



«Solo aquellas empresas que creen en el valor de una cultura de inclusión que dé ventaja a la diversidad podrán conseguir cambios reales.»

# Ley de cuotas

2023. Este es el año que el gobierno se propone marcar como fecha límite para que los consejos de administración de las empresas españolas sean paritarios por ley. Así lo recoge la propuesta de ley que se presentó en septiembre de 2018 en el Congreso y cuya tramitación fue aprobada por unanimidad. Debemos recordar que en España ya existe una ley de este tipo aunque su objeto es únicamente «invitar y no obligar» a las empresas a exigir la presencia femenina en los puestos de liderazgo.

¿Ha resultado eficaz esta invitación? A la vista de los datos, parece que no. Durante el año 2018, y por segundo año consecutivo, la proporción de mujeres en puestos directivos de las empresas españolas se sitúa en un 27%. Tuvimos muy buenas expectativas en el año 2015 cuando en España hubo un avance importante en dicha proporción (del 22% al 26%). Sin embargo, el avance del liderazgo femenino en nuestro país se ha frenado. Quizás se podría deducir que se ha creado una especie de falsa complacencia en la que las empresas consideran que ya han aplicado políticas muy diversas y que en cierta manera ya han hecho los deberes.

Parece que queda claro que los cambios no van a venir de forma voluntaria y que ya es el momento de que sea la ley la que marque el avance hacia la paridad en las entidades. Por eso la ley de cuotas planea convertir la actual invitación en una obligación. Para ello se propone que las empresas obligadas a presentar cuentas de

pérdidas y ganancias reserven para las mujeres un número determinado de sillas en sus Consejos Ejecutivos.

Las cuotas no son una propuesta innovadora. En Europa existen países que ya las han adoptado como medida para conseguir una presencia equilibrada de las mujeres en las empresas. El país precursor en introducirlas fue Noruega y necesitaron 10 largos años para que la cuota pasase de consejo a exigencia y se lograsen los objetivos. Más recientemente, Italia y Francia han optado por introducir este sistema aunque solo en las empresas cotizadas. Y lo curioso es lo que ha sucedido: entidades que no se encontraban dentro de las obligadas a su cumplimiento han aplicado estas nuevas prácticas por efecto imitación.

A pesar de ello, las cuotas obligatorias siguen generando gran controversia ya que se presentan como medidas contundentes que no gozan del apoyo de la comunidad empresarial. Ocho de cada diez empresas españolas no están por la labor de implantarlas<sup>1</sup>. Ahora estas medidas están encima de la mesa y podrían ser de obligado cumplimiento. Pero no debemos equivocarnos: cumplir por cumplir no resultaría suficiente. Solo aquellas empresas que creen en el valor de una cultura de inclusión que dé ventaja a la diversidad podrán conseguir cambios reales. Para salir del estancamiento del 27% y conseguir una presencia equilibrada de las mujeres hace falta convicción y apostar por el valor de la diversidad ::

**SILVIA IZQUIERDO** es socia de Afi, área de Seguros.

<sup>1</sup> Informe Women in Business 2018:

[https://www.grantthornton.es/globalassets/\\_\\_\\_spain\\_\\_\\_/insights/wib2018/women-in-business-cumplir-o-liderar-final.pdf](https://www.grantthornton.es/globalassets/___spain___/insights/wib2018/women-in-business-cumplir-o-liderar-final.pdf)