

PlantaDoce.

Entorno

Elena Galbis (Essity): “El talento no responde a sexos, color o condición de las personas”

Elena Galbis, directora comercial de Health and Medical Solutions en Essity Iberia, cree que el cambio generacional que atraviesa España favorecerá el acceso de la mujer a puestos de poder.

A. Escobar
8 mar 2018 - 04:30

Elena Galbis (Essity): “El talento no responde a sexos, color o condición de las personas”

Elena Galbis es la directora comercial de Health and Medical Solutions en Essity Iberia desde octubre de 2017. Anteriormente, Galbis fue directora comercial del negocio de incontinencia de Essity, compañía a la que se unió en 2001. A su juicio, en los próximos años el acceso de las mujeres a los puestos de dirección “continuará mejorando”. Galbis opina que “los desequilibrios salariales en función de si eres hombre o mujer no pueden continuar existiendo”.

Pregunta: ¿Cree que la mujer está suficientemente empoderada en el mundo económico?

Respuesta: Es evidente que actualmente hay muchas más mujeres en posiciones de responsabilidad en el mundo empresarial que hace unos años, y que la situación ha evolucionado positivamente. En nuestra propia compañía en España el porcentaje de mujeres en el comité de dirección es del 40%, cuando anteriormente era sensiblemente inferior.

P.: ¿Cómo evalúa esta situación específicamente en su sector?

R.: A pesar de que las políticas de igualdad cada vez tienen más peso en las compañías, todavía nos queda mucho por hacer. En cualquier caso, es cierto que en el sector sanitario, históricamente siempre ha habido una mayor presencia de mujeres, por lo que la situación es mejor que en otros sectores económicos.

P.: ¿En una o dos palabras, por qué cree que faltan mujeres en los puestos de poder?

R.: Renovación y cambio generacional. Aunque son dos razones que, por supuesto, no son exclusivas para explicar el reducido número de mujeres en posiciones de liderazgo. Estoy convencida de que en los próximos años la situación continuará

PlantaDoce.

mejorando con el proceso de cambio que ya vivimos desde hace unos años.

“En el sector sanitario históricamente siempre ha habido una mayor presencia de mujeres”

P.: Muchas mujeres renuncian voluntariamente a su carrera profesional por su vida personal. ¿Cree que es cierto? ¿Qué opina de ello?

R.: Tanto las mujeres como los hombres deben trabajar en entornos que faciliten la conciliación de la vida personal con la profesional. Históricamente las mujeres han tenido más responsabilidad en los aspectos domésticos, pero esto está cambiando con las nuevas generaciones. Por tanto, las compañías, como Essity, deben establecer planes de desarrollo profesional que compatibilicen el desempeño de los empleados con su vida personal y familiar. Independientemente de si hablamos de hombres o mujeres.

P.: ¿Cree que esta realidad (parcialmente cierta) justifica por sí misma la baja presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad?

R.: En absoluto. La realidad es la que se construye cada persona, en función de sus prioridades, ambición y capacidad para alcanzar sus objetivos. A pesar de las razones históricas que ya hemos comentado alrededor de la presencia de las mujeres en posiciones directivas.

P.: ¿Qué otras cosas construyen el techo de cristal para que las mujeres no puedan acceder a los puestos de poder?

R.: Cuestiones como los desequilibrios salariales en función de si eres hombre o mujer no pueden continuar existiendo. La igualdad salarial debe ser la norma y dejar de ser una de las barreras para el desarrollo profesional de las mujeres. Hay que competir en igualdad de condiciones. Y las políticas de recursos humanos y los códigos éticos de las organizaciones deben garantizar que se cumple estas condiciones.

“Mujeres y hombres deben trabajar en entornos que faciliten la conciliación de la vida personal con la profesional”

PlantaDoce.

P.: Según su experiencia: ¿existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de tener una carrera profesional?

R.: Mi experiencia personal en Essity es que existe esta igualdad y de hecho es inconcebible que no fuera así. Somos una compañía de origen sueca, presente en más de cien países, y nos enorgullecemos de unos valores que promueven por encima de todo el valor, el compañerismo, el cuidar de los demás y la colaboración entre los empleados.

P.: ¿Qué consecuencias económicas cree que tiene la falta de igualdad en el mundo empresarial?

R.: La falta de competitividad y la pérdida de negocio son dos consecuencias claras para las empresas. El talento no responde a sexos, color o condición de las personas. Y las compañías de éxito lo son gracias a sus empleados.

P.: ¿Qué medidas o iniciativa cree que pueden emprenderse para mejorar el empoderamiento de la mujer en el ámbito económico?

R.: Instaurar planes de igualdad, como el que tenemos en Essity, revisarlos y actualizarlos para adecuarlos a la realidad de las empresas y las personas, debe ser el punto de partida. Y a partir de ahí, dar las mismas oportunidades a todos los empleados, con independencia de raza, sexo o edad.