

TRIBUNA



Transparencia

EVA LEVY
SOCIA DE EVA LEVY & PARTNERS

Es la palabra de moda: transparencia. Los ingenuos la confunden con la desaparición suicida de cautelas legítimas por parte de gobiernos o empresas. Los cínicos la manosean con la esperanza de mantener la misma opacidad, un poco maquillada. Pero los ciudadanos debemos ser firmes en la exigencia de prácticas mensurables y datos claros por parte de aquellas instancias que influyen en nuestra vida, sea a través del poder, el trabajo, la información, etc.

A las mujeres la transparencia nos interesa mucho, sobre todo a

las que aspiran a desarrollar una carrera profesional ambiciosa. Tal vez sea más divertido leer *Cincuenta sombras de Grey* que fijar la atención en las memorias de las empresas y en los discursos con los que muchos directivos defienden la (solo aparente) modernidad de su compañía. Una vez más, es cosa nuestra y de las asociaciones femeninas que pretenden representarnos, examinar con ojos críticos lo que nos rodea para actuar en consecuencia. Imagino la pregunta: ¿Qué tiene que ver una memoria anual con el ascenso directivo o con la entrada en un Consejo de

Administración? Pues mucho más de lo que parece porque es ahí, y en el exigible anexo de información no financiera, donde descubriremos la política de RRHH, la diversidad instalada en la firma, su compromiso con el talento, con el medio ambiente, con las actitudes responsables.

Demandar transparencia no es una utopía, sino un objetivo, ahora mismo, de la Unión Europea, esa Unión cuyas iniciativas mejores no siempre aparecen en las primeras páginas de los periódicos. La UE está en una encrucijada. Su alternativa: un proyecto de futuro económico pujante, que exige contar con empresas de primera en todos los aspectos, o convertirse en una vieja gloria obsoleta.

Saber quién es quién entre las empresas permitiría a los inversores, por ejemplo, establecer comparaciones y hacerse cargo de comportamientos que pueden influir al final en la gestión de esa empresa. Uno de

esos comportamientos tiene que ver con la diversidad. No se trata, claro, de que un Consejo de Administración parezca la ONU, pero cuando se desconocen los criterios de selección de sus miembros, o no pasan -en España- por la Comisión de Nominaciones y Retribuciones, es fácil que todo se resuelva entre

DEMANDAR TRANSPARENCIA NO ES UNA UTOPIA SINO UN OBJETIVO DE LA UE

un número reducido de personas, que perpetúan el fenómeno del pensamiento de grupo. Abordar una realidad tan cambiante y compleja como la actual con la misma mentalidad, los mismos criterios e idénticas experiencias explica por qué han fallado tantos controles en estos años y

por qué no se han atajado decisiones claramente erróneas.

Es esa apertura a la diversidad la que está detrás de la presión para que haya más mujeres en los Consejos, ya que una política de selección de consejeros más clara facilitaría el acceso de personas competentes ajenas a los grupos cerrados, auténticas castas, que copan las cúpulas empresariales donde más que relevos hay intercambio de nombres.

La UE pretende exigir más y mejor información no financiera y pedir explicaciones a quien no la proporcione. Costará: de hecho, sólo la dan hoy 2.500 de las 42.000 grandes compañías del continente. No se trata de curiosear en la intimidad de las firmas sino de apostar por el futuro: las empresas transparentes suelen mantenerse mejor, al exigirse más, actuar de manera más eficiente, implicar a sus empleados y atraer y retener el talento, piedra de toque del éxito. ■