

Tendències

Passos cap a la igualtat de gènere

Dones poderoses



ROSALÍA MERA ZELTIA

L'exdona d'Amancio Ortega i cofundadora de Zara forma part del consell d'administració del grup farmacèutic Zeltia, en representació de Rosp Corunna Participaciones Empresariales.

ELENA SALGADO ENDESA

L'exministra i vicepresidenta del Govern de Rodríguez Zapatero s'ha incorporat com a consellera d'Endesa, una de les empreses de l'Ibex que no tenia cap dona al seu consell.

ANA PATRICIA BOTÍN BANCO SANTANDER

La filla del president del Grup Santander forma part del consell d'administració del Banco Santander i actualment és consellera delegada de la filial britànica del Grup Santander.

BEATRIZ NAVARRO
Brussel·les. Corresponsal

A la comissària europea de Justícia Viviane Reding no li agraden les quotes, diu, "però sí el que les quotes aconseguixen". Després de les primeres recomanacions de Brussel·les (als anys noranta), amb el canvi de segle van arribar les advertències i, al final, un ultimàtum en tota regla. El març del 2011, la Comissió Europea va donar un any de temps a les grans empreses per incorporar voluntàriament més dones als seus consells d'administració, amb passos contundents per arribar, el 2020, a una quota femenina del 40%. Si no és així, va advertir rotunda Reding, avançaria per la via legislativa per aconseguir-ho.

Aquesta primavera va constatar que l'objectiu segueix molt lluny: al ritme actual d'incorporació de la dona a les cúpules empresarials (0,6% més cada any) es trigaria 40 anys a assolir-lo. I la comissària luxemburguesa, avesada a mil batalles polítiques a Europa, no ha perdut el temps per posar en marxa la maquinària legislativa comu-

Directives per QUOTA

La comissària Reding treballa en un text que obliga a la paritat les grans empreses

nitària. Les quotes femenines als llocs de responsabilitat de les empreses, tan injuriades com anhelades, són més a prop que mai a Europa.

El text es troba en la fase de consultes internes. La proposta arribarà a finals d'octubre o novembre i té, d'entrada, l'opo-

sició d'un ampli nombre de països membres: uns perquè no tenen quotes obligatòries a les seves legislacions, d'altres perquè no hi creuen i alguns perquè opinen que Brussel·les no s'ha d'ocupar d'aquestes qüestions.

Deu països, liderats pel Regne Unit i Suècia, han format una

coalició antiquotes per frenar la iniciativa. Però Reding trepitja fort i aposta per la via legislativa per posar fi al desequilibri actual: només un 13,7% dels membres no executius dels consells d'administració eren dones l'any 2011.

La baralla ha començat a l'es-

cola de comissaris europeus, que ha d'aprovar la proposta legislativa abans de presentar-la als governs i al Parlament Europeu. Reding s'ha guanyat el ferm suport dels responsables d'Assumptes Socials (Andor Lazlo), Mercat Interior (Michel Barnier) i Indústria (Antonio Tajani), però ha topat amb l'oposició de la sueca Cecilia Malmström i la britànica Catherine Ashton (curiosament, elegida en part per reequilibrar una ronda de nomenaments massa masculina). La resta dels 27 comissaris no s'ha posicionat de manera clara.

El seu president, José Manuel Durao Barroso, va introduir el sistema de quotes a Portugal quan era primer ministre, però ara per ara no es decanta ni en un sentit ni en un altre. "Està deixant treballar Reding, que no és poc. Sap prou bé que si vol alguna cosa, lluitarà per aconseguir-la i que ningú no la frenarà", comenten a la Comissió Europea.

La proposta redactada pels serveis de Reding, a la qual ha tingut accés *La Vanguardia*, té forma de directiva; és a dir, seria d'aplicació obligatòria per als Estats membres. Altres comis-

NORUEGA I LA DISCRIMINACIÓ POSITIVA**2003**

Va decidir el 2003 que el 2008 els consells d'administració haurien de ser paritaris

Punt de partida

Quan es va aprovar la quota del 40%, les dones ocupaven entorn del 7% dels llocs de responsabilitat

Objectiu complert

Actualment, el percentatge de dones als consells de més de 400 empreses supera el 40% establert per llei

Més joves

Les dones que es van incorporar als consells eren 7 anys més joves que els homes

**ESTHER KOPLOWITZ FCC**

És vicepresidenta primera i membre del consell d'administració de FCC i vicepresidenta i membre del consell d'administració de Cementos Portland Valderrivas.

M.ª DOLORES DANCAUSA BANKINTER

Aquesta llicenciada en Dret i Màster en Recursos Humans i Estratègia d'Empreses exerceix el càrrec de consellera delegada de Bankinter.

El caràcter no obligatori del sistema de quotes de la llei d'Igualtat retarda la paritat a la següent generació

Per més enllà del 2030

CELESTE LÓPEZ

Madrid

Quan el 2007 es debatia la llei d'Igualtat, una de les polèmiques més importants que es va suscitar va ser precisament si calia establir de manera obligatòria consells d'administració paritaris. Uns deien que d'obligació res, mentre que asseguraven que les dones no necessitaven quotes per assolir el poder. D'altres, per la seva part, defensaven que no regular de manera clara aquesta situació suposaria demorar dècades la possibilitat que les dones accedeixin als centres de poder. El Govern espanyol de llavors va decidir agafar el camí del mig, és a dir, establir quotes de gènere però sense imposar el caràcter obligat. Calia confiar, va dir.

Cinc anys després, la realitat revela que les recomanacions són recomanacions i es compleixen o no en funció de la voluntat del que les rep. I, en termes generals, pocs responsables dels consells d'administració de les empreses de l'Ibex (a les quals anaven recomanades les quotes) han fet alguna cosa sobre això. Els avenços són tan ridículs que els objectius marcats per al 2015 –incrementar la presència femenina del 6% el 2007 al 40%– no seran realitzats fins al 2032!

En aquests cinc anys, amb prou feines sí que s'ha aconseguit arribar al 12% després

MISSIÓ IMPOSSIBLE

L'objectiu del 2015 només seria possible si s'anomenessin 150 noves conselleres

d'una norma que posa èmfasi a l'objectiu de la paritat real.

No és estrany, per tant, que des de Brussel·les siguin cada vegada més les veus que es pronuncien a favor d'un sistema de quotes marcat per llei, perquè la bona voluntat no funciona en determinades coses. Un clar exemple és el que ha passat a Espanya, que malgrat que va decidir liderar, seguint la línia dels països nòrdics, la carrera de la igualtat de gènere, la reali-

tat és que ho està fent a pas de tortuga.

Així es desprèn de la tercera edició de l'informe d'Add Talentia *Present i Futur de les Dones als Consells d'Administració de l'Ibex-35*, del 2011, que revela que la representació femenina als màxims òrgans d'administració tan sol assolida fa uns mesos l'11,5%, és a dir, 59 directives en total, en lloc de les 118 exigibles. Una

AUSTRÀLIA**Fins i tot a l'exèrcit**

■ **L'exèrcit d'Austràlia ha de restablir quotes de contractació femenina, entre altres qüestions, per aturar els abusos, segons un informe de la Comissió de Drets Humans. Aquest organisme defensa el sistema de quotes perquè és la manera de fer unes "forces armades més eficients des del punt de vista operatiu".**

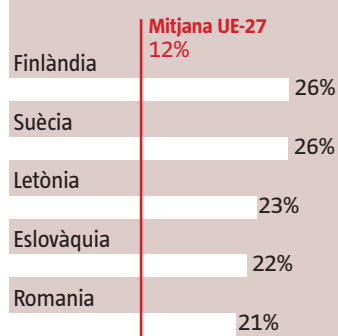
saris creuen en canvi que no hauria de ser més que una recomanació, de compliment optatiu.

Al departament de Justícia de la Comissió Europea tampoc no li disgusta totalment aquesta alternativa, si no tira endavant la directiva: Reding ja va entaular (i va guanyar) la batalla per la rebaixa de les tarifes dels telèfons mòbils en itinerància basant-se en una recomanació. I així va començar també la idea de posar lemes i fotografies dissuasives als paquets de tabac. "L'important és aprovar una xifra i un calendari", expliquen fonts comunitàries.

La directiva es proposa aconseguir que els consells d'administració de les grans empreses siguin compostos, d'aquí al 2020, de manera progressiva, d'un 40% de dones, un canvi que justifica per la necessitat de garantir la igualtat d'oportunitats i per raons econòmiques. En nom de la igualtat de sexes, el text no parla de quota femenina sinó de garantir la presència d'almenys un 40% del "sexe infrarepresentat": s'optaria per aquest sempre que hi hagi dos candidats de diferent sexe amb iguals qualificacions. L'esborrany legislatiu demana sancions per a les em-

ELS CINC PRIMERS

Percentatge de dones en consells d'administració el 2010



FONT: Comissió Europea

LA VANGUARDIA

D'OBLIGAT COMPLIMENT

L'objectiu és assolir consells d'administració paritaris el 2020

SANCIONS POSSIBLES

Es preveuen multes, la fi de subvencions o l'anul·lació dels nomenaments

preses infractores i deixa en mans dels estats elegir entre quatre tipus: multes administratives, denegació de l'accés a certes subvencions, a concursos públics o anul·lació dels nomenaments.

La comissària ha adoptat un enfocament pragmàtic. La normativa no s'aplicaria a les petites i mitjanes empreses amb menys de 250 empleats o ingressos anuals inferiors a 50 milions d'euros. Entre les grans, només afectaria aquelles que cotitzen a la borsa (unes 5.000 a tota la UE). "L'objectiu és que donin exemple i a poc a poc la resta de companyies també incorpori més dones als seus equips directius", expliquen fonts comunitàries.

A les empreses de titularitat pública se'ls exigiria assolir l'objectiu del 40% ja l'any 2018. L'esborrany de la directiva deixa marge de maniobra a les empreses perquè, en cas de no trobar un perfil femení adequat, puguin optar per un home, encara que a Reding li sorprèn que això sigui possible tan sovint com pretenen les empreses, quan gairebé el 60% dels llicenciats universitaris a la UE són dones.●

altra dada: des de l'aprovació de la llei d'Igualtat s'han produït una trentena de nomenaments, quan n'eren necessaris gairebé 90. Per aconseguir l'objectiu fixat el 2015 seria necessari nomenar 150 noves conselleres d'aquí a tres anys. Missió impossible, segons Add Talentia.

Però no tot és negatiu. Almenys la presència femenina, encara que continuï sent minoritària, s'ha estès a més empreses. Mentre que el 2010 el 83% de societats de l'Ibex-35 tenia dones als seus consells d'administració, aquest percentatge ha augmentat gairebé sis punts un any després.

I tot això, malgrat que nombrosos estudis han demostrat que l'estil de lideratge femení té un efecte positiu en el rendiment de les empreses. Un estudi comparat de McKinsey corresponent al 2010 va anar encara més enllà i va confirmar que les empreses amb més talent femení obtenen com a mitjana uns rendiments de capital un 41% superiors i un resultat operatiu un 56% superior als d'aquelles que prescindeixen del talent femení.●