PlantaDoce.

ADN

Núria Solé (Dexeus): “El techo de cristal nos lo marcamos las mujeres, no existe”

Núria Solé, directora gerente del Hospital Universitari Dexeus- Grupo Quirón, cree que para las empresas es “un punto negativo” no valorar el talento femenino y que es “una resta en una organización”.

A.Escobar
8 mar 2019 - 04:48

Núria Solé (Dexeus): “El techo de cristal nos lo marcamos las mujeres, no existe”

Núria Solé es la gerente del Hospital Universitari Dexeus- Grupo Quirón de Barcelona desde el verano de 2018. Anteriormente, Solé fue adjunta a la dirección médica nacional de DKV Seguros. A su juicio, “debe ser natural” que las mujeres se incorporen a los consejos de administración de las compañías, hecho que “no responde a una cuestión de género”, señala.

Pregunta: ¿La mujer está suficientemente empoderada en la industria de la salud tanto en España como en el resto del mundo?

Respuesta: La industria de la salud está profundamente feminizada. Es más fácil que la mujer llegue a un puesto de empoderamiento que en otros sectores que tienen o presentan mayores dificultades. No obstante, hay mucho recorrido todavía por hacer. En España hay un tema cultural que impide coger la celeridad que tienen países del entorno como Francia o Alemania, donde la profesión está profundamente más feminizada.

P.: La Comisión Nacional del Mercado de Valores fija en su código de buen gobierno que el 30% de los consejos de administración estén formados por mujeres. ¿Cómo valora esta medida?

R.: Lo ideal sería que ese porcentaje fuera más alto, pero no que tuviera que venir marcado o recomendado por nadie. No es una cuestión de género, debe ser natural que las mujeres se incorporen a los consejos de administración de las compañías.

PlantaDoce.

“En próximas generaciones conseguiremos una paridad natural, que no tenga que venir impuesta por ninguna normativa”

P.: Faltan entonces mujeres en los puestos de poder en el sector sanitario...

R.: No tiene que venir determinado por una cuota el número de mujeres en los puestos de poder. En próximas generaciones conseguiremos una paridad natural, que no tenga que venir impuesta por ninguna normativa.

P.: En su opinión, ¿hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de ascender profesionalmente en esta industria?

R.: En las grandes compañías del sector sanitario no hay una limitación por cuestión de género. Los frenos muchas veces nos los ponemos nosotras mismas. Quizás puede darse más en pequeñas y medianas empresas en las que no existe una política de recursos humanos desarrollada.

P.: ¿Tanto el sector público como el privado trabajan de la misma forma para poner medios que favorezcan la conciliación en el sector de la salud?

R.: En grandes empresas se ayuda a la mujer con medidas de conciliación para poder llevar a cabo sus funciones con normalidad. En la sanidad pública también ocurre, pero cuando nos encontramos con corporaciones más pequeñas quizás estas políticas no están tan desarrolladas.

P.: ¿Puede hacer más la Administración?

R.: Realmente, el cambio cultural debe venir primero de la sociedad. La mujer ha de tener un papel más relevante, pero en términos generales. Hace veinte años las medidas de conciliación no existían.

PlantaDoce.

“La mujer tiene las mismas capacidades, debe tener el mismo reconocimiento, y al fina

Image not found or type unknown

P.: ¿En España hay referentes mujeres en esta industria y se visibilizan correctamente?

R.: Por supuesto, no todas las que tendrían que ser, pero poco a poco se va reconociendo más el talento femenino. La mujer tiene que coger su propio espacio en base a su talento y a su trayectoria, y cualquier otro trato diferencial con el hombre sería discriminatorio.

P.: ¿Qué medidas pueden llevarse a cabo para romper el techo de cristal y mejorar el empoderamiento de la mujer en el sector de la salud?

R.: El techo de cristal nos lo marcamos las mujeres, no existe. La mujer tiene las mismas capacidades, debe tener el mismo reconocimiento, y al final falta que nos los creamos.

PlantaDoce.

P.: Quizás falta algo más...

R.: Es un tema cultural. Para las empresas es un punto negativo no valorar el talento de la parte femenina. Es una resta en su organización.

P.: ¿Puede indicarme una falsedad acerca de la igualdad de oportunidades de las mujeres frente a los hombres en referencia al acceso a los puestos de poder?

R.: En la actualidad no hay una limitación real en el acceso a los puestos de poder en las grandes empresas. Si valoran el talento y la capacidad de liderazgo, no hay lugar a ello.