

Eva Levy, Presidenta de Honor de WomenCEO

Esperaba tener más perspectiva para juzgar si este año marcará uno de esos *antes y después* que conducen un proceso –en este caso, el de la igualdad de oportunidades de las mujeres y el respeto a sus derechos- más cerca de sus objetivos. Después de tanto tiempo al pie del cañón, me invade cierto vértigo porque creo que el *acelerón* es real, representado simbólicamente por el pasado 8 de marzo, cuando tantos millones de mujeres ocuparon la calle para manifestar el hartazgo por la pervivencia de condiciones inaceptables o por la lentitud de cambios legalmente previstos en los países occidentales. En España, el ambiente fue intenso, precalentado por el movimiento *meToo –Cuéntalo* en nuestras redes- y seguido por reacciones de todo tipo, razonadas o furiosas, tras una sentencia por violación especialmente mediática. Esa agitación en la calle, en la que escucho de todo (y mucho no me gusta), es lo que me lleva a hacer este pequeño primer balance.

Me gusta que muchas jóvenes hayan descubierto la realidad debajo de otra realidad que daban por descontada –*nosotras podemos hacer lo que queremos*- y me gusta que las veteranas sientan un respaldo, hasta ahora retórico o cicatero de partidos, sindicatos e instituciones, completamente descolocados. Hay que aprovechar el factor sorpresa que ha dejado sin aliento a nuestros interlocutores. Y quiero insistir en el término interlocutores, porque necesitamos hablar, explicar, argumentar y exigir –nos avalan los datos- con la otra mitad: esos hombres con los que compartimos vida y trabajo; y con las instituciones que, incluso si no están controladas por ellos al 100%, sí suelen tener un sesgo masculino en composición y mentalidad del que, de pronto, se han empezado a dar cuenta. Ejemplo, el estupor del mundo judicial cuando, en pleno revuelo por la famosa sentencia, descubren que sus instrumentos - Comisión General de Codificación, etc.- no tienen mujeres a bordo, a pesar de la masiva presencia femenina en el sector.

Para mi balance de hoy, señalo algunos pequeños síntomas de cambio –me limito al mundo de la empresa- desde el pasado marzo, que pueden ser palancas de éxito. Son iniciativas incipientes para responder a la demanda de una

igualdad de oportunidades que impone la ley, aunque la inercia haya neutralizado su pleno cumplimiento.

Puedo hablar de un interés real, urgente, por evitar la discriminación y la apariencia de discriminación. En plan cínico podemos pensar que las empresas no quieren quedar mal en las fotos (por algo se empieza), pero pienso que hay un deseo sincero por incorporar lo que ya es un rasgo, no solo de justicia, sino de verdadera modernidad.

Para conjurar esa la discriminación se busca la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los cursos de formación que ofrecen las compañías; en la composición de paneles de actos internos o externos; en la demanda de perfiles femeninos en las ternas de selección. Se están realizando –aunque no a gran ritmo - auditorías salariales porque, para su sorpresa, bastantes empresas han descubierto brechas que desconocían o medio se justificaban. Esas auditorías permiten, de paso, descubrir más deficiencias.

Otra novedad son los estudios de diversidad. Hasta ahora el interés era nulo, pero han empezado a solicitarse opiniones de expertos o análisis de lo que la diversidad significa para la compañía. En realidad, el tiempo corre a nuestro favor -¡pero nada de confiarse!- porque las compañías se enfrentan, por la transformación digital, a una nueva forma de trabajo, a maneras más inclusivas de relación con los empleados y donde los equipos deben adecuarse a los proyectos y ya no valen personas cortadas por el mismo patrón.

También se ha acelerado la petición de planes de igualdad en grandes y medianas compañías. Solo un 10%, pero es bastante en tan poco tiempo. Las empresas que los tenían buscan concretarlos... y comunicarlos mejor, porque el desconocimiento entre la propia plantilla no los hacía muy eficaces. Bien desarrollados, ponen coto a errores y abusos; por supuesto, se quedan en nada sin auditorías adecuadas o fiscalización externa.

Y dentro de las novedades, estarían iniciativas como el *think tank* de la [Fundación Woman Forward](#), promovida por Myriam Izquierdo, con participación de hombres y mujeres, “para situar el tema de la diversidad más allá de la RSC” y reconocer también la creación de valor que aporta.

El momento es crucial, pero, como decía, tenemos que hablar, entre nosotras, porque no todas tenemos los mismos objetivos (aunque haya puntos no negociables). Y debemos hablar con los hombres, bastante desorientados, pero aliados imprescindibles en la lucha por una sociedad más justa.