

ESPAI D'OPINIONS N°15 Març 2011

Victoria Ferrer Pérez

Professora UIB

**Membre del Grup
d'Estudis de Gènere**



A VUELTAS CON LAS CUOTAS

Este 8 de marzo de 2011 acabamos de conmemorar el primer (y ójala que sea el último) centenario del Día Internacional de la Mujer. Este día, comenzó a celebrarse a propuesta de la Internacional Socialista como homenaje al movimiento a favor de los derechos de la mujer y para ayudar a conseguir el sufragio femenino universal. Poco a poco fue adoptado en los diferentes países y por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y en la actualidad se ha convertido en una ocasión para reflexionar y celebrar los avances logrados en la lucha por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y, sobre todo, para reivindicar y exigir cambios en aquellos aspectos en los que aún hoy persisten las desigualdades por razón de género.

Estas desigualdades son, aún a día de hoy, verdaderamente terribles en algunos puntos del planeta, llegando no sólo a la exclusión de las mujeres de todas las esferas de la vida social y política por su condición de tales, sino incluso a la negación de su propia condición como seres humanos de pleno derecho.

En otros lugares (como sería el caso de nuestro país) aún disfrutando de una plena igualdad formal (o de derecho) seguimos padeciendo dificultades para alcanzar la plena igualdad real (o efectiva), existiendo aún ámbitos de segregación tanto horizontal (acumulación de varones en ciertos sectores o ámbitos y de mujeres en otros) y vertical (acumulación de varones y escasa presencia de mujeres en los puestos más altos del escalafón).

Obviamente muchas cosas han cambiado en este siglo. Particularmente en España el salto ha sido espectacular. Recordemos, sin ir más lejos que, a excepción del breve paréntesis que supuso la Segunda República, para las mujeres españolas el camino hacia la igualdad no se inicia de modo irrevocable hasta la aprobación de la Constitución de 1978. Desde entonces hasta ahora muchos han sido los avances legislativos, sociales, de incorporación al mundo público y laboral (recuérdense los incrementos en las tasas de actividad u ocupación femeninas, el aumento en el porcentaje de diputadas o de tituladas universitarias,...) pero, como decíamos, aún quedan pasos por dar.

Analizarlos todos excede totalmente el propósito de este breve comentario pero detengámonos en uno de ellos, el llamado “techo de cristal” o barrera invisible que dificulta o impide a las mujeres alcanzar los puestos más altos del escalafón en la empresa pública o privada o en la vida política. En este sentido, hay que recordar, por ejemplo, que sólo el 3% de las empresas europeas están dirigidas por mujeres y sólo el 12% de personas que componen los consejos de administración de estas empresas son mujeres o que en España sólo el 10% de las personas que ocupan puestos de responsabilidad en empresas del IBEX-35 son mujeres, Podríamos poner cientos de ejemplos, todos en el mismo sentido.

Los motivos y razones aducidos para este fenómeno son diversos. Algunos son fácilmente objetivables y persisten a día de hoy, como sería, por ejemplo, el desigual reparto de los roles sociales por razón de sexo y la consecuente sobrecarga de tareas domésticas y reproductivas para las mujeres, hasta el punto de llegar a considerarse (erróneamente) en algunos entornos que “la conciliación es cosa de mujeres”.

Otros motivos son a día de hoy ciertamente insostenibles como seguir insistiendo en la falta de capacitación de las mujeres, cosa que los datos no sólo contradicen si no que comienzan a desmentir con una rotundidad casi escandalosa. Así, las mujeres obtienen actualmente titulaciones universitarias en mayor medida que sus compañeros varones pero... tienen aún más dificultades que ellos para dar el salto al mercado laboral y cuando lo logran tienen una situación de sobre-cualificación en mayor medida que ellos. Así que... por titulación no será.

Y aún hay otros argumentos que son absurdos por no decir ofensivos como aquellos que directa o más sutilmente insisten en la falta de talento de las mujeres o incluso en que las medidas para alcanzar la igualdad son las que las perjudican...

Así las cosas son muchos y muchas quienes insisten en que el paso del tiempo pondrá las cosas en su lugar, que basta con esperar para lograr la plena igualdad. Eso, suponiendo que el mero paso del tiempo no genere inercias y/o perpetúe las barreras existentes (como por otra parte suele suceder), lleva inmediatamente a la pregunta de ¿Cuánto tiempo mas tendremos que esperar aún?

Viviane Reding, vicepresidenta de la Comisión Europea declaraba hace apenas unos días que *“Si no hacemos algo, si continuamos a este ritmo, no alcanzaremos la igualdad hasta dentro de 50 años. No podemos seguir así”*.

Y en esta misma línea, José Durao Barroso, presidente de la citada Comisión Europea, señalaba también días pasados que *“La situación actual es intolerable. La falta de representación femenina en puestos directivos es un desperdicio de recursos que sólo puede dañar la economía, por no hablar de que es una gravísima discriminación”*.

El argumento de la justicia (o más exactamente de la falta de ésta) debería bastar pero... por si fuera insuficiente para alguien, está claro que el tema de la economía es definitivo en los tiempos que corren.

¿Qué podemos hacer para revertir esta situación y hacerlo rápido? No es necesario inventar nada. La solución está a nuestro alcance, es legal y... por si fuera poco, hasta tiene respaldo social: se trata ni más ni menos que de las tan traídas y llevadas “cuotas”.

Estas medidas ya han sido aplicada con notable éxito para reducir las desigualdad entre hombres y mujeres en países como Noruega y su uso para estos mismos fines ha sido aprobado ya en Francia. Pero, además, recordémoslo, vienen siendo aplicadas también (desde hace tiempo y sin escándalo alguno) para corregir otras desigualdades y, en muchas ocasiones simplemente para realizar repartos de poder o puestos en múltiples organismos, listas electorales, etc. (o ¿alguien ha pensado que, por ejemplo, la distribución de las personas que integran una lista electoral por territorios o por centros de trabajo, departamentos o secciones si hablamos de elecciones sindicales, es otra cosa que la aplicación del sistema de cuotas?).

En el caso de España, la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres define en su artículo 11 las acciones positivas como *“medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”*. En este marco, las cuotas constituyen un mecanismo corrector para *“forzar”* la equiparación de la presencia de mujeres y hombres en ámbitos donde esta presencia era nula o demostrablemente minoritaria (como las listas lectorales, los consejos de administración, etc.).

En el caso de las listas electorales este mecanismo ha sido ya aplicado en diferentes elecciones desde 2007 en forma de listas paritarias que no pueden contener más de un 60% ni menos de un 40% de personas del mismo sexo y que deben garantizar que colocan tanto a hombres como a mujeres en puestos de salida. Su uso ha sido además refrendado por el Tribunal Constitucional (cuando el PP puso un recurso para tratar de invalidarlo).

Por el momento el uso de este mecanismo en los Consejos de Administración de las empresas españolas es, de acuerdo con esta ley una recomendación, pero el Parlamento Europeo ha aprobado un informe cuya ponente ha sido la búlgara María Nedelcheva, en el que insta a los estados miembros a introducir medidas efectivas (y pone como ejemplo las cuotas) para impulsar la participación de mujeres en los órganos de toma de decisiones y avanzar hacia la igualdad. Se trata de una recomendación que apuesta el modelo de que las empresas adopten códigos de buenas prácticas (a la manera de países como Suecia, Finlandia, Holanda, Dinamarca o Alemania) pero la propia Vivina Reding ha señalado que las empresas tienen un año para incorporar a más mujeres a los puestos de responsabilidad y ha *“amenazado”* con imponer un sistema de cuotas a partir de 2012 si no lo cumplen.

Por lo que se refiere al respaldo social, de acuerdo con un reciente Eurobarómetro (realizado precisamente con motivo del centenario del 8 de marzo), cuando se pregunta qué medidas se consideran más efectivas para asegurar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en empresas, altos niveles de administración pública y cargos de representación público, aunque la mayoría de ciudadanos y ciudadanas (tanto europeos /as como españoles/as) se decantan por los códigos de buenas prácticas o la formación, casi un 20% de europeos/as y un 15% de españoles/as considera que las cuotas son el tipo de medida más efectiva.

Y, en una reciente encuesta de la Fundación Ortega –Marañón en la que se pregunta por la aceptación de estas medidas a una muestra representativa de población española, en torno al 50% de los varones y el 65% de las mujeres se mostraron a favor de las cuotas como medio de fomentar la igualdad tanto en cargos públicos como en empresas privadas.

Así pues y, en resumen, tenemos herramientas (las cuotas) para corregir la injusticia y el despilfarro de recursos que supone la ausencia de mujeres en los puestos de responsabilidad. Y no podemos seguir tolerando argumentos peregrinos del tipo de que las cuotas no son aceptables porque perjudican a las mujeres al no garantizar que las que lleguen lo hagan por sus méritos.

No nos dejemos llevar a engaño: la cuota no minimiza los méritos. No se trata de poner a cualquier mujer (como si habláramos de poner un florero), se trata de encontrar a mujeres preparadas (que las hay y muchas), se trata de “obligar” a empresas y partidos políticos a salir a buscarlas, a pensar en ellas y a elegir las para ocupar los puestos vacantes, rompiendo así la inercia de que ellos sean sustituidos por otros ellos.

Y, por si esto fuera poco, no sólo tenemos las herramientas (y funcionan, como nos demuestra el ejemplo de Noruega) sino que éstas resultan aceptables tanto socialmente como para la clase política (incluso para el Partido Popular Europeo a cuyas filas pertenecen, por ejemplo, Vivian Reding o Maria Nedelcheva cuyas palabras se han citado anteriormente).

Parece pues que ha llegado la hora de poner en marcha todos los mecanismos de los que disponemos para romper de una vez por todas el “techo de cristal” y también de que ciertos/as políticos/as de nuestro entorno comiencen a afrontar la realidad, dejen de lado ideas peregrinas (al estilo de “la que vale llega” y otras parecidas) y “sintonicen” con sus colegas europeas para comenzar a poner manos a la obra lo antes posible. El sentido de la justicia y la grave crisis que atravesamos hacen inadmisibles más vacilaciones y pérdidas de talento.