

La directiva de les directives

La Unió Europea vol que les empreses amplien el nombre de dones als consells d'administració. Si no ho fan voluntàriament, amenaça d'imposar un sistema de quotes que pose fi a la desproporció. Actualment, només el 12% dels membres dels consells de les companyies europees més grans són dones. Les quotes en són la solució?

El Fons Monetari Internacional (FMI) tindrà nou director executiu a partir del 30 de juny. Després de l'abrupta sortida de Dominique Strauss-Kahn, el banc de bancs busca un pilot per als anys vinents. I de moment tots els analistes apunten que Christine Lagarde és qui té més possibilitats de comandar la nau. Si supera l'altre candidat en pugna, el mexicà Agustín Carstens, la ministra d'Economia francesa es convertirà en la primera dona a dirigir l'FMI i, de retruc, esdevindrà la primera que s'encimbella al capdamunt de les institucions que regeixen l'esdevenidor econòmic-financer del planeta. La fita no és pas poca cosa. Fins ara la gestió de l'economia havia estat vedat de la testosterona. Si bé aquests darrers decennis les dones han assolit quotes de participació cada volta més importants en la vida pública,



La comissària Viviane Reding vol que les empreses s'acollesquen a un compromís voluntari perquè el 30% dels membres del consell d'administració, l'any 2015, siguin dones.

els homes continuen ocupant-se de tot allò que té a veure amb l'economia i les finances, és a dir, amb tot allò que *importa de debò*. A la Unió Europea, només tres estats (l'espanyol, el francès –si més no fins ara– i Lituània) te-

nen dones al capdavant dels ministeris d'Economia (en canvi, el 42,6% dels ministeris socio-culturals són dirigits per dones). A més, el 82% dels òrgans de decisió de les institucions financeres de la UE són integrats per homes.

Si això passa en l'àmbit de les institucions públiques, no és gens estrany que dins l'esfera privada la desproporció encara siga més accentuada. Actualment, segons dades de la Comissió Europea, només el 12% dels membres dels consells d'administració de les empreses europees més grans són dones i el 97% d'aquests consells són presidits per homes. I això passa malgrat que les dones són el 60% dels titulats universitaris de la Unió Europea. La successió dels fets, doncs, és prou clara: la dona es forma, arriba a l'empresa, però no hi progressa al mateix ritme que l'home i, en la majoria de casos, s'estanca. Al remat, la cúspide queda reservada als col·legues del gènere masculí. Són ells que decideixen les estratègies i les inversions; es relacionen amb els altres del seu estatus; estipulen els horaris de feina; i prenen decisions sobre ascensos i promocions.

La presència de dones, és cert, ha progressat durant el darrer decenni, però molt minsament. La proporció de dones membres dels consells d'administració a la UE ha crescut anualment de mig punt percentual aquests darrers set anys. Si continua aquest ritme, no s'aconseguiria un percentatge del 40% fins l'any 2058, una data que la Comissió Europea considera massa llunyana. Per això la comissària de Justícia, Viviane Reding, ha emprès una croada per a feminitzar els òrgans de govern de les companyies. Reding ha demanat a les empreses que cotitzen en borsa a Europa que abans del març vinent signen un compromís voluntari per tal d'augmentar la presència de dones al seus consells d'administració fins al 30% l'any 2015 i fins al 40% el 2020. El març vinent avaluarà la resposta de les empreses i, en cas que l'aposta per l'autoregulació no resulte satisfactòria, ha anunciat la intenció d'actuar per la via regulatòria: s'imposaran quotes i les empreses s'hi hauran d'adaptar, tant sí com no.

Quotes sí, quotes no. Casa nostra no n'és cap excepció. Si bé hi ha un grapat de companyies importants presidides per dones (Maria del Mar Raventós, a Codorniu; Carmen Mur, a Manpower...), una ullada ràpida a la composició dels òrgans de govern de

les patronals serveix per a radiografiar l'esquifit protagonisme reservat a les dones. De les 51 persones que conformen la junta directiva de la patronal valenciana Cierval, només 3 són dones. En el cas de la CAEB balear, de 89 membres, només hi ha 5 dones, mentre que en el cas català, dels 92 membres de Foment, 10 són dones. Té sentit, doncs, imposar quotes per a incentivar la presència de dones en els òrgans de decisió? Agnès Noguera, membre de consells d'administració com ara Prisa, Cleop o Adolfo Domínguez –i descendent d'una preeminent família valenciana–, és refractària als mètodes correctius i considera que aquests temps de crisi no són propicis a imposar més constreyniments als empresaris. Noguera, partidària de la meritocràcia, confia, amb tot, que més dones obtindran llocs de responsabilitat “no tant per imposició ni per moda, sinó perquè la realitat s'acaba imposant. Cada volta més dones ocupem llocs de decisió a les empreses. En conseqüència, per evolució natural, hi haurà més presència femenina als consells d'administració”. D'una opinió semblant és la presidenta de la federació valenciana de dones empresàries (Femacova). Carmen Céspedes, empresària en l'àmbit dels centres de formació, que és contrària a la implantació de quotes, però reclama, alhora,

que les companyies “tinguen en compte la vàlua de les dones” a l'hora de decidir ascensos.

Tampoc no era partidària de les quotes Laura Roigé. Aquesta empresària del sector de la missatgeria i els transports ha estat empresària durant més de cinquanta anys (a 13 anys son pare li delegà funcions i ara en té 65), i n'ha vistes de tots colors. Assegura que “quan, fa temps, es va començar a parlar de quotes en la política, jo hi era contrària, perquè opinava que calia que hi arribaren els més preparats”. Tanmateix, ha canviat d'opinió amb el pas del temps i avui és partidària d'aplicar quotes també en el món de l'economia, perquè és l'única manera de fer visibles les dones.

La història de Roigé és una història de la lluita que han hagut de fer moltes dones per a fer-se presents en un món tan masculinitzat com l'empresarial. Si bé son pare no va tenir cap dubte a triar-la a ella, dels seus quatre germans (entre els quals hi havia un home), per a posar-la al capdavant de la gestió de l'empresa familiar, no va tardar gaire temps a adonar-se que la seua condició de dona seria un handicap en molts aspectes. “Quan anaves a una reunió, eres invisible, com si hi haguera un moble –explica–, de manera que al final havies de traçar unes altres estratègies perquè les teues idees foren tin-

La Comissió, en masculí

Els detractors de la iniciativa de Viviane Reding tenen, si ho volen, una bona colla d'arguments per a fer avergonyir la vice-presidenta de la CE. Perquè, si bé la presència de dones és certament escassa en els llocs de decisió empresarial, les institucions comunitàries mateix tenen encara camí per recórrer en aquesta matèria. La Comissió Europea, per exemple, mai no ha estat encapçalada per una dona i –cosa que és pitjor– ni tan sols s'hi aplica la paritat en la composició de l'equip: només hi ha 9 dones (33%) comissàries europees i 18 homes (67%). Quant al Parlament Europeu, si bé l'índex de dones és un 10% més alt que als parlaments estatals, les xifres són lluny de la igualtat que anhela Reding: després de les eleccions del 2009, el 35% dels eurodiputats són dones i el 65%, homes. Segons dades del Parlament Europeu, 9 comissions de les 23 que hi ha en total són presidides per dones. El nombre de membres de les comissions és molt equilibrat en termes de gènere però, amb tot, l'anàlisi qualitativa hi evidencia biaixos: les eurodiputades són més ben representades en les comissions que s'ocupen de qüestions socio-culturals, però no tan presents a les àrees clau, com ara Comerç, Economia, Defensa i Afers Estrangers.

“Les patronals tenen al·lèrgia a les qüestions de gènere”

Llicenciada en dret, Maria Helena de Felipe (Barcelona, 1962) fa vint anys que va decidir de muntar, amb una altra sòcia, una assessoria d'empreses. Es convertiren en una de les primeres firmes sense presència masculina en aquest camp. “Quan el plet passava dels 30.000 euros sempre ens deien que ens aniria ample, que era millor que se n'encarregués un home”, explica. Fa poc que ha cofundat la primera gestoria de gènere, Gestoria de les Dones, especialitzada a assessorar les pimes catalanes liderades per dones. Avui, De Felipe és presidenta de l'Associació Catalana d'Empresàries i Executives, a més de presidenta de l'Associació de Federacions i Associacions del Mediterrani, de la qual va ser fundadora.

—**La comissària de Justícia de la UE, Viviane Reding, demana a les empreses que cotitzen en borsa que abans del març del 2012 signen un compromís voluntari per a ampliar el nombre de dones a l'alta direcció. Quina resposta creieu que hi donaran les empreses?**

—Crec que el compromís voluntari no tindrà efecte si no va acompanyat de cap legislació. Visc molt l'entorn empresarial de les patronals i les qüestions de gènere no hi troben sinó indiferència, i a vegades al·lèrgia. La falta de sensibilitat és

total i els discurs predominant és: “Qui valga, ja hi arribarà.” Les coses no poden anar així, perquè les dones tenim més obstacles que no els homes per a accedir a llocs de responsabilitat. En aquest sentit, crec que el món empresarial no té tanta sensibilitat cap a les qüestions de gènere com la societat en conjunt.

—**Aleshores sou partidària d'imposar quotes?**

—Estic absolutament d'acord amb la imposició de quotes. Des de les organitzacions patronals em diuen que és políticament incorrecte que ho manifesti amb tanta vehemència, però és que necessitem les quotes perquè els consells d'administració són indiferents a les qüestions de gènere.

—**Els detractors i detractores de les quotes diuen que a un consell d'administració s'hi ha d'arribar per mèrits propis.**

—Que ningú no tingui cap dubte que la dona que ha arribat fins a les portes d'un consell d'administració és perquè val i té mèrits, segurament molts més que no l'home, perquè ha hagut de superar més obstacles. Amb tot, si volem que es compleixin les quotes, s'han d'implantar amb una certa flexibilitat. No podem esperar que en tres anys això hagi canviat de dalt a baix. Cal parlar de terminis una mica més llargs, però sempre amb vigilància.

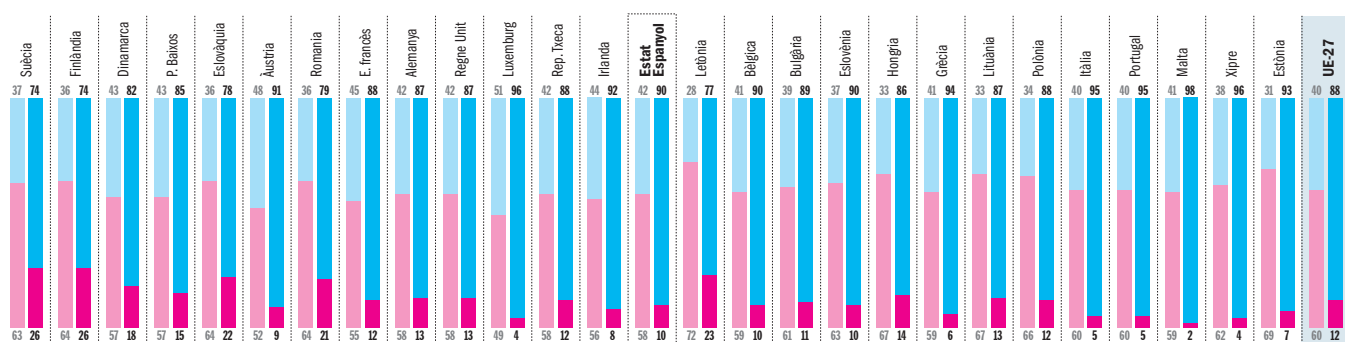
—**Creieu que hi ha un sostre de ciment en el cas de l'accés de les dones a llocs de responsabilitat?**

—Sí, crec que hi és. La qüestió no és tan simple com dir que l'home discrimina la dona. Per història, la dona s'ha

Desigualtats en la presència d'homes i dones a la universitat i a l'empresa

Tot i que les dones són majoria entre els universitaris, els llocs de responsabilitat a les empreses continuen essent copats per homes.

Graduats universitaris (%) Homes Dones
Càrrecs d'alta direcció (%) Homes Dones



Font: Comissió Europea i Eurostat

gudes en compte. Abans de la reunió, les explicava a algun home perquè ell les exposara. Les dones havíem de treballar per darrere”. Ara fa vint anys, en una d'aquelles reunions que periòdicament organitzaven un grup de dones empresàries de Tarragona, una de les participants explicà el darrer periple

que, com a dona, havia hagut de travessar: havia anat a demanar un crèdit al banc i li havien demanat l'aval del seu marit. Allò remogué la consciència de les dones que hi eren presents. Fou així com va nàixer l'Associació d'Empresàries i Emprendedores de les Comarques de Tarragona (ADEE), que

Roigé presideix. Des d'aquesta entitat han ajudat les dones a bastir les empreses pròpies; han reivindicat quotes de poder als organismes i institucions empresarials com ara patronals i cambres de comerç; i, sobretot, han ordit una xarxa de contactes i suport. “Hem fet pinya”, apunta Roigé, que també

incorporat més tard al mercat laboral i això ens ha portat a un retard que amenaça de durar anys i panys. Caldrà preparar la societat per al canvi. Sigui com sigui, no pot ser que la meitat del talent de la societat se'n vagi en orris.

—**Però com l'eliminem, aquest sostre de ciment?**

—D'una banda, la legislació ha de tenir presents totes les qüestions de gènere. Per una altra banda, calen polítiques públiques a favor de la dona. Als Estats Units fa trenta anys que funciona l'oficina de la dona emprenedora i, mentrestant, aquí continuem considerant que les qüestions de gènere són una bajanada. Necessitem polítiques que donin suport al finançament, les habilitats... de la dona.

—**I la conciliació? Les exigències d'una alta executiva són compatibles amb la vida familiar?**

—La cultura del presencialisme va en contra nostre. Ara per ara, i fins que no assolim quotes del 50%, em fa l'efecte que haurem de fer renúncies per tal de ser visibles i estar disponibles. Es tractaria, des del meu punt de vista, de buscar compatibilitats amb la parella.

—**Homes i dones dirigeixen els negocis de la mateixa manera o són només tòpics?**

—No es pot negar que hi ha diferències. Dues coses són ben clares: d'una banda, la dona tendeix a arriscar-se menys, cosa que té aspectes bons però també aspectes dolents. S'ha demostrat que negocis de dones emprenedores no passen del tercer any de vida perquè tenen un excés de prudència que les duu a no arriscar-se, i en els negocis sempre cal arriscar-se



una mica. D'una altra banda, hi ha la manera com gestionem el poder. Mentre la dona fa equip, l'home tendeix a posar-se al vèrtex de la piràmide.

—**Quina importància pot tenir el nomenament de Christine Lagarde com a directora gerent de l'FMI?**

—És una notícia fantàstica. El món financer ha estat fins ara a mans dels homes i sempre ha semblat que les dones hi teníem l'accés vedat. El possible nomenament de Lagarde obre les portes perquè també els bancs estatals considerin de situar dones al capdavant. El missatge que es llança a l'opinió pública, si és nomenada, és molt positiu.

és vice-presidenta de Business Professional Woman Spain Federation. Avui ADEE aplega més de 600 dones.

El vidre es fa ciment. Segons Roigé, “aquests darrers deu anys, la posició de les dones a l'empresa ha avançat més que en cent anys”, però amb tot opina que encara “hauran de passar dues generacions” abans no s'equipare la presència de les dones a la dels homes als llocs directius. Els prejudicis que encara dominen el món empresarial dificulten l'accés de més dones a la part alta de les empreses. Però també és un entrebanc el rebuig de les dones a acceptar uns certs càrrecs, més rígids i exigents, si això comporta determinades renúncies familiars. Roigé coneix bé aquesta situació. “Fa molts anys que sóc membre del comitè executiu de la Cambra de Comerç de Tarragona i m'agradaria deixar-ho estar. Però cada vegada que exposo a unes altres empresàries que em substitueixin, es fan enrere perquè és una responsabilitat que comporta dedicar-hi moltes hores. Són les mateixes dones, que

no ho volen.” Aquesta realitat és ben coneguda i els qui estudien la qüestió fins i tot hi han posat nom: *sostre de ciment*, en diuen, en contraposició al *sostre de vidre*, és a dir, el conjunt de normes no escrites —cultura empresarial— que dificulten l'accés. Es tracta de les limitacions que les mateixes treballadores s'imposen per a poder conciliar vida laboral i familiar. Siga per cultura o per biologia, la realitat és que la dona tendeix a considerar-se més responsable de la criança dels xiquets i això, si més no fins ara, és un fre a la seua carrera. “La diferència entre directius i directives és que les dones som mares. I això marca unes prioritats diferents”, argumenta Roigé. I afegeix, a tall d'exemple: “Fa cinc anys érem en una reunió de la Business Professional Woman i va entrar la secretària de la presidenta, que era alemanya. Li va xiuxiuejar alguna cosa a l'orella i la presidenta s'alçà i se'n anà. Havien telefonat de l'escola dient que el seu fill estava malalt. Això hauria passat en un consell d'administració presidit per un home?”

Així doncs, sembla clar que aquesta qüestió no s'enllesteix només amb la introducció de quotes. Per més que els partidaris branden l'exemple de Noruega, on des de l'any 2003 hi ha vigent una llei que imposa una paritat progressiva als consells d'administració (les dones directives han passat de representar el 22% al 42%), és evident que les polítiques de conciliació i la cultura de coresponsabilitat dels fills entre home i dona també hi han tingut influència. En aquest sentit, Carmen Mur, presidenta executiva de Manpower, adverteix que no és “només una qüestió empresarial”. “Certes rutines socials relacionades amb la cura dels fills o les responsabilitats de les tasques de la llar també s'haurien d'adequar per tal que la dona pogués desenvolupar la seua carrera professional amb equilibri amb la personal”. Així doncs, potser calen quotes; però també calen canvis de concepció. I això no es legisla per la via de la directiva europea.

Violeta Tena