

## El empujón de California a la igualdad de sexos en los consejos es útil por sí mismo

En Noruega, cuotas más exigentes no han llegado a los empleados de base, pero no es imprescindible que sea así

Jennifer Saba

3 de octubre de 2018

California ha encontrado una posible solución para el problema de masculinidad rancia y blanca (*male, pale and stale*) que aqueja a los consejos de administración. Una ley aprobada el domingo exige que las empresas cotizadas con sede en California tengan al menos una mujer en sus consejos a partir de 2019. En Noruega, cuotas más exigentes no han llegado a los empleados de base, pero el equilibrio en la dirección es un objetivo válido en sí mismo.

En California, una cuarta parte de las cotizadas no tienen consejeras, según la justificación del proyecto de ley. Las mujeres ocupan sólo el 15,5% de los puestos, por debajo incluso del promedio de EE UU, el 16,5%. De las 75 empresas más grandes que salieron a Bolsa en el país entre 2014 y 2016, casi la mitad lo hizo sin consejeras, según 2020 Women on Boards.

Muchos estudios sugieren que tener más cromosomas XX en posiciones de poder puede aportar beneficios financieros. La justificación del proyecto de ley de California cita a Credit Suisse, que indican que las empresas con al menos una consejera superan en rendimiento de capital a las que no la tienen. Y un informe de 2015 del capital riesgo First Round Capital observó que las startups con fundadoras superaban a las dirigidas solo por hombres.

En la ley de California subyace la esperanza de que forzar un cambio más rápido en los consejos tenga efectos más amplios, por ejemplo, en la igualdad de género y de salarios de los empleados de base. Un estudio de 2017 sobre las cuotas de Noruega en los consejos, realizado por el Gobierno de EE UU, no encontró pruebas sólidas de que eso hubiera ocurrido. Pero podrían hacer falta más de los 10 años que han transcurrido desde que se impusieron.

En todo caso, el estudio reveló que las mujeres nombradas para la dirección de las empresas noruegas tras la reforma están más cualificadas que antes, y no menos, como temen algunos. Las diferencias de sueldos entre consejeros y consejeras también se redujeron mucho. Esos resultados no necesitan mayor justificación. Tampoco el intento de California –u otra idea similar– de alentar que los consejos tengan el equilibrio de la población en su conjunto.