

Elena Terol. Socia Fundadora de Excellent Search:

“La mujer tiene que convencerse de que puede hacerlo y de que si se equivoca, no pasa nada”

- Objetivo 15: ¿Qué es lo que se busca o se valora a la hora de seleccionar una candidata? ¿Pesa más la experiencia, la formación...?

- Elena Terol: Para un consejero la formación es muy importante. Para una mujer consejero, en este momento la formación está supliendo a veces parte de la falta de experiencia. Hay que darse cuenta que los consejos en este momento es donde las mujeres están entrando con una edad más joven. Ahora mismo la edad media de la mujer es de 53 años, mientras que el hombre normalmente tiene alrededor de 57-60 años. Entonces, ¿qué está pesando? Esa formación está por encima de la que tiene el hombre consejero, que a lo mejor tiene mucha más experiencia, pero la mujer tiene una formación digamos que puede suplir esa menor experiencia. Por otro lado, lo que en este momento, cuando nos piden consejeras, lo que buscan es una especialización. Es verdad que, como dice Isabel Aguilera, no todas somos financieras. Los consejeros vienen mucho del área financiera y sin embargo no todas las mujeres venimos del área financiera. Pero sí que están muy especializadas, por ejemplo, en auditoría, para presidir un comité de auditoría, y ahí tenemos mujeres estupendas, para estar en un comité de nombramientos, responsabilidad social corporativa, marketing incluso, recursos humanos... Es decir, cuando la mujer entra en un consejo entra más especializada, con una especialización más clara. Quizás a lo mejor porque no ha llegado a ese nivel de consejero delegado ni lleva, como en algunos casos dicen, cinco años como consejero delegado. Creo que en este momento no nos hace falta mujeres que lleven cinco años como consejero delegado, sino que tengan una probada exitosa trayectoria profesional, que hayan sabido gestionar y que estén especializadas en alguno de los sectores.

- ¿Y el tema de los idiomas?

- Elena Terol: El tema de los idiomas es importante, por el tema de la internacionalidad. Y luego las mujeres lo que están aportando por lo que nos dicen los presidentes de algunas empresas es que aportan entusiasmo y muchísimas ganas y muchísimo trabajo.

- Objetivo 15: Aparte del handicap de la visibilidad de las mujeres, ¿existen otros?

- Elena Terol: La falta de convencimiento de la mujer. La mujer no está convencida de que pueda hacerlo. La mujer tiene que tener la seguridad, como decía Rosa M^a García, de que puede conseguirlo, y de que si nos equivocamos no pasa nada, porque a los hombres también les pasa, y no es por compararnos, pero ¿cuántos hombres se han equivocado? ¿Y qué pasa? Las mujeres, como somos muy perfeccionistas y muy prudentes, parece que queremos ser perfectas, cuando en realidad no somos perfectas y nos podemos equivocar también. Pero tenemos la experiencia y podemos hacerlo. Entonces, ¿qué les falta a las mujeres? El convencimiento de que lo pueden hacer. A nosotros nos cuesta muchísimo que ellas vean que lo pueden hacer, convencerlas de que pueden ser mujeres consejeras.

- Objetivo 15: Por último, ¿cuál es el tópico que más odia cuando se habla de la gestión femenina?

- Elena Terol: El tema de la conciliación, que creo que hay que cambiarlo por el tema de la flexibilidad. En este momento no es una medida de conciliación lo de que te vayas antes a casa, porque te vas antes a casa para seguir trabajando. Es el teletrabajo, la flexibilidad... Yo conozco a muchas mujeres que entran a las 8 de la mañana, a las 5 de la tarde se van a su casa, recogen a sus hijos del colegio y a las 9 de la noche o las 10 se conectan y siguen trabajando, y no pasa absolutamente nada. Hay que cambiar esa idea de la conciliación, de que hay que conciliar.