



Apertura de la jornada “Decisivas en la economía: el peso de las mujeres en los consejos”

ELVIRA RODRÍGUEZ, PRESIDENTA DE LA CNMV

Madrid, 5 de marzo de 2013

Buenos días.

Antes de nada agradecer al Consejero de Asuntos Sociales, Jesús Fermosel Díaz, su invitación para estar hoy aquí. Para mí es un placer inaugurar junto a ellos esta jornada organizada por la Comunidad de Madrid sobre *el peso de las mujeres en los Consejos*.

En la actualidad, existe un intenso debate, tanto a nivel europeo como en los países miembros de la OCDE, sobre la diversidad de género en los consejos de administración.

A este respecto, la Comisión Europea, en enero de 2010, publicó un documento en el que destacaba la importancia de una mayor paridad como *factor clave para la estabilidad económica y el crecimiento*.

Al mismo tiempo, denunciaba el hecho de que las mujeres continúan infrarrepresentadas en los puestos de la alta dirección, sin existir ninguna diferencia objetiva en su preparación. No debemos olvidar que las mujeres, a día de hoy, ostentan más del 60% del total de licenciaturas en la Unión Europea.

La diversidad en general, y la de género en particular, tiene una correlación claramente positiva con el buen comportamiento de los negocios. En consecuencia, tiene lógica que existan iniciativas públicas que propugnen que las personas con mejor cualificación no se vean discriminadas a la hora de acceder a puestos directivos y menos por razón de género.

Por ello, países de nuestro entorno como Noruega, Bélgica, Francia, Italia y Holanda han establecido normativas al respecto y otros están realizando esfuerzos regulatorios en esta materia. En España, como saben, tenemos el *Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas*, que aprobó la CNMV en 2006.

Este Código, considera, en su recomendación décimoquinta, que lograr una adecuada diversidad de género entre los consejeros no constituye únicamente un desafío en el plano de la ética, la política y la responsabilidad social corporativa, sino que también es un objetivo de eficiencia económica que las sociedades cotizadas deben plantearse.

Por lo tanto, recomienda a aquellas sociedades cotizadas que tengan en su consejo una escasa presencia de mujeres, que hagan un esfuerzo deliberado para buscar posibles candidatas cada vez que deba cubrirse alguna vacante.

De hecho, después de la aprobación de este código, la presencia femenina ha ido aumentando en los consejos de las sociedades cotizadas españolas y se mantiene estable, en torno al 10%.

A pesar de esta mejora paulatina, queda mucho trabajo por delante. El Código Unificado es fiel al principio conocido internacionalmente como *cumplir o explicar*, es decir, obliga a las sociedades cotizadas españolas a consignar en su informe anual de gobierno corporativo el seguimiento de las recomendaciones o, en caso de incumplimiento, a explicar la causa.

De esta forma, más del 50% de las compañías cotizadas que tienen una presencia de mujeres escasa o nula en su consejo de administración, reconocen que no han adoptado las medias

que se recomiendan en el código para corregir esta situación, y explican que sus procedimientos de selección se basan en la competencia y experiencia de los candidatos.

En este sentido, el porcentaje de seguimiento total de esta recomendación es mucho menor que el resto de recomendaciones. Sin embargo, como aspecto positivo, hay que subrayar que ha aumentado en los últimos años.

A nivel comunitario, como decía, también se está trabajando en iniciativas en este ámbito.

El hecho de que la cifra de presencia de las mujeres en los consejos de administración haya pasado de un 13,7% en enero de 2012 a un 15,8% en el mismo mes de 2013 no es una casualidad sino que responde a un apoyo continuo por parte de las instituciones europeas.

Así, en noviembre de 2012 se aprobó una propuesta de ley europea impulsada por la Comisaria de Justicia, Viviane Reding, y que tiene como objetivo que para el año 2020 haya un 40% de mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas.

Sin duda, esta normativa será objeto de debate posterior y habrá que ver en qué se concreta exactamente. Pero hay dos aspectos en la propuesta que considero esenciales: la obligación de imponer sanciones a las empresas que la incumplan y la extinción automática en 2028. Es decir, no se trata de regular por regular sino de motivar el escenario adecuado para romper ciertas barreras no escritas algo anquilosadas en el tiempo.

Como creo haber dejado claro, tanto la CNMV como yo misma somos conscientes de que debemos trabajar en la dirección que se nos está marcando desde Europa para que en un contexto laboral tan complicado como en el que estamos viviendo ahora, seamos capaces de aprovechar al máximo nuestro recurso más valioso, que es el capital humano.

Y para ello debemos crear un ambiente propicio para que cada trabajador, sin importar su género, pueda desarrollar al máximo su carrera profesional.

Muchas gracias a todos por su atención.