

VIDA&amp;ARTES &gt;&gt;

## Romper el techo de cristal a golpe de ley

La Comisión Europea quiere imponer un 40% de mujeres en los consejos pero encuentra fuertes resistencias

La vía voluntaria se revela insuficiente

¿Una rigidez excesiva para las empresas?

ALEJANDRA AGUDO | 6 OCT 2012 - 00:00 CET

113

Archivado en: [Igualdad](#) [Discriminación positiva](#) [Discriminación laboral](#) [Viviane Reding](#) [Parlamento europeo](#) [Desigualdad social](#) [Discriminación sexual](#) [Comisión Europea](#)  
[Mujeres](#) [Discriminación](#) [UE](#) [Prejuicios](#) [España](#) [Trabajo](#) [Sociedad](#)



El Parlamento Europeo estudia desde hace años cómo aumentar la presencia de mujeres en los puestos directivos. / CORDON PRESS

El rapto (o huida) de Helena, alejada de los brazos de su marido por el joven Paris, inició la guerra de Troya según el mito. Las mujeres son ahora un motivo de batalla en Europa. Los motivos son muy distintos a los que hace más de tres milenios propiciaron el épico enfrentamiento entre aqueos y troyanos; y esta vez se libra en la arena diplomática. [La propuesta de establecer cuotas obligatorias](#) para acabar con la escasa presencia de féminas en altos cargos en las empresas y las instituciones políticas ha abierto una brecha entre países contrarios y partidarios de la medida.

Para unos, solo por ley puede romperse la infrarrepresentación femenina, ante el fracaso de las vías voluntarias. Para otros, la cuota introduce una rigidez excesiva en las decisiones de agentes privados.

[Viviane Reding](#), vicepresidenta de la [Comisión Europea](#) y titular de Justicia, quiere que en 2020 el 40% de los miembros de los consejos de dirección de las grandes compañías europeas sean mujeres. A principios de 2012 eran solo el 13,7% y no precisamente por falta de preparación; ellas suponen el 60% de licenciados en Europa. Para romper el techo de cristal que les impide a ellas ascender a las altas esferas de poder, Reding plantea la vía de la imposición so pena de sanción. De momento, su propuesta ha sido solo informal —la formal llegará a la Comisión antes de que finalice el año, según ha anunciado— pero ya ha recibido [el rechazo de nueve países](#) de manera explícita.

Gran Bretaña, Holanda, Bulgaria, República Checa, Estonia, Letonia, Lituania, Hungría y Malta enviaron el pasado septiembre una carta a Reding en la que mostraban su negativa a las cuotas. Los votos de estos países son suficientes para bloquear la iniciativa en el Consejo. Pero Reding ha manifestado en una de sus apariciones esta semana estar preparada para una “interesante lucha”. “He recibido otras muchas misivas de apoyo”, mencionó en una reunión mantenida con el Comité de Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo. Uno de esos mensajes provenía del Gobierno francés, firmado por la ministra de Igualdad y el de Economía, recalcó Reding.

Los empresarios ven una “Todos queremos más mujeres en la dirección de las empresas, pero esta propuesta no es buena solución, es paternalista y

**injerencia excesiva en su libertad de gestión** degradante para las mujeres”. Así defendió Marina Yannakoudakis, representante británica en el Comité de Igualdad de Género del [Parlamento Europeo](#), la posición de su país durante una reunión informativa esta semana. Pero su discurso revela otros motivos para la negativa. “La UE no es el lugar idóneo para imponer cuotas”, dijo. “Hemos dado pocas opciones a la vía voluntaria”.

El discurso de los países contrarios a la medida está en la línea del mensaje de las patronales. [Business Europe](#), que aglutina a las organizaciones europeas de empresarios, defiende el enfoque voluntario. “Es la mejor manera para que las mujeres lleguen a la cima”, aseguran fuentes de la institución. Afirman, además, que las cuotas no han funcionado en los países en los que se han fijado e “interfieren desproporcionadamente en la libertad de las compañías y los accionistas de organizar sus propios asuntos”. Guy Bailey, directivo de la [Confederación Británica de Industria \(CBI\)](#), añade un motivo más: “La mayoría de mujeres de negocios del Reino Unido lo tienen claro: no quieren estar en las cúpulas solo porque son mujeres, sino por sus méritos”.

Los datos, sin embargo, desmienten algunas de estas afirmaciones. La vía voluntaria se ha demostrado insuficiente para impulsar el ascenso de las mujeres. En marzo de 2011, la comisaria Reding ofreció a las empresas que se comprometieran a aumentar la proporción de féminas —hasta un 40% en 2020— en sus órganos de dirección. [Solo 23 se han acogido a la iniciativa](#) desde entonces. La presencia femenina en puestos de dirección aumentó un 1,9% en 2011, frente al 0,5 de 2010. Reding lo ve insuficiente —“tardaremos décadas en lograr la paridad”, afirma— y achaca el impulso a la imposición de cuotas en algunos países. La vicepresidenta destacó, sin dar cifras, el avance conseguido en Francia, Italia o Bélgica, que han regulado la materia. “En el resto de países no ha pasado nada”, señaló.

**España no está en el grupo de bloqueo pero prefiere solo una recomendación** El país galo estableció en enero de 2011 una cuota femenina del 40% a sus empresas de más de 500 trabajadores. [Según datos de la Comisión Europea](#), es el país que más ha incrementado la presencia femenina en los consejos de administración entre octubre de 2010 y enero de 2012; un 10%. Este crecimiento está muy por encima de la media europea (1,9%) y significa que ahora un 22% de los altos cargos son mujeres. También Bélgica ha experimentado un fuerte impulso (más del 4%) tras regular la materia.

La [Confederación de Empresas Suecas](#) se opone, como su homóloga británica, a las cuotas obligatorias. Abogan por códigos de buen gobierno y citan su país como ejemplo. Las mujeres suponen un 25,2% de los consejos de administración de las corporaciones cotizadas. Pese a encontrarse entre los cinco países con mayor cantidad de mujeres en las cúpulas empresariales, el dato es peor al que registraban a finales de 2010. La presencia femenina ha caído casi un 2%, tal como refleja el informe de la Comisión.

Reding tiene a su favor a la mayoría del Parlamento Europeo, así como los *lobbies* feministas que operan en la UE. También los datos avalan sus pretensiones. Pero la titular de Justicia no lo va a tener fácil para sacar la iniciativa adelante. Antes de lanzar una propuesta de directiva ya tiene una minoría de bloqueo en contra. Y tampoco está claro que los países que no se han pronunciado estén a favor. Carmen Quintanilla, presidenta de la Comisión de Igualdad del Congreso español, reconoció ante el Comité de Derechos de la Mujer en el Parlamento Europeo la necesidad de lograr la paridad pero incitando “con premios y desde la voluntariedad”.

En respuesta a algunas de las objeciones de los detractores, la titular de Justicia de la Comisión [ha rebajado recientemente su idea inicial](#). Su última propuesta contempla que los países sean los establezcan las sanciones y las empresas tendrían una “cláusula de flexibilidad” a la que se podrían acoger (y elegir un hombre) en caso de no encontrar una candidata idónea. La cuotas tendrían además fecha de caducidad. Una vez logrado el objetivo de la (casi) paridad “ya no harán falta”, afirma la mandataria. Pero Reding insiste en la necesidad de romper ese techo transparente y muy duro contra el que chocan las mujeres para ascender profesionalmente. De momento, solo el debate ya ha abierto una grieta.

---

© EDICIONES EL PAÍS, S.L. |

---