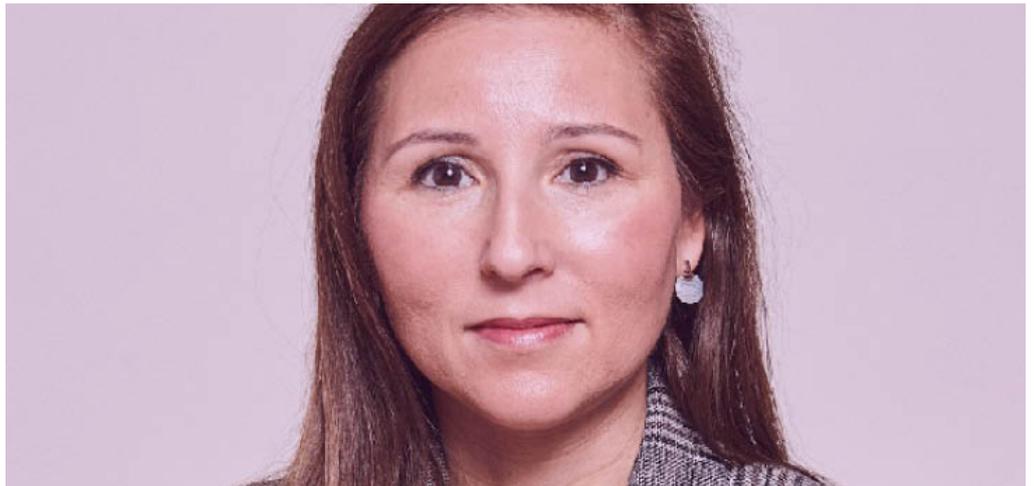

PlantaDoce.

ADN

Pilar Guillén (Cemtro): “Las cuotas son la herramienta para visibilizar a las mujeres”

La directora general de Clínica Cemtro considera que, a pesar de no gustarle mucho, las cuotas son la fórmula y la medida de presión existente para empoderar a las mujeres en la economía y en la sociedad.

A. E.
8 mar 2023 - 04:48



Pilar Guillén es la directora general de Clínica Cemtro, grupo sanitario privado español especializado en cirugía ortopédica traumatológica y rehabilitación. Hija del fundador de la compañía, Pedro Guillén, la ejecutiva española sostiene que en salud existen más posiciones de alta dirección en departamentos como recursos humanos y financiero, pero no en la parte más asistencial. “Es un sector que no goza de tanta concienciación como otros”, apostilla Guillén.

1 / 4

<https://www.plantadoce.com/adn/pilar-guillen-centro-las-cuotas-son-la-herramienta-para-visibilizar-a-las-mujeres>

El presente contenido es propiedad exclusiva de PLANTADOCE EDICIONES, SLU, sociedad editora de PlantaDoce (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 Jane Fraser a Belén Garijo: las mujeres en la cúpula de las mayores empresas del mundo

Pregunta ¿Por qué hay poca presencia femenina en los puestos directivos en el sector salud?

Respuesta: La ley ha beneficiado que haya más mujeres en los consejos de administración, pero no en puestos directivos. En el caso concreto de la salud, existen más posiciones de alta dirección en departamentos como recursos humanos y financiero, pero no en la parte más asistencial. Es un sector que no goza de tanta concienciación como puede haber en otros, que vive más anclado en el pasado. Realmente, se observan pocas mujeres como consejeras delegadas de compañías, ya sean hospitalarias, clínicas o farmacéuticas.

P.: Dos de las tres presidentas de las 35 empresas del Ibex son miembros de las familias fundadoras. ¿La empresa familiar puede impulsar antes el empoderamiento femenino?

R.: No tiene nada que ver. Las mujeres, en general, no tenemos problemas en empoderar a otras mujeres, de hecho, creo que nos satisface. Personalmente, me gusta empoderar a quién realmente vale, independientemente de su género. Lo que sí hace falta son políticas porque existen muchas trabas. El siguiente paso es que haya una concienciación total en la sociedad y que no tengamos que hablar de políticas de igualdad.

P.: ¿Cree que será posible?

R.: Llegará, pero la base del cambio reside en la educación. Esa misma educación que empieza en las propias familias. Ahí es donde comienzan las políticas de igualdad.

P.: ¿Es más fácil promover la igualdad en una empresa pequeña que una gran corporación?

R.: Es un arma de doble filo. Puedes pensar que en una empresa pequeñas es más fácil por su estructura, pero a veces no tienes dónde elegir. En las grandes compañías o corporaciones, a veces ocurre que funcionan como grandes transatlánticos, van a una velocidad lenta y los cambios se demoran más.

“El siguiente paso es que haya una concienciación total en la sociedad y que no tengamos que hablar de políticas de igualdad”

PlantaDoce.

P.: ¿Qué debe cambiar para que las mujeres superen el techo de cristal?

R.: Es un tema de concienciación. Las empresas deben ser igualitarias. De esta manera, son más interesantes para captar talento y también de cara a sus clientes. La sociedad sí tiene en cuenta que la igualdad de género debe existir. No hay que perder de vista lo que se ha avanzado.

P.: ¿Las empresas con mujeres en la cúpula directiva son mejores?

R.: Ni mejor ni peor, es distinto. Las mujeres aportamos más creatividad y somos más conscientes del cuidado, teniendo más empatía hacia los profesionales y hacia los pacientes.

P.: ¿Qué virtudes se pierde un equipo directivo formado sólo por hombres?

R.: Lo que aportan las personas. El trabajo tiene que ser el resultado o el fruto de un equipo. La parte femenina puede aportar otro punto de vista que siempre viene bien, porque enriquece. Sin esa parte, estamos cojos.

“En España, a una mujer le cuesta pedir un ascenso o aumento de sueldo, en otros países no”

P.: ¿Está a favor de las cuotas?

R.: Da rabia porque no deberían existir, no tendría que ser algo impuesto. Ahora mismo es el camino o el instrumento para visibilizar a las mujeres. No me gusta, pero es la fórmula. Es una medida de presión.

P.: ¿Las barreras con las que se encuentran las profesionales jóvenes son distintas a las que había para las anteriores generaciones?

R.: Los límites los ponen las propias mujeres y la sociedad. Antes todo era más complicado. La mujer tampoco encontraba muchos aliados. Hoy, hay políticas para conciliar y hay padres que entienden que los hijos son cosas de dos. La mujer que quiere brillar tiene referentes.

P.: ¿Qué países podemos tomar como referencia para el avance de la mujer en los ámbitos de poder?

R.: El mundo es muy parecido en muchos sitios. En España, a una mujer le cuesta pedir un ascenso o aumento de sueldo, en otros países no. Referentes pueden ser

PlantaDoce.

Alemania, Francia, Países Bajos o Reino Unido.

P.: ¿Qué tres mujeres son referentes para usted y por qué?

R.: No hay una mujer como tal. Destaco a una mujer empoderada, que quiere desarrollar un trabajo y lo disfruta. Si tengo que elegir me quedo con mis hermanas y también con las activistas musulmanas que están plantando cara al miedo.

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

R.: No hay que tener miedo a la maternidad, valorar los logros de las personas independientemente de su sexo y dar más oportunidades a las mujeres, tanto laborales como de formación.