

MANAGEMENT

“Las mujeres son todavía un potencial por explotar”

Eva Ley directora de Excellent Search

Un consejo para mujeres

Eva Ley, de Excellent Search, explica por qué no llegan a la cúspide empresarial

COMPLEJA COYUNTURA

ISRAEL GARCÍA-JUEZ
igarciajuez@eg-ocio.com

En las últimas décadas, las mujeres han hecho grandes progresos en las economías desarrolladas y han conseguido avances sustanciales en el mercado de trabajo. Inician su vida laboral con la misma preparación y afán de compromiso que sus compañeros masculinos. Sin embargo, a medida que se sube de categoría nivel en la pirámide empresarial, el número de mujeres disminuye. Este fenómeno subsiste a pesar del tiempo transcurrido y los estudios salariales reproducen año tras año la misma foto estática: las mujeres no avanzan, es decir, subsisten grandes diferencias salariales entre hombres y mujeres. ¿Cómo se explica este fenómeno?

Convendría, a estas alturas del partido, hacer estudios no solamente cuantitativos sino cualitativos y, en todo caso, en mayor profundidad. Eva Ley, de Excellent Search, en un encuentro con NEGOCIO aportó algunas ideas: cuando se dan datos, sería interesante saber qué empresas están siendo objeto de estudio, su fecha de creación, plantilla, cifra de negocio, sector de actividad, porcentaje de mujeres en la plantilla total, porcentaje de mujeres en la dirección, alta dirección, etc. La responsable de la división de Mujeres en los Consejos de Administración y Alta Dirección de esta empresa también ansía saber si la entrada en las compañías de hombres y mujeres se realiza en las mismas condiciones y cuándo empieza a producirse la brecha salarial. Por ejemplo, ¿qué incidencia tiene en el desajuste salarial hombre/mujer la reducción de jornada o la excedencia por maternidad? ¿Y en la productividad? ¿Cuántas son las mujeres que tiran la toalla agotadas de tanto luchar y, lo que es lo peor, sin ver futuro alguno? ¿Y con qué edad lo hacen?

Ley dice que cuanto más ha-

bla con las mujeres: "Más me digo que son muchos los esfuerzos que se nos piden para no ofrecernos ni siquiera un proyecto de carrera. Siempre la maternidad como excusa, mala, que explica las diferencias de carrera: "Pero, por favor, en una vida laboral de 40 años, ¿cuánto tiempo y energía nos resta la maternidad? Y en una sociedad envejecida, de escasa natalidad ¿a qué esperan Gobierno y empresas para alentar a las mujeres a tener más niños? ¿Cuándo empezarán a asumir los hombres su paternidad con responsabilidad y compromiso? ¿Qué falta de visión y de talento se desperdiciado!", concluye.

Pero las compañías necesitarán cada vez más talento y habilidades para poder sobrevivir y competir en un mercado global. Lo lógico es que hicieran su particular búsqueda y selección de talento entre la totalidad de la población activa y no sólo considerando a la mitad de la misma. Son aún muy pocas las empresas que en España se esfuerzan en promover y retener el talento de las mujeres. Basta con referirse a la escasa presencia de ejecutivas en la alta dirección de las compañías y órganos de máxima representación.

Concretamente, los consejos asesores y de administración, que han de garantizar, entre otras cosas, la sostenibilidad de la empresa no reflejan aún ni la diversidad ni el equilibrio de género que sí muestra la sociedad. Esto, qué duda cabe, es un hándicap a la hora de innovar, pensar diferente, atreverse a abordar nuevos mercados y segmentos, etc. ¿Y qué pasa con la Ley de Igualdad? De momento, dos años después de su promulgación, hemos de admitir que ha dado escasos frutos. En primer lugar, porque, como sucediese en todos los países en los cuales se ha ido implantado, la primera reacción ha sido de indignación por estimarla innecesaria es así, el ser humano, por princi-



VMARTOS

Las mujeres hacen los consejos más independientes, innovadores y mejor gestionados

Féminas talentosas abandonan sus carreras hartas de luchar

pio, rechaza cualquier cambio.

Las mujeres, según *The Conference Board*, prestigiosa empresa de estudios, mejoran el cumplimiento del gobierno corporativo. Ya tenor de lo que dice la consultora McKinsey, que ha llevado a cabo estudios en numerosos países, las mujeres en los consejos conducen a una mayor independencia, innovación, buena gestión y maximización de las empresas. Los beneficios que reportan las mismas no se limitan a su área específica de actividad, sino que mejoran los resultados de la empresa en todos los sectores de actividad. Y es que, como afirma Catalyst, la mayor base de datos de mujeres, lo

importante no es la diversidad en sí misma, sino la diversidad en nombre del rendimiento de la empresa.

Las crisis generan muchas oportunidades pero hay que saber encontrarlas y aprovecharlas. El tiempo del que disponemos no es ilimitado pues, en cuanto se reactive la economía, determinados temas o están encarrilados o quedarán en el olvido. Si como dicen los estudios de la consultora Accenture "las mujeres somos un potencial aún sin explotar", ha llegado la hora de que se pongan en valor. Según Ley, no podemos ni debemos caer en un discurso derrotista que no beneficia a nadie. ♦

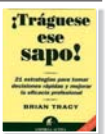
ENTRE LIBROS

MARTÍN HERNÁNDEZ PALACIOS



Primero lo difícil

Título: ¡Tráguese ese sapo!
Autores: Brian Tracy.
Editorial: Empresa Activa.



La filosofía que preside este libro se podría resumir en la siguiente, "Tráguese los sapos más grandes y más feos antes que cualquier otro". Es decir hay que abordar primero los retos más difíciles e incómodos para no dejarlos aparcados.

Aconseja Tracy decir no a todo lo que no sea un alto valor de su tiempo, su trabajo debe consistir en postergar deliberadamente tareas de bajo valor para dedicar más tiempo a labores que puedan marcar una diferencia en su vida y trabajo, disminuya el tiempo que emplea en ver la televisión y dedique el tiempo ganado a estar con su familia, leer o hacer ejercicio.

El autor confiesa que la diferencia entre los hombres, entre el débil y el poderoso entre el grande y el insignificante, es la energía, la determinación invencible, cumplir un propósito establecido. Nos anima a reflexionar sobre los hábitos, que empiezan a formarse como un hilo invisible, pero cada vez que repetimos el acto, fortalecemos la hebra, le agregamos otro filamento, hasta que se convierte en un gran cable que nos ata irrevocablemente a los pensamientos y los actos. Son como la pirámides que se construyeron piedra a piedra. Los objetivos no se consiguen por arte de birlibirloque sino con disciplina.

No olvida Tracy las referencias a la perseverancia: "Una vez que empiece una tarea siga trabajando en ella, sin distraerse hasta que el trabajo esté hecho al 100%". Como es común a muchos autores el optimismo también es objeto de análisis en el libro, para el ensayista es la cualidad más importante para tener éxito. ♦

Martín Hernández-Palacios es director general de Aliter.