

Tendencias

El debate de la igualdad laboral entre sexos

El incómodo trampolín de las CUOTAS

La UE se plantea leyes para aupar más mujeres a los consejos de administración

MARÍA-PAZ LÓPEZ
Bruselas
Enviada especial



El resbaladizo asunto de las cuotas femeninas en la empresa acostumbra a incomodar a bastantes mujeres y a irritar a muchos hombres. A ellas les duele pensar que se las elija por ser mujeres –porque, una vez más aunque de otro modo, el género decide su destino–, y les aterra que alguien pueda dudar de sus merecimientos para el cargo. A ellos les inquieta la perspectiva de que queden así menos puestos disponibles en la cumbre.

En la realidad, cuanto más se asciende en la escala jerárquica de una empresa, menos mujeres se encuentran, salvo que lleven los apellidos de la familia propietaria. Según las estadísticas de la Unión Europea, sólo el 12% de

los miembros de consejos de administración de las grandes compañías europeas son mujeres, y en el 97% de los casos el consejo es presidido por un hombre. Por eso, la luxemburguesa Viviane Reding, vicepresidenta de la Comisión Europea y comisaria de Justicia, Derechos Fundamentales y Ciudadanía, anunció en marzo que, de no mediar cambios en equilibrio de géneros en las cúpu-

OBJETIVO PARA EL 2015
Que haya un 30% de mujeres en consejos de administración de empresas cotizadas

las empresariales en el plazo de un año, impulsará normas –léase, cuota femenina– en la UE.

Las destinatarias del ultimátum son las empresas europeas que cotizan en bolsa. “Dentro de un año, en el día internacional de

la Mujer, es decir, el 8 de marzo del 2012, la Comisión Europea evaluará si ha habido un progreso significativo”, reiteró la comisaria en una entrevista con periodistas en un seminario en Bruselas. Si no ve mejoras, planteará el recurso a fijar por ley una cuota femenina a modo de trampolín.

El modelo invocado por la UE es el de Noruega, país no comunitario que en el 2003 introdujo una ley de cuotas, con sanciones para las empresas que no cumplan. Otros sistemas menos radicales (véase recuadro), como los de la tampoco comunitaria Islandia, España, Francia y Austria, están también entre los referentes. Ahora debaten también leyes de cuotas los parlamentos de Bélgica, Países Bajos e Italia.

El objetivo de Viviane Reding es que las empresas que cotizan en bolsa cuenten con un 30% de mujeres en sus consejos de administración en el 2015, y que sean el 40% en el 2020. “¿Cómo se de-



Ascensos desiguales. Una campaña de la UE retrata con humor las dificultades

de una mujer, acuciada por las obligaciones familiares, para ascender

peldaños hacia puestos de responsabilidad en lo alto de la escalera



PAÍSES EUROPEOS CON LEYES DE CUOTAS FEMENINAS EN EMPRESAS

NORUEGA

La cuota femenina se introdujo en la ley de Empresas del 2003, con un mínimo de representación del 40% para el 2008 en compañías que cotizan en bolsa o de titularidad pública (son unas 400). La norma permite avisos, sanciones, y expulsión de la bolsa; esto último no ha llegado a ocurrir. Los medios noruegos han bautizado como *faldas doradas* a las mujeres de negocios que han accedido a asientos en los consejos. Aún no hay estudios amplios sobre el impacto económico a corto plazo de la medida.

ESPAÑA

La ley de Igualdad del 2007 recomienda (no obliga) a las sociedades del Ibx 35 y a las que tienen más de 250 empleados a incluir el 40% de mujeres en sus consejos de

administración. El plazo para lograr ese objetivo es el año 2015. No se prevén sanciones, pero sí incentivos para las empresas que cumplan. A finales del pasado año, el porcentaje de mujeres en consejos de administración era del 10,8%.

ISLANDIA

La ley de cuotas se aprobó el año pasado para compañías de titularidad pública o semipública con más de cincuenta empleados, con el objetivo de que tengan una representación femenina del 40% en septiembre del 2013.

AUSTRIA

El Consejo de Ministros decidió este año la inclusión de mujeres en los consejos de administración de empresas públicas: deben ser el 25% en el 2013 y el 35% en el 2018. Y

no se prevén sanciones, pero sí la posibilidad de acciones legales si el objetivo para el 2018 no se cumple. La nueva regulación afectará a 55 empresas, entre ellas el Banco de Austria y los ferrocarriles, y el Gobierno confía en que las empresas privadas seguirán su ejemplo.

FRANCIA

La ley de cuotas se ha aprobado este año y está dirigida a empresas que cotizan en bolsa y a compañías con más de 500 trabajadores o con volumen de negocios y/o activos superior a 50 millones de euros (en total, se trata de unas dos mil empresas). Requiere al menos el 20% de mujeres en los consejos en tres años, y el 40% en seis años. Cualquier propuesta a un consejo que no respete la norma no es válida.

ALGUNAS CIFRAS DE LA DISPARIDAD ENTRE GÉNEROS**Tiempo parcial**

En el 2009, el **31,4%** de las mujeres europeas trabajaba a tiempo parcial, frente a **sólo el 8,1%** de varones que hacían lo propio

Brecha salarial

Las mujeres de la Unión Europea ganan un **17,5%** menos que los hombres

Más licenciadas

El **60%** de licenciados universitarios son mujeres, pero se concentran en sectores peor remunerados (sanidad, asistencia, educación...)

Más ingenieros

El **64%** de graduados en Ingeniería e Informática, profesiones mejor pagadas, son hombres



Liderazgos complementarios. Ejecutivos y ejecutivas en una reunión de negocios

CHRIS RYAN / GETTY IMAGES

“Si la autorregulación fracasa, tomaré medidas”

Viviane Reding, vicepresidenta y comisaria de Justicia de la Comisión Europea

M.P. LÓPEZ Bruselas

La resolutiva Viviane Reding, vicepresidenta de la Comisión Europea y eurocomisaria de Justicia, Derechos Fundamentales y Ciudadanía, considera que la Unión Europea debe implicarse más en la consecución de la igualdad entre sexos en la empresa. Reding (Esch-sur-Alzette, Luxemburgo, 1951) se doctoró en Humanidades por la Universidad de la Sorbona, en París; trabajó veinte años como periodista, y fue al tiempo parlamentaria democristiana en su país, antes de ser eurodiputada y ocupar cargos en la Comisión Europea. En febrero del 2010 accedió a su puesto actual, y el verano de ese año protagonizó un sonado enfrentamiento con el presidente francés, Nicolas Sarkozy, por las expulsiones de gitanos de Francia. En una entrevista realizada junto a otros periodistas europeos, Viviane Reding defendió el posible recurso a las cuotas.

¿Qué actitud espera del mundo empresarial?

Quiero lanzar un mensaje muy claro a las empresas de Europa: más mujeres en puestos de responsabilidad quiere decir mejores negocios. Tenemos que utilizar todo el talento disponible en nuestras sociedades para asegurar que la economía europea despegue. Por eso es muy importante el diálogo entre la Comisión Europea y las partes sociales. Creo que la autorregulación puede producir cambios, si es creíble, efectiva, y se da en toda Europa. Lo dije en marzo cuando anuncié mis propósitos, y lo repito ahora: si en un año no hemos visto cambios, es decir, si la autorregulación fracasa, estoy preparada para tomar medidas a nivel de Unión Europea.

¿Qué tipo de medidas?

Durante estos meses, quiero dar una última oportunidad a la autorregulación. Quisiera que las empresas fueran creativas al respecto, para que los legisladores no tengan que serlo. Lo que cuenta para mí es el resultado. Mi objetivo es que la presencia de mujeres en consejos de administración de las grandes empresas europeas que cotizan en bolsa alcance el 30% en el 2015, y el 40% en el 2020.

¿Cómo piensa lograrlo?

De momento, he emplazado a las compañías que cotizan en bolsa en países europeos a firmar el Compromiso Europeo de Mujeres en los Consejos de Administración, y a desarrollar sus propios modos de aupar a más mujeres a puestos de responsabilidad empresarial. Dentro de un año, en el día internacional de la Mujer, es decir, el 8 de marzo del 2012, la Comisión Europea evaluará si ha habido un progreso significativo, y si se han desarrollado iniciativas de autorregulación creíbles pa-

DESPILFARRO DE TALENTO

“Casi el 60% de los licenciados son mujeres, pero luego desaparecen”

SOBRE BANCOS DE NEGOCIOS

“Si Lehman Brothers hubiera sido Lehman Sisters, quizá habría ido todo mejor”

ra incrementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Si eso ocurre, felicitaré al mundo de los negocios de Europa. Si no ha ocurrido, pueden contar con que desplegaré mi creatividad reguladora.

¿Qué espíritu la anima?

Soy persona con un sentimiento profundo de igualdad. Consi-

derar a las mujeres ciudadanas de segunda categoría es simplemente injusto. Además, soy muy realista, y desestimar la aportación de la mitad de la población es una estupidez.

¿Es eso lo que ocurre?

No soy el tipo de eurocomisaria feminista, pero cuando se analiza la sociedad europea, se ven varias cosas. Casi el 60% de los licenciados universitarios son mujeres, que, una vez formadas, se evaporan, desaparecen. Nuestra economía las necesita, es un derroche. Además, tenemos una sociedad más envejecida; necesitamos que las mujeres participen en el crecimiento. El informe McKinsey, que analizó la estructura de género de las compañías en Europa, detectó que aquellas donde hay un equilibrio entre hombres y mujeres, obtienen mejores resultados. También ocurre en los bancos: cuando hay más mujeres en puestos altos, se cometen menos errores. Si en vez de ser Lehman Brothers, hubieran sido Lehman Sisters, quizá habría ido todo mucho mejor.

¿Cómo han respondido las empresas hasta ahora?

En marzo tuve un primer debate muy constructivo con dirigentes de negocios para escuchar sus puntos de vista sobre la participación femenina en los negocios de Europa. Algunos de ellos opinaron que es indispensable una intervención reguladora, como las que existen en Noruega, Francia o España, pero otros se decantaron por iniciativas de autorregulación. Los encuentros que mantuvieron los miembros de mi equipo con representantes de las partes sociales mostraron posturas similares.

¿No teme que los varones se sientan discriminados?

En los puestos directivos de las empresas tenemos actualmente en Europa una cuota masculina del 90%. Por el bien de nuestra economía, eso no puede seguir siendo así.●

COMISIÓN EUROPEA

fine la paridad? ¿Por qué el 40% y no el 50%? –planteó la austriaca Daniela Bankier, jefa de la unidad de Igualdad de Género-. Está probado que, en un grupo, se necesita al menos un 30% de presencia del colectivo que promover para que esas personas no se comporten como una minoría”.

Aunque el 60% de los licenciados universitarios de la UE son mujeres, ese volumen no se plasma luego en la toma de decisiones en la economía. “Hay ahí una cantera de talento que necesita ser empujado para que aflore; ahora se desperdicia ese talento –arguyó Bankier-. La igualdad de género tiene impacto económico. No es sólo de una cuestión de justicia o equidad, aunque también eso sea importante”.

Estudios externos, como las cuatro ediciones del informe de la consultora McKinsey, sugieren que las empresas con hombres y mujeres en la cúpula obtienen mejores resultados que aquellas en las que no hay mujeres. El propio informe McKinsey del 2010, realizado con 1.500 ejecutivos de todo el mundo, identificó dos grandes escollos –y un tercero en menor medida– para la diversidad de género en la alta dirección de empresa. Uno: la doble carga de combinar trabajo y responsabilidad doméstica, que suele recaer en la mujer. Segundo: un modelo

basado en la disponibilidad horaria y presencial total. Y tercero: la reticencia de muchas mujeres a abogar por sí mismas. Dicho por una de ellas: “Rara vez he visto a una mujer exagerar sus aptitudes para venderse mejor”.

Para corregir el desequilibrio, la comisaria Reding apuesta por la autorregulación, a través de un compromiso escrito que las empresas europeas pueden suscribir; hasta ahora lo han hecho la francesa de perfumes Guerlain, y la consultora barcelonesa FES.

Pero pocos en Bruselas confían en un feliz desenlace. En Noruega, “el sistema voluntario no funcionó porque los encargados

HOMBRES Y MUJERES JUNTOS

El informe McKinsey ve mejores resultados en las empresas con diversidad de género

de comités de selección, mayoritariamente varones, encontraban candidatos para los puestos dentro de sus propias redes de contactos, normalmente hombres también”, dijo Rigmor Aaserud, ministra noruega de Administración Pública. Ante ello, Noruega introdujo en el 2003 cuotas en los consejos de administración. Resultado: la presencia femenina en esos ámbitos ha pasado al 22% en el 2004 y al 42% en el 2009. Vista la experiencia noruega, hay quien no ve otro camino para la igualdad que las cuotas.●



de comités de selección, mayoritariamente varones, encontraban candidatos para los puestos dentro de sus propias redes de contactos, normalmente hombres también”, dijo Rigmor Aaserud, ministra noruega de Administración Pública. Ante ello, Noruega introdujo en el 2003 cuotas en los consejos de administración. Resultado: la presencia femenina en esos ámbitos ha pasado al 22% en el 2004 y al 42% en el 2009. Vista la experiencia noruega, hay quien no ve otro camino para la igualdad que las cuotas.●