

RELACIONES LABORALES**ALEMANIA****LAS MEDIDAS PARA AFRONTAR LA CRISIS Y LA IGUALDAD DE GÉNERO**

Dos estudios publicados por las fundaciones Hans Böckler¹⁵ y Friedrich Ebert¹⁶ analizan el impacto de género de sendos paquetes de medidas aprobados por el Gobierno alemán el 7 de noviembre 2008 y el 14 de enero 2009 para hacer frente a la crisis del sistema económico y financiero, estabilizar la economía y salvaguardar el empleo, con un volumen total de 78.000 millones de euros más 115.000 millones para préstamos y avales. Ambos informes se complementan: la fundación Hans Böckler se centra en el empleo femenino y busca respuesta a las siguientes preguntas: ¿A quién se dirigen las medidas? ¿Qué sectores reciben apoyo estatal? ¿En qué medida se benefician hombres y mujeres? ¿Qué efectos de género se esperan con respecto al empleo? Por su parte, la fundación Friedrich Ebert se basa en trabajos sobre presupuestos de género y ofrece un estudio detallado del impacto de género de los diferentes tipos de medidas.

Principales medidas paquetes I y II	
	miles de millones de €
Paquete I	
Exenciones fiscales para las empresas	6,9
Inversiones públicas	2,7
Exenciones fiscales para los hogares	1,4
Medidas de la Agencia Federal de Empleo	0,8
Total	11,8
Paquete II	
Inversiones públicas	16
Reducción IRPF	9
Cotizaciones a la seguridad social	9
Medidas garantía empleo	7
Bonificación desguace	5
Prestaciones para hijos	2,3
Otros (investigación, impuesto matrícula, etc.)	2
Total	50
Otros medidas	
Bonificación movilidad	8,2
Reforma fiscal particulares	8,1
Total	78

Fuente: Schambach, 15

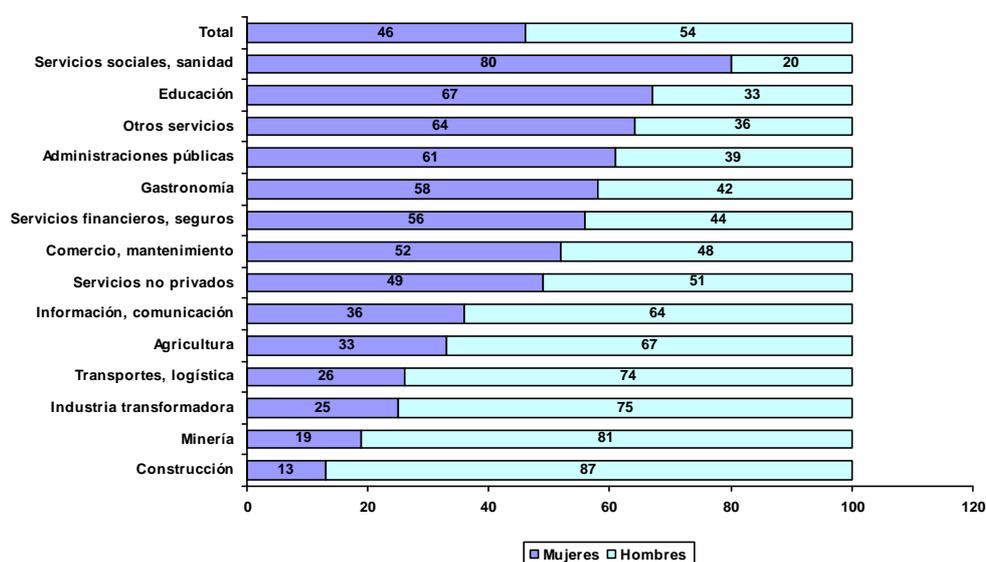
¹⁵ Schambach, Gabriele, Gender in der Finanz- und Wirtschaftskrise. Beschäftigungsrelevante Aspekte in den Konjunkturpaketen der Bundesregierung für Männer und Frauen, Hans-Böckler-Stiftung, 2010

¹⁶ Kuhl, Mara, Wem werden die Konjunkturprogramme gerecht? Eine budgetorientierte Gender-Analyse der Konjunkturpakete I und II, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2010

La estructura de empleo

La mujer representa el 46% de la totalidad de trabajadores que cotizan a la seguridad social, pero la participación femenina en los diferentes sectores económicos es muy dispar. Destaca la baja tasa de empleo femenino en la construcción (13%), la minería, la retirada de residuos (19%) y la industria transformadora (25%). El empleo femenino se concentra en los servicios sociales (80%) y la educación (67%). Aunque aparentemente el comercio tiene un reparto casi idéntico, su análisis detallado pone de manifiesto la gran representación de la mujer sobre todo en el comercio minorista (71%), frente a su poca presencia en la venta y el mantenimiento de vehículos (19,8%).

Distribución del empleo por sexo y sectores, marzo 2009



La siguiente tabla ofrece una síntesis de las principales medidas dirigidas a estabilizar el empleo así como de la estructura de empleo por sexo. El número total de trabajadores afectados por las medidas es de cerca 8,5 millones, predominando los hombres (78%).

Sector	Medida	Trabajadores que cotizan a la seguridad social
Automóvil	Bonificación para el desguace de automóviles	Hombres: 83,8% Mujeres: 16,2%
Construcción	Reforma de edificios para el ahorro energético	Hombres: 82,2% Mujeres: 17,8%
TIC	Ayudas a la investigación Implantación banda ancha	Hombres: 31,7% Mujeres: 68,3%
Servicios domésticos	Deducción fiscal	Hombres: 37,7% Mujeres: 62,3%
Laboratorios y tecnología médica	Inversiones públicas	Hombres: 59,2% Mujeres: 40,8%
Reciclaje profesional, intermediación y orientación	Medidas de entrenamiento, mejora de la intermediación y de la orientación laboral	sin datos
Servicios financieros	Líneas de crédito y avales	Hombres: 53,2% Mujeres: 46,8%
Apoyo a las empresas	Reducción temporal de la jornada, bonificación de las cotizaciones a la seguridad social, financiación de innovaciones, líneas de crédito para PYMEs, fondos regionales	sin datos
Sectores exportadores	Créditos y avales	Hombres: 72,8% Mujeres: 27,2%

Schambach, 2010

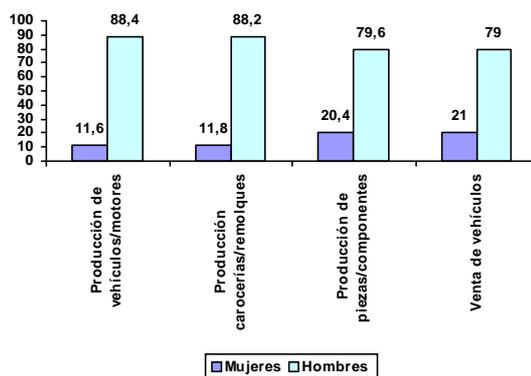
El análisis de las medidas por sectores

Industria del automóvil:

Destaca la bonificación para el desguace de vehículos, que entró en vigor en abril de 2009 con un presupuesto inicial de 1.500 millones de euros, ampliado posteriormente a 5.000 millones de euros que se agotaron en septiembre del mismo año. Además se suspendió de forma temporal el impuesto de matrícula y se amplió hasta finales de 2012 el antiguo impuesto de vehículos basado en la potencia del motor y no en la emisión de CO₂. Otras ayudas se destinan a la modernización del parque móvil y a la investigación de la electromovilidad (500 millones).

Las críticas a estas ayudas con respecto a las políticas de género se centran en el enorme peso del empleo masculino en el sector y en la prioridad que se dio a la adquisición de vehículos en lugar de potenciar los transportes públicos. En el sector de automóvil predomina el empleo masculino. La mayoría de los 950.000 trabajadores empleados directamente por el sector son hombres, que por lo tanto son los más beneficiados por las medidas de estabilización.

Distribución del empleo por sexo en el sector del automóvil, marzo 2009



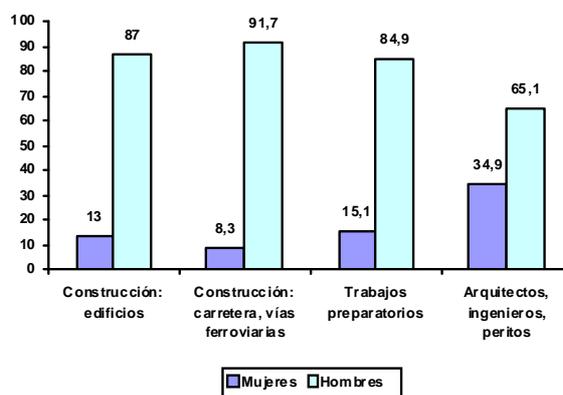
Schambach, 2010, 25

El informe de la fundación Friedrich Ebert señala además que la bonificación para el desguace prioriza la compra de automóviles. Llama la atención que el 50% de la población no tiene coche propio. El 34% de los propietarios de un vehículo son hombres, frente a un 16% en las mujeres. En el informe se critica la poca incidencia de las ayudas en la ampliación de las infraestructuras del transporte público.

Construcción:

El sector de la construcción fue más beneficiado por las medidas. 10.000 millones de euros de las inversiones estatales incluidas en el segundo paquete se destinaron a mejorar las infraestructuras (guarderías, escuelas, hospitales), además de los 2.000 millones de euros del primer paquete para mejorar la infraestructura de transportes (aunque la mayoría de los gobiernos regionales no los destinaron al transporte público) y otros 2.500 millones para la reforma de edificios con el objetivo de impulsar un uso energético eficaz. También en este sector, que da trabajo a un total de 3.600.000 personas, domina el empleo masculino.

Distribución del empleo por sexo en la construcción, marzo 2009

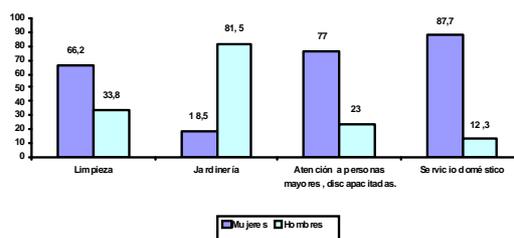


Schambach, 2010, 25

Servicios privados:

Los paquetes de medidas contemplan diversas ayudas a este sector, en concreto la posibilidad de desgravar el gasto en tres ámbitos: servicios domésticos prestados por personas afiliadas a la seguridad social, contratación de servicios profesionales (jardinería, mantenimiento o limpieza) y atención a familiares dependientes. En la declaración anual de impuestos se podrán desgravar hasta 20.000 euros, con un reintegro máximo de 4.000 euros.

Distribución del empleo por sexo en los servicios privados, marzo 2009



Schambach, 2010, 36

En este sector trabajan cerca de un millón de personas. El porcentaje de mujeres oscila entre el 67% y el 87%, sólo en las empresas de jardinería las mujeres están infrarepresentadas (18,5%). Este sector presenta un elevado porcentaje de trabajo precario. El servicio doméstico, las empresas de jardinería y la atención a personas dependientes ocupan a un gran número de personas que perciben salarios mensuales inferiores a 400 euros, en el servicio doméstico suponen 2/3 del total de trabajadores. Por tanto, si bien en este ámbito las mujeres son las más beneficiadas por las medidas, hay que tener en cuenta que el porcentaje de trabajadores que no pueden vivir de sus ingresos es muy elevado.

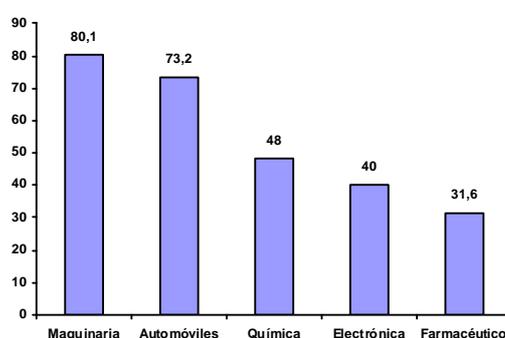
El impacto de otras medidas suprasectoriales

La prestación para los trabajadores afectados por la reducción temporal de la jornada ha sido probablemente el instrumento más conocido para afrontar el impacto de la crisis en el mercado laboral. En junio de 2009 percibían esta ayuda 1.416.000 trabajadores, lo que supone un importante incremento: mientras que en diciembre de 2008 el porcentaje de beneficiarios sobre el total de trabajadores no llegaba al 1%, en junio de 2009 ya alcanzaba el 5,2%.

La implantación de la reducción de la jornada difiere mucho entre los sectores económicos. Destaca el sector metalúrgico (acerías, altos hornos), donde ascendió al 35,3% del total de los trabajadores, seguido de los fabricantes de maquinaria (24,7%). La sanidad (0,03%), la gastronomía (0,33%) y el comercio minorista (0,45%) apenas han recurrido a este instrumento. En junio de 2009 percibían esta prestación 1.104.000 de hombres (7% del total de hombres afiliados a la seguridad social) frente a 312.000 mujeres (cerca del 3%).

Este instrumento ha predominado en las grandes empresas de la industria transformadora, en las que impera el trabajo masculino. Esta prestación se centra en las plantillas fijas, dejando de lado a buena parte del empleo femenino y profundizando la dualidad del mercado laboral. Los sectores que hicieron más uso de esta prestación son los tradicionalmente más vinculados a los convenios colectivos y han financiado el coste de la crisis con las cotizaciones de la seguridad social, que se nutre de las cotizaciones de la totalidad de los trabajadores. En sectores en los que predomina el empleo precario han sido los propios trabajadores los que, por no contar con una cobertura estatal similar a esta prestación, han tenido que afrontar individualmente el impacto de la crisis.

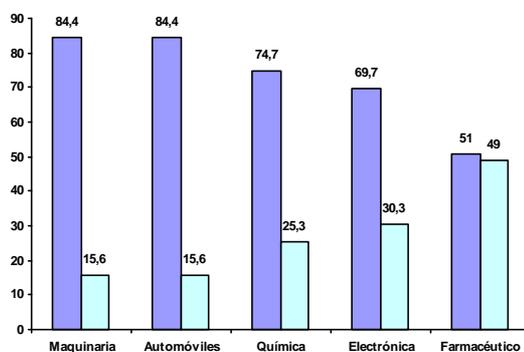
5 sectores con mayor volumen de exportación, enero – agosto 2009, miles de millones de euros



Schambach, 2010, 62

El segundo paquete de medidas incluía una serie de avales y garantías para estabilizar la industria exportadora. Los cinco sectores con mayores tasas de exportación alcanzaron un volumen de exportación de 279,2 millones de euros entre enero y agosto 2009, más de la mitad de los 521,5 millones del total de las exportaciones. Destaca la fabricación de maquinaria (80,1 millones), de automóviles y componentes (73,2 millones) y el sector químico (48 millones).

5 sectores con mayor volumen de exportación, empleo por sexo en %, marzo 2009

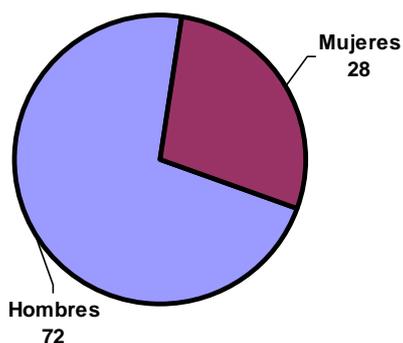


Schambach, 2010, 63

En estos sectores más beneficiados por las ayudas a la exportación predomina el empleo masculino, salvo en el farmacéutico, donde el porcentaje es prácticamente idéntico. Cuentan con 2.600.000 trabajadores y con una tasa de empleo masculino que va del 84,4% (maquinaria) al 51% (sector farmacéutico).

La incidencia de las medidas para afrontar la crisis en el empleo femenino

Beneficiarios de las medidas por sexo



Fuente: Schambach, 68

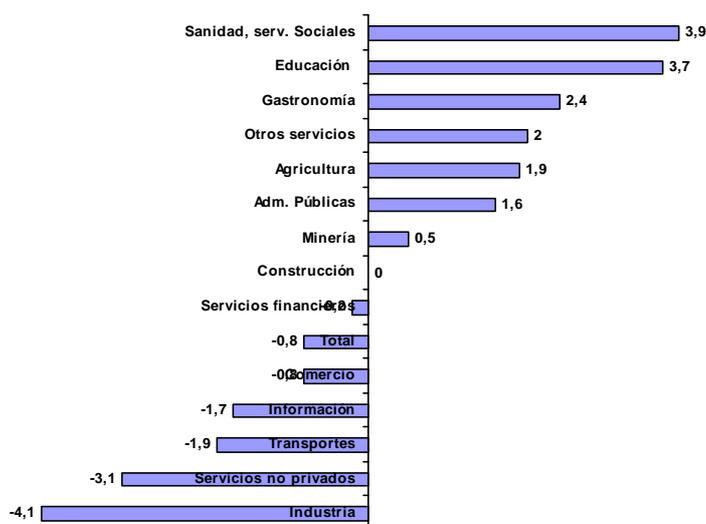
el femenino subió un 1,7%.

El informe de la fundación Hans Böckler concluye que un total de 8.500.000 trabajadores se han beneficiado de las medidas de los dos paquetes. Las ayudas han dado preferencia a sectores que registran una elevada tasa de empleo masculino, beneficiando así más a los hombres (72%) que a las mujeres (18%).

Sin embargo, precisamente los sectores económicos con mayor empleo masculino fueron los que eliminaron más puestos de trabajo. La estadística de la Agencia Federal de Empleo señala que en el primer trimestre de 2009 el empleo masculino cayó un 0,6%,

Sin duda, las medidas fueron decisivas para salvaguardar empleo. La afiliación a la seguridad social cayó en 2009 un 0,1% a pesar de que el PIB se contrajo en un 4,9%. Ambos informes cuestionan que el moderado impacto en el mercado de trabajo se haya debido primordialmente a las medidas. Los datos de octubre 2009 indican que la destrucción de empleo se concentró en la industria transformadora (-4,1%), los servicios a empresas (-3,1%), transportes y almacenes (-1,9%) y las TIC (-1,7%). Estas pérdidas fueron compensadas con el crecimiento del empleo en la sanidad y los servicios sociales (3,9%), la educación (3,7%), la gastronomía y la hotelería (2,4%), así como los otros servicios.

Evolución del empleo por sectores en comparación interanual, junio 2009



Fuente: Schambach, 19

La destrucción de empleo afectó sobre todo al trabajo regular y estable, mientras que los nuevos puestos de trabajo son en buen parte a jornada parcial, modalidad de empleo que en junio 2009 experimentó un crecimiento del 4% en comparación interanual. También han aumentado otras modalidades de empleo precario como los empleos de hasta 400 euros mensuales (+1,0%), así como la cifra de trabajadores que cuentan con un segundo empleo (+2,9%).

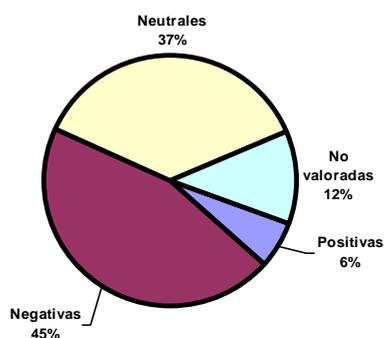
Ambos informes coinciden en criticar que las medidas se diseñaron para hacer frente a un cambio del ciclo económico, pero que no dan respuesta al cambio estructural que viven el mercado laboral y la economía en su conjunto. Buena parte tuvieron carácter de urgencia, buscaban un efecto a corto plazo y pretendían estabilizar el sector de las exportaciones, priorizando con ello sectores de la economía alemana con un empleo mayoritariamente masculino. Sin embargo, el número de puestos de trabajo regulares ha caído precisamente en estos sectores.

No se tomaron medidas a largo plazo que permitan dar mayor estabilidad a sectores como los servicios, la sanidad o los servicios sociales, decisivos para mantener las bajas cuotas de desempleo y a su vez con un importante porcentaje de mujeres que trabajan a jornada parcial o con un puesto de trabajo precario. Por tanto, si bien durante la crisis ha crecido el empleo en sectores con un porcentaje de mujeres tradicionalmente superior a la media, no se puede afirmar que la crisis no ha repercutido en el empleo femenino. Mientras que por una parte se ha acelerado el cambio estructural que desde hace años está viviendo el mercado laboral (por ejemplo, el empleo femenino a jornada completa ha crecido el 0,6%, a jornada parcial un 3,8%), por otra es previsible que la crisis alcance también a los sectores que han registrado un crecimiento de empleo, residiendo el principal riesgo en las recientes medidas de austeridad presupuestaria y en la caída de la demanda interna.

El aporte de las medidas a la igualdad entre los sexos

El informe de la fundación Friedrich Ebert desglosa las medidas (ayudas directas, medidas fiscales, financiación) y evalúa el impacto de cada una en la igualdad entre los sexos.

Efecto de las ayudas directas

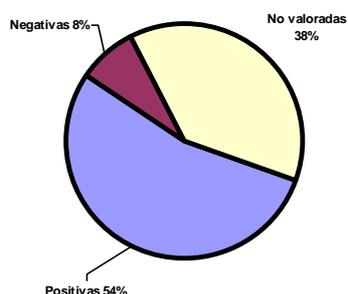


Fuente: Kuhl, 2010, 46

Las ayudas directas suponen el 24% del total. El 45% de este grupo benefician sobre todo a los hombres. Las medidas relacionadas con la reducción temporal de la jornada, el 13% de las ayudas directas (prolongación de la prestación, subvenciones para la formación, incremento de los FSE, bonificación de las cotizaciones a la seguridad social) se valoran de forma negativa en lo referente a la igualdad. También se critica la bonificación para el desguace (11%), mientras que la inversiones públicas (37%) tienen una repercusión neutra desde el punto de vista de la igualdad.

Las medidas fiscales, que representan el 10% del volumen total de las medidas, obtienen una valoración mucho más favorable. La reforma del IRPF, que supone el 52% del total de estas medidas, contiene diversas mejoras de las que también se podrán beneficiar mujeres que ejercen empleos precarios. Las exenciones fiscales en la matriculación de vehículos nuevos han recibido críticas por tener un claro sesgo de género, al igual que las mejoras fiscales para los oficios, un sector claramente dominado por los hombres.

Valoración de las medidas fiscales



Fuente: Kuhl, 2010, 47

El conjunto de las ayudas a la financiación (67% del total de las medidas) es sometido a un análisis de procedimiento y más que de efecto. El informe analiza los procesos de toma de decisión, la constitución de los órganos creados a estos efectos, la presencia de sectores económicos con una alta tasa de empleo femenino y la presencia de mujeres en los diferentes y órganos. En este contexto cabe destacar que el 97% de estas ayudas se concentran en el denominado Fondo para Alemania y que en ningún momento se han tenido en cuenta aspectos relacionados con la igualdad.

Este informe critica las medidas incluidas en los dos paquetes por:

- centrar las ayudas en sectores económicos con una elevada tasa de empleo masculino,
- dejar fuera de las ayudas los cuidados familiares, mayoritariamente ejercidos por la mujer,

- no invertir en sectores económicos sostenibles y con importante potencial de creación de empleo, optando en cambio por estabilizar otros en crisis y que además no presentan una capacidad innovadora suficiente.

Además, en lugar de atajar o corregir aspectos negativos de la realidad sociolaboral desde el punto de vista de género, las medidas han reforzado

- la dualidad del mercado laboral, potenciando sectores industriales con un elevado porcentaje de empleo masculino, regular y altamente protegido, y descuidando las relaciones laborales femeninas caracterizadas por su precariedad tanto en el nivel de protección como en los salarios,
- la creciente segregación social (crecimiento del riesgo de pobreza, exclusión social de la mujer y también de algunos colectivos de hombres),
- la presión sobre los presupuestos estatales de impulsar políticas de austeridad y ahorro,
- la privatización de trabajos en el ámbito de los cuidados familiares, la educación y la integración, al privar a las administraciones públicas de los fondos necesarios para asumir estas tareas y
- la reproducción de los modelos familiares tradicionales, consolidando la división entre trabajos masculinos, relativamente bien pagados, y los trabajos femeninos no remunerados o con salarios muy bajos.

EL DEBATE SOBRE LA IMPOSICIÓN DE UNA CUOTA POR SEXOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS

El establecimiento de cuotas por sexos en puestos directivos de empresas como herramienta de política de igualdad es un tema recurrente y polémico en el debate público europeo. El anuncio del Gobierno alemán de estudiar la imposición de una cuota obligatoria, la postura común a favor de tal cuota por parte de los Ministros/as de Justicia de los Länder y la negativa de la Comisión Europea a establecer por su parte una cuota para todos los Estados Miembros, han reavivado un debate en el que están participando el Gobierno Federal y los de los Länder, partidos políticos, representantes de la Industria, organizaciones sindicales, Think-Tanks y medios de comunicación.

Los antecedentes

El 2 de julio de 2001 el antiguo Canciller Gerhard Schröder (SPD) llegó a un acuerdo con la patronal por el que se comprometió a mejorar las perspectivas profesionales, la formación y la conciliación con medidas empresariales. Dicho acuerdo menciona explícitamente, entre otros, el objetivo de incrementar la participación de la mujer en los puestos directivos. No marcaba, sin embargo, plazos para lograr este incremento ni porcentajes vinculantes. El espíritu del acuerdo era por tanto, la voluntariedad para las empresas.

Situación actual en Alemania

El acuerdo de Gobierno suscrito por demócrata-cristianos y liberales en otoño de 2009 retoma este asunto y, vuelve a apostar por la voluntariedad, en los siguientes términos:

“Hay que incrementar notablemente el porcentaje de mujeres en posiciones directivas en la economía y en el servicio público. Se presentará un plan escalonado, en particular para incrementar el porcentaje de mujeres en las juntas directivas y en los consejos de supervisión de las empresas. El plan escalonado apuesta en su primer nivel por la obligación de información y por la transparencia en los compromisos propios”.

En junio de 2010 se sucedieron declaraciones tanto de la ministra de familia Kristina Schröder (CDU) como de la ministra de Justicia Sabine Leutheusser-Schnarrenberger (FDP) que mencionaban la cuota obligatoria como una posibilidad a estudiar. Las ministras han matizado posteriormente su postura: quieren que las empresas adopten voluntariamente medidas para fomentar la presencia de las mujeres en los puestos directivos y una cuota legal sería una “última medida”, en caso necesario. Kristina Schröder considera que es factible alcanzar una cuota del 20% sin que el Gobierno la imponga. Leutheusser-Schnarrenberger señala que la tarea del Gobierno es mejorar las condiciones para que la mujer pueda acceder a puestos directivos, pero advierte también de que el Gobierno podría introducir una cuota por vía legislativa si las empresas se resisten a adoptar voluntariamente compromisos de este tipo. Y menciona un plazo de dos años.

Casi al mismo tiempo, la conferencia de primavera de los ministros/as de Justicia de los Länder debatió la cuestión en su reunión del 23 de junio. En ella se acordó una postura común en favor de la mayor participación de las mujeres en puestos directivos de la economía y se encargó a un grupo de trabajo compuesto por representante de Hamburgo, Baviera, Hessen y Sajonia-Anhalt el estudio de la necesidad y posibilidad de medidas normativas vinculantes. El grupo presentará su propuesta en la próxima conferencia de primavera de 2011. “Queremos que las mujeres se impliquen en la economía, también en los niveles directivos, en el grado que corresponde a su presencia en el conjunto de la población”, señala la ministra de justicia bávara Beate Merk. El ministro senador de Justicia de Hamburgo y presidente de la Conferencia, Till Stefen, añade que “los acuerdos voluntarios para fomentar la presencia de las mujeres en la economía no han aportado mucho hasta ahora”.

Los argumentos

El estado del debate en Alemania refleja así perfectamente las distintas posiciones en torno al asunto de la participación de las mujeres en los puestos decisorios de la economía, y que se pueden resumir en tres: quienes descartan la necesidad de incrementar la presencia femenina, entendiendo que en los puestos directivos han de estar las personas más cualificadas, independientemente de su sexo; quienes consideran necesario el fomento de la participación de las mujeres pero a partir de la

voluntariedad de las empresas; y quienes afirman que las empresas por si mismas no fomentarán esta participación si no se impone una cuota obligatoria.

Los argumentos del primer grupo se basan en la cualificación como único criterio objetivo a la hora de cubrir los puestos directivos. El "Suddeutsche Zeitung" publicaba el pasado 16 de junio un artículo de Karl-Heinz Büschemann en este sentido. "Los Consejos de Administración alemanes necesitan a los mejores expertos que se puedan encontrar, da igual si son hombres o mujeres. Reducir la cuestión de cómo mejorar nuestra calidad a la mayor participación de las mujeres puede ser muy popular, pero es una estrechez de miras. Una mujer directiva puede aportar una visión distinta y positiva a la empresa, pero ello dependerá sólo de su competencia, y no del número de ellas que se sienten en los Consejos. Hoy no solo hay hombres incapaces en nuestras empresas, sino también mujeres incompetentes. Si el Gobierno comete el error de reservar para una mujer uno de cada cinco puestos de los Consejos de Administración, los incapaces tendrán una nueva excusa para justificar sus decisiones equivocadas: apelarán a la cuota que escoge por sexo y no por capacidad. Eso perjudicará tanto a la empresa como a la imagen de las mujeres".

Pero también quienes si apuestan por prestar atención a la composición por sexos, apelan a argumentos de eficiencia económica, y no sólo de democracia, igualdad o justicia social. Según este enfoque, las empresas no debieran renunciar a fomentar la capacidad de las mujeres porque estas aportarían a los consejos otra visión, no mejor, sino distinta a la masculina. Cuanto más se discutiera y se cuestionara, antes de tomar una decisión de calado económico, más espacio se crearía para nuevas ideas y creatividad. Esta corriente avala en parte su argumentación en estudios que mostrarían la mayor eficiencia de empresas dirigidas por mujeres. Existen ya numerosos estudios en este sentido (generalmente utilizan el índice de Tobin Q, indicador bursátil que relaciona el valor patrimonial de una empresa con el precio de mercado de sus acciones), si bien es cierto que no todos indican una mayor eficiencia de estas empresas (aunque ninguno indica una menor eficiencia). Pero aún para aquellos que la indican (Werbel y Schrader, 2003; Carter, Simkins y Simpson 2003; Ryan y Haslam, 2005; Smith y otros, 2006), la dificultad radica en establecer una relación causal concluyente entre ambas variables. Otros estudios (Rose, 2007) concluyen que es precisamente la escasa muestra de empresas que pueden ser objeto de estudio la que impide establecer una relación causal.

Según esta segunda postura, además, en el trasfondo de la argumentación de los primeros (los más cualificados, sean hombres o mujeres), reside el escepticismo acerca de la existencia de suficientes mujeres cualificadas para cubrirlos.

Dentro de éstos, están quienes como ya se ha dicho, consideran que el proceso ha de ser voluntario y respetar la libertad de las empresas para escoger a sus directivos/as y quienes dudan de un resultado basado en la libre elección de directivos. La última argumentación parte de la confianza en la existencia de suficientes mujeres cualificadas para ocupar los puestos y considera que sólo una cuota obligatoria podría romper con un mecanismo circular de elección de directivos masculinos:

porque las redes de amistades y laborales de los directivos serían también masculinas y sólo la cuota les obligaría a buscar mujeres cualificadas fuera de esos círculos.

Las cifras

Dos estudios recientes publicados en Alemania y de los que ya informamos en nuestro mensual de mayo 2010 corroboran que la situación apenas ha cambiado en los últimos años en Alemania

- Informes del Instituto de Investigación Laboral y Profesional de la Agencia Federal de Empleo (IAB) de 2004 y 2010. La comparación de las macroencuestas pone de manifiesto que la situación casi no ha mejorado frente a de 2004: la mujer apenas tiene acceso al primer nivel directivo, aunque se encuentra más a menudo en los segundos niveles de dirección así como en las PYMEs. En líneas generales, en ningún sector el porcentaje de mujeres en puestos directivos se acerca siquiera al porcentaje de la mujer sobre el total de los trabajadores. IAB indica que apenas ha mejorado la tasa de representación de la mujer en los niveles directivos del sector privado, por lo que cabría cuestionar la eficacia del acuerdo suscrito entre el Gobierno y la patronal, así como la apuesta del actual Gobierno por mantener la voluntariedad de las medidas.
- Informe del Instituto Alemán de Investigación Económica DIW. Concluye que sólo el 2,5% de los puestos en los consejos de administración de las 200 mayores empresas alemanes (sin contabilizar el sector bancario) está ocupado por un mujer y la tasa femenina en los consejos de control es del 10%. Los autores también opinan aquí que la vía de la voluntariedad ha fracasado.

Referentes internacionales

En Europa existen referentes de cuotas por sexos en distintos grados. Diversos países instan a sus Administraciones Públicas y/o a las empresas privadas a adoptar una cuota (España, Islandia). Otros instan a equilibrar la representación o a establecer una cuota sin determinar cuál (Alemania). Sólo en Noruega existen actualmente cuotas obligatorias para las empresas privadas (40%, impuesta en 2003 y alcanzada en 2010).¹⁷ Holanda, Francia y Suecia debaten actualmente medidas bien en el terreno político o en el legislativo.

En Alemania, la segunda Ley de igualdad de 1994 regula la igualdad del hombre y de la mujer en las administraciones públicas del Gobierno central y de los Tribunales Federales y prevé, entre otros aspectos, la creación de delegados para asuntos de mujeres en la administración central y el incremento de la tasa femenina.

¹⁷ La Ley de Igualdad española de 2007, que en el trámite parlamentario renunció a la obligatoriedad, insta a las empresas y a los poderes públicos a una representación equilibrada de ambos sexos en puestos directivos, que fija en no menos de un 40% a alcanzar en 2015, pero no obliga ni establece sanciones.

La Comisión Europea se ha ocupado también recientemente del asunto. La Comisaria de Justicia, Derechos fundamentales y Ciudadanía y Vicepresidenta de la Comisión Europea Viviane Reding señaló el pasado 15 de junio en Bruselas que la institución comunitaria se niega a introducir una medida vinculante y apuesta por los compromisos voluntarios de las empresas. Ello, a pesar de que la misma Comisión Europea afirma, en su informe “La presencia de más mujeres en puestos superiores es clave para el crecimiento económico”, presentado en la Conferencia sobre Igualdad entre mujeres y hombres como base para el crecimiento y el empleo y en la reunión informal de Ministros de Igualdad en Valencia el 25-26 de marzo de 2010, que “Si Europa desea seriamente salir de la crisis y convertirse en una economía competitiva mediante un crecimiento inteligente e inclusivo, tenemos que aprovechar mejor el talento y las cualificaciones de las mujeres. La igualdad de género figura en el centro de nuestra estrategia Europa 2020: incluir a las mujeres en el trabajo nos ayudará a salir de la crisis” y “Los estudios han puesto de manifiesto que las empresas con una buena representación de mujeres funcionan mejor financieramente”. Pero efectivamente, el documento concluía en que las medidas para mejorar el equilibrio de géneros en la toma de decisiones pueden incluir el establecimiento de planes de igualdad de género, la definición de objetivos y una supervisión regular, mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada, la promoción de modelos femeninos, programas de tutoría y establecimiento de redes, y simplemente invitaba “a las empresas y a los Gobiernos a que trabajen para garantizar que el equilibrio de género en los principales puestos sea una realidad”.

La Fundación Friedrich Ebert Stiftung

La Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES, socialdemócrata), que ha estudiado la experiencia noruega, realizó el pasado 5 de julio una sesión pública en la que la presentación del estudio (“El Experimento Noruego – Una cuota femenina en los Consejos de Administración”) sirvió de punto de partida para un debate en el que participaron mujeres relevantes de la política, los sindicatos, la empresa, la investigación y los medios de comunicación. La postura común, la necesidad de mayor presencia femenina en los Consejos; las divergencias, la obligatoriedad o no de una cuota. La FES concluye en su estudio de la experiencia noruega que el porcentaje de mujeres en los consejos de dirección (del 6% en 2002 al 40% en 2009) solo ha sido posible gracias a la obligatoriedad y al establecimiento de un sistema de sanciones; que las empresas no han tenido grandes problemas en encontrar mujeres igual de cualificadas que los hombres para cubrir la cuota; que se ha logrado la aceptación social y empresarial de la cuota; y que las mujeres que han accedido a través de ella a los Consejos de Administración tienen un perfil de cualificación equivalente al de sus colegas masculinos.

Deutsche Telekom

La Deutsche Telekom por su parte, fijó voluntariamente en marzo de 2010, que para 2015 alcanzaría una cuota de 30% para cualquiera de los dos sexos en sus puestos directivos. La empresa asegura haberla impuesto sobre todo por motivos de eficiencia económica (obligarse a buscar entre

candidatas plenamente cualificadas y ante la creciente escasez de directivos en su sector), pero defiende también dejar a las empresas la libertad de fijar una cuota adaptada a sus características. El ejemplo de la DT responde por tanto al ideal de lo que deben hacer las empresas según el Ministerio Federal, pero lo cierto es que éste es el único caso de una gran empresa que ha adoptado voluntariamente una cuota en Alemania.