

MUJERES SIN TECHO DE CRISTAL

Techo de cristal, techo de cemento, suelo pegajoso... parece un decálogo del constructor más que una manera de designar las barreras con las que se encuentran las mujeres para alcanzar puestos directivos. No deja de ser curioso que se empleen conceptos del mundo de la construcción, tradicionalmente dominado por hombres, para denominar un fenómeno que afecta a la carrera profesional de las mujeres. Quizás deberíamos más bien hablar del síndrome del edificio enfermo, esa empresa que cuenta con dichos techos y suelo en su estructura y ¿por qué no? del barrio enfermo, donde este edificio está ubicado, de la ciudad enferma, del país enfermo... En definitiva, hablamos de un obstáculo de discriminación sutil, resultado de una cultura empresarial y de una mentalidad de una sociedad obsoletas, que no fomentan la promoción por méritos reales sino por amiguismo, nepotismo, contactos, enchufes, decisiones “políticas”, llámalo como quieras.

Ante tal circunstancia, es imprescindible que las mujeres entren a ocupar puestos de decisión, no sólo por temas de igualdad y no discriminación, sino porque en los tiempos actuales, es sano que estos edificios contengan en sus estructuras la visión de un colectivo, las mujeres, que les puede aportar mucho. Ante nosotros tenemos a la generación de mujeres mejor formada de la historia (el 60% de los graduados universitarios son mujeres). Es un pecado desaprovechar el talento y la visión femenina en puestos decisivos y, diré más, no tener en cuenta su opinión es una postura poco rentable, cuando, sin ir más lejos, el 80% de las decisiones de compra mundiales recae en las mujeres.

Sin embargo, a pesar de que en los últimos años se ha avanzado considerablemente en la incorporación de las mujeres en el mundo laboral, España sigue estando atrás respecto a otros países en presencia de mujeres en consejos de administración, como Noruega o Finlandia. Para poner un ejemplo representativo, en España sólo el 12,75% de consejeros del IBEX 35 son mujeres. A pesar de las buenas intenciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV de 2006 y la Ley de Igualdad de 2007 y todo el debate generado con la propuesta de la Comisión Europea realizada en 2012 para aplicar cuotas del 40% de mujeres en puestos no ejecutivos de consejos de administración de empresas cotizadas, sus defensores y sus detractores, aún no es suficiente y creo que España está a años luz de que un proyecto así funcione. Parece que como en muchas cosas en la vida, si no hay norma ni sanción, no hay “convicción” y los buenos propósitos se quedan en el aire. La aplicación de las cuotas rompería la inercia que siguen los consejos de administración de seleccionar perfiles de consejeros muy parecidos a los que ya los componen y aportaría savia nueva y distintos enfoques muy positivos para un negocio, con una presencia más equilibrada de hombres y mujeres. En contra de las cuotas están los argumentos de llegar a la discriminación positiva, la posibilidad integrar mujeres sólo para cubrir el expediente, sin tener en cuenta sus méritos, y el atentar contra el derecho de las empresas de tomar sus propias decisiones, las cuales por sí mismas libremente deberían tener la capacidad de optar o no por la diversidad como generador de riqueza, no de forma impuesta.

Página 1

Para ampliar cualquier información recogida en este documento no dude en ponerse en contacto con nuestro **departamento de Recursos Humanos**. Personas de contacto:

Oficina de Barcelona:

- Sílvia Forés. sfores@bovemontero.com. Telf.: +34.93.218.07.08. Directora de RRHH

Oficina de Madrid:

- Alfredo Sáinz. asainz@bovemontero.com. Telf: +34. 91.561.54.14

Oficina de Palma de Mallorca:

- Carlos López. clopez@bovemontero.com. Telf: +34. 971.77.51.24

Oficina de Valencia:

- Secundino Urcera. surcera@bovemontero.com. Telf: +34. 96.353.21.11

Bové Montero y Asociados. C/ Marià Cubí, 7, 08006 Barcelona NIF: B-08639734 Http: www.bovemontero.com

En el caso de no querer volver a recibir los próximos envíos de Flash RRHH, le rogamos nos lo comuniqué al email: sfores@bovemontero.com

Cabe tener en cuenta que la presencia de mujeres en puestos directivos tendrá un efecto dominó positivo para la diversidad de género en toda la escala profesional. Es por ello que, ya desde el momento en que se tenga que elegir a una persona para un cargo, tanto si se trata de un puesto más bajo en el organigrama como de seleccionar a un directivo, tenemos que estar listos para combatir argumentos tipo la problemática de la disponibilidad de las mujeres que tienen familia y las reticencias en incorporar a mujeres en edad fértil (recordemos para algún empresario despistado que no se termina a los 40). Debemos buscar siempre la mejor persona para el puesto, éticamente debemos ser neutros y no podemos de ninguna manera caer en discriminación positiva. Ahora bien, ante igualdad de competencias y preparación para un puesto, debemos ser lo suficientemente firmes para hacerles ver a las empresas que se equivocan rechazando a una mujer por simples prejuicios, como pueden darse con respecto a la maternidad. Por otro lado, nos encontramos con empresarios que dicen no encontrar mujeres con suficiente experiencia para un cargo de tal responsabilidad, pero ¿si no se les ha dejado llegar a puestos de alta dirección, qué experiencia pueden acumular? Es como decirle a un joven sin experiencia que nunca tendrá el empleo porque no tiene experiencia. Pura contradicción.

Firmemente creo que es responsabilidad de todos conseguirlo y todos debemos poner nuestro granito de arena para impulsar este cambio de paradigma: los empresarios abriendo mente, el gobierno legislando y promoviendo medidas efectivas que combatan la discriminación de género y ayuden a la conciliación familiar, la propias mujeres, no dejándose resignar estoicamente a la situación, y todas las personas que, como consultores o en el seno de una empresa, intervenimos en los procesos de selección y tenemos la tremenda responsabilidad de decidir o vetar la incorporación de una persona en un puesto de trabajo, debemos abogar para que la meritocracia tenga efecto y no se desperdicie el talento de tantas mujeres válidas y preparadas que tenemos en nuestro país.

Página 2

Para ampliar cualquier información recogida en este documento no dude en ponerse en contacto con nuestro **departamento de Recursos Humanos**. Personas de contacto:

Oficina de Barcelona:

- Sílvia Forés. sfores@bovemontero.com. Telf.: +34.93.218.07.08. Directora de RRHH

Oficina de Madrid:

- Alfredo Sáinz. asainz@bovemontero.com. Telf: +34. 91.561.54.14

Oficina de Palma de Mallorca:

- Carlos López. clopez@bovemontero.com. Telf: +34. 971.77.51.24

Oficina de Valencia:

- Secundino Urcera. surcera@bovemontero.com. Telf: +34. 96.353.21.11

Bové Montero y Asociados. C/ Marià Cubí, 7, 08006 Barcelona NIF: B-08639734 Http: www.bovemontero.com

En el caso de no querer volver a recibir los próximos envíos de Flash RRHH, le rogamos nos lo comuniqué al email: sfores@bovemontero.com