



OPINIÓN | PRESENCIA DE LA MUJER EN LA ALTA DIRECCIÓN



Mª Eugènia Gay

Decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona

Igualdad: el mejor legado para las generaciones futuras

La letrada celebra la mayor presencia de mujeres en los órganos directivos tanto en la esfera pública como en el sector privado y reivindica el sistema de cuotas para materializarlo.

El compromiso por la igualdad que tantas y tantas mujeres hemos asumido a lo largo de la historia nos ha conducido a un enfoque transformador de la sociedad que ha venido acompañado de un incremento de la influencia de las mujeres en los poderes públicos, no como un fin, sino como un medio para conseguir que la sociedad sea realmente igualitaria. Siguiendo esta premisa, desde el Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB) hemos liderado por segundo año consecutivo el *Women Business and Justice European Forum*, un ambicioso proyecto que se ve consolidado como foro de encuentro, reflexión y debate sobre la visibilidad del talento femenino y que pone de relieve la experiencia de mujeres referentes en el sector tecnológico, científico, cultural, empresarial y judicial.

Podemos afirmar que, a través de la consolidación de este foro, hemos dado un paso más en la consecución de la igualdad, contribuyendo así a sentar unas bases que permitan formular un nuevo modelo de sociedad más igualitario y justo. Resulta necesario afrontar valientemente las situaciones de desigualdad que aún subsisten, para evidenciar su existencia, para tomar consciencia de ellas con la finalidad de proteger y empoderar a las mujeres para revertir esta situación.

El empeño y perseverancia de grandes referentes nos está permitiendo a todas romper el techo de cristal y, a su vez, crear un nuevo estilo de dirección de las empresas y de liderazgo político que traslada un importante mensaje de confianza a la sociedad. La igualdad transita por el camino de la reivindicación de este talento femenino y pasa por visibilizar el liderazgo de la mujer en todos los ámbitos y sectores para que sea el modelo de referencia y el ejemplo a seguir.

Si bien es cierto que la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para alcanzar puestos de responsabilidad es un hecho objetivo en todos los ámbitos y disciplinas, el gran avance del siglo XXI radica en que progresivamente se han ido paliando los obstáculos para acceder a las cúpulas de decisión. Prueba de ello son los indicadores de las empresas del Ibex 35: en 2012, un 14,2% de mujeres ocupaba los cargos de consejeras, mientras que en 2018, el porcentaje se elevó a un 24%, lejos aún de la paridad deseada, pero es un dato revelador.



Más mujeres, mejor economía

La decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona reivindica el destacado papel de la mujer en el desarrollo y mejora de la economía. "La incorporación íntegra del talento femenino en las empresas supondría un aumento de más de 156.000 millones de euros del PIB, cifra suficiente para hacer frente al pago de las pensiones de los españoles", subraya.

Sería deseable que estos avances de presencia femenina en los órganos de decisión se trasladaran también al ámbito judicial español, donde se ha producido un tímido avance, dado que el 53% de las plazas

ocupan juezas pero solo un 29% ostenta órganos del poder judicial y un 18% representa al Tribunal Supremo. Para ello, será preciso concienciar a los poderes públicos de la necesidad de implantar sistemas de cuotas que defiendan la presencia de mujeres en esta esfera.

Medidas esperanzadoras

En el sector de la abogacía también se percibe una esperanzadora reacción de los bufetes, los cuales están haciendo una firme apuesta a través de la implementación de planes de igualdad, para revertir el porcentaje piramidal de las estructuras actuales, en las que el 52% de la abogacía son

mujeres, pero solo el 16% ocupa puestos de socias.

La aportación de las mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología ha resultado vital para el desarrollo de este sector. Cimentar sistemas paritarios dentro de las empresas tecnológicas emergentes es fundamental para evitar la infrarrepresentación femenina. Más allá de la reivindicación, no contar con la mitad del talento puede llegar a producir un coste considerable para la economía española, pues el 60% de las empresas reconoce que la presencia de más mujeres en sus consejos de dirección genera unos beneficios estimados entre un 10% y un 15%. La incorpora-

“ El empeño y la perseverancia de grandes referentes nos está permitiendo a todas romper el techo de cristal

El gran avance del siglo XXI radica en que progresivamente se han ido paliando los obstáculos para acceder a las cúpulas de decisión

”

discriminación positivo, bajo el lema *NotWithoutMe* (no sin mí).

En las áreas donde realmente se han aplicado las cuotas, se ha producido un impacto significativo: ejemplo de ello lo encontramos en el Parlamento español, donde tras las elecciones del 28 de abril, de 350 diputados, 184 son varones (el 52,6%), mientras que 166 son mujeres (el 47,4%), una cifra que nos consolida como el Estado más paritario de Europa. Por este motivo, consideramos que este sistema debe persistir mientras la desigualdad siga teniendo rostro de mujer.

Otra de las disfunciones sociales que debemos combatir es la brecha salarial que subsiste y que se acerca al 20%. Su erradicación pasa por el compromiso de implantar planes de igualdad en las empresas y de establecer mecanismos de penalización y sanción de los incumplimientos legales que se detecten.

Para seguir avanzando en igualdad es imprescindible marcar el acento en las medidas educativas a todos los niveles, romper con los estereotipos, juzgar con perspectiva de género y apostar por las nuevas tecnologías como instrumento clave para abrir nuevas oportunidades profesionales. El compromiso de todas las instituciones, de los poderes públicos, políticos y sociales, es imprescindible para conseguir la igualdad real a corto plazo y refutar el mal pronóstico de los expertos que aseguran que no lo conseguiremos hasta el año 2234.

Afrontemos el reto de conseguir la igualdad con decisión, valentía y sororidad, sumando esfuerzos, abriendo puertas, tejiendo alianzas, buscando consensos más allá de las diferencias, cerrando las heridas que ha dejado la discriminación y construyendo puentes para que podamos transitar en la senda de la esperanza, la libertad y la igualdad. Este será, sin duda, el mejor legado que podemos dejar a las generaciones futuras.