



María Antonia Otero

Dada tu amplia trayectoria en puestos directivos y en consejos, ¿qué papel juega hoy la mujer en la alta dirección de las empresas?

Cada día más mujeres alcanzan puestos de dirección en España, he visto cifras que hablan de que 3 de cada 10 puestos directivos en España son ocupados por mujeres. Queda aún mucho por avanzar, y si ponemos el foco en la parte superior de las organizaciones y nos fijamos en la composición de los comités ejecutivos la presencia femenina se reduce de modo importante, y qué decir si nos fijamos en el puesto de CEO. Ahora mismo creo que de las empresas del IBEX, sólo hay dos mujeres ocupando el puesto más alto.

Por otro lado, hay áreas de la empresa en las que la presencia de la mujer es más significativa pero no coinciden con las de más peso en la empresa.

¿Qué barreras debe saber superar una mujer porque van a ser difíciles de eliminar?

La principal barrera sigue siendo la maternidad, la carrera profesional de hombres y mujeres se desarrolla de modo paralelo, pero la de ellas sufre un parón cuando llega la maternidad y ya es difícil que vuelva a recuperarse. Por eso las medidas dirigidas a alargar la baja de paternidad van a tener de rebote un efecto positivo para la carrera profesional femenina.

Hay otras barreras más sutiles derivadas de la cultura de la empresa y de su sector de actividad que hacen que el techo de cristal sea más o menos grande. En estos casos las empresas deben de ser conscientes de que tienen un problema y adoptar medidas para corregirlo.

También veo otro tipo de barreras tales como miedo a atreverse a asumir nuevos retos profesionales, dificultad para delegar o compartir las tareas familiares que deben de ser erradicadas por las propias mujeres.

No puedo dejar de referirme al número de mujeres en las carreras STEM, no solo no crece, sino que ha disminuido en los últimos años. Si ahí es donde hay más déficit de profesionales cualificados, en unos años será una barrera infranqueable. Desde la experiencia de haber estudiado una carrera STEM animo a nuestras jóvenes a decidirse por este tipo de titulaciones, realmente me ha merecido la pena, ¡volvería a estudiar lo mismo!

Las empresas indican como problema común la dificultad para encontrar talento femenino, ¿piensas que realmente hay dificultades para encontrarlo?

Ese comentario creo que dice mucho y no muy bueno del que lo hace. Yo veo mujeres excepcionales y muy bien preparadas en todos los campos profesionales, solo hay que esforzarse en mirar un poco más allá para dar con ellas.

¿Qué beneficios aporta una mayor diversidad de género en los puestos directivos o Consejos de Administración para el buen gobierno corporativo?

Hay informes realizados por firmas tan poco sospechosas como Mackinsey, Grant Thornton, Peterson+EY que correlacionan los resultados empresariales con la diversidad en la alta dirección.

Ante el dato anterior me pregunto las razones por las que las empresas con más talento femenino obtienen mejores resultados. ¿Los resultados vienen por el hecho de que haya más mujeres o por un estilo de dirección que incorpora a la mujer? Pienso que seguramente es por ambos motivos.

Es indiscutible que, con matizaciones, -depende del sector- las mujeres aportamos la visión y la experiencia de la mitad del mercado objetivo de la empresa. Sin caer en estereotipos hay especificidades del estilo de liderazgo femenino que conducen a organizaciones más humanizadas y flexibles lo que crea un clima de trabajo más positivo, que aumenta la productividad y mejora los resultados.

¿Qué consejos darías a las empresas que son conscientes de estos beneficios y quieren dar un paso hacia adelante en la incorporación de mujeres a sus Consejos?

Les diría que busquen los servicios de un head hunter con experiencia en ese campo, y además si quiere ver resultados en el funcionamiento del consejo, que incorporen como mínimo a dos o tres mujeres.

¿Cuál es tu opinión sobre impulsar normas que establezcan obligaciones sobre el peso de las mujeres en los Consejos de Administración? (cuotas)

En primer lugar, señalar que las cuotas vienen demostrando su eficacia desde hace tiempo y en diferentes ámbitos de la actividad empresarial cuando se trata de corregir situaciones de desequilibrio de cualquier naturaleza.

En lo que se refiere a la diversidad creo que las cuotas son temporalmente necesarias mientras pervivan situaciones de clara desigualdad. A muchos de los que están en contra de las cuotas recordarles que miren si no tienen en sus manos la capacidad de acelerar su desaparición.

Debo de confesar que hace años no pensaba así, pero la realidad es muy terca y las cuotas me han convencido de su eficacia.

¿Quién debe impulsar las medidas que faciliten una paridad del hombre y mujer en las empresas e instituciones?

Es un tema de todos; empezando por la educación de niños y niñas en el ámbito familiar y escolar; pasando por las empresas que deben implantar políticas de igualdad en las que prime por ejemplo la meritocracia frente al presentismo, flexibilidad laboral y acabando por las instituciones públicas.

Medidas legislativas como la obligatoriedad de publicación de información no financiera en las cuentas anuales del pasado diciembre, con información sobre brecha salarial son un ejemplo del camino a seguir.

Que podrían hacer las empresas para aumentar el número de mujeres en puestos ejecutivos y directivos

Lo primero que les diría es que con espíritu autocrítico analicen la situación actual de su empresa en temas de paridad y de brecha salarial, porque como decía Peter Dracker lo que no se mide -o no se conoce, añadido yo- no se gestiona.

A partir del conocimiento y cuantificación de la situación actual deberían implantar las medidas correctoras adecuadas para cada uno de los problemas identificados, definir objetivos, indicadores, responsables, presupuesto, es decir gestionar la diversidad con criterios de proyecto.

Por último, ¿qué recomendación le darías al Programa Consejeras Gallegas para crear una red de empresas con mayor diversidad de género en los consejos de administración?

Jornadas como esta en la que la diversidad está bien representada (no solo mujeres en la sesión) son muy positivas y animaría a seguir impulsando estas y otras iniciativas similares desde la paridad, que en este caso significa presencia masculina.

También sería bueno crear una red de mentores con personas que ya son consejeras y mujeres con capacidad para ser consejeras.