

ECONOMÍA

BRITA HEKTOEN. DIRECTORA DE LA CÁTEDRA MUJER, EMPRESA Y SOCIEDAD DE SAN TELMO

● En la región pesan los sectores "masculinos" como el campo o el ladrillo y unos horarios escolares que hacen poco compatible la vida laboral y familiar

“Andalucía va un paso por detrás de España en liderazgo femenino”



La profesora del Instituto Internacional San Telmo Brita Hektoen Wergeland.

JOSE ANGEL GARCIA

Eli García Villalón SEVILLA

Potenciar la participación de la mujer en los órganos de gobierno y los puestos de dirección de las empresas. Éste es el objetivo de una cátedra pionera del Instituto Internacional San Telmo que, bajo la batuta de la profesora y empresaria Brita Hektoen, pretende meterse de lleno en el debate que ya hay a nivel empresarial y político-administrativo y dar respuestas a sus antiguos alumnos.

—¿Por qué surge ahora la Cátedra Mujer, Empresa y Sociedad?

—Porque hay un interés en este asunto desde lo público y lo privado. Hace tres años que la comisaria europea Viviane Reding hizo una propuesta para que las mujeres representaran el 30% en los consejos de administración de las empresas cotizadas, una recomendación que, posteriormente, fue recogida en el Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) marcándose como plazo límite 2020. Por parte de las grandes empresas también se percibe una mayor preocupación por estos temas. Firmas de la talla del Santander, Airbus o Endesa cuentan con programas para fomentar la carrera de la mujer.

—¿Cuánto se ha avanzado?

—Hace diez años sólo había en España un 5% de mujeres en los consejos y hoy la cifra es del 15%. En puestos de dirección, se ha pasado de un 14% a un 26% en esa década. Se trata de un aumento lento, pero importante. Es más, en esta última variable estamos en línea con la media europea (26%). Es cierto que hay países como Francia que van por delante (33%), pero otros como Alemania están mucho más rezagados (14%).

“ En las empresas familiares asistimos a un cambio: cada vez hay más hijas que suceden a sus padres”

—¿Qué países van en cabeza a nivel mundial?

—Los escandinavos. En Noruega, por ejemplo, ya en 2003 se marcaron la meta de lograr el 40% de representación femenina en los consejos de las cotizadas. Para lograrlo, se impuso una penalización a las compañías que no cumplieran: salir de la bolsa. Esto se aplicaba sólo a empresas con domiciliación fiscal en el país, a las extranjeras

no. Y se logró en cinco años. Hoy el porcentaje sigue en torno al 38%.

—¿En España también debería haber un sistema sancionador?

—Es una propuesta arriesgada. Puede que causara mucho revuelo. En Noruega también generó resistencia por parte de las empresas, algunas se cambiaron incluso de domicilio fiscal, pero partíamos de una posición más madura y avanzada en esta materia.

—¿Qué aporta de distintivo una mujer directiva?

—Un estilo de dirección muchísimo más orientado a la participación, a la comunicación. Ellas tienen grandes dotes de empatía y de resolución de conflictos, siempre buscan soluciones de ganar-ganar. En el siglo XXI las personas quieren un estilo de dirección más democrático; el autocrático está pasado de moda. Hoy los líderes que tienen éxito son los transparentes, los que empoderan a sus empleados y todo esto va en favor del liderazgo de la mujer. Ésta, además, tiene mayor consideración con el medio ambiente y la filantropía, y es más prudente ante los riesgos.

—¿Esto redundará en más productividad?

—Es rentable tener a mujeres en la cúpula de la empresa. Yo hice mi tesis doctoral sobre esto y llegué a

la conclusión de que un incremento del número de mujeres en el consejo lleva a un aumento de la rentabilidad financiera.

—¿Cómo vivió el cambio de venir de un país tan avanzado como Noruega a recalcar en España hace 27 años? ¿Se encontró con obstáculos aquí para su carrera?

—Viví 13 años en Barcelona y en 2002 llegué a Sevilla. Lo que marca tus posibilidades de progresar son dos cosas: tu *partner* de vida y tu empleador. Y yo he tenido la

“ Las propias mujeres rechazan las cuotas; tienen miedo de que les digan que no están ahí por su valía profesional”

suerte de tener un marido que entiende que mi carrera profesional es tan importante como la suya, y un entorno de trabajo en San Telmo, como profesora desde 2006, en el que me siento muy cómoda. Soy afortunada, para muchas mujeres todo es mucho más difícil.

—¿Qué habría que cambiar para que fuera fácil para ellas?

—Hay que replantearse seriamente el horario laboral. No tiene ningún

sentido salir a las siete u ocho de la tarde. Tenemos que adoptar el sistema europeo de 9 a 17 horas. En los horarios escolares también hay que hacer algo. Cada región tiene el suyo, y es más fácil compatibilizar vida laboral y familiar en Cataluña o Madrid, donde los niños salen del colegio a las cinco de la tarde, que en Andalucía, donde salen a las dos. ¿Quién puede trabajar sólo hasta las dos? Ni los funcionarios. Si no solucionamos estas cosas, habrá que renunciar o a tener hijos o a trabajar. A estos cambios estructurales se deben sumar otras posibilidades dentro de las empresas: permitir más flexibilidad horaria, trabajar desde casa...

—¿Está a favor de que haya cuotas de mujeres?

—Es un tema muy espinoso. A veces puede ser un empujón, una herramienta para producir un cambio rápido. Pero no se debe prolongar en el tiempo y hay que mirar caso por caso. Hoy en día casi todos los que están en contra de las cuotas son las propias mujeres porque sienten miedo de que les digan que están ahí por eso y no por su valía.

—Otro tema en el que se ve el abismo que separa a hombres y mujeres es el de los salarios...

—Esto no tiene absolutamente ninguna justificación. Habría que preguntarse por qué hay puestos de trabajo que el mercado valora menos y por qué están ocupados por mujeres. Aunque esto puede cambiar mucho. En el futuro todo lo que se pueda mecanizar lo hará una máquina, pero cuidar a personas y educar a hijos muy difícilmente lo podrán asumir los robots. A lo mejor entonces cambiará nuestra valoración de ese tipo de profesiones.

—¿Cómo está Andalucía en materia de liderazgo femenino?

—Está un poquito por detrás de España, van las cosas más lentas por dos razones: su propia estructura económica, con empresas muy pequeñas y de sectores muy masculinos (el agroalimentario y la construcción) y el hándicap de los horarios escolares. Sin embargo, dentro de las empresas familiares podemos asistir a un cambio importante. Cada vez hay más hijas que suceden a sus padres. Éstos tienen claro que, ante la dura competencia global, deben elegir a la persona más competente y no decantarse por sus hijos porque sean varones. Las mujeres también pueden tener oportunidades en el sector turístico, potente en Andalucía, por su mayor capacidad lingüística a la hora de aprender idiomas.

—¿La cátedra que dirige nace con el apoyo de muchas de estas empresas andaluzas?

—En torno a 25 compañías apoyan ya esta iniciativa con financiación y forman parte del consejo asesor, que se encarga de definir las líneas de investigación (el desarrollo de casos prácticos en los que las mujeres sean las protagonistas) y las actividades a desarrollar (como ponencias de referentes como la directora general de Google España, Fuenclisla Clemares, o el filósofo y escritor Charles Handy).