que hemos dado grandes pasos en pos de la igualdad de género, que las mujeres que hemos acudido a este acto y los hombres que también se han unido a él, reiteramos nuestro compromiso de lograr una sociedad que nos permita a todos desarrollarnos en igualdad.

En los últimos años hemos logrado una mayor presencia de la mujer en todos los ámbitos y en particular en el profesional: un acceso pleno a la educación lo ha permitido.

Podemos decir que nuestra sociedad ha avanzado pero, como bien saben ustedes, nos queda camino por recorrer. Todavía existe una brecha salarial, dificultades en la conciliación del mundo profesional con el personal y una menor presencia de la mujer en los puestos de responsabilidad.

En un país como España, donde algo más del 50% de la población son mujeres y donde el porcentaje de estudiantes universitarias supera al de los hombres, la presencia de mujeres en puestos de dirección está todavía muy lejos de lo que sería deseable.

Todos los aquí presentes, sabemos que esta participación igualitaria es también necesaria para que nuestras empresas y nuestros mercados se beneficien del talento de toda la sociedad, no sólo de la mitad de ella.

Numerosas iniciativas han contribuido a ello: medidas legales, campañas de concienciación, publicaciones en prensa o informes.

La CNMV, plenamente comprometida y convencida de todo lo que la mujer puede aportar a la sociedad y a los mercados, también ha impulsado distintas iniciativas.

Como saben en el año 2015 el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por la CNMV, incluyó entre sus recomendaciones que *“la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración”*.

Pues bien, el porcentaje medio de mujeres en los Consejos de administración de las sociedades cotizadas ha aumentado desde 2014 en más de 5 puntos porcentuales, hasta situarse a cierre de 2017 en torno al 19% (estamos ahora agregando los datos que se han incluido en los informes anuales de gobierno corporativo de 2018). La tendencia es positiva pero sitúa a España por debajo de la media europea, que asciende al 25%.

Es obvio que a falta de sólo un año hasta 2020, estamos lejos de alcanzar ese 30% que recomienda el Código de Buen Gobierno.

Otra iniciativa que promovimos el año pasado y que abordaremos anualmente, fue la publicación de los datos sobre la presencia de mujeres no sólo en consejos de administración, sino también en la alta dirección de las empresas cotizadas.

En este caso, las cifras son todavía más bajas, la presencia de mujeres en estos puestos fue del 14,8% a cierre de 2017.

Como ven, a pesar del consenso generalizado que existe acerca de los beneficios de la diversidad (de conocimientos, experiencias y, por supuesto, también de género), queda mucho por hacer.

También me gustaría apuntar brevemente que la reciente Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad ha supuesto un gran avance. Esta ley obliga en primer lugar, a que las empresas de cierto tamaño publiquen, entre otra información, aquella relativa a cuestiones sociales y del personal, incidiendo en que la información se publique por sexo, edad y calificación profesional. En segundo lugar, ahonda en la necesidad de una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración y en los puestos de dirección, a través de la elaboración de políticas para ello. Ambas cuestiones, la información no financiera y las políticas de diversidad, son objeto de supervisión por parte de la CNMV.

Por último, nos hemos sumado también a los actos de celebración del Día Internacional de la mujer y, como gesto simbólico, nuestra web se viste hoy de color violeta, el color de la igualdad.

Hoy, hacemos sonar la campana por la igualdad de género. Estamos de celebración, sí, pero sobre todo queremos que este sonido sea una llamada a redoblar nuestros esfuerzos en el camino hacia igualdad.

Ni las empresas, ni los mercados ni nuestra economía pueden permitirse renunciar al talento de la mitad de la población, la presencia equilibrada de hombres y mujeres es un objetivo que todos debemos perseguir. Por eso quiero animar desde aquí a todas las empresas a impulsar la diversidad a todos los niveles. Debemos seguir avanzando en medidas para cerrar la brecha salarial, favorecer la conciliación de la vida personal y laboral o conseguir una mayor presencia de mujeres en la alta dirección y en los consejos de administración.

Quiero terminar mi intervención recordando que la igualdad es cosa de todos, hombres y mujeres. La igualdad es un derecho fundamental y una apuesta segura por un desarrollo sostenible de nuestra economía y de nuestra sociedad.

Muchas gracias por su atención.