

RRHH

4 de Noviembre de 2009

LOURDES MOLINERO, AUTORA DE LA FUERZA DE LAS MUJERES (TOP TEN BUSINESS EXPERTS)

“Las mujeres tienen un potencial que la sociedad no le ha dejado desarrollar a fondo”

"Es más recomendable incitar acciones positivas que permitan a las mujeres estar en las mismas condiciones que los hombres"

"La abogacía permite que las mujeres vean más posibilidades de organizarse mejor su dedicación"

Lourdes Molinero es licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales y MBA por el IESE. Desde hace dos décadas, y en unas coordenadas nada sencillas para el trabajo de la mujer como directiva, ha desarrollado su carrera profesional en el mundo de la empresa como directora de Recursos Humanos; también ha sido Directora General de Compañías multinacionales como DDI Ibérica. En ésta introdujo el concepto de competencias, muy innovador en ese momento en España. También fue Directora General de Cèzane People. Ha sido la primera mujer directora de una Escuela de Negocios en España; en concreto en la Nebrija Business School. Más tarde dirigió la fundación de esta misma Universidad. En la actualidad, Lourdes Molinero forma parte de diversos Consejos de administración y es socia fundadora de la empresa de formación y consultoría ÁGATHOS. El 7 de noviembre llega a los quioscos y librerías La fuerza de las mujeres (Top Ten Business Experts). Top Ten Business Expert es una colección que se comercializa a través de Expansión.

Legal Today

La fuerza de las mujeres: influir, mejor que mandar. Una frase, y un libro, con mucha miga.

Bueno eso es lo que he pretendido. Me parece importante resaltar que las mujeres tienen un potencial que la sociedad no le ha dejado desarrollar a fondo, y lo mismo pasa en el mundo de la empresa. Las mujeres tienen unas capacidades muy interesantes para la comunicación, las relaciones personales, la resiliencia, la empatía, y todo esto les facilita el crear "complicidades" que hacen que las personas de sus equipos se sientan implicadas y con sentido de pertenencia. Esto facilita que el estilo de dirección no tenga que ser autoritario sino que sea, llamémosle, más democrático.

Dice la investigadora Natalia López-Moratalla que las empresas mejoran cuantitativa y cualitativamente cuando cuentan con mujeres en los Consejos de Administración.

Esta afirmación se ha hecho después de algunos estudios sobre los resultados económicos de las empresas dirigidas por mujeres, que en la mayoría de los casos son mejores. Pero no puede certificarse que sea una relación causa efecto en este caso.

Sin embargo en el aspecto cualitativo si se puede hablar de diferencias en esas empresas con mujeres en sus consejos de administración, pues como he dicho antes se consigue mayor cohesión en los equipos y en



el consejo.

La discriminación positiva, ¿es dañina para la mujer y, por consiguiente, también para la empresa?

Parto de la base de que se ponga el apellido que se ponga hablamos de discriminación y eso, desde mi punto de vista no es bueno, pues si se hace positiva para unos es negativa para otros, lo cual vuelve a ser injusto. Creo que es más recomendable incitar acciones positivas que permitan a las mujeres estar en las mismas condiciones que los hombres.

¿Cómo valora el ascenso de la mujer en la empresa en los últimos años?

Ha conseguido muchas cosas, eso es indiscutible, pero todavía la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones no es suficientemente significativo. Lo que ocurre es que se trata de una carrera de fondo, donde lo importante es no tirar la toalla y seguir avanzando sin desfallecer en el camino e implicando en esa carrera a los hombres.

El techo de cristal, ¿es irrompible o es frágil?

A mí me gusta más hablar del laberinto, término que introdujeron dos profesoras de una Escuela de Negocios americana, porque creo que se trata más de una serie de obstáculos que van apareciendo y que hay que ir sorteando con habilidad, y entre los que se encuentran también obstáculos que nos ponemos a nosotras mismas, producto de demasiados estereotipos, que pueden minar la autoconfianza, crear miedos, etc.

Pero en ningún caso son barreras insuperables si se enfrentan con habilidad y paciencia.

Según el INE, el 97% de los puestos directivos de las empresas del IBEX 35 lo ocupan hombres, que cobran un 30% más que las mujeres. Unos datos que reflejan una desigualdad palpable.

Esto sí ocurre. La mayoría de las veces la diferencia retributiva se debe, desde mi punto de vista a dos motivos. Por un lado las mujeres tienen unos intereses, como la disponibilidad de tiempo, que los hombres no suelen priorizar, y que prefieren a una retribución más alta. En segundo lugar existe muchas veces, por parte del contratador la idea de que el sueldo de la mujer en un segundo sueldo en la familia y empieza siempre ofreciendo menos que a un hombre. Esto es claramente un prejuicio discriminatorio con el que hay que conseguir acabar, pero como todo, lleva tiempo.

La proporción actual de mujeres en la Abogacía española asciende al 47% del total. Y el 60% de los abogados que se han incorporado al ejercicio en los dos últimos años son mujeres, según el informe del CGAE de 2008. ¿Qué lectura hace de estas cifras?

Son parte de las estadísticas generales de incorporación masiva de las mujeres al mundo profesional. Pero en el caso de la abogacía es una carrera en la que se puede dar más fácilmente un ejercicio liberal y esto puede hacer que las mujeres vean más posibilidades de organizarse así mejor su dedicación a la profesión para hacerla compatible con otros aspectos de su vida que le importan también mucho.

La mujer crecerá definitivamente en la empresa cuando el hombre tome una mayor responsabilidad en la vida familiar. Esta frase aparece recogida en su libro. ¿Y para cuándo...?

Nos queda todavía tiempo de esfuerzo, aunque las cosas están cambiando. Pero esto son decisiones que tienen que tomar las parejas en el seno de su familia y por eso me gusta hablar de corresponsabilidad, porque me parece un término que recoge verdaderamente la aspiración que se debe tener. Ambos tienen que conciliar y por eso no se debe pensar en políticas de conciliación para la mujer, sino para todos, porque es responsabilidad de los dos y esto no beneficia a las mujeres sino a la sociedad que lleva mucho tiempo perdiéndose las grandes aportaciones de más del 50% de la población mundial y esto no se lo puede permitir esa sociedad.

Comente este contenido

Usuario

Comentario

enviar

Legal Today le informa que los mensajes están sujetos a moderación

Legal Today no se responsabiliza ni comparte necesariamente las opiniones expresadas por sus lectores

Legal Today excluirá los comentarios contrarios a las leyes españolas, injuriantes y los de índole publicitaria.

[1 Comentarios] Pagina 1 de 1

1

asunsola

2009-11-04 12:58:56

Magnífica entrevista. Hay mucho trabajo por hacer y la educación y la cultura son la clave. Tristemente muchas mujeres educan a sus hijos en una dirección equivocada para lograr la plena igualdad y la corresponsabilidad.