

REPORTAJE

# Ser ejecutiva y mujer

## Un amplio grupo de directivas entiende que la vida profesional y la familiar pueden conciliarse mejor = Han formado un lobi en sus empresas para allanar el camino

MAX JIMÉNEZ BOTÍAS  
BARCELONA

Casi 400 empresas españolas tienen personal directivo preocupado por la conciliación de la vida laboral y la familiar. Éstas, al menos, son las compañías que participan en el Lobi Adecco de Mujeres Directivas. Huelga precisar el género de las participantes, pero no que un centenar de ellas tomó parte ayer en Barcelona en uno de los encuentros que periódicamente realizan para abordar un aspecto del mundo del trabajo que cada vez preocupa más a la sociedad, en la medida en que la mujer se incorpora progresivamente a puestos directivos.

«Novartis se lo ha tomado en serio. La compañía ha decidido que a partir de las cinco de la tarde no deben organizarse reuniones de personal», explica María José Carracedo, delegada en Catalunya de Adecco, firma que impulsa el lobi.

### Gestionar el tiempo

Ése es el resultado de un proyecto de gestión del tiempo de trabajo que ha puesto en marcha la compañía farmacéutica, sector en el que parece que hay cierta sensibilidad con el tema, según explica la consultora Consol Iranzo. Pero muchas ejecutivas son conscientes de que la conciliación no es sólo un problema de las empresas. «Incluso —reconoce Inma Pulido, ejecutiva del Grupo Argüelles— las empresas pequeñas tienen problemas para congeniar todas las necesidades de sus empleados». Agrega que, además de la empresa, «la pareja, la familia, la sociedad e incluso el Gobierno deben ser conscientes de esa necesidad para que se arbitren soluciones».

Coinciden las ejecutivas en que, a pesar de las dificultades, las em-



► Encuentro ► Un grupo de directivas, reunidas ayer en las instalaciones de Adecco, en la torre Mapfre.

### ► EL ESTILO

Coinciden las profesionales en que gestionan de manera diferente que los hombres

### ► LA IMPLICACIÓN

«Pasé la lactancia de mi segundo hijo pegada al teléfono», dice una dirigente

presas han cambiado algo: «Que una mujer pida reducción de jornada o que un hombre solicite una baja maternal se ve con menos sorpresas por parte de los directivos hombres», comenta Mercedes Collazo, directiva del Grupo Labiana. Conviene recordar aquí que el 99% de las bajas maternas son solicitadas por las mujeres. Y que, en general, son éstas las que con mayor frecuencia solicitan reducción de jornada para cuidarse de sus hijos. La razón más extendida es que «los sueldos de las mujeres suelen ser inferiores a los de los hombres», dice Nieves Martínez, ejecutiva de Linde. Esa razón, no vale para los puestos directivos, donde «los sueldos se igualan», resalta Iranzo. Por lo tanto, las ejecutivas tienen otras razones para

actuar. «Tuve que pedir una excusa para tener a mi segundo hijo», reconoce Mercedes Carreño, directiva de AMC España. Otras no tienen más remedio que mantenerse en el puesto de trabajo, como le ocurrió a Pulido: «Pasé la lactancia de mi hijo pegada al teléfono. La multinacional norteamericana para la que trabajaba entonces no hubiera aceptado que la directora general en España dejara de acudir a su empleo durante cuatro meses».

No fue su caso, pero si se deja de trabajar, el problema, luego, es encontrar empleo. «Las mujeres encuentran más dificultades que los hombres para encontrar un empleo», señala Iranzo.

Aunque se encuentra menos resistencia si el departamento de recur-

sos humanos de la empresa a la que se aspira está dirigido por una mujer. La sensibilidad es mayor, como apunta Nieves Martínez, «Para mí, no supone ningún problema contratar a una mujer que acaba de tener su segundo hijo. Sé que se tomará su trabajo mucho más en serio que otras personas», explica Martínez.

Ser una ejecutiva tiene muchas complicaciones. Pero a ninguna de ellas le falta estilo de dirección. Prácticamente, todas ellas coinciden en que «las mujeres tienen un estilo característico de dirigir», afirma Ana Varela, responsable de operaciones de Dimotor. «Ni mejor ni peor, diferente», acota mientras se dibuja una sonrisa cómplice en el rostro de las ejecutivas que la acompañan en el círculo donde se produce esta conversación. «Cooperamos más. Pero sobre todo tenemos más empatía y conectamos mejor con la gente», agrega.

### Cuestión de estilo

«Es cierto que los hombres desarrollan menos su inteligencia emocional en el trabajo. Pero también es verdad que muchas empresas se preocupan de que eso cambie e incide favorablemente en el estilo de dirección», subraya la consultora Iranzo. Pero más allá del estilo, las teorías de gestión empresarial tienden a establecer las maneras de hacer las cosas bien o mal con independencia del género.

Santiago Álvarez, profesor del IESE, expuso a las directivas reunidas por la firma de trabajo temporal algunos parámetros que, sin duda, facilitan la implicación laboral. «Estar en la zona de talento», es uno de ellos: «Si uno es bajito no puede jugar de pivó y pretender rebotar bien». Movilizar valores que despierten entusiasmo, es otro de los parámetros. Y si se quiere ser directivo/a: generar confianza. «¿Qué difícil es crear equipos que funcionen en las empresas si no están guiados por ella? La desconfianza es muy cara en tiempo y dinero», explica Álvarez.

Considera el profesor que ese estilo depende de que uno/a se encuentre bien consigo mismo, «que esté en equilibrio». Un valor que, en todo caso, no sobra en el mundo laboral. ■