

PlantaDoce.

Entorno

Empoderamiento femenino más allá de la foto del consejo y de la crispación política estéril

Directivas de empresas como OpenBank, Mediapro, Carrfour Property, Mango, Awwg, Tendam o Clínica Cemtro protagonizan el cuarto almuerzo anual de directivas de Business Women Empowerment.

Christian De Angelis
8 mar 2023 - 04:54



Superar la preocupación por la presencia de mujeres en la foto del consejo y aumentar la cuota femenina en los comités de dirección. Es una de las grandes ideas abordadas en el almuerzo anual de mujeres directivas de Business Women Empowerment, que contó la semana pasada con la presencia de ejecutivas de primer nivel de compañías como OpenBank, Mediapro, Carrefour Property, Mango, Awwg, Tendam o Clínica Cemtro. La segunda gran idea: avanzar en el empoderamiento femenino más allá de debates políticos estériles que no ayudan en este progreso.

El almuerzo viene organizándose desde 2018 como uno de los ejes del **proyecto Business Women Empowerment**, iniciativa de Cinnamon News (grupo editor de Modaes, Palco23, EjePrime y PlantaDoce)

1 / 5

<https://www.plantadoce.com/entorno/empoderamiento-femenino-mas-alla-de-la-foto-del-consejo-y-de-la-crispacion-politica-esteril>

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.

que cuenta con el apoyo de Awwg, Mango, Savills y Tendam como patronos. ¿El objetivo? Generar debate y contrastar ideas entre un reducido grupo de directivas de diferentes sectores sobre cuál es la situación del avance de la mujer en el ámbito económico y empresarial y sobre cómo se puede impulsar a más referentes que sirvan de inspiración para las nuevas generaciones.

La mujer llega al 38% de la alta dirección en España, pero la cuota global se estanca

¿Ha perdido impulso y notoriedad la lucha por el empoderamiento femenino? La igualdad entre hombres y mujeres “**no puede haber pasado de moda estando como estamos**” -señaló durante el almuerzo Eva Abans, directora financiera de Mediapro-: en todas las empresas se hacen muchas iniciativas para que todos tengamos las mismas oportunidades, pero los datos dicen que aún nos falta mucho recorrido”.



La crispación política -agregó por su parte Patricia Benito, directora general de OpenBank- ha hecho que se pierda el foco de lo que es la igualdad de oportunidades”. “**Se ha politizado en exceso y se desvía el foco de lo importante**” -coincidió Sandra Ramírez, directora de operaciones de recursos humanos de Awwg-: estamos en un momento en el que parece que la crispación política lo ha copado todo”.

Patricia Benito: “Es importante que nos vendamos

PlantaDoce.

bien: en general las mujeres somos muy hormiguitas, pero hacemos cosas y nadie se entera”

“El empoderamiento a veces se saca de quicio con cosas que son ridículas, que no nos hacen ningún favor”, agregó por su parte Pilar Guillén, directora general de Clínica Cemtro, en una idea repetida en buena parte del debate: la crispación política en torno al feminismo resulta estéril.

Otra idea general es que la presencia de las mujeres en los ámbitos de dirección se ha producido, en muchos casos, por un aspecto reputacional: más allá de la presión legislativa, **algunas empresas avanzan en presencia femenina por la presión que supone exhibir una foto del consejo de administración** sin una mínima diversidad.

Para Abans, “el foco estaba muy puesto en el consejo de administración, pero cuando bajas al comité de dirección la situación es otra”. ¿Cómo cambiarlo? La ejecutiva de Mediapro es, por ejemplo, una “firme defensora de las cuotas”. Para Benito, las cuotas tienen que ser “temporales”, mientras que Carlota Castrejana, exatleta olímpica y directora de Women’s Sports Institute, apuntó que en los ámbitos de gestión del deporte son claves: “sin las cuotas no cambiaría nada”, opinó. Por su parte, Maica Fernández, directora de concepto y construcción de Carrefour Property, matizó que las cuotas siempre deben ir **“respaldadas por el talento”**.

La percepción de este talento es otro de los puntos calientes. Para Belén Rallo, responsable de *open innovation* de Mango, “habitualmente el hombre se percibe como más talentoso por el sesgo al comunicar”.

“Es importante que nos vendamos bien: en general las mujeres somos muy hormiguitas, pero hacemos cosas y nadie se entera”, apuntó por su parte Benito, a lo que Abans agregó que “hemos de perder el pudor a decir lo que hemos hecho”.

Carlota Castrejana: “Hace años irrumpimos en un partido ya empezado; ahora ya podemos ser nosotras mismas”

PlantaDoce.

En esta línea, Laura Redondo, directora de compras de Tendam, incidió en “un componente educacional muy importante”, en el que influye que existen “**valores muy arraigados**” en las mujeres españolas que, por ejemplo, hacen que sea menos común entre las mujeres haber pedido un aumento de sueldo o considerar que tienen capacidades de negociación. Además, “somos más jugadoras de equipo”, apuntó.

Diferentes velocidades

A pesar de que el avance de la mujer en las esferas de poder se encuentra con importantes desafíos, la situación ha mejorado de forma notable. “Hace años - sintetizó Castrejana- irrumpimos en un partido ya empezado; ahora ya podemos ser nosotras mismas”. “**Vamos a diferentes velocidades según el país o la ciudad en la que vivamos**, pero lo que está claro es que por fin hemos dado un paso adelante, con la idea de ‘ahora me encargo yo’”, agregó.

“Antes, la misma mujer se ponía los límites; esto está cambiando, pero todavía hay mucho por hacer”, agregó Maica Fernández. Para avanzar, agregó Benito, “es necesario desaprender lo que arrastramos culturalmente”.

“Estamos recorriendo otro camino: ahora hay hombres y mujeres que dan oportunidades a mujeres, y mujeres que cogen estas oportunidades, y que las piden”, insistió Castrejana. Ante ello, Ramírez apuntó que todavía “hay sectores supermachistas” en los que es difícil que la realidad cambie. “**A algunos perfiles no los vamos a convencer nunca**”, complementó Abans.



PlantaDoce.

“En el mundo de la construcción están acostumbrados ya -señaló por su parte Maica Fernández-; en mi equipo hay más mujeres que hombres y en las obras está más asumido que las mujeres podemos liderar”.

Las fortalezas del estilo de liderazgo femenino fueron otros de los ejes del almuerzo. “El estilo de liderazgo femenino está muy en boga: es más inclusivo y más diverso”, apuntó en este sentido Patricia Benito. Un liderazgo que, según Abans, “se preocupa más por el bienestar de sus equipos”. En general, apuntó por su parte Guillén, “los hombres tienen más la sensación de que tienen que estar en el puesto de trabajo, pero no nos pagan por estar, sino por dirigir.