EL MUNDO (YO DONA)
MADRID
05/03/11
Prensa: Semanal (S bado)
Tirada: 427.306 Ejemplares
Difusión: 323.587 Ejemplares
Página: 10
Sección: SOCIEDAD Valor: 23.800,00 € Área (cm2): 568,7 Ocupación: 100 % Documento: 1/3 Cód: 45205545

¿Supondrá la crisis un paso atrás

en la igualdad?

Hasta no hace mucho, parecía que la paridad en las empresas iba por buen camino. Sin embargo, en vísperas del día de la mujer trabajadora, surge una pregunta: ¿afectará el frenazo económico al ascenso de las mujeres a las cúpulas directivas?

por ESTHER GARCÍA-VALDECANTOS + fotos CARLOS ALBA

"Si esto dura mucho, los datos en los próximos años van a ser peores."
Silvia Gironés

"A la mujer sólo le interesa llegar a la dirección si el resto de su vida no se rompe."
Nuria Chinchilla

"Ocupar un puesto alto tiene que ver con la competitividad, no con el sexo."
Concha Fernández

"Nosotras tenemos que aprender a negociar."
Dulce Subirats

EL MUNDO (YO DONA)
MADRID
05/03/11
Prensa: Semanal (S bado)
Tirada: 427.306 Ejemplares
Difusión: 323.587 Ejemplares

Página: 11
Sección: SOCIEDAD Valor: 22.427,00 € Área (cm2): 515,0 Ocupación: 94,23 % Documento: 2/3 Cód: 45205545

Joseph Ackermann, presidente del Deutsche Bank, dijo hace poco que le gustaría que se integrasen más mujeres en el comité ejecutivo para que «la dirección fuera más bonita y con más colorido». A Nuria Chinchilla, Dulce Subirats, Concha Fernández y Silvia Gironés, las contertulias, lo del color no les importa tanto como la justicia o el resultado natural de años de trabajo. Se ha hablado mucho del techo de cristal, del de cemento, del suelo pegajoso y de las trabas para conciliar. Obstáculos, como se dice, *haberlos, haylos,* y la crisis, como se verá en la charla, puede ser el nubarrón de última hora que nos devuelva al campo base, a la espera de un claro en el que reiniciar el ascenso para *atacar* la cumbre. Lo bueno es que en el camino han quedado piolets a los que agarrarse. Mientras, hay que seguir preparando las herramientas. Nuria Chinchilla, que imparte en el IESE un curso pionero de Mujeres en Consejos de Administración, tiene muy claro lo necesario: «Hay que aprender a negociar, a gestionar los conflictos y el tiempo, a conocer las diferencias hombre-mujer, a comunicar», asegura. Y añade Dulce Subirats: «Llegar a un puesto directivo requiere mucho esfuerzo, perseverancia, empuje y capacidades técnicas. Pero es posible; no se trata de subir el Himalaya». Al menos, no requiere tanto desgaste físico...

Silvia Gironés
Gerente en tareas administrativas y de RRHH de la empresa Rational Time.

Dulce Subirats
Responsable de RRHH de la Mutua Madrileña Automovilística.

Nuria Chinchilla
Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Profesora de la escuela de negocios IESE. Dirige el primer curso en España para consejeras o mujeres *consejables*.

Concha Fernández
Socióloga. En la actualidad, realiza una investigación sobre las mujeres y los horarios laborales.

YO DONA: A propósito del 8 de marzo, hagamos balance: ¿en qué punto estamos?; ¿hemos progresado desde que se aprobó la Ley de la Igualdad, en 2007?

Nuria: Tenemos siempre mucha prisa, pero no se pueden hacer cambios así en tan poco tiempo. En menos de 10 años hemos pasado de representar un 2% en los consejos del IBEX a un 11%, y si hablamos de todas las empresas llegamos a más de un 30%, porque las hay de tipo familiar o de administrador único, y son mujeres… No es tan negro como lo pintan.

Silvia: Visto así está muy bien, pero si tenemos por objetivo llegar al 40% en los consejos para 2015, la tarea resulta complicada.

Nuria: ¿Pero por qué no puede ser en 2025? Cuando vamos contra natura y queremos forzar las cosas, al final se vuelven en nuestra contra.

Silvia: No estoy de acuerdo. Si con la ley de partidos políticos no ha habido problemas en alcanzar el 40-60, ¿por qué no aspirar a lo mismo en este terreno?

Nuria: No es comparable, porque tal y como funcionan aquí los partidos, el que decide es el cabeza de lista, así que la paridad ahí no sirve de nada. Pero en una compañía particular no debes meterte en cómo o quién tiene que dirigir, y tampoco en si son negros, blancos, verdes o chicas.

Silvia: Coincido contigo. Y, sin embargo, aunque no me gustan las cuotas, cuando los datos dicen que en cierto tiempo es imposible llegar a una paridad, por la cultura, por cómo somos o por nuestros valores, quizá sean adecuadas, en ciertas circunstancias o para determinadas cosas.

Concha: Para mí la cuestión se mide en términos de una presencia femenina habitual en todos los niveles, sin necesidad de cuotas. Creo que todas asumimos que lo que se tiene que dar es igualdad en el acceso, que haya unas pruebas objetivas, como en las oposiciones. Y esto es lo que llevará a más mujeres a todos los sectores y, por lo tanto, a los puestos directivos.

Dulce: Ese principio está establecido e implantado en todas las firmas, el problema es lo que pasa después... Creo que supone una pérdida de talento no tener mujeres en empleos relevantes, pero lo cierto es que contratas a profesionales plenamente capacitadas y te encuentras que, con el devenir de la vida, pierden ambición y capacidad técnica, porque dejan de lado su formación. Eso es tipiquísimo porque, como tienen otras miles de cosas que hacer, abandonan su desarrollo. Luego quieren remontar, pero es muy difícil.

¿Y qué ocurre con la actual marejada económica? Ignacio Fernández Toxo, líder de CCOO, lleva tiempo alertando del peligro que esta puede tener para las trabajadoras y, recientemente, la ex vicepresidenta del Gobierno, Mª Teresa Fernández de la Vega, afirmaba que ahora «hay altísimos riesgos de que se queden sin empleo más mujeres que hombres, de que su salario se precarice y de que, a costa de la crisis, ocupen el último escalafón». Las animaba, además, a «seguir luchando para que la 'hoja de ruta' de la igualdad no quede en papel mojado». ¿Puede esta situación suponer un retroceso en los logros conseguidos hasta ahora?

Silvia: Sí, porque, en la mayoría de las empresas, esto pone los gastos y los presupuestos encima de la mesa. Es un hecho que están reduciendo los costes, e igual uno de ellos es el número de cuadros directivos, incluidas las mujeres que han llegado ahí. Si esto dura mucho, me temo que los datos en los próximos años van a ser peores.

Dulce: En una época así tratas de hacer un ejercicio de austeridad, pero una firma no va a perder sus valores, porque sería un error estratégico. Pasó en ocasiones anteriores y se ha aprendido de ello; ahora, para mantener puestos de trabajo y retener el talento, se está intentando actuar con creatividad y buscar alternativas: flexibilizando jornada, salarios…

Silvia: Pero con reducciones de facturación de más del 50%, como las que ha habido en los últimos tres años, al final los equilibrios se tienen que hacer en todos los niveles. →

EL MUNDO (YO DONA)
MADRID
05/03/11
Prensa: Semanal (S bado)
Tirada: 427.306 Ejemplares
Difusión: 323.587 Ejemplares
Página: 12
Sección: SOCIEDAD Valor: 23.394,00 € Área (cm2): 537,2 Ocupación: 98,29 % Documento: 3/3 Cód: 45205545

Concha: En tiempos como estos las mujeres se ponen a trabajar, pero en lo que salga: se incorporan más al mundo laboral, pero no en puestos de responsabilidad.

Nuria: Esta situación está afectando en negativo a las empresas mecanicistas, y en positivo a las que son familiarmente responsables, porque, como dice Dulce, están utilizando la flexibilidad para salir adelante. Las que no lo están haciendo así y van eliminando empleos, se encuentran con gente cada vez menos comprometida y más dolida, y eso las debilita.

Dulce: Lo que no creo que vaya a darse es un retroceso en los avances sociales en cuanto a la mentalidad; en eso no va a haber una marcha atrás. Es decir, la coyuntura actual es que las mujeres están preparadas, pero el mercado de trabajo está mal.

Un 20% de las empresas del IBEX no tiene ninguna mujer en sus Consejos de Administración.

La tasa de empleo femenino en España es del **55%,** frente al 74,6% de Noruega.

Silvia: No en cuanto a la mentalidad… pero sí vamos a detectar una vuelta atrás importante cuando miremos los indicadores de los estudios de igualdad de género.

Dulce: Esperemos que no. De hecho, la forma de abordar la crisis desde el punto de vista de la gestión de personas es totalmente diferente a la de anteriores ocasiones, y eso tiene mucho que ver con que haya mujeres. No se está despidiendo indiscriminadamente, se está analizando cada caso.

Nuria: Es cierto, las empresas no piensan sólo en cómo van a reducir un coste, sino en cómo saldrán de la crisis...

En relación con el espinoso asunto de los gastos, es decir, del dinero, Nuria introduce el tema de la discriminación salarial. En España, haciendo un cómputo general, ellos ganan un 22% más que sus compañeras, porque, según ella «siempre se habla de datos agregados y, evidentemente, hay más varones con sueldo de directivo que féminas, que ocupan más puestos de secretarias, enfermeras, etc. Sin embargo, en todo lo relacionado con convenio colectivo, no hay ninguna diferencia». ¿Qué ocurre entonces?

Nuria: El problema está en todo lo pactable, es decir, en los mandos intermedios y altos, y ahí generalmente la mujer negocia salario por flexibilidad horaria, lo que es un error enorme. ¿Cómo puede ser que una directiva que puede trabajar desde su casa diga: 'Si me das una tarde libre rebajo mi sueldo en tanto'?

Dulce: De hecho, ahí es donde se producen siempre esas diferencias. Las mujeres tenemos que aprender a negociar porque es una habilidad necesaria para la empresa, necesitamos estar orientadas a resultados, debemos aportar una visión económica… Todo eso sin renunciar a ser mujeres, porque no podemos dejar de lado lo que somos, pero no hay que trabajar sólo el lado emocional.

Silvia: En cualquier caso, las estadísticas se arreglarían si hubiera más mujeres en los cuadros directivos...

Nuria: O no, porque si estás ahí pero cobras menos, ya existe una desigualdad de base de la que se parte.

Dulce: Por supuesto, cuando entras en una firma has podido y has debido investigar cómo se retribuye tu cargo para negociar bien; eso nos colocaría mejor y no apareceríamos eternamente en las encuestas como las mal pagadas. Además, en las compañías, lo que ganas es importante: no se trata sólo de llegar, sino de conseguir que nos paguen lo que es justo. Así nos situamos donde corresponde, y luego todo es mucho más fácil.

Concha: No creo que cambiasen las cosas si hubiera más mujeres en cargos altos, pienso que no hay una visión femenina o masculina de todo esto, es más, esa idea me parece peligrosa porque, si efectivamente es así, habrá empresas que prefieran una orientación y otras, la opuesta. Apuesto más por la capacidad de la persona que porque tenga que haber igualdad. Lo que importa es estar capacitado, independientemente del sexo.

Nuria: Sí, lo esencial son las competencias, las capacidades y el encaje con el empleo, pero si hablamos de dirección, la visión masculina y la femenina son diferentes. Otra cosa es que el perfil de personalidad de las que han llegado ahí se parezca más al de sus compañeros, pero es porque acaban adaptándose a lo que hay. El varón es más de estrategias, largo plazo y números, y ellas en seguida ven personas, detalles, consecuencias, sentimientos… Y eso es complementario y muy enriquecedor para las compañías.

Dulce: Pero, en definitiva, buscas profesionales. Da igual si el que está contratando es hombre o mujer, lo importante son las capacidades, que creo que es a lo que se refería Concha. A veces la visión femenina nos limita.

Concha: Ocupar un puesto directivo tiene que ver también con una forma de ser, con personas más competitivas, independientemente del sexo. Lo que pasa es que la competitividad se ha asociado más al varón, porque desde pequeños son más luchadores y quieren figurar, mientras que la mujer se pone un techo del que no pasa.

Responde rápida Nuria: «Concha ¿dices que nos ponemos un techo? No, es que cuando tu entrega a la vida laboral no tiene ningún coste, vas a por todas, pero si tienes algo más, una familia, unos amigos, unos padres o unas aficiones, la cosa cambia. La ambición femenina es mucho más amplia que la de un hombre, más equilibrada y más completa, y a la mujer, hablando en términos generales, sólo le interesa llegar a una Dirección General si todo lo demás en su vida no se rompe». Está visto, diga lo que diga el señor Ackermann: las féminas aportan mucho más que colorido en las grises cumbres directivas superpobladas de hombres, aunque a ellos haya que convencerlos con argumentos económicos, como el que apunta Silvia: «Es bueno que tengan trabajadoras en puestos altos porque al menos el 50% de su clientela estará formado por consumidoras…» YO

Vídeo
Captura con la cámara de tu teléfono este código Bidi para presenciar la charla entre las tertulianas. Y también en nuestra web (www.elmundo.es/yodona/bidi/2011/03/305/tertulia/).

MAQUILLAJE: ELIECER PRINCE Y BELINDA PARA PERFUMERÍAS DOUGLAS

yodona.com ¿Es más difícil para las mujeres llegar a la cima en época de crisis? Opina en nuestra web