



Katharina Miller, abogada y activista de Paridad en Acción, frente al edificio de la Bolsa de Madrid. / ÁLVARO GARCÍA

el pasado 23 de mayo con un desafío: "Las empresas van a tener que retratarse". La supuesta amenaza consiste en que las empresas se marcan un número deseable de mujeres en su consejo y fijan la manera de conseguirlo. Si no cumplen su propio objetivo, tienen que explicar por qué. Pero no hay cuotas obligatorias.

"Ha sido una decepción gigante, aunque no esperaba otra cosa", suspira la activista días antes de la junta de Telefónica, en el despacho en el que trabaja. "Los compromisos voluntarios no son herramientas efectivas". Y repite, como un mantra: "No me gustan las cuotas, pero me gusta lo que consiguen". Es una cita de Viviane Reding, vicepresidenta de la Comisión Europea, que acaba de financiar la iniciativa de Paridad en Acción para que llegue a 12 países europeos. En Alemania las activistas llevan 5 años pidiendo explicaciones, en 322 juntas, ante 40.000

El pasado 23 de mayo se presentó la reforma a la Ley de Sociedades

La norma sacará los colores a las empresas con pocas consejeras

Más mujeres, señores consejeros

Paridad en Acción, financiado por la UE, lleva su feminismo tranquilo a las juntas de accionistas del Ibex 35 ● Solo el 16,8 % de los consejeros son mujeres

PATRICIA GOSÁLVEZ
Madrid

En el auditorio hay cientos de accionistas de Telefónica; en el estrado donde se sienta el consejo de administración, 16 hombres y una mujer. Y en el medio, de pie ante un micrófono, Katharina Miller, abogada alemana de 33 años, que ha venido a pedir que le expliquen por qué no hay más mujeres allí arriba.

Antes de plantarse en esta junta de accionistas, ha mandado lo que va a decir a la empresa. Quiere que conste en acta, y, de paso, tranquilizar a sus interlocutores. "Que entiendan que no somos activistas tipo FEMEN, que no vamos a desnudarnos en su junta". Y así arranca su discurso: "No se confundan, no vengo aquí en calidad de activista de género, vengo aquí para proteger mi inversión".

Todo en su intervención está pensado para tender puentes. No habla de feminismo, sino de lógica empresarial. Las empresas con mujeres en su cúpula funcionan mejor, señores consejeros, dice, y esgrime los estudios que lo avalan. Nombres más mujeres, señores consejeros, háganlo por sus accionistas. Su estrategia es exponer la desigualdad sin agredir. Todo está pensado. Su tono educadísimo, el hecho de presentarse como la Presidenta de la Asocia-

ción de Juristas Alemanas en España, su atuendo. Pelo suelto, un vestido. "Voy de inocente", dice, "sé que solo por ser rubia doy una imagen más dulce, me da rabia el estereotipo, pero hay que jugar".

Hace un año que la iniciativa Paridad en Acción (www.paridadenaccion.eu) practica el activismo accionarial en las juntas generales de las empresas del Ibex 35. Compran acciones o piden a accionistas afines a la causa que les cedan sus derechos

de asistencia. Lo han hecho 20 veces. Katharina ha lanzado sus preguntas "incómodas" a Emilio Botín (Banco Santander), a Paolo Vasile (Mediaset) y a César Alierta, presidente de Telefónica. Ella siempre empieza igual, dando el porcentaje de mujeres en el consejo de administración de turno (25%, Banco Santander, 6,66% Mediaset, 5,56% Telefónica). Ellos, en general, responden de manera similar: excusas, buenas intenciones, planes a futuro... No se pre-

ocupe usted tanto, le contestan, lo tenemos controlado.

Y sin embargo, la foto del Ibex rezuma testosterona. Solo el 16,8% de los consejos es femenino (79 mujeres frente a 389 hombres). Mujeres con poder ejecutivo solo hay dos: Ana Patricia Botín, del Santander, y Dolores Dancausa, de Bankinter.

Para sacar los colores a las empresas por esta poca paridad ha llegado la reforma de la Ley de Sociedades de Capital que el ministro de Economía presentó

La cuota europea del 40%

"Soy consciente de que las cuotas son polémicas, pero no se puede negar que la presión regulatoria funciona", opina Viviane Reding, vicepresidenta de la Comisión Europea que defiende que las empresas cotizadas deberían tener un 40% de consejeras en 2020. Sin embargo, para conseguir ese objetivo, la directiva europea (aprobada por el Parlamento y pendiente de pasar por el Consejo de Ministros) no establece una cuota directa, sino una "cuota de procedimiento".

Las empresas que no lleguen al 40% y no den prioridad a las mujeres cualificadas sobre los candidatos masculinos po-

drán ser sancionadas. Es decir, las sanciones —que serán fijadas por los Estados— no se aplicarán a las empresas que no tengan un 40% de consejeras, sino a aquellas que no sigan procesos de selección transparentes y equitativos en los que, a igualdad de condiciones, se escoja a la mujer. Y así, hasta que ellas sean el 40% de los que mandan. Un camino intermedio entre la autorregulación y la cuota de representación.

En todo caso, el objetivo del 40% se refiere siempre a cargos no ejecutivos. Si se cuentan las mujeres con poder ejecutivo, los porcentajes de representa-

ción caen en picado por toda Europa. Un ejemplo: en Noruega, donde hay una cuota obligatoria del 40% de consejeras, solo el 3% son ejecutivas. "El problema es que la vía natural para llegar a consejero ejecutivo es la alta dirección, y ahí es donde sí que no hay prácticamente mujeres", se lamenta Elena Gil, consejera de Jazztel. "Las cuotas al consejo pueden funcionar a corto plazo", opina la consultora Eva Levy, "pero hay que trabajar en paralelo a nivel de dirección y jefaturas". Porque un par de escalones por debajo del consejo, las mujeres son todavía menos.

personas: ¿Cómo fueron reclutados los miembros de este consejo?, ¿con cuántas mujeres le gustaría contar en los próximos cinco años?, ¿cómo piensan conseguirlo? "Eso es lo que yo llamo poder femenino!", dice la vicepresidenta Reding por correo electrónico. "Es una iniciativa excelente, pone la igualdad en la agenda de las compañías y les obliga a dialogar con los accionistas".

Se trata de un diálogo necesario, porque en Europa las consejeras también son minoría. De media, representan el 17,8% de los consejos importantes, muy por debajo del mínimo del 40% que la Comisión Europea define como un objetivo para 2020. "Esto es una cadena", dice Elena Gil, consejera de Jazztel. "En la base hay muchas mujeres, gran parte de las nuevas contrataciones, que se escogen por currículo, lo son; sin embargo, por el camino van pasando cosas que hacen que a lo alto de la pirámide lleguen muy pocas". El gran tapón, según Gil, es que los nombramientos se hacen dentro de círculos de confianza masculinos. "Las mujeres lo tienen más difícil por su escasa participación en estas redes sociales; no vale con el trabajo de hormigueta, por muy bueno que sea; hay que hacer *networking*", opina la consejera de Jazztel.

"Más que una junta de accionistas, esto parece un *happening*", dice Katharina en el evento de Telefónica. La ronda de intervinientes, donde los pequeños inversores pueden interperlar a los que mandan, es el momento más colorido de las normalmente tediosas juntas. Un señor pide que los directivos se ba-



jen el sueldo, un jubilado ruega que el año que viene empiecen antes porque la una no son horas y los sindicalistas salen con soflamas y pancartas sobre la lucha obrera.

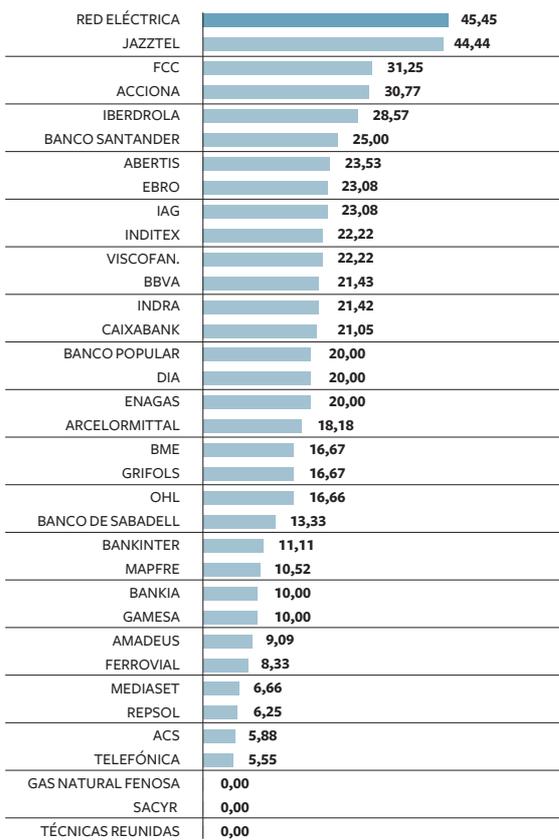
Katharina tiene otros planes. "Para que el mensaje cale, es importante quedar bien con todo el mundo", dice. "Nosotras al principio éramos abiertamente pro-cuota y hacíamos preguntas más agresivas, como en Alemania, pero hubo que suavizar el discurso: allí nadie se ofende, pero en España no se critica abiertamente y está mal visto preguntar". Viendo que las peroratas de los otros intervinientes aburren al personal, la activista decide, boli en mano, acortar las cuatro preguntas que tenía previstas y hacer un llamamiento más general para que la empresa mejore su diversidad. "No queremos reventarle a nadie su junta", dice, "en el fondo son preguntas retóricas... No buscamos una contestación, sino publicidad". Despertar conciencias.

Antes de la reforma de la Ley de Sociedades, las empresas se autorregulaban por el Código ético de Buen Gobierno y, de no cumplir, quien pedía explicaciones a las compañías discolas era la Comisión Nacional del Mercado de Valores. "La reforma es un espaldarazo, explícita claramente que hay que fomentar por ley la presencia de mujeres", opina Elvira Rodríguez, presidenta de la CNMV, que ha contado muchas veces cómo al principio de su carrera la tomaban por la secretaria de sus subordinados. Ella no cree en las cuotas. "A mí me molestaría que me dijese 'estás ahí por ser señora', dice. "Las cuotas impulsan el género, no el mérito, aunque también es cierto que vivimos una situación anómala y que los avances son paulatinos". Para Eva Levy, consultora y ex-presidenta de la federación de mujeres directivas Fedepre la nueva ley es "una peti-

La mujer en las empresas

■ EMPRESAS DEL IBEX 35

% de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35.



Fuente: Paridad en Acción, CMNV y Comisión Europea.

EL PAÍS

ción amable pero contundente del gobierno a los empresarios; toda una advertencia de que ya no se puede ignorar el cambio social". "Estudios muy respetables —de Columbia, Gallup, McKinsey, el MIT, el Instituto de Investigación de Crédit Suisse— demuestran que las empresas con cúpulas mixtas, en general, han resistido mejor la crisis", dice. ¿Es Paridad en Acción la mejor

forma de cambiar las cosas? "Yo prefiero trabajar a otro nivel, pero me parece una iniciativa provocativa y curiosa", responde.

En el atril de los intervinientes, la aparición de la melena de Katharina despierta curiosidad. Saluda a Cesar Alierta y después a Eva Castillo, la única mujer del consejo. Dice que le gustaría poder saludar a otras. Explica que su intención es preguntar "de

forma educada y serena" sobre la presencia femenina en las instancias de poder de las empresas. Sin subir el tono, dice que un 5,56% de consejeras es un dato "alarmante", "inaceptable" y "contrario a las corrientes de *management* de las empresas más exitosas". Algunos accionistas se levantan en medio de su intervención. "Es una pena que se vayan, este es un tema muy importante", improvisa educadamente Katharina, que al final recibe un tímido aplauso.

Entre el público, una joven empleada de Telefónica habla sobre la conveniencia de las cuotas con un compañero accionista. Aunque ambos están en contra, ella ve más injusta la situación. Una accionista jubilada admite que no se había fijado que solo había una mujer "sentada allá arriba". Desde allí, Alierta contesta: "En lo que respecta al tema de las señoras... Se está haciendo un esfuerzo; bueno, no es

bre todo mayores de 55, la mayoría son hombres. Cuando él empezó a trabajar no había casi mujeres, explica. Es cuestión de tiempo que todo cambie.

Pero las mujeres tienen prisa. "No hay que tener tanto miedo a las cuotas", opina Katharina, "una cuota no significa que haya que escoger a una mujer cualquiera; solo llegan las mejores". Entre las mujeres con poder circula un chiste contra el consabido argumento de que las cuotas ascienden a quienes no lo merecen: "La verdadera igualdad llegará cuando en los consejos de administración se sienten el mismo número de tontas que de tontos".

La acción ha ido bien. La activista ha podido decir lo que quería, la gente habla del tema, la empresa ha dado explicaciones... No siempre es así. En la pasada junta de Técnicas Reunidas, una de las tres empresas del Ibex, junto a Gas Natural y Sacyr, que no tienen ninguna mujer en su consejo, Katharina pasó "una experiencia horrible". "La gente me miraba como si fuese una loca, incluso algunas mujeres jóvenes se reían con cara de ¡Pero ésta de qué va!", recuerda. "Fue todo muy hostil. El presidente me contestó en un tono desagradable: 'Señorita, no se preocupe por nosotros, aquí va todo muy bien' (la empresa no ha querido dar su versión de los hechos). "Hay que tener respeto por un activismo que defiende una causa legítima de manera responsable", dice la consultora, Eva Levy. "La igualdad de género no es una opción, no es un lujo, es un imperativo", dice la vicepresidenta Viviane Reding. "Europa puede y debe hacerlo mejor; el 60% de los titulados universitarios son mujeres, la población envejece y el índice de natalidad cae, necesitamos todos los cerebros que haya a mano". Y el 50% de ellos son femeninos.

Las activistas se han plantado en 322 juntas alemanas y en 20 del Ibex

"Las empresas con cúpulas mixtas resisten mejor a la crisis", dice Eva Levy

un esfuerzo, porque yo estoy convencido de que las señoras son más listas que los hombres". "Es el interés de los accionistas y la compañía que las mujeres ocupen cada vez más puestos directivos", dice el ejecutivo, y muestra un gráfico que divide a los empleados por edades y sexo. Por debajo de los 35 años hay el mismo número de hombres y mujeres; por encima de esa edad, so-