

ECONOMÍA Y NEGOCIOS

La 'cuota rosa' moderniza a las empresas europeas

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA, Madrid

Los impulsores de las leyes sobre la igualdad de género en países como Italia, Alemania, Francia y Noruega aseguran que los consejos de administración se han rejuvenecido, están más formados y son más profesionales desde que se impuso la presencia femenina en ellos. Se trata de Estados que lideran las clasificaciones europeas de mujeres en el poder, con porcentajes que superan al menos en cinco puntos a España. Los órganos rectores de las empresas del Ibex 35, por otro lado, están dos puntos por debajo de la media de la UE.

"La cuota rosa, como se llama en Italia, donde se introdujo en 2011, ha permitido crear una situación nueva en el país. No sólo ha propiciado un incremento del número de mujeres en los consejos de administración, sino que ha supuesto que el 35% de las compañías cotizadas italianas renueven la composición de su consejo. Además de otros efectos positivos, como son que los órganos rectores de las empresas hayan rebajado su edad media, hayan elevado su nivel de formación y haya menos miembros de familias. Ha permitido tener mejores consejos de administración. Es un hecho", afirma Stefano Sannino, embajador de Italia en España. "La legislación ha sido fundamental para crear una situación distinta".

Según la parlamentaria europea Alessia Mosca, "a los cuatro años de su entrada en vigor se ha pasado del 6% de consejeras al 30% actual. Y también han mejorado los procesos de selección de administradores, ahora más profesionales". De la misma opinión es el consejero de asuntos sociales de la Embajada de Francia en España, Jean-François Renucci: "Francia se ha situado en el podio europeo de presencia femenina en los consejos, con un porcentaje del 34%, desde que se introdujo la regulación en 2011. El método de las cuotas sigue pareciendo obligatorio para progresar".

Bien lo saben en Noruega, el país pionero en la implantación de cuotas de género, cuya "bola

de nieve se ha convertido en una avalancha mundial, que ha cambiado la realidad", aseguraba el catedrático de Administración y Buen Gobierno de la Universidad Witten/Herdecke, Morten Huse, en la jornada *La creación de valor en los consejos y diversidad de género*, organizada por la consultora Comerciando Global.

Diez años de lucha

"Para llegar a un 40% de consejeras en Noruega tuvieron que pasar casi 10 años de medidas voluntarias hasta que la legislación se hizo realidad. Las cuotas han sido un éxito. Ahora nadie se atreve a decir que las mujeres no están preparadas para incorporarse a los consejos de administración", argumenta Laila Davøy, ministra de Familia de Noruega y responsable de la ley de cuotas. Lo mismo opina la exdiputada italiana Lella Golfo, impulsora de la norma italiana junto a Mosca: "Las leyes a favor de las mujeres no gozan de popularidad. Tuvimos en contra a las asociaciones de empresarios, a los bancos, las sociedades cotizadas... Ni siquiera me apoyaba mi propio partido [El Pueblo de la Libertad, del entonces primer ministro Silvio Berlusconi]. Pero ahora las empresas están muy contentas de tener mujeres en sus órganos de decisión".

La inclusión de sanciones en las legislaciones europeas, o al menos la amenaza de multas, ha



La europarlamentaria italiana Alessia Mosca, impulsora de la ley sobre las cuotas rosas en su país. / MARCO BERTORELLO (AFP/GETTY)

sido muy útil para el progreso femenino en el poder empresarial. Solo ante el mero hecho de la amenaza, las compañías han respondido. En Italia estas sanciones, que prevén hasta la disolución de los consejos, no han llegado a imponerse, como en Noruega.

En Alemania, cuya legislación entró en vigor el pasado año, la idea es que las grandes empresas alcancen el 30% de administradoras este año (para llegar al 50% en 2018) y, cada vez que se renueven los asientos del órgano de decisión de una compañía, se tenga que dar entrada a consejeras; en caso contrario, los sillones se quedarán vacíos. A juicio de la impulsora de esta ley de cuotas, Monika Schultze-Strelow, el hecho de que se haya elaborado un índice público de cumplimiento en el que se ve el avance (o no) de las empresas en materia de género, ha he-

cho que las organizaciones se tomen más en serio la necesidad de cambio. Algo semejante a lo que le ha ocurrido a Técnicas Reunidas en España. Cuando quedó como única compañía del Ibex sin mujeres en su consejo y fue apuntada por los medios de comunicación, rápidamente nombró a una administradora.

España se retrasa

Pero el Ibex no es el indicador español más adecuado para dar cuenta del progreso femenino en los órganos de decisión. Así lo afirma Mirian Izquierdo, consejera delegada de Comerciando Global: "Son solo 35 empresas, las más avanzadas. Si tomamos en consideración a todas las cotizadas en Bolsa, la media de mujeres es del 15% en vez de del 20%, con lo que el gap es bastante mayor". Izquier-

Reino Unido: ¿un espejo en el que mirarse?

Para Mirian Izquierdo y Morten Huse, autores del estudio *Cómo progresar para conseguir un mayor número de mujeres en los consejos*, el modelo de Reino Unido puede servir a España para avanzar hacia la paridad. Mervyn Davies, miembro de la Cámara de los Lores del Parlamento, impulsó el denominado *Davies Review* para agilizar la incorporación de la mujer en los consejos de administración con el apoyo del Gobierno y tras convencer a las grandes empresas con consejos masculinos del cambio. Este se plasmó en un código de conducta en el que los cazatalentos se comprometían a introducir mujeres en sus procesos de selección. "Hace cinco años más del 20% de las primeras firmas británicas no tenían consejeras. Ahora no hay ninguna. Hay un cambio social y los modelos empresariales se ponen en tela de juicio. Solo las empresas antiguas carecen de mujeres y van a menos", afirma Davies. "No tuvimos que usar las cuotas, solo amenazamos con ellas".

do critica que la Ley de Igualdad de 2007 ha sido vaciada de contenido por la Ley de Sociedades de Capital, de 2014, en la que solo se recomendaba a las grandes empresas (no a las de más de 250 empleados) alcanzar un porcentaje del 30% de mujeres en el poder (en vez del 40%) y lo hace sin poner fecha al objetivo. "No hemos mejorado. Hemos ido para atrás. De hecho, España está en el puesto 16 de la Europa de los 28, por detrás de países como Lituania y Estonia, cuyo peso económico es muy inferior al nuestro", afirma.

Así lo reconocía Susana Camarero, secretaria de Estado en funciones de Servicios Sociales e Igualdad, en el foro: "España está dos puntos por debajo de la media europea del 21%", y subrayaba que "para este Gobierno la falta de equilibrio e igualdad no pasa por imponer cuotas".

La banca despide a los empleados que ganan menos

Í. DE B., Madrid

En 2008, el gasto medio por empleado era de 66.100 euros. Siete años después, la banca se gasta 72.000 euros, un 9% más. El dato demuestra que el sector financiero español ha prescindido de los trabajadores peor remunerados y mantiene a los mejor pagados, ya que desde el inicio de la crisis, 73.000 personas han dejado de trabajar para las entidades financieras. Ha sido la mayor reducción de plantilla de la banca europea.

Las cifras, según los cálculos de Analistas Financieros Internacionales (AFI), demuestran que los empleados con mejores remuneraciones han sufrido menos despidos, en opinión de Itziar Sola, analista de banca de esta firma. "También creo que se ha prescindido de los que menos tiempo llevaban, al tiempo que se ha prejubilado a los más veteranos", apunta.

"Esto es lo que parece desprenderse de estas cifras tomadas del Banco de España, aunque tam-

bién hay que recordar que las fusiones de bancos no han creado sinergias a corto plazo, sino a medio y largo, porque al principio, lo que más se produce son subidas de gastos por las indemnizaciones de los despidos", añade.

Del informe de AFI, también se deduce que la productividad por empleado —que el estudio mide sumando crédito a depósitos y a activos de fuera de balance y dividiendo el resultado por el número de empleados—, ha crecido más que su remuneración. Otra

de las conclusiones es que la banca gasta más pese a haber reducido sus oficinas en 14.741. Los gastos generales más las amortizaciones en 2008 sumaban 11.600 millones. Siete años después, en 2015, se gastó 12.076 millones. Por el camino se ha cerrado un tercio de las oficinas, el elemento que se ha considerado tradicionalmente el más costoso. Pero estos datos lo demuestran.

Sola apunta que la única explicación a este fenómeno es la subida de gastos por las inversiones en tecnología, el cierre de las oficinas más baratas al tiempo que se han dejado abiertas las caras, así como el gran peso que tienen los servicios centrales en los gastos totales. "No hay que olvidar los mayores costes regulatorios, al tiempo que, otra vez, las fusiones

no son inicialmente ahorradoras de costes porque hay que mover servicios centrales", señala Sola.

También los cajeros han sufrido recortes: en lo va de crisis, se han prescindido de unos 12.000, lo que supone el 19% del total y, en diciembre de 2015, había 49.864 máquinas.

La situación de los gastos en la banca española explica que el Banco Central Europeo (BCE) insista en la necesidad de recortar costes para compensar la caída de los tipos de interés. En su reciente visita a España, Danièle Nouy, máxima responsable de la supervisión europea, afirmó que la banca debe buscar la rentabilidad reduciendo gastos y buscando otros ingresos, y no solo necesariamente elevando las comisiones.