

“Toque de campana por la igualdad de género” Bolsa de Madrid

MONTSERRAT MARTÍNEZ PARERA, VICEPRESIDENTA DE LA CNMV
8 de marzo de 2022

Buenos días.

Es para mí un placer estar nuevamente en esta casa, más en un día como hoy, y quiero reconocer el compromiso de BME, del grupo SIX y, por supuesto, del Pacto Mundial de las Naciones Unidas con la sociedad y la igualdad de género. Mi primer agradecimiento debe ser por tanto para ellos, tanto por la organización de este acto, como por lo que ello significa.

Desde hace casi dos semanas estamos siendo testigos de un ataque contra la legalidad internacional por la invasión de Rusia a Ucrania, donde la población está sufriendo los terribles efectos de esta guerra. Por eso, mis primeras palabras han de ser de recuerdo, de reconocimiento y de solidaridad para todas las víctimas de este conflicto y, en el día de hoy, especialmente para las mujeres ucranianas.

El sonido de la campana que hemos oído hace unos minutos, aquí en esta sala, es hoy una señal de atención, de reflexión y de concienciación por la igualdad de género; para que esta sea una realidad, y superemos los sesgos, conscientes o inconscientes, que se han perpetuado a lo largo de muchas generaciones y que, lamentablemente, aún siguen presentes.

Sin duda hoy vivimos en una sociedad más justa e inclusiva, que avanza en la igualdad de género gracias a una lucha constante de mujeres, y también de muchos hombres, en el pasado y en el presente. La situación actual es un motivo para el optimismo, pero en ningún caso para la complacencia.

Es verdad que en las últimas décadas hemos mejorado notablemente. Lo vemos, por ejemplo, en la educación y en el mayor acceso a la formación de las mujeres. Los últimos datos reflejan que el 53% de las mujeres cuentan con estudios superiores, frente al 41% de los hombres.

Y también es el caso de la llamada brecha salarial, que se ha ido reduciendo significativamente en los últimos años.

Pero la brecha sigue existiendo. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se observan prácticamente en todos los sectores económicos, siendo especialmente relevantes en el sector sanitario y de los servicios sociales, con tasas superiores al 20%, y en el sector financiero.

En la CNMV, acabamos de publicar, por primera vez de forma separada, un análisis sobre la información no financiera de las empresas emisoras; información que abarca, entre otras cuestiones, datos de brecha salarial. Bien, de este análisis concluimos varias cuestiones. En primer lugar, que sería deseable que las empresas, en particular las grandes, ofrecieran una mayor profundidad y segmentación de los datos de brecha salarial, al menos por categoría profesional y por país. Además, hemos constatado que cerca del 20% de las empresas analizadas no facilitan un dato comparativo, ni tampoco explican su evolución. Y el 75% de ellas, no explican qué planes o medidas pondrán en práctica para reducir esta brecha. Hay, por lo tanto, un gran margen también de mejora en la transparencia y claridad de esta información.

En todo caso, la igualdad de género no se trata tan solo de una equivalencia en número. Todos debemos disfrutar de los mismos derechos, beneficios y oportunidades. El derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de género está internacionalmente reconocido y vincula a todas las naciones y, en definitiva, a cada uno de nosotros. Pero es que, además, en el contexto económico actual que vivimos, necesitamos incorporar todo el talento y toda la inteligencia disponible en la sociedad.

Hoy pronuncio estas palabras en la sede de la bolsa, lugar donde cotizan algunas de las principales y más importantes empresas españolas. Y quiero reconocer el compromiso y los avances de estas empresas por la igualdad de género. Pero también es cierto que aún queda camino que recorrer.

Si nos fijamos en los puestos de alta dirección o puestos directivos (esto es, no en los de Consejo) menos del 20% - apenas uno de cada seis puestos - están ocupados por mujeres. Hay, por tanto, una infra representación clara, y esta es uno de los lastres en términos de igualdad de género y de buen gobierno corporativo más importantes que tenemos en la actualidad.

No voy a entrar en las posibles causas de esta situación, que son muy variadas. Desde la menor presencia de las mujeres en carreras técnicas¹ – perfiles más demandados actualmente y con una mayor remuneración-, pasando por las barreras institucionales del propio sistema, así como la existencia de sesgos inconscientes y expectativas autocumplidas².

El mensaje de hoy es que todos, cada uno de nosotros, en nuestras respectivas áreas y responsabilidades, con independencia de nuestro género, debemos corregir las prácticas que limitan la igualdad y remover todas aquellas barreras que limitan el talento femenino.

En los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas, a diferencia de países como Francia o Alemania que impusieron la igualdad de género vía sistema de cuotas obligatorias, España lo hizo vía recomendaciones. Ya en 2006 la CNMV tomó la iniciativa. Nuestro segundo paso fue en el código de 2015, donde marcamos un objetivo del 30% para 2020. Actualmente, tras la última revisión del Código en 2020, el objetivo es lograr el 40% a finales de este año.

¹ Las conocidas como carreras STEM (Ciencias, Tecnológicas, Ingenierías y Matemáticas, por sus siglas en inglés).

² [Isabel Schnabel, Annual Meeting 2020 of the Verein für Socialpolitik](#). “Barriers will continue to culminate in self-fulfilling expectations, perpetuating the flawed belief that women are less suited to succeeding in the profession than men.”

Con los últimos datos que manejamos, de 2020, el porcentaje de mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas se sitúa en un 26 % y en un 31 % en las empresas del Ibex. Estamos aún algo lejos del objetivo perseguido del 40% pero, abriendo el foco, también es cierto que en menos de una década hemos ganado 19 puntos porcentuales en el caso de las empresas del Ibex; que partían de niveles del 12% en 2012.

Dicho esto, la meta del 40% no solo es justa, sino que es también beneficiosa para las empresas y para la sociedad en su conjunto. Si se alcanza, ello implicaría una mejora de casi 30 puntos porcentuales en apenas una década.

Termino ya, incidiendo de nuevo en la importancia de un día como hoy, y en la necesidad de que todos nosotros, en nuestros respectivos ámbitos, trabajemos para favorecer la igualdad.

En la propia CNMV también tenemos margen de mejora. Más del 50% de nuestra plantilla está formada por mujeres y somos mujeres la mayoría también en el Comité Ejecutivo y en el Consejo. Pero, al igual que ocurre con la empresa cotizada española, nos queda trabajo por delante a nivel de alta dirección, donde la representación es inferior. Esta es un área a la que vamos a prestar especial atención en los próximos años, y en la que desarrollaremos iniciativas que complementarán al plan de sostenibilidad que anunciamos en el plan de actividades.

Como decía, apostar por la diversidad de género nos beneficia a todos. Más allá de las cifras, permite incorporar competencias complementarias, enriquece dinámicas de trabajo, mejora productividad y rendimiento, y construye una sociedad más inclusiva y sostenible.

No nos podemos permitir el lujo de desperdiciar el talento femenino, ni que este se remunere en menor cuantía.

Solo podremos cumplir nuestros objetivos de crecimiento como país y como sociedad haciendo uso de todos los recursos de los que disponemos.

Gracias por la atención.