

La desigualdad de género en los altos cargos de las empresas españolas



123stock/Getty Images

La igualdad sigue sin ser una realidad en las empresas españolas. Los avances en legislación no parecen quedar reflejados en la composición de los consejos de administración, que siguen siendo mayoritariamente masculinos. El endurecimiento de la regulación y la implicación del responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo parecen ser el único camino para avanzar en esta materia.

Carmen María Gabaldón Lozano | Consultora de Afin Compliance Solutions

Ashira Alba Jafa Siñeriz | Consultora de Afin Compliance Solutions

Pilar Plaza Pedrero | Consultora de Afin Compliance Solutions

Bárbara Torres Ruiz | Consultora de Afin Compliance Solutions

Es una realidad que la igualdad de género ha comenzado a materializarse en nuestra sociedad, aunque no al mismo ritmo a nivel empresarial. Uno de los grandes retos en el que nos encontramos actualmente es alcanzar la igualdad real de género dentro de cualquier organización. Para agilizar ese proceso se requiere de propuestas legislativas y regulación específica en esta materia, así como del compromiso de las partes implicadas.

RECORRIDO LEGISLATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD

Uno de los grandes hitos legislativos en materia de igualdad en España tuvo lugar en 2007, cuando se

aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 75 establece la premisa de que «las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.» Esta norma pretende fomentar una composición más equitativa en los Consejos de Administración.

El 24 de marzo de 2015 se cumplía el plazo para adecuar la composición de dichos órganos. A cierre del mismo año, los datos publicados por el Instituto

Europeo de la Igualdad de Género¹ mostraban que solo el 18,7% de los miembros del Consejo de Administración de las entidades cotizadas eran mujeres.

Habida cuenta de que las buenas palabras no bastan y que las cartas de intenciones se quedan en eso, en intenciones, en el año 2018 se modificó el artículo 529.2 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital² a través de la Ley 11/2018³ para exigir (ahora sí) que el número de consejeras permita alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los Consejos de Administración.

La última novedad legislativa en materia de igualdad se ha producido con la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019⁴, el cual establece la obligación de contar con un plan de igualdad para medianas y grandes empresas. El 7 de marzo de 2022 culminó la implementación de esta norma, fecha a partir de la cual todas las empresas de más de 50 trabajadores deben contar con uno de estos planes.

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS SOCIEDADES COTIZADAS

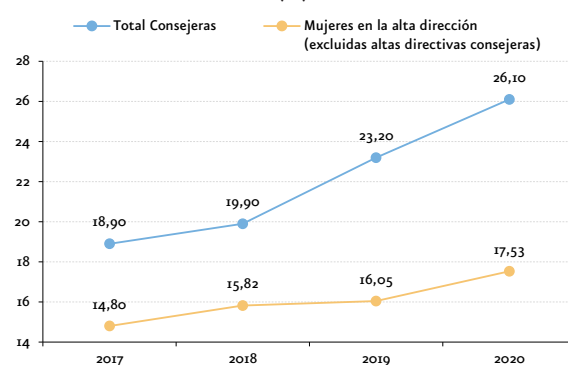
Si ponemos el foco solo en las empresas cotizadas, el panorama mejora ligeramente, pero todavía dista mucho de una verdadera igualdad de género. Ya en 2006, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, CNMV) publicaba el «Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas», donde simplemente se invitaba a las sociedades a hacer un esfuerzo deliberado por buscar posibles candidatas para cubrir vacantes en el Consejo de Administración. En caso de que la representación fuera escasa o nula, se debían explicar los motivos y las iniciativas para corregir la situación, en base al principio «cumplir o explicar» que rige en este Código. En el año 2015, la CNMV modifica el citado Código para, entre otras cosas, cuantificar por primera vez en España un porcentaje mínimo de representación por género, recomendando que éste se sitúe en un 30%, y establece un horizonte temporal de cinco años para alcanzarlo.

La evolución de la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de entidades cotizadas muestra una tendencia alcista que culmina con el 26,10% de presencia de mujeres a cierre de 2020.

No obstante, aunque pueda parecer que nos encontramos cerca del porcentaje mínimo de representación, no debemos confundir la presencia de mujeres en los Consejos de Administración con el porcentaje de empresas cotizadas que cumplían con el umbral del 30%; de hecho, en 2020 solo el 37,80% de estas empresas cumplían con la recomendación.

Una vez más, las cifras publicadas ponen de manifiesto que estamos muy lejos de alcanzar estos resultados. Como consecuencia de ello, el regulador decide incrementar el umbral mínimo de representa-

Evolución del porcentaje de consejeras y mujeres en la alta dirección entre 2017 y 2020 (%)



Fuente: CNMV (2021). Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas.

ción hasta el 40% mediante la actualización de la recomendación número 15 del Código de Buen Gobierno llevada a cabo en junio de 2020.

SITUACIÓN ACTUAL, FUTURO EN CIERNES Y PAPEL DEL RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Los datos parecen indicar que, si no existe imperativo legal, no hay voluntad de las entidades de modificar el Consejo de Administración y fomentar la diversidad de género. Pese a la falta de normas vinculantes en materia de cuotas de género, se han tratado de implementar otras medidas que promuevan una presencia equilibrada de mujeres y hombres no solo en el Consejo de Administración, sino también en la Alta Dirección.

Para lograr que las mujeres ostenten puestos de responsabilidad en las entidades es necesario, además de implantar una cultura de meritocracia, impulsar medidas adicionales que favorezcan este objetivo, ya que son muchas las mujeres ejecutivas que limitan sus carreras profesionales por buscar un equilibrio entre el ámbito profesional y familiar.

Aquellas empresas que han implementado políticas de igualdad efectivas han experimentado notables mejoras en esta materia en el medio plazo. Así, hace doce años Eurocaja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito, una de las mayores Cajas Rurales de España, puso en marcha el primer plan de igualdad con una plantilla con tan solo el 35% de representación femenina. La correcta implantación de esta medida provocó que en 2021 este porcentaje se haya incrementado hasta el 51%, alcanzando la paridad entre hombres y mujeres.

El caso anterior denota que existe un mayor compromiso por la igualdad en las organizaciones; sin embargo, este caso de éxito de políticas bien aplicadas es algo, por desgracia, excepcional. Queda camino por

recorrer, ya que esta equidad aún no se ve reflejada en los cargos directivos ni en los Consejos de Administración que, en 2020, en las sociedades cotizadas tenían una presencia femenina del **17,53%** y **26,10%**, respectivamente.

En la búsqueda por mejorar las cifras actuales, diversas entidades han desarrollado programas cuyo objetivo es impulsar el talento femenino y apoyar la incorporación de mujeres directivas a los Consejos de Administración, fomentando la formación, el desarrollo personal y la creación de espacios que favorezcan el encuentro entre mujeres para la generación de sinergias. Todo esto supone un nuevo desafío a abordar por las Unidades de Cumplimiento Normativo de las entidades.

Para que finalmente se acabe instaurando una cultura de igualdad de género a nivel global es preci-

so que se promuevan medidas efectivas dentro de las entidades, con independencia de su tamaño, volumen y número de empleados. En este sentido, es deber del responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo fomentar la concienciación y sensibilización sobre el valor positivo que puede aportar la igualdad de género a todos los niveles de la organización, especialmente en el Consejo de Administración y la Alta Dirección.

Cualquier esfuerzo, a pesar de que a priori parezca insignificante, genera un efecto positivo en la sociedad, por lo que es compromiso de todos y todas apoyar y promover una cultura de igualdad. Como bien dice el famoso proverbio chino, *«el aleteo de las alas de una mariposa se puede sentir al otro lado del mundo»* ::

¹ EIGE (2021). *Gender Statistics Database*.

² Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

³ Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el R.D. Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

⁴ Real Decreto-Ley 6/2019 de Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁵ CNMV (2021). Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas.