



**A la izda.**, Viviane Reding, la ex comisaria europea de Justicia, propuso que las empresas europeas contasen con unas cuotas femeninas del 40 % para 2020. **A la dcha.**, nuestra Cámara Baja, en la que hay 175 diputadas de un total de 350 diputados. Ahora que se acercan las elecciones, ¿establecerán cuotas los diferentes partidos?



## Debate

### Techo de cristal

“En todos los países desarrollados, las mujeres alcanzan niveles educativos superiores a los hombres. En España, por ejemplo, las mujeres con menos de 50 años tienen más estudios que los hombres de su edad. A nivel europeo representan el 60 % de los trabajadores con estudios superiores. Pero cuando miramos los puestos de dirección parece que existiera un ‘techo de cristal’ que impidiera a las mujeres el acceso a los puestos de responsabilidad”, dice Conde-Ruiz. ¿Por qué?

# Cuotas de paridad

## ¿SON NECESARIAS?

Con un escaso 18,6 % de presencia femenina en los consejos de administración de las grandes empresas europeas, el debate de las cuotas está abierto. ¿Qué opinan los expertos? **por MARTA ADANA**

### LA SITUACIÓN EN ESPAÑA

“Tras la puesta en marcha de la Ley de Igualdad en 2007, con la que se recomendaba, no imponía, el aumento de las mujeres en los Consejos de Administración, su presencia ha pasado del 6 % de 2007 al 17 % de hoy, pero menos del 5 % de los consejeros ejecutivos son mujeres. Un avance muy limitado. Es más, si miramos con detalle los datos de las consejeras en nuestro país (tan sólo 80 mujeres frente a 449 hombres), las señales resultan más alarmantes: siendo más jóvenes y estando mejor preparadas, su remuneración es hasta tres veces inferior a la de ellos”, explica el economista Conde-Ruiz.

### A favor

“Deberían ser temporales, hasta romper el desequilibrio”

**En España, las mujeres representan menos del 10 % de los embajadores**, menos del 14 % de los jueces del Tribunal Supremo, menos del 30 % de los ministros, menos del 20 % de los catedráticos, y así podríamos seguir... Y en el sector privado ocurre exactamente lo mismo. Evidentemente, las cuotas consiguen aumentar la representación de las mujeres. Las principales voces en contra argumentan que supondría reconocer que las mujeres son incapaces de alcanzar estas posiciones por su propio talento. Muy al contrario, las cuotas son útiles para acabar con el monopolio masculino y romper el techo de cristal. **Además, sus beneficios sociales son más amplios:** en cuanto a equidad, ya que aumentan las oportunidades de las mujeres de acceder a puestos que les son difíciles (eso mismo ocurrió con las audiciones a ciegas en las principales orquestas norteamericanas: aumentó el número de mujeres seleccionadas). Y también en eficiencia: en un contexto de discriminación, rompen la ventaja persistente del grupo dominante, que siempre tiende a seleccionar y elegir a sus iguales.

**J. Ignacio Conde-Ruiz**  
Doctor en Economía, profesor de la Universidad Complutense de Madrid y subdirector de Fundación de Estudios De Economía Aplicada (FEDEA).



### En contra

“Se puede caer en cumplir sólo con las cuotas sin resolver el problema de fondo”

**Me temo que el ‘café para todos’,** el porcentaje obligatorio a todas las empresas de todos los sectores que se impone en algunos países, puede tener un efecto bumerán que impida la propagación y el desarrollo efectivo de lo que necesitamos: una cultura de diversidad. Y es que se puede cumplir simplemente, como ya apuntaba en los noventa R. Thomas acerca de las corporaciones estadounidenses, con la legislación sin agregar valor. En 1991, Cox y Blake comenzaron a **hablar de la gestión de la diversidad en lugar de establecer cuotas.** Yo creo más en la difusión de esta cultura que en la imposición de cuotas; es decir, estimo más convenientes los objetivos cuantificables que cada empresa establece para sí misma y que manifiesta mediante medidas concretas: promoción de la mujer, acuerdos de trabajo flexibles, políticas que aumentan o disminuyen el ritmo de la carrera de cada uno. Y es que una cultura que valora la diversidad sólo puede existir si se refleja en los comités de dirección a través de sus decisiones. ■



**Nuria Chinchilla**  
Doctora en Economía, profesora de la Business School University of Navarra (IESE) y consejera de varias sociedades.