

# PlantaDoce.

ADN

## Elisa Tarazona (Ribera): “El poder femenino no es una moda, es una evolución social necesaria”

La consejera delegada de Ribera prefiere centrarse en una “evolución que hay que incorporar de forma natural en la vida”, al hablar del empoderamiento de la mujer en el mundo empresarial.

A. Escobar  
8 mar 2021 - 04:52



Elisa Tarazona es la consejera delegada de Ribera tras la salida de Alberto de Rosa a finales de octubre de 2020. La primera ejecutiva de este grupo hospitalario valenciano, uno de los principales a escala nacional, sostiene que históricamente la mujer ha tenido que demostrar todo lo que hace, al tiempo que cree que una persona con capacidades, independientemente de su género, no tiene límites.

**Pregunta:** Hay pocas mujeres en puestos de poder en el ámbito empresarial. ¿Por qué cree que ocurre?

**Respuesta:** Los hechos marcan que hay pocas mujeres en comparación con el número

1 / 4

<https://www.plantadoce.com/adn/elisa-tarazona-ribera-el-poder-femenino-no-es-una-moda-es-una-evolucion-social-necesaria>

El presente contenido es propiedad exclusiva de PLANTADOCE EDICIONES, SLU, sociedad editora de PlantaDoce ([www.plantadoce.com](http://www.plantadoce.com)), que se acoge, para todos sus contenidos, y siempre que no exista indicación expresa de lo contrario, a la licencia Creative Commons Reconocimiento. La información copiada o distribuida deberá indicar, mediante cita explícita y enlace a la URL original, que procede de este sitio.

---

# PlantaDoce.

---

de hombres presentes en puestos de responsabilidad en el ámbito empresarial. Existen documentos de la Comisión Europea que afirman que las presidentas de los consejos de administración copan sólo el 7,5% sobre el total. Es una realidad; se están tomando medidas para que se evite, pero históricamente ha habido menos mujeres en puestos ejecutivos.

**P.: ¿Existe el techo de cristal?**

**R.:** Existe, son un conjunto de normas no escritas que impiden el crecimiento de las mujeres en el terreno laboral y en puestos de responsabilidad. También existe el techo de cemento; somos las propias mujeres las que nos ponemos barreras para progresar en nuestra carrera profesional. Históricamente hemos tenido que demostrar todo lo que hacemos y nos ponemos nuestras propias barreras por la autoexigencia de nosotras mismas. Tenemos capacidades, sólo hace falta creer en ellas.

*La mujer frena su ascenso en España en el año del Covid-19*

**P.: Además de haber pocas mujeres en puestos como el suyo, ¿se visualiza poco a estas mujeres? ¿A qué se debe?**

**R.:** Cuanto menos representación tienes en un sector, menos visibilizado estás. En Ribera, el 56% de los puestos directivos están ocupados por mujeres, y eso aporta una visión más plural, diversa y global. Enriquece a las organizaciones el hecho de tener políticas de igualdad en la empresa.

**“También existe el techo de cemento; las mujeres nos ponemos barreras para progresar en nuestra carrera profesional”**

**P.: El movimiento feminista ha sido protagonista en los últimos años en el ámbito político y social. En el ámbito empresarial, ¿aprecia una mejora del acceso y la visualización de mujeres en puestos directivos?**

**R.:** Si miramos unos cuantos años atrás, la sociedad era distinta. Determinados movimientos son necesarios para que seamos conscientes de la realidad que estamos viviendo en nuestro entorno. Hemos avanzado mucho y de forma progresiva las mujeres estamos en distintos puestos de responsabilidad como no puede ser de otra manera. Tenemos mucho que decidir y decir en la sociedad.

---

# PlantaDoce.

---

**P.: ¿Hay un riesgo de que el aumento del poder femenino en el ámbito empresarial pierda empuje?**

**R.:** No hablamos de una moda, es una evolución social necesaria. No me gusta hablar de poderes, sino de una evolución que hay que incorporar de forma natural en todos los ámbitos de la vida. Hay que evitar sesgos por razón de género, raza o condición sexual.

**P.: ¿Tiene referentes mujeres en el mundo económico y empresarial?**

**R.:** Ana Patricia Botín, presidenta del Banco Santander, y Belén Garijo, consejera delegada de Merck. Botín porque es una persona que tiene una trayectoria personal y familiar y ha sabido hacer su propio rumbo y ser ejemplo para otras muchas mujeres. El sector bancario es muy masculino, además. Garijo porque es una mujer que con cultura de esfuerzo y formación ha ido superándose a sí misma y está en una posición muy importante a escala mundial.

**P.: ¿La desigualdad tiene consecuencias económicas en la empresa?**

**R.:** Está demostrado que en las empresas donde hay más mujeres o donde existe paridad, son más productivas, financieramente mejores. Aportan más frescura y diversidad. Hasta ahora no se incluía esa variable.

## “En las empresas donde hay más mujeres o donde existe paridad, son más productivas”

**P.: ¿Qué medidas tienen que tomar las empresas para cambiar esta situación? ¿Y los gobiernos?**

**R.:** Las administraciones tienen que procurar educar en igualdad desde la infancia. Las empresas y organizaciones tienen que fomentar planes de igualdad, de conciliación, ser más flexibles y modernas. Es importante que haya políticas de inclusión en una compañía.

**P.: ¿Qué país y qué empresa son para usted un referente en empoderamiento femenino en el ámbito económico?**

**R.:** Ribera, aunque pueda parecer endogámico, es un claro ejemplo. Hemos sido pioneros en implantar planes de igualdad en nuestros hospitales y otros centros. Respecto a los países, me quedo con los nórdicos, donde es más visible el empoderamiento de las mujeres.

**P.: ¿Qué grado de desarrollo tienen el empoderamiento femenino en salud, tanto pública como privada, respecto a otros sectores?**

**R.:** Hay más mujeres que hombres en el sector, que está muy profesionalizado. Está

---

# PlantaDoce.

---

todo muy objetivado y regulado, por tanto es un ejemplo muy válido de que existe igualdad en términos generales. El empoderamiento se alcanza cuando tienes formación, conocimiento, cuando se es constante. Una mujer tiene que tener claro que si tiene esas capacidades, no existen límites.

**“El empoderamiento se alcanza cuando tienes formación, conocimiento, cuando se es constante”**

**P.: ¿También en los puestos de mando?**

**R.:** Hay que mejorar y dar flexibilidad a las políticas de conciliación.

**P.: Dígame las tres medidas que toda empresa que quiera hacer avances en materia de igualdad debería tomar.**

**R.:** Tener políticas y planes de igualdad definidos, flexibilidad, que con el teletrabajo se ha visto impulsada, y acciones de desarrollo y promoción interna para los planes de carrera de las personas.

**P.: ¿Cómo será el escenario en el futuro?**

**R.:** Las mujeres hemos tenido un liderazgo muy importante durante el último año. Hemos sido líderes afrontando la crisis del Covid-19. Las mujeres vamos a estar más presentes en todos los ámbitos y no se puede parar. No es un poder, es simple cuestión natural.