



## DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA: CÓMO HEMOS CAMBIADO

MONTSERRAT MARTÍNEZ PARERA, VICEPRESIDENTA DE LA CNMV  
6 de marzo de 2023

Buenas tardes.

Quiero agradecer a la AEB, a CUNEF y a Woman in Banking la invitación y organización a este evento. Y me agrada especialmente compartir programa con antiguas y actuales compañeras de viaje, como Ana Isabel Fernández, Alejandra Kindelán, o la propia subgobernadora.

Este es un evento centrado en el sector bancario, pero hoy, como vicepresidenta de la CNMV, voy a adoptar un enfoque más general, con el foco en las empresas cotizadas, si bien la mayor parte de las reflexiones se ajustan también a los bancos, que son una parte importante de las empresas del mercado.

### **Avances**

En primer lugar, creo que toca empezar dando un mensaje positivo, de reconocimiento de los avances logrados y del camino recorrido. Es innegable que en las últimas décadas hemos progresado de forma notable en diversidad de género en las empresas. La semana pasada, con motivo de la grabación de un video interno para el día internacional de la mujer, tuve la ocasión de conversar y compartir experiencias con dos empleadas de la CNMV, de dos generaciones muy diferentes, y al echar la vista atrás, las tres llegábamos a la misma conclusión: cómo hemos cambiado, como dice la canción.

Lo vemos también en los datos. En España, hace diez años, las mujeres ocupaban apenas el 12% de los puestos de los consejos de administración de las sociedades cotizadas (una de cada diez). En 2021, ya eran el 29%, y los datos provisionales que tenemos de finales de 2022, sitúan este porcentaje por encima del 30%. Si nos ceñimos al Ibex35, la evolución es aún más positiva, pues en 2021 las mujeres tenían presencia en el 30% de los puestos y los datos de 2022 apuntan a que esta cifra estaría muy cerca del 40%, que es precisamente la recomendación vigente del código de buen gobierno de la CNMV para las sociedades cotizadas. De hecho, nuevamente con datos provisionales, más de 15 compañías ya cumplen la recomendación del 40%, respecto a las 9 de 2021. Una mejora notable.

### **¿Qué nos falta?**

Dicho esto, podemos ser optimistas, pero no complacientes, ni dejarnos tampoco deslumbrar por estos datos, que no dejan de ser parciales, no son todo lo positivos que deberían ser y no recogen toda la casuística que se requiere para lograr una diversidad efectiva. Aquí, me refiero, por ejemplo, a otros elementos como la brecha salarial, que sigue existiendo prácticamente en

todos los sectores, también en el financiero y bancario. O el sesgo de representación que persiste en determinados ámbitos, como el digital o en determinadas ingenierías, algo que me parece es especialmente preocupante dado el creciente protagonismo de estos sectores en las empresas.

Volviendo a las sociedades cotizadas, hay dos asignaturas en las que seguimos suspendiendo y para mí son clave.

En primer lugar, la representación de la mujer deja mucho que desear en los puestos de dirección. A mi entender este es nuestro punto más débil y preocupante.

Según nuestros datos provisionales sobre 2022, poco más de un 20% de los puestos de la alta dirección están ocupados por mujeres y un 24% en el caso de las empresas del Ibex. Y esto es importante, no sólo porque la falta de acceso a los puestos de dirección limita la posibilidad de seguir mejorando la presencia en los consejos de administración, sino porque sin esa presencia en los puestos directivos, frena también la carrera profesional hacia roles más ejecutivos.

Y esto es imprescindible si queremos aprobar la segunda asignatura pendiente que es, en mi opinión, la falta de mujeres ejecutivas que lideren el desarrollo y el crecimiento empresarial. En el sector bancario tenemos algunos ejemplos notables de altas ejecutivas, pero sabemos que es más la excepción que la norma. De hecho, en general, corremos el riesgo de encasillamiento de mujeres en puestos que no son ejecutivos.

### **La importancia de la transparencia**

Estamos, por tanto, en un momento en que las cifras nos revelan que claramente persisten aún en nuestra sociedad limitaciones o sesgos que frenan el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.

¿Cuáles son las soluciones? no es mi papel, ni pretendo entrar aquí a analizar los problemas o las causas subyacentes. Para mí, estas son múltiples y con orígenes muy diversos. Pero sí quiero resaltar dos elementos que considero importantes en este debate.

En primer lugar, toda medida que se adopte debe partir siempre de un buen diagnóstico de la situación inicial. Esto ayuda a acertar con las soluciones, promueve la visualización y concienciación interna, y sobre todo facilita el seguimiento y la revisión del grado de efectividad de las medidas implementadas.

Y acertar con las medidas es importante para evitar perpetuar sesgos. Por ejemplo, toda medida destinada a favorecer un buen equilibrio entre la vida laboral y personal debe ser independiente del género y estar sujeta a las preferencias individuales de cada persona, sin identificarlo necesariamente como algo preferentemente femenino, como si fuera una mochila especial que cargamos. Esto es, sin estereotipos o suposiciones previas.

En segundo lugar, debemos seguir apoyándonos en el poder que tiene la transparencia y la difusión de información como sistema de regulación y de rendición de cuentas ante la sociedad. Esto ha funcionado bien en el ámbito de los consejos de

administración de las sociedades cotizadas, en el que hace años optamos por un enfoque de recomendaciones o de *soft law*. Gracias a este trabajo, las sociedades cotizadas están ahora en una buena posición para cumplir con la recién aprobada Directiva europea sobre género, que establece que todos los estados miembros deben fijar por ley objetivos mínimos de representación de género para antes de 2026, ya sea del 33% del total de los puestos de administración o del 40% de los administradores no ejecutivos. De hecho, este fin de semana el Gobierno ha anunciado un proyecto de ley para recoger precisamente esta regulación en el ordenamiento español, siguiendo lo establecido en la regulación europea.

Gracias a este esfuerzo hecho en años anteriores, el sector está bien posicionado para cumplir con la directiva europea. Con los datos actuales, casi el 90% de las sociedades del Ibex 35 ya cumplirían con los mínimos de representación del 33%, y las que no lo hacen, están muy cerca de cumplirlo. Si tenemos en cuenta todas las sociedades cotizadas, el porcentaje se reduce, pero aun así sigue siendo elevado.

Pero la transparencia y la difusión de información relacionada con género no debe limitarse sólo al ámbito de las sociedades cotizadas. Las empresas de más de 250 empleados ya deben reportar en sus informes sobre sostenibilidad información y detalle sobre la brecha salarial y asuntos relativos a inclusión y diversidad, como la existencia de planes de igualdad o de políticas de diversidad y no discriminación, los procedimientos de diligencia debida y las metas y medidas concretas.

En la CNMV revisamos esa información y recomendamos a las empresas áreas de mejora. Por ejemplo, en el caso de la brecha salarial, hemos comunicado que echamos en falta una mayor profundidad y segmentación de los datos, al menos por categoría profesional y por país; que se ofrezcan datos comparativos y que se explique su evolución o los planes o medidas para reducir la brecha, entre otros.

Es claro que queda aún mucho por mejorar. El foco en las sociedades cotizadas es lógico, en la medida que suelen ser las que cumplen con los mejores estándares de gobierno corporativo, pero no debemos quedarnos ahí, ni tampoco limitarnos solo a los consejos de administración.

Confío en que profundizar en el fomento de la transparencia y de la calidad de los datos ayude en la promoción de la inclusión y de la igualdad, algo que, como señalo, afecta a todo el conjunto empresarial.

### **Reflexiones finales**

Y termino. Sé que predico entre creyentes en este foro de hoy, pero quiero recordar que todos, cada uno de nosotros, en nuestras respectivas áreas y responsabilidades, con independencia de nuestro género, podemos aportar nuestro grano de arena para asegurar la diversidad efectiva.

Ello nos permite incorporar competencias complementarias, enriquecer dinámicas de trabajo, mejorar productividad, y construir una sociedad más inclusiva y sostenible. Como país y como sociedad debemos aprovechar todos los conocimientos, toda la

inteligencia y toda la experiencia disponible. Ello nos beneficia a todos. Eventos como este no cabe duda de que contribuyen a esta misión.

Gracias por su atención.