

10 años
dirActivas



Un largo
camino

dir-Activas

La mujer en el mundo



La mujer en el mundo laboral



Felicidad



Solidaridad



RSC



Uso del tiempo

Anteproyecto igualdad





Igualdad



O.J.D.: No hay datos

E.G.M.: No hay datos



Fecha: 29/05/2006

Sección: LA VIDA

Páginas: 14

SOCIEDAD DISCRIMINACION

Bienvenida a la Ley de Igualdad

Thais Gutiérrez
 Barcelona

Aunque la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no-discriminación por razón de sexo, en España aún queda mucho por recorrer para que hombres y mujeres sean iguales en todos los ámbitos, públicos y privados.

Por este motivo, el Gobierno aprobó en marzo una ley para eliminar la discriminación de la mujer y que según la vicepresidenta del Gobierno, María Teresa Fernández de la Vega, "marcará un antes y un después".

El anteproyecto de Ley establece la obligación para las empresas de más de 250 trabajadores de incluir Planes de Igualdad en la negociación de los futuros convenios colectivos mientras las compañías más pequeñas deberán incluir en sus convenios medidas destinadas a fomentar la igualdad entre sus trabaja-



Soledad Murillo, el jueves en Barcelona. AZAPRESS / ARRIANA ARNES

dores. Todo ello tiene el objetivo de eliminar el famoso "techo de cristal", el límite que impide que las mujeres lleguen a los puestos más altos de las empresas. Pero la gran novedad de esta ley es la introducción del permiso de

paternidad de ocho días, que nace a pesar de que no haya demanda para ello.

AÚN HAY DIFERENCIAS

La aprobación de este anteproyecto de ley desató la polémica entre sindicatos, aso-

ciaciones de mujeres y la CEOE. Por ello, el jueves pasado un grupo de 100 empresarias se reunió en Barcelona para analizar este anteproyecto de ley, que les afecta a ellas más que a nadie, como trabajadoras y como mujeres.

Debatieron con representantes del Gobierno y sindicatos, y a pesar de que la mayoría aún desconoce los detalles de la nueva norma, todas coinciden en que "la discriminación sigue existiendo".

Ellas se quejan de las grandes dificultades que supone conciliar la vida laboral con la profesional, que les pesa sólo a ellas, porque trabajan "fuera y dentro de casa", tal y como dijo una joven madre de mellizos y empresaria autónoma. Además, dicen, "los hombres siguen copando los puestos directivos e imponiendo sus normas", por lo que, según ellas, "hasta que no cambie la cultura machista de base no se acabará con las discriminaciones".

Xpresate



«A veces la discriminación es difícil de demostrar»

Laura Lluhen
 DESARROLLO DERECHOS HUMANOS
 BANCO SABADELL



«La ley puede ayudar, pero tiene que haber un cambio cultural»

Pepita Martín
 DIRECTORA DE COMPRAS
 T-SYSTEMS

Entre Mail

Soledad Murillo

 SECRETARIA DE ESTADO
 DE IGUALDAD

“La igualdad es indicio de democracia”

•• ¿Cuál es la prioridad?

Que la igualdad sea un indicador de democracia y modernidad. Los países con más igualdad tienen economías más fuertes.

•• ¿Una ley puede cambiar la situación?

Las leyes movilizan la opinión pública, fomentan el debate y la participación.

•• ¿Por qué no se contempla la ampliación del permiso de maternidad?

Hubo que elegir entre alargar el de maternidad o crear el de paternidad. Optamos por el segundo para que los hombres se impliquen más. **T.G.**

MANAGEMENT/ RECURSOS HUMANOS

“No queremos cuotas, sino más medidas de equidad”

Las directivas ven sombras en la discriminación positiva

ANNA CRISTETO

Barcelona. ¿Es titular que el mejor directivo es parol del año sea una mujer? Lo es porque se trata de un galardón que reconoce la labor de esta profesional, su demostrada capacidad en el cargo, pero cuando las letras grandes subrayan la cuestión de género, el debate estalla. Un grupo de profesionales de *dirActivas* hasta ahora el lobby de mujeres directivas de Adecco, se reunieron con LA GACETA para comentar la situación de la mujer en los cargos de responsabilidad, el impacto de la aplicación de cuotas reservadas a mujeres, a Ley de Igualdad, pero sobre todo, sus inquietudes y percepciones de su cargo que ocupan.

Sobre el titular, proceso, indicar también en que la medida es positiva, aunque admiten que la misma realidad, la presencia de mujeres en estos cargos de dirección, conduce a resaltar el hecho que sea una directiva quien merezca este reconocimiento en un entorno donde predominan los hombres. “Estamos en el camino, avanzando poco a poco”, señala Anna Criseto.

“Ser mujer no debe ser ni un criterio de selección ni de descartar”

El director de recursos humanos de unidades de negocio de Ficosa Internacional. Una opinión que comparte la directiva de recursos humanos de Nika en España y Portugal, Yolanda Menal, quien destaca que la acción tiene dos caras. Una, que destaca la elección, y dos, la que quiere menos buena y que deje en un segundo plano el principal indicador: las capacidades y competencias de la galardonada. “Lo importante es hablar siempre de méritos y resultados, sean hombres o mujeres”, sentencia Solé. Sobre el proyecto de Ley de Igualdad del Gobierno, las directivas lo consideran un paso de gi-



Miembros del grupo *DirActivas* compartieron con LA GACETA su visión e inquietudes sobre el papel de la mujer en la empresa.

Un grupo de mujeres activas con su entorno

DirActivas, el ‘lobby’ de mujeres que nació en 2001 bajo el paraguas de la empresa de recursos humanos Adecco, es más que un foro de debate de mujeres directivas, empresarias o emprendedoras. En sus jornadas, por las que han pasado más de 400 directivas, se discuten temas sobre la mujer en la esfera laboral y los retos que cada día van planteándose, tanto desde el punto de vista personal como de tendencias de ‘management’. En sus encuentros, como si de una reunión de amigos se tratara, también hay momentos para hablar de hijos, escuelas, ‘hobbies’ y tiempo libre. ¿Lleva la mujer la mochila más cargada? Muchas de

ellas podrían decir sí, pero ninguna, al menos las presentes en el debate con nuestro diario, quiere ser igual que un hombre. “Ni ser como un hombre ni ser cuota”, constatan de nuevo. Este grupo de mujeres, somatizadas con su entorno, consideran que la lucha por la igualdad también debe empezar en la educación, en el respeto y sin olvidar ningún estrato social. Todos son conscientes que los retos de la mujer del siglo XXI afectan tanto a las directivas españolas como a las jóvenes universitarias, un contingente al alza, los trabajadores o los ama de casa. “Esperamos que dentro de unos años la realidad será muy diferente”.

En las jornadas de trabajo, la primera pregunta del aspirante no es el salario, sino la formación que recibirá en la empresa, lo que él podrá aportar, así como la gestión del tiempo. La Ley de Igualdad incluirá planes de igualdad en los centros educativos, las empresas de más de 500 trabajadores deberán negociarlos, medidas de conciliación y de equilibrio en los centros y administraciones.

“La formación y el tiempo libre han sido desplazados al salario en una entrevista”

En contraposición, las directivas muestran su rechazo a la llamada ‘paridad por decreto’. Reservar una cuota para mujeres en los consejos de administración, como recoge el Código Comercio para las cotizadas españolas, siempre otra vez la controversia. “Las cuotas para mujeres no solucionan la raíz del problema”, opina Menal. “La discriminación positiva es una afirmación de fuerza más negativa que positiva”, coincide Ana Varela, directora de operaciones de Dinestre, el deseo que comporte este reducido grupo de empresarias se plasmará en una promoción por méritos y con poder decidir libremente si se accede o no a ascender y no dar el sí porque toca por cuota. “Ser mujer no debería ser el criterio de selección, como tampoco de discriminación”, añade Carcedo. “La sociedad será, en definitiva, la responsable del cambio generacional y la ley deberá facilitar esos cambios”, concluye Neus Blanch, coordinadora de Adecco Training en Cataluña.

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

MAI ANDRÉS CRISTETO GARCÍA

Casi 400 empresas españolas tienen personal directivo preocupado por la conciliación de la vida laboral y la familiar. Esas, al menos, son las compañías que participan en el lobby Adecco de Mujeres Directivas. Aunque precisan el género de los participantes, pero no que un número de ellas tomo parte ayer en Barcelona en uno de los encuentros que periódicamente realiza para abordar un aspecto del mundo del trabajo que cada vez preocupa más a la sociedad, en la medida que la mujer se incorpora progresivamente a puestos directivos. “Nuestro es lo ha sucedido en serio. La compañía ha decidido que a partir de los cinco de la tarde no deben organizarse reuniones de personal”, explica María José Carrasco, delegada en Catalunya de Adecco, firma que impulsa el lobi.



Encuentro. Un grupo de directivas, reunidas ayer en las instalaciones de Adecco, en la zona Maugu.

Gestionar el tiempo

Es el resultado de un proyecto de gestión del tiempo de trabajo que ha puesto en marcha la compañía farmacéutica, entre en el que parece que hay cierta sensibilidad con el tema, según explica la consejera General Irujo. Pero muchas ejecutivas son conscientes de que la conciliación no es sólo un problema de las empresas. “Es un reto”, coincide Irujo. “En el caso de las pequeñas empresas, las empresas pequeñas tienen que tener para conseguir todas las necesidades de sus empleados. Aunque, además de la empresa, el hogar, la familia, la sociedad o incluso el Gobierno deben ser conscientes de esa necesidad para que se arriben soluciones”.

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

EL ESTILO

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

LA IMPLICACIÓN

«Pese a la lactancia de mi segundo hijo pagada al teléfono», dice una directiva

presas han cambiado algo. «Hay una mujer más reducida de jornada o que un hombre solicite una baja maternal se ve con menos sorpresa por parte de los directivos hombres», comenta Mercedes Gallego, directora del Grupo Lullana. Cabe destacar aquí que el 99% de las bajas maternales son solicitadas por las mujeres. Y que, en general, son ellas las que con mayor frecuencia solicitan reducción de jornada para cuidar de sus hijos. La razón más citada es que «los modelos de las mujeres suelen ser diferentes a los de los hombres», dice Neus Martínez, ejecutiva de Irujo. En razón, no sólo para los puestos directivos, donde «las mujeres se igualan», resulta igual. Por lo tanto, las ejecutivas tienen otros recursos para

actuar. «Tiene que pedir una reducción para tener a mi segundo hijo», reconoce Mercedes Carreira, delegada de AMC España. Otras no dicen más cuando se refieren en el puesto de trabajo, como le ocurrió a Paludo. «Pese a la lactancia de mi hijo pagada al teléfono, la maternidad me permite estar para la que trabajo entonces no hubiera aceptado que la directora general en España dejara de acudir a su empleo durante cuatro meses». No fue su caso, pero sí se dejó de trabajar, el problema, luego, es encontrar empleo. «Las mujeres afrontan más dificultades que los hombres para encontrar un empleo», señala Irujo. Aunque se encuentran menos resistencia al departamento de recursos

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

Se 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 Dinestre. «El mejor ni peor, diferente», nota mientras se dirige una sonrisa cómplice en el rostro de las ejecutivas que la acompañan en el directo donde se produce esta conversación. «Como personas más. Pero sobre todo tenemos más empatía y conectamos mejor con la gente», agrega.

Cuestión de estilo

«No creo que los hombres desarrollen menos su inteligencia emocional en el trabajo. Pero también es verdad que muchas ejecutivas se preocupan de que sea cambiante e inestable favorablemente en el estilo de dirección», subraya la consejera Irujo. Pero más allá del estilo, las metas de gestión empresarial tendran a establecer las metas de hacer las cosas bien a cada con independencia del género.

Santiago Álvarez, profesor del IESE, expuso a las directivas presentes 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: «El uno es lo que no puede jugar de pivote y pretender rotar bien. Movilizar valores que imparten entusiasmo, es otro de los parámetros. Va a conseguir directivos: genera confianza. «Qué difícil es crear equipos que funcionan en las empresas si no están guiados por una líder comprometida en muy corto en tiempo y dinero», explica Álvarez. Considera el profesor que ese estilo depende de que uno se encuentre bien consigo mismo, «es estar en equilibrio». Un valor que, en todo caso, no sólo en el mundo laboral.»

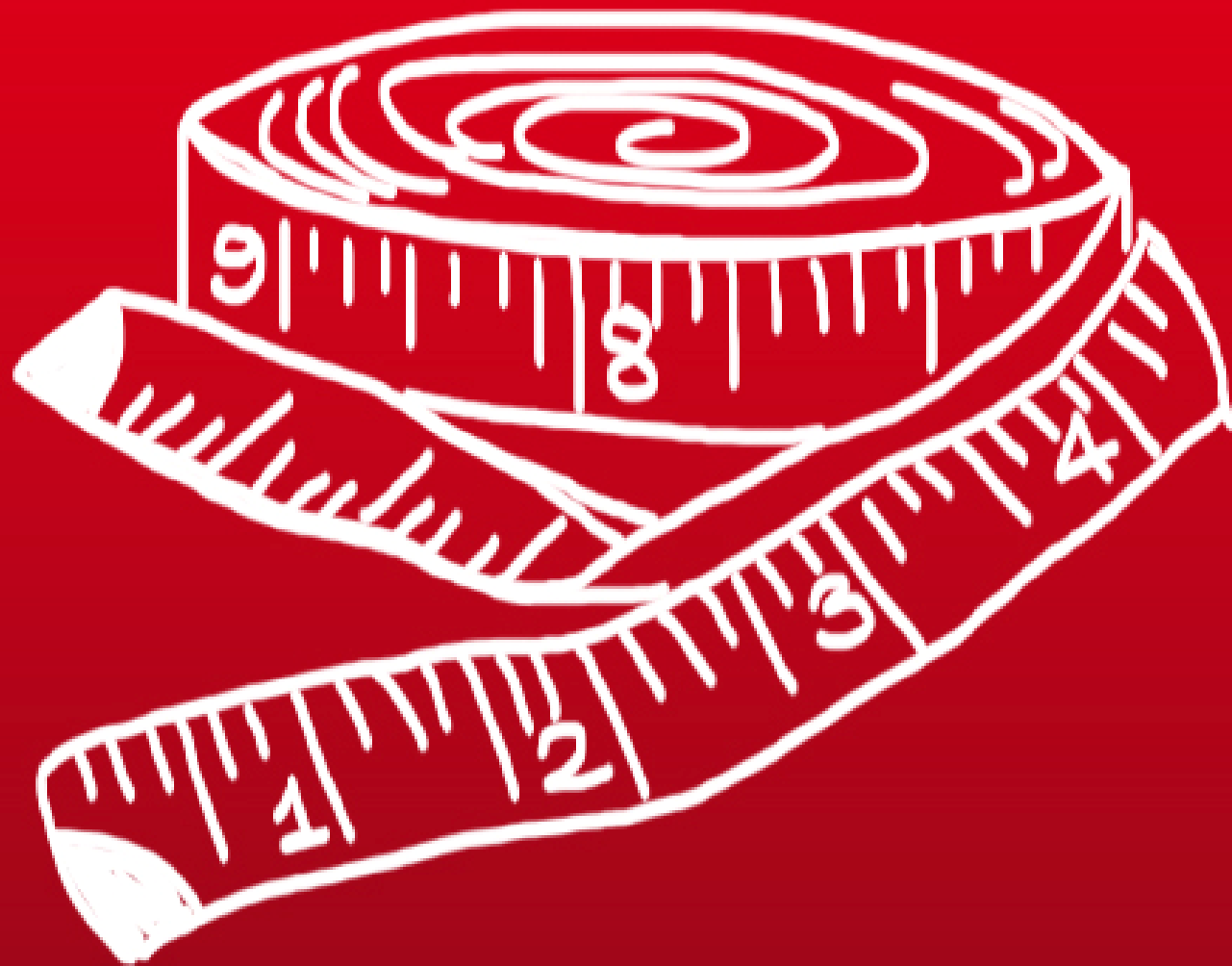
Liderazgo





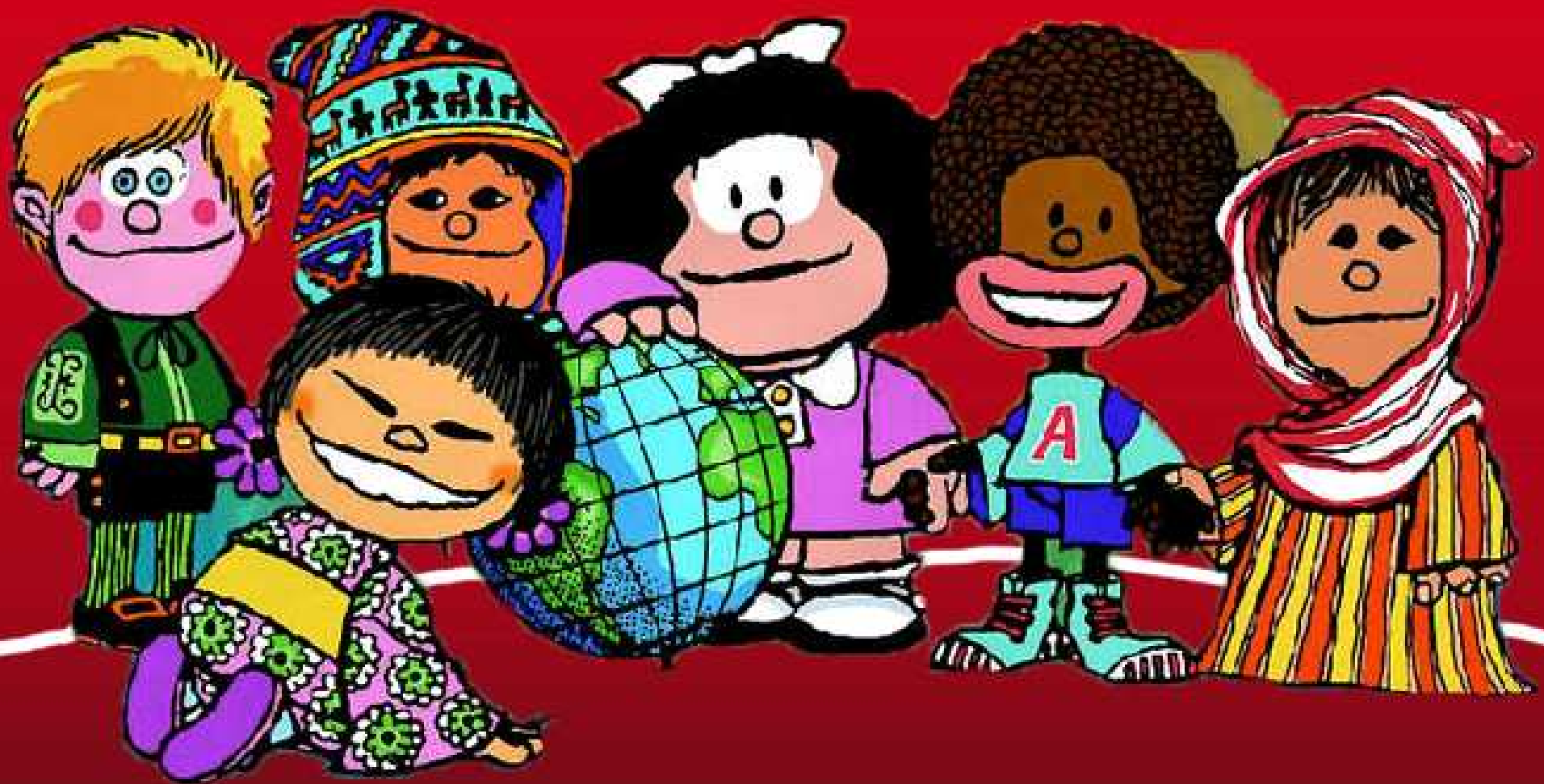
Ausencia





Reestructuraciones

Gestión de la diversidad





Gestión de la diversidad



Gestión y retención del talento

Gestión de emociones



Resiliencia





Marca personal

Era 2.0



hi5

facebook



beta privada
:) tuenti



Por un mundo mejor



Videos Recomendados por Emilio Duró:

“El Libro de la Felicidad”

<http://www.youtube.com/watch?v=oooJ42w-OD0>

“Ratón Rambo”

<http://www.youtube.com/watch?v=AWIPQBTQeww>

“Un sueño en moto”

<http://www.youtube.com/watch?v=BewHesEqxQw>

“Superviviente accidente aéreo: Ric Elias”

<http://www.youtube.com/watch?v=gPyiWDgJQGw>