

# Directivos@

## Las cuotas de mujeres mejoran los consejos

Ante el éxito del modelo en Italia, Fedea plantea para España un sistema "obligatorio, gradual y temporal"

RAQUEL PASCUAL Madrid

El establecimiento de cuotas obligatorias de presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas es un debate vivo desde hace casi dos décadas en Europa y que en España se zanjó con la Ley de Igualdad, decidiendo que no se forzara a las empresas a fijar ningún porcentaje de consejeras. El resultado ha sido que en España el peso de las mujeres en los consejos de administración está encallado en el 17% de media. Las compañías no cumplen ni la directiva europea, ni la ley de igualdad, ni la recomendación de la CNMV que aconsejan la paridad en estos órganos de gobierno de las empresas.

¿Qué se puede hacer? Los economistas de Fedea José Ignacio Conde-Ruiz e Ignacio Marra han hecho un análisis que confirma la importante brecha de género que existe en el mercado laboral español en general y, en los órganos directivos de las compañías en particular. Tras este análisis proponen emular a Italia y establecer un sistema obligatorio de cuotas de presencia femenina en los consejos de administración, que sea "gradual, temporal y con sanciones". Según explicó ayer Conde-Ruiz, el sistema italiano ha funcionado muy bien y el peso de las mujeres en sus consejos de administración ha pasado en cinco años del 6% a casi el 30%.

En Italia la implantación de esta medida se ha hecho de forma gradual, a través de tres mandatos de cada consejo -las compañías italianas remuevan estos órganos de gobierno cada tres años-. De esta forma, al cabo de nueve años, y una vez alcanzado una presencia femenina equilibrada en el consejo, de como mínimo un tercio durante dos mandatos consecutivos, las cuotas decaen. Según los expertos de Fedea, "a diferencia del

caso noruego -donde la imposición de cuotas fue más radical- en Italia las empresas han encontrado un impacto positivo en la cotización bursátil de las compañías".

Así lo corrobora la economista Paola Profeta de la universidad italiana de Bocconi, que ha hecho un estudio sobre los efectos de haber impuesto de forma obligatoria y progresiva las cuotas femeninas en los consejos de administración italianos.

"Las cuotas de género siempre son controvertidas. Por una parte se barajan para equilibrar la representación de género en los órganos directivos de las compañías. Pero, por otro lado, su adopción puede tener consecuencias negativas, como que se promuevan a mujeres peor cualificadas (para cumplir la cuota) y esto tendría efectos sobre los resultados de las empresas y su cotización en el mercado", dice Profeta.

### LAS CIFRAS

17%

de los consejeros delegados de las grandes empresas españolas son mujeres. Esto sitúa a España por debajo de la media europea.

20%

es lo que cobran menos las mujeres que los hombres en España, por realizar el mismo empleo, según distintos estudios manejados por Fedea.

En Noruega, un estudio de Aherne y Dittmar de 2012 documenta la pérdida de valor de las compañías debido a la fijación obligatoria de cuotas de presencia femenina. Si bien el estudio de Profeta para el caso italiano evidencia lo contrario.

Esta economista ha analizado desde 2013 las composiciones de los consejos de una misma firma justo antes de que entrara en vigor la ley italiana -en julio de 2011- y tras la imposición de las cuotas progresivas. Y su conclusión es que tras la fijación de cuotas obligatorias "hay más mujeres directivas en todos los niveles, más nivel educativo en todos los miembros del consejo, baja la edad media de los consejeros (...) y, en general, mejoran la selección de todo el equipo directivo".

Alemania y Francia han adoptado iniciativas parecidas y, en cualquier caso, la medida en España sería "de carácter



Con cuotas para mujeres "sube el nivel educativo, baja la edad media y mejora la selección de consejeros"

temporal para romper el monopolio masculino y acelerar la transición hacia un modelo con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres", explican desde Fedea.

### Avances y situaciones preocupantes

El estudio de este *think tank* no se limita a constatar la brecha de género en las cúpulas de las compañías sino que analiza también la desigualdad que perjudica a las mujeres trabajadoras a lo largo de toda su vida laboral. Estos expertos destacan que en las últimas dos décadas se han producido "avances muy importantes, especialmente en la tasa de participación femenina".

De hecho, a mediados de los ochenta apenas una de cada tres mujeres participaba de forma activa en el mercado laboral y en la actualidad son el 68%, por encima de la media de la UE.

Además, destacan que las mujeres de menos de 50 años han alcanzado un nivel educativo muy superior al de los hombres: el 67% de las mujeres de entre 20 y 50 años han completado la educación secundaria superior, frente al 56% de los hombres. Y el 43% de las trabajadoras de dichas edades tienen estudios

superiores (universitarios), en comparación con el 36% de los varones. Una posible causa a este mayor nivel educativo de las mujeres es el mayor abandono escolar temprano de los hombres debido entre otras cosas a que, según los datos que maneja Fedea, el ratio de repetición de curso de los varones es un 30% superior al de las mujeres.

Pese a esta mejor preparación, las mujeres siguen teniendo unos sueldos entre un 17% y un 20% inferiores a los de los hombres por realizar el mismo trabajo. También tienen una mayor tasa de paro, superior en seis puntos a las de los hombres; y mayor tasa de empleo a tiempo parcial involuntario (que afecta al 3% de los activos varones españoles y a más del 8% de las activas).

Asimismo, los autores del informe califican como de "muy preocupante" la situación de las mujeres en el mercado laboral respecto a que "en cuanto forman una familia, algo se rompe para su trayectoria profesional".

Según Conde-Ruiz los datos recopilados indican que las mujeres dedican diariamente 2,5 horas más al día que los hombres a las tareas del hogar, incluyendo el cuidado de los hijos. Los hom-