

Europa no está para despilfarrar talentos



EVA LEVY

Socia de Eva Levy & Partners

Los sucesivos gobiernos españoles han legislado, y mucho, en favor de la mujer a lo largo de estas últimas décadas. El problema es que, con la mejor voluntad del mundo, todas esas políticas se mezclan en un mismo contenedor, lo que dificulta su buena comunicación: los mensajes se distorsionan, incluso entre las propias mujeres, al ver apelotonados malos traos y brecha salarial, aborto y diseño de la carrera directiva femenina.

Así, aunque ya hay datos contundentes y sonantes, desde 2005, del valor que las mujeres aportan a la esfera económica, cualquier fórmula correctora de situaciones que les afectan se convierte, en la percepción general, en privilegios, hasta abusivos por más que no lo sean. Este es el caso de la famosa Ley de Cuotas, como se la conoce, aunque todavía no tenga ese rango, puesto que lo que la Comisión Europea (CE) aprobó el pasado 14 de noviembre fue una Directiva, encaminada, eso sí, a que las grandes empresas cotizadas incluyan, en 2020, un cuarenta por ciento de mujeres entre sus consejeros independientes.

Actualmente, en el mejor de los casos, en el ámbito europeo hay un 13,7% de mujeres ocupando asientos en los consejos de administración o ejerciendo cargos al más alto nivel en estas compañías, cuyas presidencias ostentan los hombres en un 97%.

Con la ley no se pretende despojar de sus legítimos derechos a dominicales, accionistas o altos ejecutivos, pero sí presionar a las empresas -y a los gobiernos y sociedades que los sustentan- para que no pongan barreras artificiales a las carreras femeninas. Los consejos de administración son reductos minoritarios y acceder a ellos no es imprescindible, pero sí lo es que nadie, por razón de sexo, vea coartadas sus posibilidades al ignorarse interesadamente sus méritos para promocionar o ser elegibles.

Las españolas parten con ciertas ventajas, puesto que en nuestro país ya se contemplan los planes de igualdad

La aplicación de esta ley coincide con el plan estratégico diseñado por la Unión Europea (UE) para 2020, que pasa por el conocimiento, la competencia y la innovación como herramientas de crecimiento. Intangibles de los que Europa podía enorgullecerse en otro tiempo y que no necesitan más materia prima que el talento y la formación. Si la UE se plantea la Ley de Cuotas, además de

por justicia, es sobre todo porque se enfrenta a un envejecimiento notable que ya afecta a los recursos humanos con los que cada país tiene que hacer frente a su desarrollo económico. No es casual que se contraten técnicos de un país a otro. En ese contexto, el desprecio sistemático del talento femenino es suicida, sobre todo porque no cabe dudar de su calidad. Todo lo contrario: el 56% de los titulados superiores europeos -en España es el 61%- son mujeres y no tiene sentido boicotearlas mezquinamente, ni desanimar su aportación y esfuerzo.

La UE ya ha expuesto todas las ventajas que tiene el equilibrio de hombres y mujeres en el mundo de la empresa y en otros órdenes económicos. En el plano microeconómico, se agrimen las cifras favorables en las cuentas de resultados, así como la evidencia de que hay más aciertos en la toma de decisiones, además de que los mejores talentos masculinos y femeninos se sienten más atraídos por las firmas más igualitarias.

En el plano macroeconómico, la CE valora las consecuencias negativas de la discriminación, que se ya se reflejan, por ejemplo, en un abandono temprano de la vida laboral, con las consecuencias fiscales y de otro tipo que eso supone, mientras apunta un horizonte muy oscuro para el sostenimiento del Estado de Bienestar si que nos hemos acostumbrado en Europa.

Ese 2020 diseñado por la UE pide a las empresas plantearse objetivos cuantitativos de presencia de mujeres en todos los puestos de la pirámide directiva, garantizar procesos de selección transparentes y considerar programas mixtos de formación y de *tutoring*, así como respetar los códigos de buen gobierno para que pasen del papel a la realidad.

Los gobiernos de los países miembros deberían estimular y premiar las iniciativas de sensibilización destinadas a la *mixidad*, un término al que deberíamos ir acostumbrándonos, así como promover medidas de visibilidad de las mujeres cualificadas, candidatas a ser consejeras. Los medios de comunicación deberían controlar cómo empresas y administraciones cumplen, o no, su parte en estas tareas.

Las españolas parten con ciertas ventajas, puesto que en nuestro país ya se contemplan los planes de igualdad y existe una legislación avanzada. Pero tenemos que ser positivos con esta Directiva de la UE, al margen de cómo nos beneficie individualmente. Tenemos que ser capaces de defenderla solidariamente, desde el diálogo y los datos, lo que exige superar el desánimo o el escepticismo, mientras nos replanteamos activamente nuestras estrategias profesionales y nuestros objetivos en el mundo laboral.



Si la UE se plantea la Ley de Cuotas es sobre todo porque se enfrenta a un envejecimiento de los recursos humanos"