

Entorno

Redefinir el feminismo para encontrar la igualdad y el liderazgo

El segundo encuentro anual de mujeres directivas de Business Women Empowerment (BWE) contó con la participación de ejecutivas de empresas como Deloitte, Savills Aguirre Newman, FC Barcelona, Cándor o Dexeus-Quirón y giró en torno a aspectos como la igualdad de oportunidades y la visibilidad en el entorno profesional.

PlantaDoce
8 mar 2019 - 04:56

Redefinir el feminismo para encontrar la igualdad y el liderazgo

Redefinición y normalización. Estos fueron dos de los términos protagonistas del segundo encuentro anual de mujeres directivas de Business Women Empowerment (BWE), celebrado el pasado 28 de febrero en Madrid. Con la participación de ejecutivas como Pilar Cerezo (Deloitte), Anna Gener (Savills Aguirre Newman), Marta Plana (FC Barcelona), Roser Ramos (Cándor) o Nuria Solé (Dexeus-Quirón), el debate giró en torno a aspectos como la igualdad de oportunidades, la visibilidad en el entorno profesional o las cuotas.

El encuentro, celebrado en vísperas al Día Internacional de la Mujer, contó también con la participación de directivas de empresas de diferentes sectores como Tendam (Ana Fombella), Ifema (Charo Izquierdo), Euroliga (Roser Queraltó), Gesvalt (Sandra Daza), Openbank (Patricia Benito) y TH Real Estate (Marta Cladera), entre otras.

Como punto de partida de la tertulia, las participantes trataron de definir la palabra feminismo, muchas de ellas coincidiendo en la necesidad de “redefinir” este término. “Actualmente parece que tiene una connotación negativa, habría que reenfocarlo y normalizarlo”, afirmó Marta Cladera, directora general de TH Real Estate Iberia. Anna Gener, presidenta y consejera delegada de Savills Aguirre Newman Barcelona, aprovechó para subrayar el punto de inflexión que el feminismo experimentó en año pasado. “Hay que aprovechar la dinámica positiva que se ha producido en torno al

PlantaDoce.

movimiento, no podemos permitir que se quede en una moda”, defendió la directiva.

Redefinir el feminismo para encontrar la igualdad y el liderazgo

Image not found or type unknown

Para Marta Plana, responsable del Barça Innovation Hub en el FC Barcelona, “el movimiento feminista es para que reconozcan mi trabajo igual que reconocen el de los demás”. Por su parte, Nuria Solé, directora gerente del Hospital Universitario Dexeus-Quirón, manifestó tener la suerte de estar en un sector muy “feminizado” y animó a las presentes sosteniendo que **“está en nuestra mano hacer calar el mensaje del feminismo desde la cúpula hacia abajo en nuestras respectivas empresas”**.

Roser Ramos, directora general de Cóndor, sintetizó también que “el feminismo es

PlantaDoce.

reivindicar que la mujer es igual al hombre, tanto en igualdad de derechos como de condiciones.” En este punto, Pilar Cerezo, socia de auditoría de Deloitte, añadió que “los derechos ya los tenemos, ahora queda luchar por los intangibles, lo que nos espera es más difícil que lo que hemos conseguido hasta ahora”. **“Es un problema cultural y educativo, la sociedad está llena de micromachismos, empezando por las propias mujeres”**, concluyó Cerezo.

La directora general de Gesvalt, Sandra Daza, argumentó que “ahora que los derechos están ganados, hay que preguntarse por la igualdad de oportunidades y caminos”. En esta línea, la directiva sumó que “este movimiento es una denuncia de abuso en el entorno laboral, independientemente del sector u oficio que sea.” El cualquier caso, Daza considera que las cuotas no son el medio para conseguir este fin. “No estoy a favor de que las mujeres asciendan sólo por ser mujeres”, sentenció.

PlantaDoce.

Redefinir el feminismo para encontrar la igualdad y el liderazgo

Image not found or type unknown

Por otro lado, las participantes en el debate expresaron la importancia de la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Para Charo Izquierdo, directora de la pasarela Mercedes Benz Fashion Week y las ferias de moda de Ifema, “la conciliación es algo que se libra con una misma y en el entorno personal y familiar, y debe ser algo general, no sólo para las mujeres”. “Hay eventos o reuniones por la tarde y por la noche que no se pueden modificar, lo que hay que hacer es compensarlo de otra forma”, añadió la directiva. **“Las compañías deben interiorizar que los empleados deben ser los propios gestores de su tiempo, dándoles flexibilidad de horarios a todos, no sólo a las madres”**, coincidió Daza.

PlantaDoce.

Por su parte, Plana enfatizó la especial dificultad que se vive en España en este sentido. “En otros países es posible tener un balance entre la vida laboral y personal, sin embargo, en España se penaliza que no priorices tu vida profesional sobre todo lo demás”, explicó la directiva. Roser Queraltó, directora de desarrollo de negocio de la Euroliga, lamentó por su parte que “la mujer debe planificar su vida más a largo plazo dependiendo de si quiere ser madre, mientras que el hombre no tiene por qué cuestionarse si frenar su carrera o no.”

En cuanto a la decisión sobre quién debe frenar su carrera en una pareja para cuidar de los hijos, Ana Fombella, directora de comunicación y responsabilidad corporativa en Tendam, argumentó que **“no es sólo un tema salarial, sino también de proyección, ya que pueden ser años clave de tu vida para tu desarrollo como profesional”**. “Se habla de *bajas* de maternidad y de *permisos* de paternidad, hay que luchar porque ambos sean permisos, porque la maternidad no es una enfermedad”, apostilló como ejemplo Izquierdo.

PlantaDoce.

Redefinir el feminismo para encontrar la igualdad y el liderazgo

Image not found or type unknown

En la misma línea, Patricia Benito, chief digital officer de Openbank y directora general de Open Digital Services, sentenció que “hay que terminar con los estereotipos”. Para ello, tanto Benito como Cerezo indicaron que “es fundamental crear modelos femeninos en el mundo empresarial para que las niñas y jóvenes profesionales puedan ver un reflejo de ellas en futuro y creer que es posible.” En este sentido, las participantes se mostraron de acuerdo en la importancia de que las mujeres se visualicen tanto a sí mismas como su trabajo dentro de sus compañías y hacia el exterior.

Por otro lado, **las directivas también pusieron sobre la mesa recomendaciones que las profesionales deben llevar a cabo para luchar contra la desigualdad**

PlantaDoce.

. Patricia Rodríguez, directiva del sector del deporte, afirmó que “hay que dejar de dar tantas explicaciones, las mujeres estamos más juzgadas y sentimos que tenemos que explicarnos por todo, pero los hombres no suelen darlas.” “Tenemos que dejar de justificarnos por el simple hecho de ser mujeres”, añadió Ramos. Por su parte, Cladera también manifestó que “acostubramos a no decir las cosas y estamos en una posición en la que tenemos la obligación y el derecho a empezar a decirlas”.

BWE es una iniciativa lanzada en 2018 por el grupo editorial Cinnamon News con el objetivo de contribuir al empoderamiento de la mujer en el mundo empresarial a través de la visualización de referentes profesionales del mundo económico. El grupo, formado por cuatro medios de comunicación especializados en información económica (Modaes.es, Palco23, EjePrime y PlantaDoce) utiliza su altavoz para informar y crear referentes femeninos para las futuras generaciones de profesionales, así como espacios de debate en los que tratar de buscar soluciones a estos problemas.

El proyecto, que cuenta con el apoyo de Gesvalt, Savills Aguirre Newman, Tendam y Uterqüe, se inició hace un año con la primera edición de este encuentro con el objetivo de reunir a mujeres líderes para analizar y tratar de buscar soluciones a la desigualdad de género en las cúpulas directivas.