

## ECONOMÍA Y TRABAJO

## Donald Trump presiona a la Fed para que no suba tipos

SANDRO POZZI. Nueva York Jerome Powell encara la última reunión del año de la Reserva Federal en una posición complicada. El presidente Donald Trump mantiene la presión sobre el banco central de EE UU para que no suba tipos. Pero no es el único que pide una pausa en el proceso de normalización de la política monetaria. Wall Street también está mostrando desde octubre un exceso de volatilidad, aunque da por descontado el incremento. "Haz caso al mercado", afirmó Trump en un tuit.

El presidente aconsejaba a primera hora de la mañana a los miembros de la Fed que leyeran un artículo de opinión que publicaba *The Wall Street Journal* defendiendo la pausa y justificándola en los indicadores de inflación y crecimiento. El precio del dinero está en una banda del 2% al 2,25%. Sin embargo, Powell lleva meses indicando que habría un alza en diciembre.

La decisión se conocerá este miércoles. De materializarse, será el cuarto repunte este año y el cuarto también desde que en febrero Powell tomó las riendas de la Fed. La reunión tiene lugar, además, una semana después de que el BCE decidiera concluir su programa anticrisis. Eso le da más margen a la hora de subir tipos porque la restricción llega también por el otro lado.

## La fortaleza del dólar

Trump dijo además en Twitter que le parece "increíble" que la Fed siga adelante con el alza de tipos. Citó como argumento la fortaleza del dólar y que no haya inflación. También invitó al equipo de Powell a que mire lo que pasa con las protestas en Francia y la moderación del crecimiento en China. "Y aun así está considerando otro incremento", afirmó el presidente.

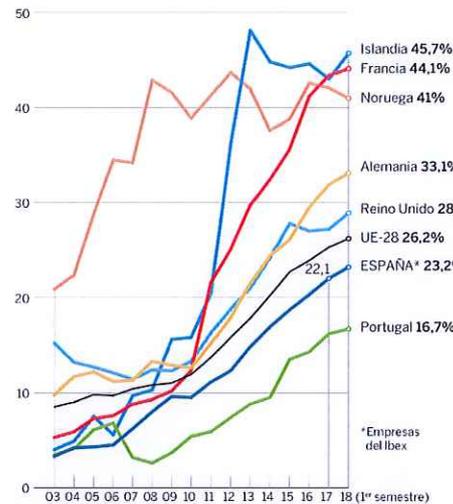
La expectativa del mercado es que habrá subida. El reto de Powell es presentarse públicamente menos agresivo, aunque sin llegar a dar la impresión de que es laxo. Por tanto, serán las previsiones que publique para 2019 y el tono del lenguaje del comunicado lo que se utilizará como herramienta para rebajar los miedos del mercado.

La encuesta entre los miembros de la Fed publicada en septiembre, la última vez que se elevó tipos, reflejaba que la mayoría ve posibles al menos tres incrementos el próximo año. Ahora podría quedar en dos. Con los tuits diarios de Trump, los analistas se fijarán también en el grado de consenso interno. Hasta ahora todos volaron con Powell.

La tensión comercial con China es otro de los factores que está detrás de la volatilidad que esgrime Trump.

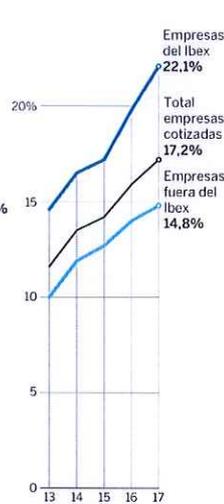
## Mujeres en los consejos de administración

## GRANDES EMPRESAS COTIZADAS



Fuente: Comisión Europea y elaboración propia con datos de la CNMV.

## EN ESPAÑA



EL PAÍS

## Las empresas cotizadas necesitan a 352 mujeres en sus consejos para ser paritarios

PILAR ÁLVAREZ, Madrid

España tiene el Gobierno con más mujeres de Europa. Es ejemplo mundial de paridad política, pero el equilibrio no llega al mundo económico. En los consejos de las cotizadas, las mujeres representan solo un 18%. Para alcanzar la paridad —una presencia femenina de, al menos, el 40%— las firmas

españolas de la Bolsa deberían sustituir a 352 altos ejecutivos varones por mujeres, según un informe publicado en Fedea, que recomienda una política de cuotas obligatorias como las que han funcionado en Noruega o Italia. Al ritmo actual y sin medidas específicas, España necesitaría más de 20 años para alcanzar la paridad.

Las mujeres son algo más de la mitad de la población en España, se gradúan más y con mejores notas en las universidades. Pero sus currículos no les sirven para conseguir una presencia equilibrada en las cúpulas de las empresas, donde más que techo de cristal hay quien habla de techo de hormigón. El 18% de las empresas cotizadas no tienen ni una sola consejera —la excepción son las 35 del Ibex, todas con representación femenina— y el 72% tienen apenas dos o menos. Solo una de cada 10 cotizadas —una de cada cuatro en el grupo del Ibex— superan el 30% de presencia femenina. El sector con menos representación de mujeres es el de bienes de consumo (16,7%) y el que más, servicios financieros e inmobiliarios (18,9%).

La ley de igualdad, aprobada en 2007, recogía ya la necesidad de paridad en las empresas pero como una recomendación. Las cotizadas "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", decía el texto normativo. Había que procurarlo pero no se procuró: entre los 1.363 consejeros de las cotizadas apenas un 18% son mujeres. El último trabajo publi-

cado en la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) y la Universidad Complutense de Madrid (UCM), ahonda en la falta de una normativa que impulse cambios más rápidos. Y recomienda endurecer la legislación con una política de "cuotas obligatorias y con carácter temporal" para empujar esa presencia femenina.

Para alcanzar la paridad (se considera que la hay con un mínimo del 40% de uno de los dos sexos) habría que reemplazar a 352 hombres, según el cálculo más ambicioso de este análisis,

que trabaja con una horquilla en función del redondeo (si hay que incorporar a 2,4 mujeres se redondea al alza, 3, o a la baja, 2). En el tope máximo de la horquilla, para quedarse en el 30% que recomienda la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) para 2020, habría que relevar de sus actuales puestos a 235 varones, según los cálculos del citado informe, titulado *Diversidad de Género en los Consejos: el caso de España tras la Ley de Igualdad*, que se hace público este miércoles con un análisis de datos hasta 2017.

## La excusa plagiada de un informe al siguiente

"Si bien es cierto que no hay presencia de mujeres en el Consejo de Administración, es voluntad del Consejo de Administración equilibrar esta situación". Esta es una de las frases literales que se repite año tras año en los informes de las cotizadas que deben incluir las medidas para mejorar la igualdad. El trabajo de Fedea y la UCM ha analizado cómo se copian a sí mismas y a otras (plagio y

autoplagio) como un indicativo del interés que muestran "por la diversidad de género". En 2017, al menos la mitad de las empresas respondieron copiando el 89,5% del texto usado el año anterior y también la mitad había copiado parte de la respuesta de otras. El informe no especifica cuáles son esas firmas pero sí que aquellas que tienen más mujeres son las que menos lo hacen.

El trabajo, que firman José Ignacio Conde-Ruiz, profesor de Economía de la Universidad Complutense de Madrid y miembro de Fedea; Manu García, investigador también en ambas instituciones, y Manuel Yáñez, de la Complutense, también da la opción que resultaría de lo que llama "escenario débil", donde todas las cifras se redondean a la baja. En ese caso la sustitución cae a 253 mujeres (para llegar al escenario de un 40% de mujeres en los consejos) y 126 consejeras (con el 30% que pide la CNMV).

"Las mujeres van llegando a los consejos pero lo hacen despacio. Se necesitan cuotas obligatorias para acelerar esa entrada y, una vez que hay equilibrio, retirar esa obligatoriedad", explica a EL PAÍS Conde-Ruiz.

## Cuotas obligatorias

Países como Noruega, Francia, Bélgica, Alemania, Italia e Islandia ya aplican políticas de cuotas obligatorias para alcanzar entre el 30% y el 40% de mujeres en los consejos. El trabajo destaca el ejemplo italiano, donde una normativa de 2011 impuso cuotas obligatorias para las empresas que cotizan en bolsa y para las públicas. La presencia de mujeres ha subido desde entonces del 6% al 34%. Noruega fue el país pionero al introducir por ley una cuota obligatoria del 40% en 2005 que entró en vigor tres años después. Le siguió Islandia estableciendo la misma cuota en 2013. En Italia es obligatorio que haya un mínimo del 33% de mujeres en los consejos. Alemania tiene una cuota del 30% desde 2016 y Francia, del 40% desde el año pasado. El último país europeo en establecer estos mínimos obligatorios ha sido Bélgica, que la ha implantado este mismo año (33%).

Frente a estos ejemplos, solo 37 empresas cotizadas españolas, una de cada cuatro, aplican medidas concretas en 2017 para intentar reducir esa brecha. La "medida estrella", según el informe, que Fedea hace público hoy, era poner en marcha una política de selección de consejeros.

El Gobierno estudia implantar por ley estas cuotas obligatorias para alcanzar la paridad en 2023. Según el estudio al ritmo actual de crecimiento, haría falta más de un lustro para conseguir la paridad en las firmas del Ibex 35, donde llegaría en 2027, y más de dos décadas en el total de las cotizadas, hasta 2039.

Uno de los argumentos de los detractores de aplicar cuotas obligatorias era que la falta de experiencia de las mujeres en la gestión provocaría que su incorporación bajara la rentabilidad de las empresas. "No existe evidencia ninguna de que la rentabilidad caiga cuando entran ellas, sino de todo lo contrario: la diversidad es buena para la rentabilidad porque a quienes echan es a los hombres menos preparados", apunta Conde-Ruiz. En Suecia, cuando se debía la inclusión de cuotas en política en 1993 por iniciativa del partido socialdemócrata se la llamaba coloquialmente con un nombre que alude justo a eso: la "crisis del hombre mediocre".