

Mujeres

Este espacio nace para contar los cambios que está aportando la mujer a un mundo en transformación, para detectar desigualdades y para albergar debates bajo esta premisa clave: una sociedad desarrollada y libre no puede funcionar si no permite idénticas oportunidades a la mitad de la población. **Hombres y mujeres sois bienvenidos.**



¿En qué es distinta la mujer directiva?

Por: Carolina Góngora | 14 de marzo de 2014



Mucho se habla del pedregoso camino que, a menudo, tiene que recorrer la mujer para alcanzar un puesto directivo en una empresa. Las mujeres españolas ocupan el 21% de los cargos directivos, lo que las sitúa por debajo de la media mundial y de la UE, según un estudio del [Internacional Business Report](#). Pero ¿qué ocurre cuando llegan a la cima de las compañías? ¿Cómo se comportan? Tras tanta lucha, ¿se vuelven altivas, frías y distantes? ¿Es distinta la mujer directiva? ¿En qué?

[Juana Erice](#), experta en comunicación que lleva más de quince años trabajando junto a grandes directivos, cree que la **diversidad de género** es complementaria y necesaria. "Aporta riqueza, ya que se plasman visiones diferentes y complementarias". Lo mismo opina la directora jurídica de [Renault España](#), [María Luisa de Contes](#), cuya empresa cuenta con un 15% de mujeres en plantilla y tiene un objetivo de alcanzar el 25% en cuatro años. Contes se muestra firme defensora de las cuotas, aunque priorizando el mérito profesional por encima del género: "Es la única forma de acelerar este camino en pro de la promoción y protección de los derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito laboral". Y aclara: "Hay que precisar que un sistema de cuotas no consiste en priorizar el género sin tener en cuenta el mérito profesional. Se trata de valorar el mérito sin que su género suponga un obstáculo en su ascenso a un puesto de dirección o responsabilidad". Contes también encabeza el [Foro Mujeres Diálogo](#) que intenta acercar a españolas y francesas.

Las mujeres, a ojos de Erice, son más **intuitivas**. "Dan una solución más rápidamente, entiende muy bien el escenario, al cliente y la situación de la empresa. Es más sensorial y sensitiva", añade la experta. Para Contes, la mujer humaniza la empresa: "Aporta frescura y saca lo mejor de cada persona, haciéndolos crecer en todos sus aspectos". El hombre, sin embargo, es para la *coach* más pragmático y paciente. "Tiene más experiencia en los puestos directivos porque ha estado más tiempo y no ha sufrido presión por ello. Está más tranquilo, ya que no tiene que demostrar nada a nadie", explica.

Desde la red [Women@Renault](#), la red de mujeres de la empresa más amplia de la firma automovilística, con casi 5.400 integrantes, intentan desde hace tres años "respetar los grandes principios de la igualdad de oportunidades, implantar políticas de diversidad y eliminar las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en su conciliación". Contes asegura que "tarde o temprano, todos los países o las propias empresas de manera voluntaria han fijado, o están fijando, cuotas para que se alcance la paridad a corto plazo, sin tener que esperar otro siglo más". Recuerda, además que la de Palencia, es la fábrica de automoción de Europa con más mujeres en puestos de cadenas.

Pero ¿qué ocurre cuando estas mujeres llegan a la cima de las compañías? Ana Patricia Botín, una de las más poderosas según la revista Forbes, cuando ocupaba la presidencia de Banesto (2002-2010) pedía que la llamaran "presidente". La presidenta y consejera delegada de Yahoo Marissa Mayer ha llevado a cabo políticas que se entienden que provengan de una mujer: amplió la baja por maternidad y el bono familiar. Sin embargo, eliminó el trabajo a distancia, aunque habilitó para su bebé una guardería junto a su despacho. "Como muchas compañías, ésta necesita reinvertirse a sí misma", dijo en una ocasión.

En ocasiones, es fácil encontrarse con directivas o jefas **autoritarias** y demasiado serias. Éstas son las que se sienten más inseguras y adoptan el peor de los comportamientos masculinos, según Erice, quien confiesa que en su trayectoria profesional se ha encontrado con algunas de este perfil: "Tienen malas formas, gritan y al final trabajan en solitario".

Aun quedan muchos tabúes para la mujer, según Juana Erice, autora del libro [Aréveté](#), en el que empuja a dar el salto para alcanzar el objetivo deseado. "La mujer debe creer en ella misma en el mundo laboral y no sentirse insegura ni intentar ser como un hombre. Tiene que ser valiente, **quitarse prejuicios**, estigmas y no parar hasta conseguirlo", dice. Por su parte, Contes recuerda los estudios que confirman la relación directa entre la presencia de la mujer en los altos cargos y la rentabilidad empresarial y recomienda al Gobierno que lleve a cabo una política de igualdad más ambiciosa: "Propongo que existan en los consejos de administración acuerdos de carácter obligatorio que impongan una cuota del 40% y que las empresas lo firmen voluntariamente".

"La mujer tiene que seguir siendo mujer y mantener sus habilidades como la capacidad de escucha y de motivación con sus trabajadores. Y sobre todo, que tenga claro que es lo que quiere hacer, que se sienta contenta y que tenga la sensación de que aporta tiempo de calidad a su familia", concluye la experta.