

sociedad



La presidenta alemana, Ángela Merkel, mira la silla vacía del presidente de EE UU, ayer, en una imagen tomada en La Haya. / JOHN THYS (AP)

# Alemania impulsa cuotas de mujeres en las grandes empresas

Las firmas cotizadas estarán obligadas a reservar un 30% de las plazas en los consejos de administración ● El giro de Berlín es clave para regular en Europa

E. MÜLLER / M. R. SAHUQUILLO  
Berlín / Madrid

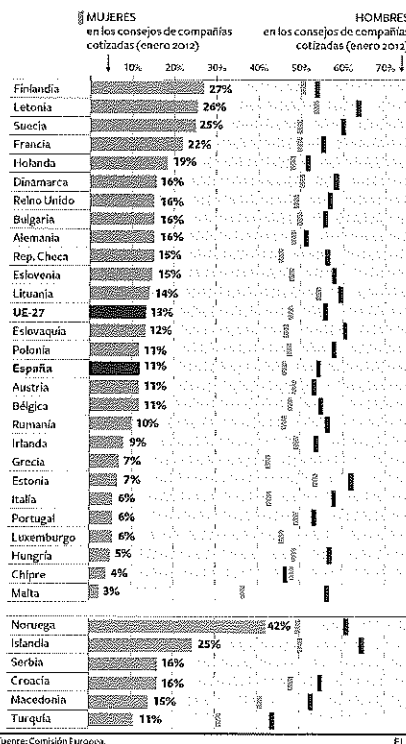
Alemania está cada vez más cerca de aprobar una cuota femenina obligatoria en los órganos de dirección empresariales y con ello dar un espaldarazo a la regulación que prepara Europa. La primera potencia económica de la UE, que siempre había sido reticente a imponer el equilibrio (o a acercarse a él) por ley, dará luz verde previsiblemente antes de finales de año a una regulación que fija para las mujeres un mínimo del 30% de los sillones de las juntas de vigilancia de las grandes empresas, un órgano que aprueba la gestión de las compañías, y que agrupa a todos los consejeros no ejecutivos. El proyecto afectará al menos a 108 grandes empresas —que emplean a más de 2.000 personas—, que tendrán de plazo hasta 2016 para aplicar la norma. Si no logran, por las razones que sean, no cumplir con la cuota, los sillones reservados para ellas quedarán vacíos. Con esta medida Alemania se sumará al grupo de países que, como Holanda, Francia, Bélgica e Italia (con distintos plazos de tiempo y diversos porcentajes de representación), han fijado la cuota femenina en las cúpulas directivas de las empresas.

El notable cambio de posición de Merkel, que en el pasado nunca se había manifestado a favor de una cuota femenina obligatoria y solo se había mostrado a favor del diálogo con la dirección de las empresas, está influido por la fuerte presión que está realizando el presidente del partido socialdemócrata alemán, ministro de economía y vicecanciller, Sigmar Gabriel. En los primeros 100 días de Gobierno, los minis-

## Presencia de mujeres en las cúpulas directivas

Tasa de mujeres trabajadoras (2011)

Tasa de mujeres con educación superior (2009)



Fuente: Comisión Europea

EL PAÍS

tros socialdemócratas han impulsado toda una agenda social donde se incluyen las pensiones, el salario mínimo, el precio de los alquileres y ahora la polémica cuota femenina.

La regulación, que ayer detallaron el ministro de Justicia, Heiko Maas, y la ministra de Familia, Manuela Schwesig —del partido Socialdemócrata (SPD)—, había suscitado amargos debates entre los partidos que integran el Gobierno de gran coalición; también con los sindicatos, que no la veían con buenos ojos y que siempre apostaron por la autorregulación empresarial. De hecho, hasta hace poco esta era la fórmula que defendía la canceller, Angela Merkel.

La nueva ley, que se enviará al Parlamento Federal a finales de

Las compañías que no cumplan el mandato dejarán vacante el puesto

La SPD ha forzado el cambio de la canceller, reacia a esta medida

mes, establece también que en las juntas de vigilancia de aquellas firmas que tengan un mínimo de un 50% de participación pública —como Deutsche Bahn, la compañía de ferrocarriles—, será obligatorio ocupar uno de cada dos cargos vacantes por una mujer a partir de 2016. Además, fija que unas 3.500 empresas que cuentan con

menos de 2.000 empleados también deben fomentar la participación femenina en los órganos de dirección, aunque en este caso dejará en sus manos el cómo y en qué escalones. La medida incluye otros puntos, como que la Administración, los juzgados y las firmas con participación estatal tendrán que publicar un plan de igualdad cada cuatro años donde se mencionen las metas para aumentar la participación femenina en los órganos directivos.

La aprobación de la ley hará posible en Alemania que 174 mujeres entren a formar parte de las juntas de vigilancia—deciden elementos como la designación y el sueldo de los ejecutivos y son similares a los consejos de administración en España—. Según cálculos del Gobierno, "En Alemania hay 40 millones de mujeres, por lo tanto, no será difícil de encontrar a 174", declaró ayer la titular de ese departamento.

Hasta ahora, la representación femenina en los puestos directivos de las empresas alemanas no ha sido nada alta. Las mujeres ocupan algo más del 16% de los sillones de los consejos de administración, un porcentaje que está justo en la media europea, pero las diferencias entre países son muy grandes: en Finlandia son el 27% y en Malta un 3%, según un estudio oficial comunitario con datos de 2012. Ese año, en España apenas suponían algo más del 11%, una cifra que ha mejorado este año hasta el 16,6% en las compañías del IBEX 35—y hasta el 17,6% en general—. Pero incluso en los países que, como Finlandia o Suecia, pueden presumir de ser los primeros del ranking el porcentaje es desequilibrado. Y mucho más pobre si se tiene en cuenta que las mujeres suponen, desde hace años, el 60% de los graduados universitarios.

Es una desigualdad que Bruselas lleva años tratando de combatir. Merkel, con la medida explicada ayer, se adelantaría a la regulación impulsada por la Comisión Europea, y sobre todo por su vicepresidenta Viviane Reding, que fija una cuota de un 40% del sexo infrarrepresentado (es decir, las mujeres) en los consejos de administración de las empresas cotizadas en bolsa. La directiva, que da hasta 2018 de plazo a las compañías públicas, y hasta 2020 al resto, obtuvo a finales de noviembre pasado el voto positivo del Parlamento Europeo. Pero ahora sigue su camino. Después de un largo periodo de negociación en el propio seno de la Comisión —que terminó descafeinando su propuesta al eliminar las sanciones explícitas a las firmas incumplidoras— debe pasar ahora por el Consejo Europeo. Allí los ministros de los Estados miembros la discutirán.

Y en esas citas la postura de Merkel es una clave importantísima. Hasta hace poco, Alemania estaba entre los países interesados en bloquear la norma junto con Reino Unido, Holanda, Bulgaria, República Checa, Estonia, Letonia, Lituania, Hungría y Malta. Estados que estiman que la regulación debe ser de cada país y que apuestan por la autorregulación y el diálogo con las empresas. Pero la autorregulación y los códigos de buenas prácticas, a juzgar por los datos, no funcionan. Desde

EL PAÍS, miércoles 26 de marzo de 2014

vida e artes 39

sociedad

2003, el porcentaje de mujeres en las cúpulas directivas ha avanzado muy poco: a menos de un punto porcentual por año, aunque algo más rápido desde que algunos países aprobaron medidas específicas que incluyen cuotas. De hecho, antes de poner en marcha el engranaje para elaborar la directiva de cuotas, Reding lanzó un órdago a las grandes compañías europeas: les instaba a pactar y a autorregularse. No funcionó y modificó su rumbo hacia las cuotas.

La legislación europea, que no se aplicará a las microempresas ni a las pequeñas y medianas empresas (menos de 250 trabajado-

**La Ley de Igualdad española se limita a recomendar a las empresas**

**Es una cuestión de justicia y también económica, dicen los partidarios**

res), no establece multas —lo deja en manos de cada Estado— pero sí que las empresas que no cumplan deben aclarar oficialmente por qué no han logrado el objetivo. La Eurocámara propuso también que se exhorta a las empresas desiguales de las licitaciones públicas. En España, la Ley de Igualdad se limita a recomendar a las empresas que equilibren sus órganos de dirección; aunque existen varios convenios —el último firmado hace unos meses por la ministra Ana Mato— por los que las empresas se comprometen a ello. Compromisos, eso sí, sin penalización si se incumplen.

Quienes, como Reding o ahora Merkel, defienden el sistema de cuotas en la arena política no argumentan (o al menos no solo) una cuestión de justicia social sino razones económicas y de competitividad. "Una economía social de mercado necesita de una gran competitividad y por nuestra experiencia sabemos que esa competitividad es mayor cuando hombres y mujeres tienen en una sociedad las mismas oportunidades", dijo la canciller en el Bundestag a finales de enero. Varios estudios, como uno de la consultora McKinsey de 2009 o incluso datos de la OCDE, muestran que las empresas más equilibradas tienen mejores resultados.

Con ese espíritu inició Noruega la regulación que impone un mínimo de un 40% de mujeres en las cúpulas empresariales. En ese país (no es miembro de la UE), pionero en la ley de paridad y que se ha convertido en un ejemplo, fue un Gobierno conservador el que sacó adelante la norma en 2002. Desde entonces los sillones ocupados por mujeres han pasado del 7% en 2002 al 44%. En aquel entonces, el ministro de Justicia Ansgar Gabrielsen lo tuvo claro: "Las mujeres son, al menos, el 50% de los licenciados universitarios. No hay motivo para desperdiciar su talento, su formación, en la que además invertimos, y que luego no estén en los consejos de administración. Es de lógica".



Gabriel Pérez Castellanos lleva ocho meses esperando para saber si le dejarán ser juez en caso de que apruebe las oposiciones. / ALVARO GARCÍA

## La justicia no es tan ciega

Gabriel Pérez Castellanos quiere convertirse en el primer magistrado invidente de España ● Necesita el permiso del gobierno de los jueces

ELISA SRIÚ, Madrid

Gabriel Pérez Castellanos, licenciado en Derecho, lleva ocho meses y medio esperando saber si le dejarán ejercer de juez si aprueba las oposiciones. Nadie tendría que preguntar esto, pero él sí, porque es ciego. El Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), que ha de pronunciarse sobre este asunto, aplazó ayer de nuevo la decisión. Retiraron este asunto del orden del día y, en su lugar, el vocal Manuel Fernández, que preside el Foro Justicia y Discapacidad, hará un informe que confía tener terminado en un mes. Queda así descartado un informe desfavorable que se emitió, pero no se votó, en julio. Se retira ese texto, pero el CGPJ no explica cómo se argumentó entonces aquella negativa.

Nunca ha habido un juez ciego en España y este vallisoletano de 23 años, antes de ponerse a hincar codos, quiere estar seguro de poder ejercer si aprueba las oposiciones. Lo que nadie le niega es poder presentarse a ellas, pero tanto esfuerzo —el tiempo medio para sacar estas oposiciones es de cinco años— podría no servirle de nada. "Hay normativa para regular estos casos excepcionales en Reino Unido, Alemania u Holanda", razona. El joven entiende que la discriminación a veces es "razonable". "Alguien con síndrome de Down no puede estar preparado para ser juez o un ciego hace 30 años, cuando no existían ordenadores". Pero, ahora, en la era de la informática, él no encuentra problemas. Para casos puntuales, como el levantamiento de un cadáver, en los que se necesita

secretarios judiciales —"a los que se quiere potenciar en sus funciones"— y los ayudantes. En febrero de 2013, a pocos meses de terminar su licenciatura, habló con un profesor de su confianza sobre su futuro laboral y este le recomendó estudiar judicatura. "Estaba de exámenes y no me convenció mucho, pero luego pensé que era lo mejor", recuerda. Así que acudió a la Audiencia Provincial de Valladolid en busca de un magistrado que ejerciese de preparador, como el que tienen todos los opositores. "El presidente de la Audiencia me llamó luego a mi móvil y me dijo que encantados me preparaban pero que antes consultase al Consejo General del Poder Judicial si iba a poder ser juez", recuerda.

Y allí empezó el peregrinar de

este alumno que disfruta escuchando la radio y leyendo. En el CGPJ le pidieron que redactase una instancia con su caso, y pese a que el informe fue desfavorable, no hubo un pronunciamiento. Le recomendaron, además,

**Sacó un 7,9 de media en la carrera de Derecho y ahora hace un máster**

que se dirigiese al Ministerio de Justicia, porque las oposiciones a fiscal —su otra opción— dependen de esta institución. "Yo creo que lo hicieron para pasarse la pelota de unos a otros", asegura

el estudiante, que sacó una nota media de 7,9 en Derecho. La respuesta, le dijeron, se la darían el septiembre, pero pasó el verano sin noticias. Así que lanzó una petición en la plataforma de denuncias change.org y 28.000 personas le han dado su apoyo con su firma. "Yo sé que es un tema minoritario, pero lo que se necesita es voluntad política", sostiene.

Pérez Castellanos, que es *boy scout* y juega al *gol ball* (fútbol con una pelota con cascabeles), contactó con un letrado soriano invidente parcial que se ha presentado a las oposiciones cuatro veces sin aprobarlas. "A él no le dieron respuesta. Le dijeron que tenía que resolverlo el Gobierno", relata el vallisoletano, que nació con vista. "Tuve un glaucoma de pequeño, me operaron y salió bien, pero luego se fastidió el nervio óptico y dejé de ver".

No tiene claro que con él se cumpla el artículo 14 de la Constitución. Este afirma que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Y, desde luego, sabe que no se garantiza el artículo 103, en el que se dicta que la Administración "actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización...".

De momento, estudia un máster del despacho Garrigues en Asesoría Fiscal y Laboral con una beca de Universidad. Está muy contento con esta formación y no descarta dedicarse al derecho laboral, pero no deseaba decidir sobre su devenir sin saber si las puertas de la judicatura están abiertas para él.

## Con Brasil en la mente

E. S., Madrid

En 2009 un procurador brasileño, Ricardo Tadeu Fonseca, se convirtió en el primer juez invidente de su país. Perdió la vista en los años sesenta cuando estudiaba Derecho y consiguió terminar la carrera gracias a que sus compañeros grabaron las clases en cassetes. Durante 20 años, batalló para convertirse en magistrado. Asegura que en 1991 aprobó las oposiciones con una de las mejores notas, pero que en un examen médico posterior le apartó de la carrera judicial después de años de mucho esfuerzo.

Un tribunal, pese a las protestas de un grupo de abogados, determinó que no podía ejercer de magistrado porque no podía leer los procesos. Pero ese obstáculo está solventado, pues todos los documentos están ya digitalizados. De todos modos, Fonseca aprovecha la lectura pública de los procesos que tienen que hacer los funcionarios de los juzgados del Tribunal Regional de Trabajo de Curitiba y dicta sus decisiones. Juzga 400 procesos al mes. "El braille ayuda a la alfabetización de jóvenes ciegos, pero es limitado", explicó en el canal Globo News recientemente.

Printed and distributed by PressReader  
PressReader.com, s. 31.604.376.694  
Copyright 2014. All rights reserved. No reproduction or distribution allowed without written permission.