

LOBBY Y MUJER DE ALITER, Madrid 22 de Marzo de 2017

Desde hace algún tiempo, cada vez que me enfrento a un asunto relacionado con el desarrollo de las mujeres, me enfrento a una sensación de déjà vu que me pone en guardia.

Literalmente me echa para atrás repasar el catálogo de escollos y problemas que tenemos, sobre todo cuando se está en un ámbito razonablemente privilegiado. Cada vez más necesito soluciones y compromiso y también mirar con algo de perspectiva la situación de que se trate.

Que el tiempo vuela no es un tópico y quiero aportar una experiencia personal en este sentido.

Siendo yo todavía presidenta de FEDEPE, Aldo Olcese, presidente entonces de la Fundación de Estudios Financieros (FEF) nos contactó para la elaboración de la primera base de datos de mujeres consejables. Olcese participaba en la redacción del llamado Código Conthe sobre buenas prácticas de las grandes compañías. Entre esas prácticas estaba una mayor igualdad hombre-mujer en los Consejos. Esa base de datos rompería con la idea de que si no se elegían mujeres para los consejos es porque no las había preparadas para ello.

Estoy hablando del año 2007, nada más aprobarse la Ley de Igualdad presentada por el Gobierno, en un momento en que la Unión Europea apremiaba a los Estados a introducir cambios en ese sentido.

Creamos un equipo multidisciplinar y la preparación de la base de datos no fue nada fácil. A mí no me extrañó mucho porque ya tenía experiencia en la cantidad de barreras objetivas y subjetivas que tenían y tienen muchas de las mujeres a la hora de plantearse su carrera. Aún así, constaté que muchas de las mujeres

contactadas para la base no sabían que podían ser consejeras, o no se lo habían planteado nunca, ni tampoco creían que sumaran méritos para serlo. De hecho, cuando hablabas con algunas profesionales valiosas y de gran trayectoria se sumían en un mar de dudas sobre sus opciones.

También constaté que había más perfiles de Letras, por así decirlo, que de Ciencias. En ocasiones, más que por el tipo de formación que tenían era por el enfoque que habían dado a su carrera, por las áreas de la empresa en que se habían ido especializando. En general habían elegido o aceptado áreas menos generadoras de riqueza tangible, lo que también las invisibilizaba como candidatas a puestos de relevancia y no digamos a los consejos.

Otro dato curioso en mujeres tan preparadas era el tipo de CVs que redactaban para incluir en la base. Además de muy largos, eran poco profesionales y no destacaban ni sus logros, ni enfocaban su formación y experiencia de forma que fuese atractiva para un consejo.

Un año después, Aldo Olcese dejó la FEF y yo salí de FEDEPE y quienes se quedaron (en la asociación) no retomaron el proyecto.

Pero a mí el proyecto me había interesado mucho y por esa razón, en enero de 2009, cuando comenzó mi colaboración con Elena Terol en ExcellentSearch creamos la primera División de Mujeres en Consejos en la Alta Dirección de Administración, un planteamiento pionero que tuvo reconocimiento internacional.

Muchas de vosotras quizás recordéis mi presencia en los medios y la lucha que representó defender la idea de las consejeras, que irritaba porque aparecía ligada a las famosas cuotas reclamadas por Europa para los Consejos de Administración.

Ha pasado menos de una década y algo ha cambiado. Por lo que se refiere a las cuotas, por muy temporales que sean, siguen molestando, por también hay más mujeres que comprenden que

no se les hace un favor por incluirlas en ternas y que lo anormal es que la mayor parte de los consejos lo formen un 90% de hombres en una sociedad donde abundan las mujeres competentes.

Otro cambio que he visto desde aquél 2008 es que el simple “cuenta conmigo” sin más, se ha convertido en interés activo. En ExcellentSearch entrevistamos una a una a todas las mujeres que nos escribían o se nos acercaban pensando en los consejos. Analizamos con cada una de ellas sus fortalezas, sus debilidades y les pedimos que, si de verdad habían tomado la decisión de acceder a un consejo, se formaran como

hacen los hombres y que estuvieran listas para ser reclutadas.

Y lo hicieron. Hay un cambio de mentalidad. Muchas mujeres han pasado en estos años de querer jubilarse en su empresa después de una carrera aceptable a ambicionar algo más y aportar sus conocimientos y experiencia a un consejo de administración o a un consejo asesor. Algunas empezaron a moverse, a dejar claras sus aspiraciones en sus compañías, hacer networking.

Y un puñado de ellas consiguieron situarse en empresas del IBEX o del mercado continuo. Hablando castizamente, se lo curraron y lo consiguieron.

Todo esto ha sucedido en un periodo de feroz crisis económica y mentiría si dijese que no ha tenido repercusiones. Lo importante y positivo es que las primeras consejeras no dominicales o no ligadas a determinados compromisos han abierto un camino que está ahí. De esas consejeras, unas cuantas han entendido que ese camino lo han abierto para que lo transiten otras profesionales en el futuro. Esas cuantas han dado muestras de solidaridad, promocionando o recomendando a otras colegas, que es lo mismo que llevan haciendo de forma natural los hombres desde siempre.

Si reclamo con frecuencia la solidaridad femenina es porque sigue habiendo déficit. Pienso que muchas mujeres no sienten la

necesidad de apoyar a otras mujeres porque han luchado solas y ni siquiera se les ocurre que se puede buscar o prestar apoyo. Otras temen parecer parciales y que las acusen de apoyar a sus amigas, complejo que nunca tienen los hombres. Las hay que no quieren arriesgarse a respaldar a ninguna por ese perfeccionismo que nos hace mirar con lupa de muchos aumentos tanto nuestro perfil como el de otras mujeres, como si siempre tuviera que ser diez veces mejor que el de un colega varón.

La crisis ha desmantelado empresas, expulsado profesionales del mercado, ralentizado carreras y el hecho de que haya caminos abiertos o la ley nos ayude no significa que las mujeres vayamos a salir de esta bien libradas. Nuestros avances y éxitos se asientan todavía en arenas movedizas. Llevamos menos de un siglo, apenas 50 o 60 años en el mundo laboral convencional. Es mucho tiempo, pero no el suficiente como para combatir la inercia de la desigualdad.

Por eso hay que seguir trabajando, sin dramatismos, pero sin bajar la guardia porque las oportunidades existen pero nadie nos las va a regalar. Y aquí entra para mí el liderazgo, que no siempre tiene que ver con alcanzar determinadas posiciones de prestigio o conseguir cierta fama.

Para el liderazgo hay que tener cualidades como la determinación, la fe en los objetivos, la voluntad de introducir cambios y lograr metas con la ayuda del equipo que dirijas -o de los grupos sobre los que puedas influir-. Eso puede suceder a gran escala o a escala modesta. Lo que hoy me interesa destacar aquí son esas mujeres que, además de ser líderes en lo suyo, se implican y tienen en cuenta a las demás y procuran impulsarlas, sea con apoyo directo si tienen la oportunidad de dárselo, o con sus declaraciones públicas, visibilizando a sus colaboradoras, opinando sobre temas de interés común, etc.

Hay una serie de cuestiones que han entrado a la agenda, aunque todavía sean frágiles, pero que eran impensables hace apenas una década: la conciliación, por ejemplo, aunque sigue teniendo una vertiente femenina, afecta cada vez más a los hombres; la idea del currículo ciego, aunque haya que tomarla con prudencia denota una transformación, lo mismo que es un hecho que los consejos, aunque el número de mujeres sea todavía muy bajo ya no pueden ser monogénicos, por así decirlo, sin cierto revuelo.

Pero, por mucho que el legislador nos allane el camino, lograr que se afiancen las conquistas y se aceleren los logros es cosa nuestra. Accedemos a la mejor preparación académica, podemos luchar por los puestos de responsabilidad y conseguirlos, pero hay una inercia agazapada, así que el esfuerzo no ha terminado, ni terminará durante mucho, mucho tiempo.

Por supuesto, podemos dejar que las cosas vayan evolucionando lentamente, pero me resisto cada vez más a escuchar el catálogo de males que todavía nos aqueja. Lo único que tiene sentido es ver como los solucionamos con la búsqueda de aliados y el esfuerzo permanente de todas.