

Entrevista a Rosa Peris. Directora General del Instituto de la Mujer

Por Antolín Velasco

Director de Socratesnews.com

¿Cuál es su tarea al frente del Instituto de la Mujer?

Ostento la representación y dirección del Organismo con el apoyo directo de una serie de unidades administrativas y mi principal tarea es trabajar para cumplir con la finalidad para la que fue creado el Instituto de la Mujer: promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social entre ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

¿Cómo calificarías la situación de la mujer hoy en España?

La sociedad española ha cambiado mucho en los últimos treinta años, y las mujeres han influido enormemente en esos cambios, a la vez que se han beneficiado de ellos. Se han integrado en todos los ámbitos de la vida, partiendo de una situación muy desigual, incluso jurídicamente

Se ha avanzado sobre todo en la educación, donde las mujeres son mayoría en la universidad y obtienen mejores resultados académicos. En estos últimos años, también ha aumentado la representación política femenina, no solo tenemos el primer Gobierno paritario sino que cuenta con una vicepresidenta

El empleo es el ámbito donde los cambios han sido más profundos, ya que las mujeres se han ido incorporando paulatinamente al trabajo remunerado, partiendo de una situación cultural que la destinaba únicamente a tareas domésticas y cuidados familiares. La tasa de ocupación femenina se ha duplicado y dentro del autoempleo ha aumentado más el número de autónomas que de autónomos

Pero las mujeres españolas tienen, todavía, ante sí muchas barreras que superar: empleo de más calidad, reparto de responsabilidades familiares, acceso a puestos de decisión, sobre todo en el ámbito empresarial y acabar con la violencia de género, entre otras.

¿Qué pasos se han dado en el camino de la igualdad efectiva?

El camino hacia la igualdad ha estado y está lleno de dificultades, pero creo que ahora las cosas han cambiado bastante, pues con este Gobierno, por primera vez, los temas de igualdad se han convertido en política de Estado y están presentes en todos los procesos de decisión.

La propia creación de la Secretaría General de Políticas de Igualdad supone un paso muy importante en el desarrollo de las políticas de igualdad ya que nos permite ir haciendo realidad la transversalidad, que es uno de los objetivos perseguidos.

¿Por qué las mujeres siguen cobrando menos que los hombres?

Entre las cuestiones pendientes está la integración de las mujeres en la vida económica en las mismas condiciones que los hombres, sobre todo porque las mujeres siguen estando discriminadas en lo que se refiere a su inserción laboral, reciben menor salario, acceden a los puestos de menor categoría y constituyen mayoría en los empleos precarios y de jornada parcial

Por ello, el anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres promueve la adopción de medidas positivas para hacer totalmente efectivo el principio de igualdad que establece nuestra Constitución. Estas medidas deberán ser acordadas entre las organizaciones sindicales y empresariales, en el marco de la negociación colectiva, marco del que hasta ahora han estado prácticamente ausentes

¿Por qué hay tan pocas mujeres en puestos directivos de las empresas?

Porque sigue existiendo una actitud de desconfianza hacia las mujeres, en general, y hacia las mujeres con cargas familiares, en particular, que dificulta su acceso a un puesto de trabajo. Y esa dificultad crece proporcionalmente al nivel de responsabilidad del puesto, porque se considera que necesita una mayor dedicación.

También se debe a prejuicios de tipo cultural, de pervivencia de estereotipos, como el supuesto absentismo laboral de las mujeres -bajas por maternidad, cuidado de las personas dependientes del ámbito familiar-, imposibilidad de realizar viajes, rechazo a traslados de residencia, etc., cuando estas circunstancias no responden para nada a la realidad.

¿Propone algo el Gobierno al respecto?

El Gobierno también considera necesario avanzar hacia una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos de decisión, ya que estas constituyen el 52% de la población, por lo que se han incluido, en el anteproyecto de Ley de Igualdad, los sistemas de cuotas en las listas electorales o en los consejos de administración de las empresas. Pero esto no puede servir para poner en cuestión el mérito o la capacidad de las mujeres. Hoy día no hay duda que en nuestro país hay suficientes mujeres capaces y preparadas para ocupar cualquier puesto de responsabilidad, simplemente hay que contar con ellas en los procesos de selección. Establecer un porcentaje mínimo de representación femenina contribuye a adaptar esos procesos a los cambios sociales de las últimas décadas, cambios que han hecho de España un país avanzado y moderno y que han sido, en gran parte, impulsados y protagonizados por las propias mujeres, a quienes ahora hay que asignarles el lugar que por derecho les corresponde.

¿Piensas que el coaching puede ayudar a las mujeres en esa tarea?

EI

"coaching tiene como objetivo desarrollar el potencial de las personas para obtener lo mejor de ellas y puede servir para ayudar tanto a mujeres como a hombres, pero aquí estamos hablando de la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad y no olvidemos que esto se debe a que se mantienen, todavía, en nuestra sociedad, unas estructuras organizativas fuertemente masculinizadas, en las que los hombres tienden a conservar para sí los puestos de poder como si fuera algo natural e incuestionable.

¿Si

hubiera más mujeres mandando en las empresas, irían éstas mejor?

Las mujeres tienen mucho que aportar al mundo empresarial porque poseen una serie de cualidades óptimas para liderar una empresa. Son más eficientes, más intuitivas, constantes y menos arriesgadas que los hombres, además de buenas administradoras. Hay una valoración muy positiva en cuanto a su capacidad de liderazgo y creatividad, y su facultad para el diálogo y el consenso las convierte en grandes negociadoras. Igualmente, afrontan con más empuje e ilusión el riesgo que conlleva esta profesión.

¿Hay

un estilo femenino de liderazgo?

Como decía, las mujeres tienen unas cualidades propias para liderar una empresa que, además, están muy bien valoradas. Su filosofía del trabajo es distinta a la de los hombres, pues se apoyan más en el equipo, facilitan la comunicación y la participación, son más organizadas y gestionan mejor su tiempo, lo que redundará muy positivamente en el beneficio de la empresa.

¿Qué esperas de la futura Ley de Igualdad?

Las expectativas de la futura Ley son muy positivas, en todos los sentidos. Creo que la Ley será especialmente beneficiosa para las empresas, porque las políticas de igualdad son un activo y mejoran la competitividad y la productividad de estas. También lo será para las trabajadoras y los trabajadores porque incide en derechos esenciales como la igualdad de oportunidades, la igualdad salarial, el ascenso y la promoción de las mujeres o la persecución del acoso sexual, fomenta la conciliación de la vida laboral y familiar y el reparto de responsabilidades (por primera vez se reconoce un permiso de paternidad autónomo del de la madre, de 8 días), pero sobre todo será beneficiosa para nuestra sociedad, porque eliminando la discriminación de las mujeres, conseguiremos que sea más democrática, más justa y más solidaria.

¿Qué asignatura deben aprobar las mujeres para dar un salto cualitativo adelante?

Yo creo que son los hombres los que tienen, todavía, una asignatura pendiente y es la de compartir las responsabilidades familiares, tarea que sigue recayendo, casi en exclusividad, sobre las mujeres y que es el principal obstáculo para el desarrollo de su carrera profesional y promoción a los puestos de poder. Por tanto, es necesario conseguir una mayor implicación de los hombres en este aspecto.

Igualmente, es muy importante la educación de las nuevas generaciones para evitar que se sigan reproduciendo los roles tradicionales. Tiene que producirse un cambio de mentalidad general, tanto a nivel individual como en las organizaciones, que favorezca la aceleración de la plena incorporación de la mujer a todos los ámbitos.

MAYO
DE 2006

ROSA
M^a PERIS CERVERA

DIRECTORA
GENERAL DEL INSTITUTO

DE LA MUJER