

## IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPRESA

La igualdad de género es el ODS 5, es decir uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible incluido en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, concebidos como la base para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible. Para alcanzarlo se prevén diversas metas, una de ellas y en la que aquí me centro *Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisarios en la vida política, económica y pública.* ¿Estamos tomando las medidas necesarias?

La complementariedad de hombres y mujeres contribuye indudablemente al avance de la sociedad. Distintos gobiernos y legisladores han adoptado iniciativas para asegurar una mayor participación de la mujer en el ámbito político, público y económico. En España por ejemplo, la mujer está muy presente en puestos relevantes de nuestra vida política y de la administración pública en general.

Quizá en la esfera económica y en particular en la empresarial, el avance es más lento, aunque se han aprobado leyes, recomendaciones y existen distintos foros que impulsan la presencia de mujeres en consejos de administración o en la alta dirección. Sin ir más lejos, el «Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas» de 2015 recomienda que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en 2020 un 30% de los miembros de los consejos de administración sean mujeres. Al final de este año veremos qué empresas han conseguido el objetivo y en la CNMV estamos trabajando en una modificación de la recomendación para reforzarla. En 2018 el porcentaje alcanzado fue entorno al 20% (frente al 15% en 2015) y en 2019 probablemente sea mayor. Sin embargo, observamos que frente a un importante avance en la presencia de consejeras independientes, el número de consejeras ejecutivas es muy bajo, como también lo es, de acuerdo con la información detallada que la CNMV publica desde hace dos años, la presencia de mujeres en la alta dirección de las empresas (concepto que incluye a todas las directivas de alto nivel, no solo a las que pertenecen a los consejos de administración).

Otra medida acertada fue la aprobación de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, que obliga a las grandes sociedades a publicar anualmente información relativa a su política en materia medioambiental, social, respeto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y respecto al personal. Cuando las sociedades informan sobre cuestiones relativas al personal, deben incluir entre otras cuestiones información detallada por sexo, sobre la distribución de la plantilla, las modalidades de contrato de trabajo o las remuneraciones medias y también informar sobre la brecha salarial. Se trata de un ejercicio de transparencia que creo incentiva a las empresas a tener políticas que aseguren la igualdad de género entre sus empleados/as.

En definitiva, se están tomado medidas adecuadas para conseguir el ODS 5 pero queda camino por recorrer. Las normas o recomendaciones para conseguir la igualdad de género en la empresa son necesarias, tienen que ir acompañadas de su correcta aplicación y sobre todo de que las empresas y sus dirigentes sean conscientes, más allá de lo justo del Objetivo, de los beneficios derivados de la complementariedad de hombres y mujeres en la sociedad en general y en el mundo empresarial en particular.



**ANA MARTÍNEZ-PINA**  
Vicepresidenta de la  
Comisión Nacional del  
Mercado de Valores  
(CNMV)

