



FUNDACIÓN
WOMAN'S
WEEK



SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA ECONOMÍA Y LA EMPRESA

3ª EDICIÓN

Junio de 2023

Situación de la mujer en la
economía y la empresa

En ocasiones nosotras somos nuestro peor enemigo

Blanca Jiménez Anabitarte

Un año más publicamos junto con la Fundación Woman's Week el estudio "La mujer en la economía y la empresa" como parte de las actividades del clúster MadFintech.

Cada publicación de una nueva edición de este estudio me genera una sensación agri dulce. Por un lado, siento una enorme satisfacción porque, un año más, reabrimos una reflexión necesaria; pero, por otro lado, sé que si este estudio sigue siendo todavía muy necesario es porque, a pesar de todos los esfuerzos, no hemos alcanzado la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres en el entorno profesional.

Esta vez hemos incluido en el estudio las respuestas de mujeres de diferentes edades y sectores, además de entrevistas en profundidad a directivas de referencia que, muy generosamente, nos han aportado su visión más personal sobre este tema. Ha sido un auténtico privilegio hablar con ellas.

En base a las respuestas de nuestra encuesta, las mujeres perciben que la maternidad es el factor que más influye en su carrera profesional. Casi un 70% cree que tiene un impacto alto o muy alto en la carrera profesional de la mujer, y este porcentaje es mayor a medida que se incrementa el número de hijos.

Y este es, quizá, el factor que más reflexión estructurada requiere para solucionarlo porque, más allá de la opinión que este tema puede generar en cada uno, la maternidad tiene que ver con la capacidad de una sociedad de reponer el talento que eventualmente sostendrá la economía y las pensiones.

Y la maternidad no se refiere sólo al periodo de embarazo y la subsiguiente baja. La maternidad, en términos económicos, tiene también que ver con el sobre esfuerzo que, según los resultados de la encuesta, siguen realizando en mayor medida las mujeres, para educar a quienes deberán mantener la economía y, por lo tanto, para desarrollar el talento que el país necesita.

“”

la maternidad tiene que ver con la capacidad de una sociedad de reponer el talento que eventualmente sostendrá la economía y las pensiones

Tras la maternidad, los sesgos se presentan como como el segundo aspecto con mayor impacto en la carrera de las mujeres. Y no tienen que ver únicamente con los sesgos que puedan tener los hombres, sesgos a los que se suele achacar, de forma algo reduccionista desde mi punto de vista, la falta de mujeres en puestos de dirección.

Los sesgos tienen también mucho que ver con los que tienen las propias mujeres. Esos sesgos que hacen que muchas mujeres no aceptemos un puesto porque creamos que no estamos capacitadas – a pesar de estarlo – o que rechazamos ascensos tras tener hijos por miedo a no poder dar el 200% de nosotras, o que creamos que en un Comité de Dirección mayoritariamente masculino no podemos triunfar si no adoptamos formas de liderazgo impostadas que no muestran quienes somos.

Si me permiten hacer una lectura muy personal de los datos y, después de analizar este tema durante mucho tiempo y haber tenido la oportunidad de entrevistar a grandísimas directivas en estas tres ediciones, creo que el problema de las mujeres en muchas ocasiones – no en todas – somos nosotras mismas (lo cual no quiere decir que sea sencillo de abordar).

Es un tema que aparece de forma recurrente en las entrevistas a las directivas: las mujeres somos muchas veces nuestro propio enemigo. Con esto no quiero generalizar porque las generalizaciones son siempre malas y en este tipo de análisis pueden ser incluso peligrosas; pero muchas directivas nos hablan de un perfil de mujer valiosa y perfeccionista que no da pasos al frente porque no cree que sea merecedora, a pesar de contar con las capacidades y la trayectoria que le avala.

Hay mucho que se debe hacer todavía desde un punto de vista social y, para lograr eso, todo lo que se active desde las empresas servirá como catalizador del cambio.

Pero, más allá de todo lo que se pueda regular normativamente o de las iniciativas no regulatorias que se puedan poner en marcha, hay que poner el énfasis en que las mujeres que meritocráticamente se hayan ganado su sitio se atrevan y den un paso al frente. Las mujeres tienen que empezar a explicar asertivamente lo que quieren y a exigir “su sitio en la mesa” en base a sus resultados y sus capacidades. Y si es necesario forzarlo durante un periodo de transición.

“““

Hay que poner el énfasis en que las mujeres que meritocráticamente se hayan ganado su sitio se atrevan y den un paso al frente

Lograr la igualdad real y efectiva, entendiendo que ni somos ni debemos ser iguales, requiere de un compromiso genuino por parte de líderes sociales y empresariales huyendo de iniciativas carentes de contenido real y orientadas a cubrir el expediente.

Blanca Jiménez Anabitarte
Socia | BIP Consulting

Es para estar contentas; pero no para irse de vacaciones

Carmen María García

Es para estar contentas; pero no para irse de vacaciones. Me refiero a que la evolución social de España nos permite sacar pecho en temas de Igualdad y defensa de los Derechos de las Mujeres, que nos han llevado a ser referente internacional en todos los países de Europa Iberoamérica, África y Oriente.

Sin embargo, no hay que bajar la guardia porque no hemos llegado al final del camino. Seguimos detectando brechas como la STEM, la rural, la de ciertos sectores masculinizados, la salarial en algunos perfiles laborales y la falta de presencia de la mujer en la alta dirección y los consejos de administración de las grandes corporaciones.

“““

no hay que bajar la guardia porque no hemos llegado al final del camino

Por la Visibilización de la Mujer

Fundación Woman's Week nació hace ya 15 años para ello, pensando en dar visibilización a la Mujer, crear referentes femeninos en todos los sectores y para influir en los influyentes que pudieran facilitar el cambio cultural y social: creadores de opinión, medios de comunicación, políticos y administración, empresarios y directivos, mujeres referentes de las Artes, la Cultura, la Ciencia, la Empresa, la Política y la Acción Social. Y cada año, la Semana Internacional de la Mujer (Madrid Woman's Week) trabaja en ello.

Nos alegramos de que, después de quince años, podemos afirmar que en la sociedad coetánea ha habido un aumento significativo en la visibilidad y el reconocimiento de los logros de las mujeres. Pero a pesar de estos avances, todavía persiste una falta de comunicación efectiva sobre los logros femeninos, lo que limita su impacto y perpetúa estereotipos de género arraigados.

Una de las principales razones detrás de esta falta de comunicación es la modestia arraigada en muchas mujeres. Desde una edad temprana, se les enseña a ser humildes y a no destacarse demasiado. Como resultado, a menudo minimizan o incluso ocultan sus propios logros para evitar ser percibidas como presuntuosas. Esta falta de auto-promoción y auto-estima puede llevar a que los logros femeninos pasen desapercibidos o sean subestimados.

“““

Desde una edad temprana, se les enseña a ser humildes y a no destacarse demasiado

Además, la falta de representación femenina en roles de liderazgo y en los medios de comunicación también contribuye a la falta de visibilidad de los logros de las mujeres. Los estereotipos de género persistentes y la subrepresentación en campos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, así como en la política y los negocios, hacen que sea más difícil para las mujeres compartir sus logros y ser reconocidas por ellos.

Las Redes de Apoyo son esenciales

Desde la Fundación Woman's Week y desde el clúster MAD FinTech luchamos por crear redes de apoyo y mentoría para las mujeres, porque sigue habiendo un déficit de ellas; aunque en la Fundación estamos orgullosas de haber contribuido a crearlas en ámbitos tan diferentes como el de las mujeres de la Tecnología, la Energía, la Aviación, la Emigración, las Finanzas, etc.

Desde la Comisión de Economía con Visión de Género, que presido, dentro del clúster Madrid Capital FinTech (MAD FinTech) vamos a promover una red propia de mujeres por la Innovación Tecnológica y FinTech

Trabajamos a diario por fomentar este cambio a través de la Educación con talleres, jornadas y seminarios en colegios e institutos de toda España. Y peleamos porque la Universidad promueva también sus referentes en rectorados y decanatos.

La conciliación es cosa de dos

Me llama la atención del estudio que presentamos que el 82% del panel encuestado vea la conciliación como un tema de la mujer, no de la pareja. Las tareas de la casa son cosa de dos. El cuidado de los niños son cosa de dos. ¿Aún falta concienciación en este aspecto?

La falta de comunicación sobre los logros femeninos también tiene un impacto negativo en las generaciones futuras. Cuando las mujeres no comparten sus logros, se perpetúa la idea de que los logros destacados son exclusivamente masculinos. Esto limita las aspiraciones y expectativas de las niñas y jóvenes, ya que no ven ejemplos de mujeres exitosas a seguir.

Para abordar esta falta de comunicación, es fundamental fomentar una cultura que valore y celebre los logros de las mujeres. Es importante que las mujeres se sientan empoderadas para compartir sus éxitos y que sean apoyadas y reconocidas por sus logros. Asimismo, se deben crear espacios seguros donde las mujeres puedan compartir sus experiencias y establecer redes de apoyo mutuo.

En resumen, la falta de comunicación sobre los logros femeninos sigue siendo un desafío en la sociedad actual.

Para superar esto, debemos fomentar una cultura que valore y celebre los logros de las mujeres, promover una mayor representación femenina en roles destacados y proporcionar redes de apoyo y mentoría para las mujeres. Solo a través de estos esfuerzos podremos avanzar hacia una sociedad más equitativa.

Nuestro compromiso es ser el Pepito Grillo que visibilice las carencias, suba a la pasarela a mujeres líderes que sean ejemplo y luchemos a diario por la igualdad de oportunidades, el empoderamiento femenino y la creación de redes de mujeres. En ese camino nos encontramos... ¡todas!

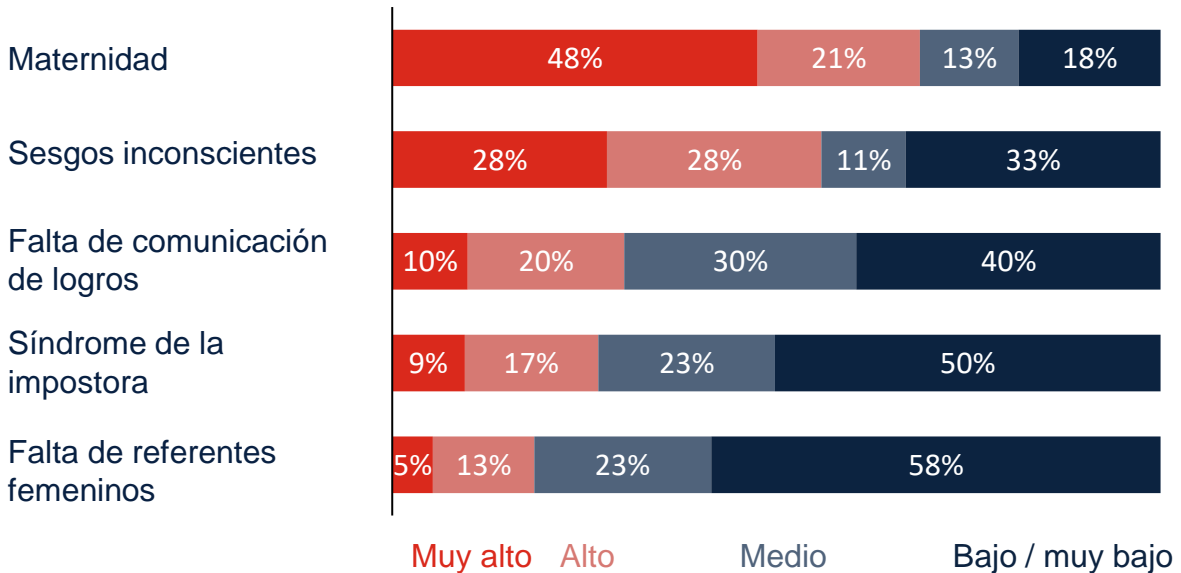
“““

debemos fomentar una cultura que valore y celebre los logros de las mujeres

Carmen María García
Presidenta | Fundación
Woman's Week

CARRERA PROFESIONAL

Factores con mayor impacto en la carrera profesional de las mujeres



El 69% de las encuestadas cree que la maternidad tiene un impacto alto o muy alto en la carrera profesional de las mujeres



Únicamente el 18% cree que la maternidad no impacta en la carrera profesional de las mujeres



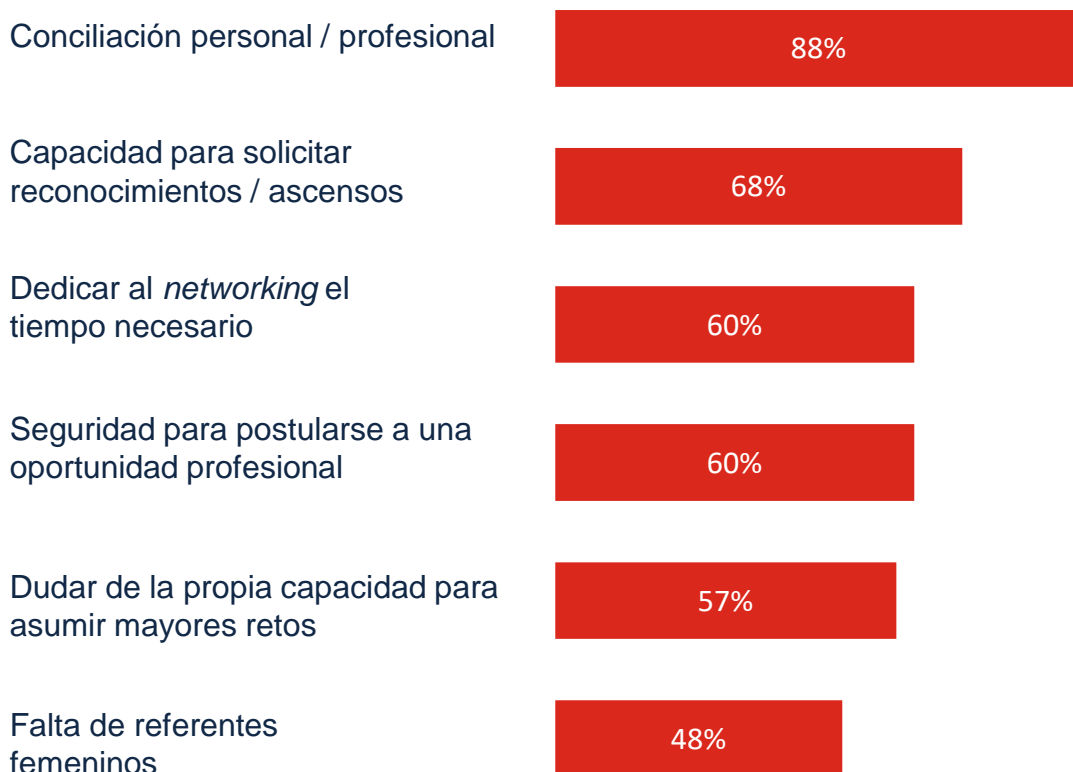
Más de un 60% opina que los sesgos inconscientes tienen impacto en la carrera profesional de las mujeres

El hecho de que las mujeres no comuniquen adecuadamente sus logros profesionales influye para más de la mitad de las encuestadas

CARRERA PROFESIONAL

Principales limitantes para acceder a puestos de responsabilidad

Porcentaje de encuestadas que opina que los siguientes factores influyen bastante o mucho para acceder a puestos de responsabilidad



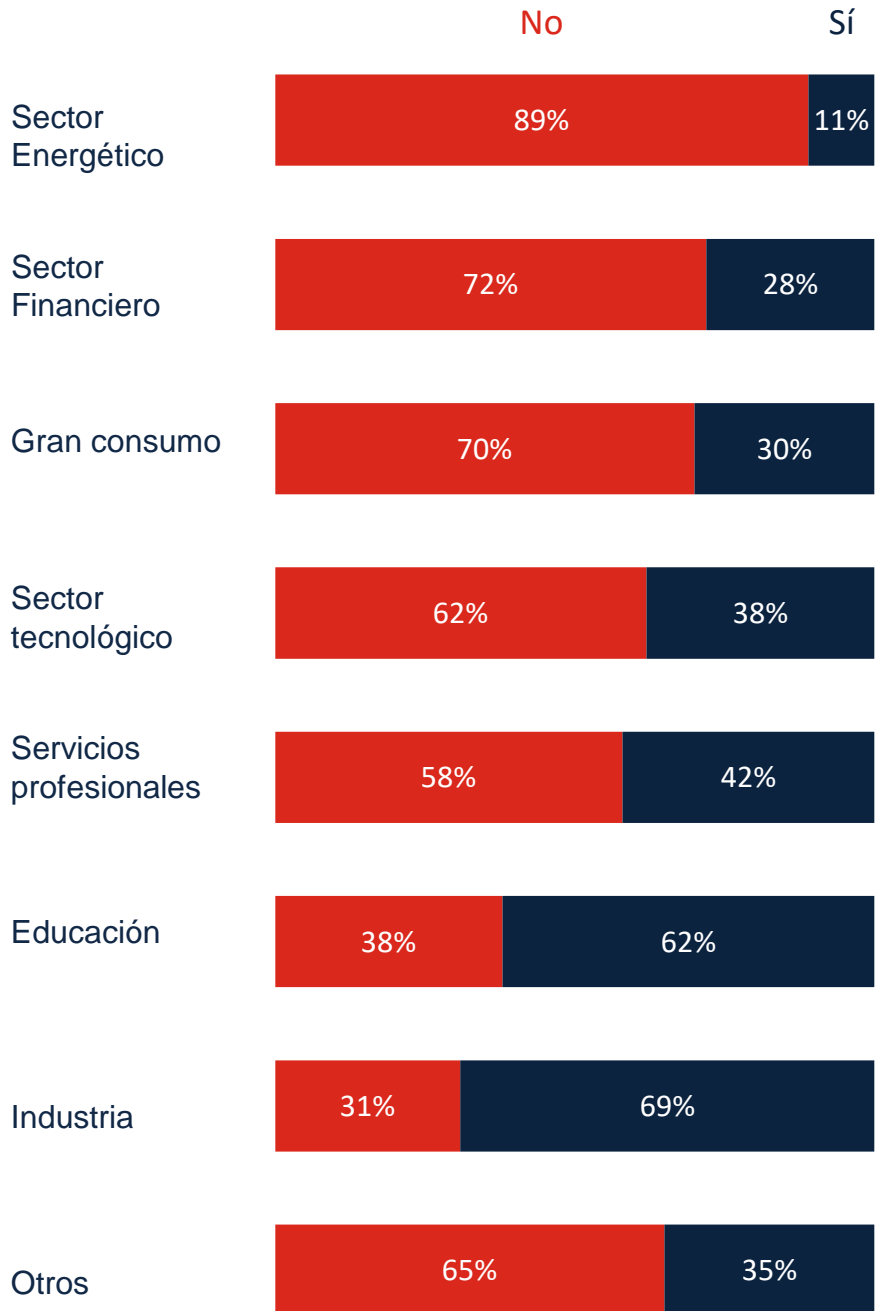
La conciliación laboral tiene un impacto mayor para las encuestadas que no ocupan puestos de dirección, donde más de un 92% opina que tiene un gran impacto



Las profesionales de menos de 35 años son quienes menos importancia otorgan al *networking* como factor con influencia en el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad

CARRERA PROFESIONAL

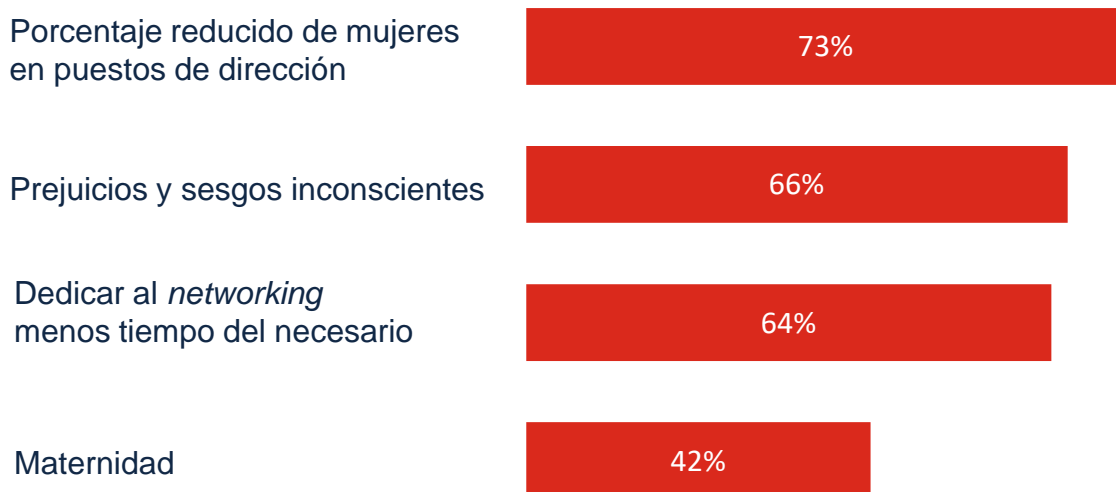
¿Existen en su sector las mismas oportunidades para mujeres y hombres para acceder a puestos de responsabilidad?



CARRERA PROFESIONAL

¿Por qué razones no existen las mismas oportunidades para mujeres que para hombres en su sector?

Respuesta múltiple



En el sector financiero la maternidad adquiere una mayor importancia, con más de un 60% de las mujeres encuestadas que considera que es una de las principales razones para que no existan las mismas oportunidades para mujeres que para hombres

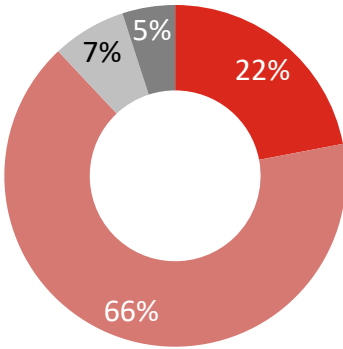


En el sector el energético, las encuestadas dan menos importancia al porcentaje de mujeres en puestos de dirección como factor determinante. Únicamente el 50% considera que se trata de un factor clave para entender las diferencias

* Porcentaje calculado sobre quienes creen que no existen las mismas oportunidades en su sector

MATERNIDAD Y CARRERA PROFESIONAL

Impacto de la maternidad en la carrera profesional de la mujer



El 88% de las encuestadas considera que la maternidad afecta negativa o muy negativamente a la carrera profesional de las mujeres

- Influye muy negativamente
- Incluye negativamente
- No influye
- Influye positivamente



Únicamente un 5% de las mujeres considera que la maternidad tiene un efecto positivo en la carrera profesional de la mujer



En los tramos de edad de entre 24 – 35 años y 36 - 45 años es donde se percibe un impacto mayor de la maternidad en la carrera profesional de la mujer. En los dos, el porcentaje de mujeres que percibe un impacto negativo o muy negativo alcanza el 95%

La percepción negativa de la maternidad en la carrera profesional de la mujer se da especialmente en los años en los que un mayor porcentaje de mujeres tienen hijos pequeños

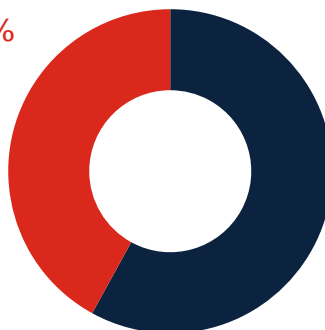
MATERNIDAD Y CARRERA PROFESIONAL

¿Ha postpuesto decisiones personales en relación a la maternidad por su posible impacto en la carrera profesional?



Las mujeres en mandos medios son, en términos porcentuales, quienes más han postpuesto decisiones en relación con la maternidad frente a las directivas que son quienes menos lo han hecho

Sí
42%



No
58%

¿Ha decidido el número de hijos que le gustaría tener considerando los impactos en la carrera profesional?*

No
55%



Sí
45%



Directivas y mandos medios son los grupos donde se encuentra el mayor porcentaje de mujeres que han decidido el número de hijos considerando el impacto en su carrera profesional

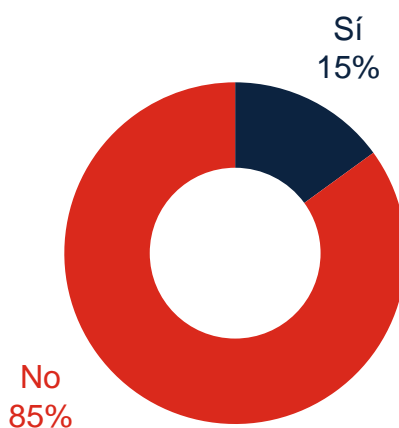
* Pregunta realizada únicamente a mujeres con hijos

MATERNIDAD Y CARRERA PROFESIONAL

¿Existen suficientes medidas para favorecer la conciliación y la maternidad?



Un 100% de las encuestadas con Formación Profesional cree que no existen suficientes medidas para favorecer la conciliación y la maternidad

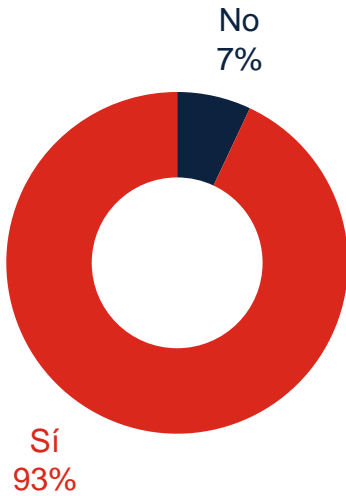


El porcentaje de mujeres que considera que no existen suficientes medidas para favorecer la maternidad y la conciliación es superior en mujeres sin puestos de responsabilidad

A pesar de los esfuerzos realizados, la percepción generalizada es que sigue sin haber suficientes medidas para favorecer la conciliación tras la maternidad

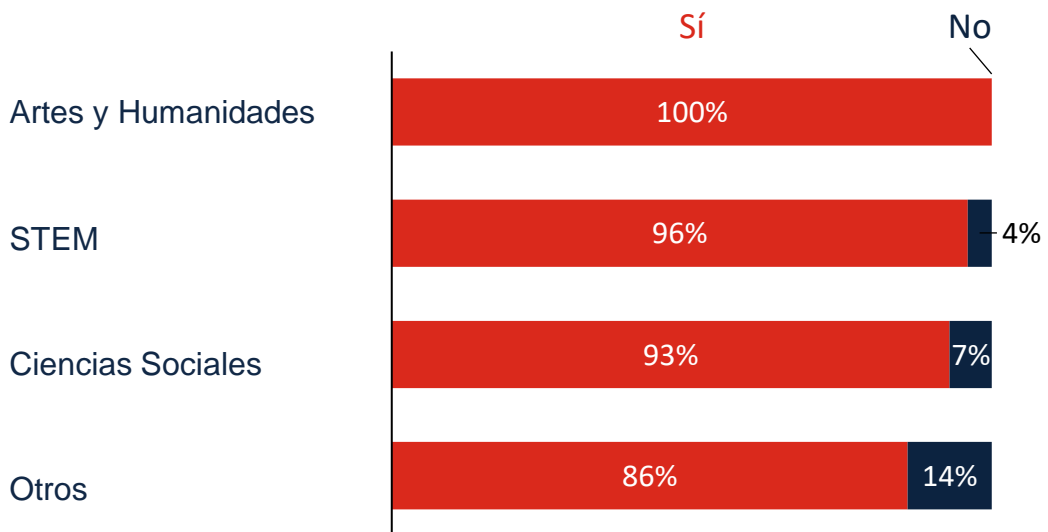
CONCILIACIÓN LABORAL

¿Se asocia más el termino conciliación a mujeres que a hombres?



En el tramo de edad de entre 36 y 45 años el porcentaje asciende a casi la totalidad de las mujeres

Respuesta en función de la rama de estudios



CONCILIACIÓN LABORAL

¿Las tareas domésticas se reparten de forma equitativa entre hombres y mujeres?

Reparto equitativo de tareas domésticas



Casi la totalidad de las mujeres con más de 3 hijos considera que las tareas domésticas no están repartidas equitativamente



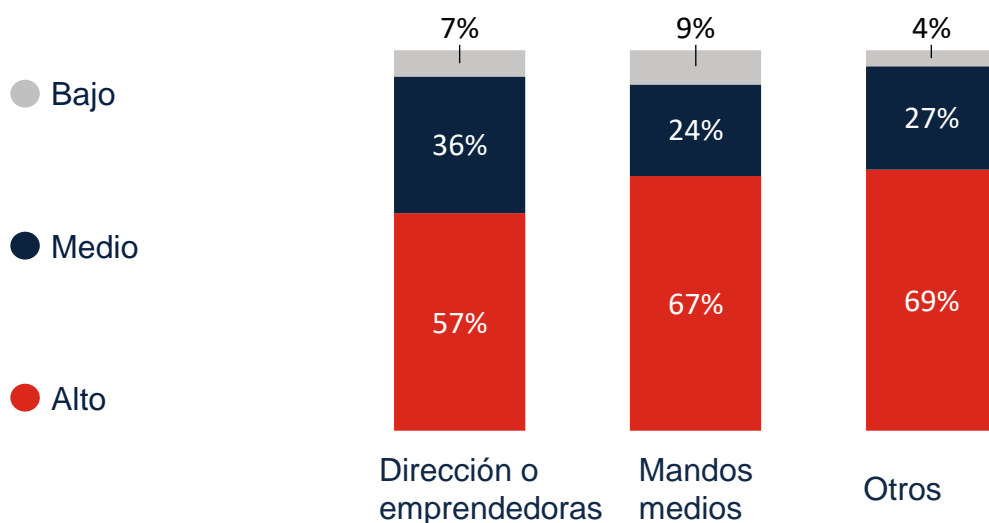
Las mujeres en puestos de responsabilidad tienen una mejor percepción sobre el reparto de las tareas domésticas

El reparto equitativo de las tareas domésticas sigue siendo una asignatura pendiente para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad

HORARIOS LABORALES

¿Qué impacto tienen los horarios laborales de España en el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad?

Respuestas en función de la categoría profesional



Únicamente las mujeres en el tramo de edad de 18 a 23 años opinan que los horarios laborales no tienen mucha influencia en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad (menos de un 20% cree que tiene mucho impacto)

Los horarios laborales siguen siendo una de las grandes limitantes para el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en España

AUTOPERCEPCIÓN DE LAS MUJERES

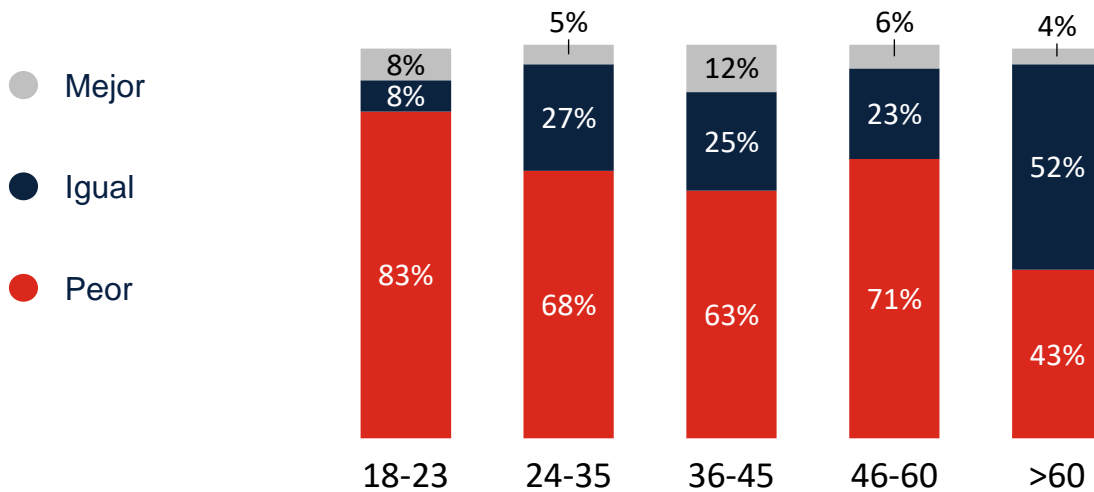
¿Cómo se valoran las mujeres con respecto a los hombres?

Respuestas en función de la categoría profesional



El 66% de las encuestadas cree que las mujeres se valoran peor que los hombres

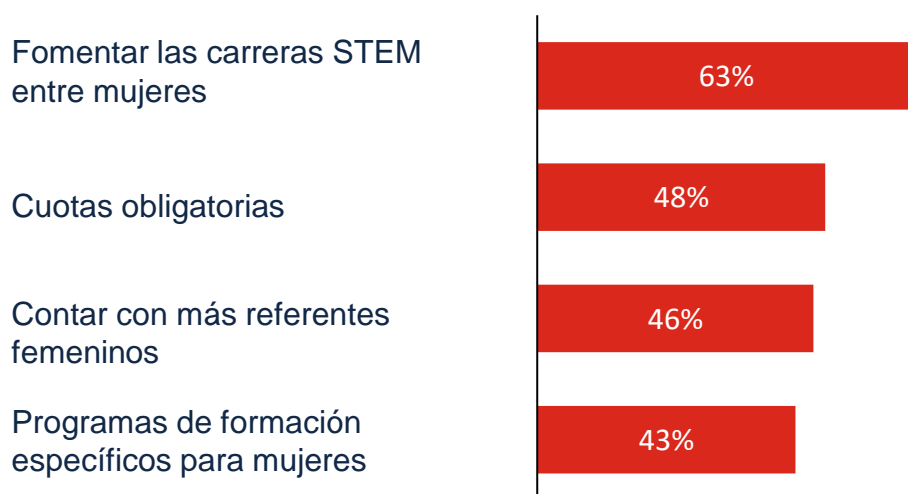
Respuestas en función de la edad



MEDIDAS PARA FAVORECER LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Impacto de Iniciativas de cara a potenciar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad

Porcentaje de encuestadas que opina que las siguientes iniciativas ayudarían mucho o bastante



Aunque todas las mujeres encuestadas creen que la iniciativa con más impacto es el impulso de mujeres en carreras STEM, las mujeres en puestos de responsabilidad son quienes menos importancia otorgan a esta iniciativa en relación con otras posibles medidas



El 83% de las menores de 23 años cree que el impulso de la presencia de mujeres en carreras STEM influiría bastante o mucho en la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad

LA VISIÓN DE LAS DIRECTIVAS



Beatriz Bañuls
Head of People Development Retail
Porsche Ibérica



Beatriz Navarro
Directora de Marketing Spain y
Portugal
Renault & Alpine



Eva González
Directora de la Asesoría Jurídica
Grupo Mutua Madrileña



Mar Pieltain
Directora de Lexus España



Izaskun Gorostiaga
Directora General Comercial y de
Nuevos Negocios
Nortegas



Claudia Pierre
Co-fundadora y CEO
Meeting Lawyers



Lucía Graña
Directora de Porfolio
Sareb



Blanca Rivilla
Chief Corporate Officer
WiZink



María Molina
Strategy & Transformation Manager
Cepsa Commercial & Clean Energies



Susana Zumel
Chief Information Officer (CIO)
Cepsa



Beatriz Bañuls
Head of People Development Retail
Porsche Ibérica



¿Cuáles son los principales limitantes a los que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en general y en tu sector?

Desde mi punto de vista, la principal limitación tiene que ver con el hecho de que se asuma que hay cosas que no interesan a las mujeres. Esto pasa mucho en el sector de la automoción, especialmente en los casos de mujeres que deciden ser madres. He visto casos en los que se ha asumido que una mujer que ha sido madre no aspira a puestos que impliquen una mayor responsabilidad o que impliquen viajar. Esto está cambiando gracias a acciones como las entrevistas de evaluación de desempeño donde se pregunta a los empleados sobre sus aspiraciones profesionales.

El sector del automóvil es un sector especialmente complicado para las mujeres, aunque este paradigma está cambiando. En Porsche Ibérica, por ejemplo, ya hay un 42% de mujeres en la plantilla y estamos implantando acciones para potenciar una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Incluso en mi caso, tuve uno de mis ascensos estando embarazada.



(...) la principal limitación tiene que ver con el hecho de que se asuma que hay cosas que no interesan a las mujeres

La evolución del porcentaje de mujeres en Porsche Ibérica se ve reflejada muy gráficamente en un mural de empleados que tenemos en el que se cuelgan fotos de algunos empleados según su antigüedad en la compañía; durante los últimos años el número de mujeres que aparece en el mural es cada vez mayor. Pero es cierto que, en el sector de la automoción, además de estas limitaciones generales, existen barreras específicas que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad como la falta de representación femenina en una industria dominada por hombres con una cultura organizacional masculina.

¿Crees que durante los últimos años ha habido una evolución positiva respecto a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo?

Si, creo que la evolución ha sido muy positiva en los últimos años en cuanto a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo. A medida que las empresas y las sociedades se han vuelto más conscientes de la importancia de la diversidad y la inclusión, ha habido un aumento en la demanda de líderes femeninas y en los esfuerzos para fomentar su desarrollo y promoción.

Lo que ocurre en las empresas redonda en la sociedad y hace que se vayan produciendo cambios sociales. Nuestras propias madres están viendo este cambio con nosotras, y ven de forma positiva que la mujer trabaje fuera de casa. No obstante, a pesar de esto, creo que sigue existiendo cierta sensación de que la mujer es la que debe quedarse en casa cuando uno de los cónyuges tiene que renunciar por motivos como cuidado de hijos o de personas mayores.

Sin embargo, aún queda mucho trabajo por hacer para lograr la verdadera igualdad de oportunidades y eliminar barreras, pero es cierto que actualmente las empresas están trabajando para que se produzca un cambio y se van dando cuenta de que la diversidad, sea del tipo que sea, suma.



(...) aún queda mucho trabajo por hacer para lograr la verdadera igualdad de oportunidades y eliminar barreras

¿Crees que es más difícil para una mujer acceder a puestos de responsabilidad en un entorno con escasos referentes femeninos?

Si, creo que para una mujer es más difícil acceder a puestos de responsabilidad cuando existen pocos referentes femeninos. Los referentes femeninos son importantes porque pueden inspirar a otras mujeres a seguir sus pasos y demostrar que es posible para una mujer alcanzar puestos de responsabilidad y liderazgo. Creo que esto sucede porque el trabajo no lo es todo para una mujer, y aunque se puede tener un desempeño profesional muy bueno, aunque el trabajo no lo sea todo, a veces sigue costando entender esto (...)

(...) Es cierto que la flexibilidad en el ámbito laboral que se ha impuesto durante los últimos años ha ayudado a entender que el trabajo debe medirse por objetivos y resultados. En mi caso, he trabajado siempre por objetivos y creo que, como manager y madre de 2 niños, he ayudado a cambiar la visión de las mujeres en puestos de responsabilidad en Porsche para otras mujeres que han llegado después. En muchas ocasiones los problemas aparecen porque las mujeres no nos atrevemos a decir lo que necesitamos para llevar una vida equilibrada sin renunciar a puestos de responsabilidad. La comunicación es clave; no tener miedo a pedir lo que queremos y necesitamos.

¿Tus decisiones personales se han visto en algún momento afectadas por tu carrera profesional?

No, he tenido la suerte de desarrollar mi carrera profesional en Porsche Ibérica, una empresa que me ha permitido crecer tanto en el ámbito personal como profesional sin posponer decisiones como la de ser madre.



En muchas ocasiones los problemas aparecen porque las mujeres no nos atrevemos a decir lo que necesitamos

¿Crees que España está al nivel de otros países respecto a aspectos como conciliación?

Creo que España se encuentra en la media europea o incluso puede que un poco por debajo en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar. A pesar de que en los últimos años se han implementado medidas para mejorar la conciliación, como la aprobación de permisos de paternidad y maternidad más igualitarios, aún queda camino por recorrer.

Aunque se han dado pasos para mejorar la conciliación en España, todavía existen retos que abordar para equipararse a otros países.

En Alemania, por ejemplo, muchas mujeres e incluso hombres, piden excedencia para el cuidado de dependientes y vuelven a sus puestos sin penalización. Es un país donde existen permisos de maternidad y paternidad mucho más generosos que permite a los padres tomarse hasta tres años de permiso por el nacimiento o adopción de un hijo.

¿Qué acciones crees que podrían ponerse en marcha para impulsar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad?

Hay que trabajar en el ámbito de la cultura y ayudar a transformar la mentalidad en las organizaciones.

Para lograr una mayor visibilidad de las mujeres en la sociedad, es necesario un cambio social profundo. Se necesita un cambio en la mentalidad y en las actitudes de las personas. La representación de las mujeres en los puestos de liderazgo y en la toma de decisiones también debe aumentar, lo que significa tomar medidas concretas para abordar la brecha de género en el empleo y la educación, como cuotas de género, igualdad de oportunidades, implementar políticas de conciliación, sensibilización y formación del personal y fomento de la visibilidad de mujeres líderes.

“”

Hay que trabajar en el ámbito de la cultura y ayudar a transformar la mentalidad en las organizaciones

¿Qué consejo le darías a una joven profesional que comienza su carrera?

A una joven profesional le diría que persiga sus sueños y luche por conseguirlos, que no tenga miedo a decir en voz alta lo que quiere. Que sea proactiva y busque activamente oportunidades de desarrollo y crecimiento. Que no tenga miedo de pedir feedback y asesoramiento y que nunca deje de aprender y formarse.

Beatriz Bañuls
Head of People Development Retail
Porsche Ibérica



Izaskun Gorostiaga
Directora General Comercial y de
Nuevos Negocios
Nortegas



Desde tu punto de vista, ¿cuáles son los principales limitantes a los que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en general y en tu sector?

En muchas ocasiones el momento de la vida de las mujeres en el que tienen la experiencia suficiente para acceder a puestos de dirección coincide con la maternidad y eso hace que, o bien las propias mujeres se limiten, debido a la carga emocional y al “querer estar presente” que ese momento de vida trae consigo, o bien, las organizaciones no sepan entender las necesidades y compromisos que las personas son capaces de asumir en cada momento y cómo estas cambian a medida que su vida personal evoluciona. El hecho de que los roles sociales hayan cambiado todavía poco y que, en general, se siga esperando que la mujer asuma una mayor carga familiar hace, por un lado, que esta autolimitación en la mujer sea mayor y por otro, que los sesgos en las organizaciones a la hora de ofrecer retos a las mujeres no hayan desaparecido todavía. Las organizaciones son reflejo de la sociedad en la que vivimos y replica los sesgos y roles asumidos en la misma a todos los niveles.

Por otro lado, otro factor que creo que es relevante a la hora de optar a puestos de dirección, en cualquier momento de vida de la mujer es un tema ligado a que las mujeres, en muchas ocasiones, tienen una comunicación menos asertiva. Las mujeres hacemos nuestro trabajo y esperamos que se nos reconozca por ello sin que tengamos que pedir de forma específica ese reconocimiento. Somos menos asertivas y exigentes en la solicitud de promociones.



Las organizaciones son reflejo de la sociedad en la que vivimos y replica los sesgos y roles asumidos en la misma a todos los niveles.

No creo que en el sector energético la situación sea diferente a otros sectores, pero sí creo que la situación varía mucho dependiendo del departamento o el área dentro de una organización y del perfil de las personas de dicha área (...)

(..) Por ejemplo, en mi caso, soy ingeniero y ya era una minoría durante la carrera. En las carreras técnicas queda mucho por hacer. Eso unido al hecho de que hay compañías donde sigue habiendo muchas áreas dominadas por hombres, hace que afloren muchos sesgos inconscientes en muchos casos. En este sentido, creo que hay que explicar a las mujeres que tienen mucho que hacer en carreras técnicas y hay que fomentar en las organizaciones que las estructuras sean diversas y que los sesgos inconscientes se hagan conscientes. A medida que las empresas son más plurales, profesionales y corporativas los sesgos van desapareciendo.

¿Crees que durante los últimos años ha habido una evolución positiva respecto a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo?

Si, pero creo que queda muchísimo por hacer. Hay que normalizar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo. Todavía hoy, cuando se ve a una mujer tomando ciertas decisiones se cuestiona su forma de gestión. A veces, parece que las mujeres tienen que enfadarse para que se les tenga en cuenta. La comunicación y la forma de trabajar es distinta y eso no es mejor ni peor, solo ha de entenderse que las mujeres no tienen que comportarse como hombres para liderar.

¿Crees que es más difícil para una mujer acceder a puestos de responsabilidad en un entorno con escasos referentes femeninos?

Si, claramente que haya mujeres en Comités de Dirección ayuda a que en la organización crezca la diversidad más rápido.



Todavía hoy, cuando se ve a una mujer tomando ciertas decisiones se cuestiona su forma de gestión.

¿Tus decisiones personales se han visto en algún momento afectadas por tu carrera profesional?

He tenido la suerte de encontrar una muy buena compañía en la que poder asumir puestos de responsabilidad siendo madre. En un momento dado tomé la decisión de ser madre y busqué una compañía donde pude hacerlo mientras seguía creciendo profesionalmente. No obstante, soy consciente de que las mujeres profesionales tenemos que organizar todo mucho más en el ámbito personal que los hombres y a medida que tu responsabilidad en una organización crece el “reto logístico” es, si cabe, mayor. Todos los días vivo en una especie de “caos ordenado y planificado” en el que viven muchas mujeres, donde hay “muchos platos en el aire” que coordinar. (...)

Las mujeres nos autoexigimos mucho y tenemos un sentimiento de culpa mayor. En general, cuando una mujer no quiere sentirse permanentemente al límite en esa coordinación renuncia antes que un hombre a su carrera profesional, porque creo que es lo que te hace sentir más “en paz” contigo misma y porque también nosotras tenemos nuestros sesgos inconscientes respecto a nuestro rol en la familia.

¿Crees que España está al nivel de otros países respecto a aspectos como conciliación?

Creo que España no está al nivel de otros países ya que sencillamente la sociedad española no está al nivel de otros países en su entendimiento de lo que significa conciliar, y eso se traduce en los retos que tenemos a todos los niveles. Hay una parte educacional que tiene que ver con los roles que se transmiten en las familias, hay una parte de referentes y de educación que se transmite en el colegio y en la universidad y hay una parte real de implementación ligado a las medidas promovidas por el gobierno y por las empresas.



El hecho de que durante unos años una mujer no quiera asumir puestos de responsabilidad no quiere decir que nunca los quiera asumir

¿Qué acciones crees que podrían ponerse en marcha para impulsar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad?

Hay que llevar acciones en todos los momentos del desarrollo profesional de una mujer empezando por el colegio. Educacionalmente muchas decisiones se toman muy pronto, mucho antes de lo que pensamos. En las empresas hay que identificar perfiles con potencial y entender que las relaciones en las organizaciones son a largo plazo. El hecho de que durante unos años una mujer no quiera asumir puestos de responsabilidad no quiere decir que nunca los quiera asumir. Las organizaciones deben entender el momento que están viviendo las personas y poder contar con ellas cuando su situación vital haga que vaya a poder asumir los retos con la energía necesaria para ello.

¿Qué consejo le darías a una joven profesional que comienza su carrera?

Le diría que se lo tome con tranquilidad, que la autoexigencia es buena siempre que no se convierta en tu factor limitante; que nada es definitivo, que crea mucho en ella y que demuestre siempre su valor, porque de esa forma siempre tendrá oportunidades.

Izaskun Gorostiaga
Directora General Comercial y de Nuevos Negocios
Nortegas



Eva González
Directora de la Asesoría Jurídica
Grupo Mutua Madrileña



¿Cuáles son los principales limitantes a los que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en general y en tu sector?

Personalmente no veo que haya diferencias en el sector asegurador con respecto a otros sectores en este aspecto; quizá también porque tengo la suerte de trabajar en Mutua Madrileña que como bien sabéis es una empresa destacada en la gestión de la igualdad.

En líneas generales y desde mi experiencia – tengo 52 años – creo que el principal limitante de las mujeres está en muchos casos en nosotras mismas. A muchas mujeres les condiciona su propia exigencia o su necesidad de encontrarse en entornos de confianza. Un ejemplo claro se da en las ofertas de trabajo. Antes de aceptar una propuesta de empleo, muchas mujeres ponderan si van a poder estar al nivel que ellas mismas se imponen. Por algún motivo muchas mujeres consideran que tienen que demostrar que están al 200% de forma permanente. Por supuesto pueden existir otros condicionantes externos, pero en ese tipo de aspectos creo que es más difícil generalizar y extraer conclusiones.



A muchas mujeres les condiciona su propia exigencia o su necesidad de encontrarse en entornos de confianza

¿Crees que durante los últimos años ha habido una evolución positiva respecto a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo?

Si, sin duda ha habido una clara evolución. Llevo 26 años trabajando y en estos años hemos avanzado mucho en el ámbito normativo (leyes, códigos de conducta, etc.). Adicionalmente, a lo largo de estos años las organizaciones también han ido tomando conciencia de la importancia que tiene aprovechar el talento femenino, lo que sin duda es una gran noticia

¿Crees que es más difícil para una mujer acceder a puestos de responsabilidad en un entorno con escasos referentes femeninos?

Sí, siempre es más complicado ser el primero en algo y en este caso creo que para una mujer es más difícil acceder a puestos de responsabilidad si no hay referentes femeninos. Es más sencillo cuando alguien ha abierto ya el camino. En todos los ámbitos sociales y económicos es importante que existan referentes diversos.



Es una realidad que existen años en los que para las mujeres que son madres es más difícil tomar determinadas decisiones profesionales

¿Tus decisiones personales se han visto en algún momento afectadas por tu carrera profesional?

Aunque estamos dando cada vez más pasos en la dirección correcta para que no sea un condicionante, es una realidad que existen años en los que para las mujeres que son madres es más difícil tomar determinadas decisiones profesionales.

¿Crees que España está al nivel de otros países respecto a aspectos como conciliación?

Es difícil generalizar, aunque es cierto que en España los horarios de trabajo son larguísimos. En cuanto a medidas de conciliación, creo que las políticas públicas españolas han avanzado notablemente.

En Mutua Madrileña tenemos muchísima suerte. Nuestro presidente, Ignacio Garralda, cree muchísimo en el valor del talento femenino y lleva muchos años impulsando la presencia de mujeres en puestos de dirección. En 2018 en Mutua Madrileña un 13% de los puestos directivos estaba ocupado por mujeres; en 2022 ese porcentaje alcanzó ya el 30%.

La visión de nuestro presidente respecto a la igualdad ha calado en toda la compañía. Hemos recibido distintos galardones por la gestión de Personas. Yo llegué a Mutua Madrileña en 2018 y cuando conocí al presidente me di cuenta de que está genuinamente convencido del valor del talento femenino.

¿Qué acciones crees que podrían ponerse en marcha para impulsar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad?

Hay dos tipos de acciones. En primer lugar, aquellas por las que se obliga a una compañía a hacer algo. Sobre éstas debo de decir que sí estoy a favor de las cuotas por el efecto que producen. Si mujeres muy válidas de manera natural no llegan a acceder a puestos de responsabilidad, hay que ayudar e intentar acelerar ese proceso para que sea así y podamos alcanzar un mínimo. Por supuesto, sobre la base que tiene que regir en cualquier proceso de selección: el mérito y la capacidad.

En segundo lugar, están todas las acciones que tienen que ver con la sensibilización y la visibilidad. Hay que sensibilizar a todos los niveles sobre el valor que aporta el talento femenino. Hay ciertas características que se dan en mujeres en puestos de responsabilidad que suponen una ventaja para las organizaciones y para la gestión de equipos.



(...) le diría que confíe en sí misma, que no tenga miedo y que su nivel de autoexigencia no le impida tomar decisiones importantes

¿Qué consejos le darías a una joven profesional que comience su carrera?

A una joven profesional le diría que confíe en sí misma, que no tenga miedo y que su nivel de autoexigencia no le impida tomar decisiones importantes.

Eva González
Directora de la Asesoría Jurídica
Grupo Mutua Madrileña



Lucía Graña
Directora de Porfolio
Sareb



¿Cuáles son los principales limitantes a los que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en general y en tu sector?

El cuerpo en el que nacemos nos determina y forma parte de nuestro yo, la desventaja que viven las mujeres es una realidad constatada. Lo principal es que debemos de tomar conciencia no sólo en el espacio privado sino también en el público donde están las empresas y estamentos gubernamentales.



(...) no se alcanza (la igualdad) si no existe conciencia sobre la necesidad de mejora

¿Crees que durante los últimos años ha habido una evolución positiva respecto a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo?

La igualdad de género abarca muchas tareas pendientes, centrándome en la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo y específicamente en España, tenemos que decir que la evolución es positiva, llegando a ocupar el 38% de presencia de mujeres según los estudios más reciente, pero como la cifra indica, continuamos con el reto para que la igualdad real llegue. Y lo que es más importante, es que sepamos que la evolución ha venido cuando hemos puesto foco en mejorar. Lamentablemente, por ahora, no se alcanza si no existe conciencia sobre la necesidad de mejora.

¿Crees que es más difícil para una mujer acceder a puestos de responsabilidad en un entorno con escasos referentes femeninos?

Lo que no se ve no existe, no existían los cisnes negros hasta que los descubrimos en Australia Occidental allá por finales del siglo XVII. La naturaleza del ser humano lo convierte en imitador nato, queremos referentes, buscamos a quién admirar. Desde luego, no todas las directivas son admirables moral y productivamente, pero que no os preocupe, tampoco lo son todos los directivos.



Tengo mis reticencias a creer que la flexibilidad sea el factor clave, cuando la costumbre arraigada es de jornadas interminables

¿Qué impactos crees que tienen los sesgos en momentos clave como la selección o la evaluación de personas?

El que una persona acceda a un puesto de trabajo, debe requerir la descripción concreta de unos aspectos determinados para asegurarnos que la contratación es de la mejor candidata o candidato, este trabajo requiere tiempo y reflexión. Sin embargo, he visto cómo se hacen entrevistas sin preparación y basadas en un juicio puramente intuitivo, permitiendo que actúen todos los sesgos posibles.

¿Crees que España está al nivel de otros países respecto a aspectos como conciliación?

El término conciliación está asociado a la resolución de un conflicto, desde mi punto de vista este conflicto sucede entre el tiempo familiar o personal vs el tiempo profesional. Si reconocemos que existe un conflicto, es necesario mediar, y por tanto ejercer límites de manera concreta, límites a las largas jornadas reales de trabajo generalizadas en nuestro país. Así que creo que efectivamente en España estamos peor que otros países que son referente.

Tengo mis reticencias a creer que la flexibilidad sea el factor clave, cuando la costumbre arraigada es de jornadas interminables. Aunque pueda ser obvio, quiero confirmar que cuando hablo de límite de jornada y de flexibilidad pienso en hombres y mujeres.

¿Qué acciones crees que podrían ponerse en marcha para impulsar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad?

Lamentablemente en este momento creo que lo más efectivo es ejercer una igualdad consciente por parte de los responsables de crear equipos. Y debemos escuchar y aprender de las necesidades concretas de cada caso para crear políticas de empresa igualitarias.



Vacíate en tu trabajo, entrega lo mejor de ti, disfruta, observa, aprende, tómatelo en serio

¿Qué consejos le darías a una joven profesional que comience su carrera?

Vacíate en tu trabajo, entrega lo mejor de ti, disfruta, observa, aprende, tómatelo en serio, cada día es importante, cada día has de sentirte útil y cuando salgas disfruta de tus aficiones que te ayudarán a ser más completa y global. La mayoría de la gente se pregunta ¿qué va a cambiar?, ¿cuándo me van a subir el salario?, ¿cuándo llegará un proyecto más interesante?, pero casi nadie se pregunta ¿qué vamos a hacer?, y no incluyo el plural por error, haz que tus compañeros y tus responsables, hagan y mejoren contigo.

Lucía Graña
Directora de Porfolio
Sareb



María Molina
Strategy & Transformation Manager
Cepsa Commercial & Clean Energies



¿Cuáles son los principales limitantes a los que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en general y en tu sector?

Los grandes limitantes son los sesgos y los estereotipos. Los estereotipos son una lacra que hace que a las personas no nos vean como somos si no como el canon establece y en particular a las mujeres se nos encasilla en ciertos roles y comportamientos.

No creo que en el sector energético existan unos limitantes diferentes al resto de sectores, el problema es el mismo, los sesgos, estereotipos y prejuicios. Aunque en un sector tan técnico como este, se juntan los dos sesgos, el de en qué consiste una profesión técnica (como si fuera algo rígido y robotizado) y el de que “a la mujer (por el rol en que se la encasilla) no le gusta” o encaja el tipo de vida que conlleva.



Los grandes limitantes son los sesgos y los estereotipos

¿Crees que durante los últimos años ha habido una evolución positiva respecto a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo?

Sí creo que ha habido una evolución positiva, cuando yo empecé a trabajar no se asumía que una mujer llegara a puestos de responsabilidad, hace no tantos años los cubículos y despachos en el sector energético estaban ocupados sólo por hombres.

Sin querer generalizar, mi realidad es que me he encontrado con muchas mujeres que quieren dedicarse a carreras que incluyan una orientación a ayudar a los demás. Mi visión es que todas las que tengan habilidades de gestión de personas pueden utilizar esas habilidades desde cualquier profesión para desarrollar a los demás, hacerles crecer en su vida profesional y para la empresa, al final es crear equipos más potentes y cohesionados. No es necesario estudiar una carrera de ámbito social para ayudar a otros. (...)

(...). En este sentido, y volviendo al estereotipo sobre nuestro sector, la industria, me ha ocurrido tener que explicar a las amigas adolescentes de mis hijos que si te gusta ayudar a los demás puedes estudiar una carrera técnica porque desde una posición de liderazgo tienes mucho que aportar.

Creo que la mujer ha avanzado más en el mundo profesional que en el entorno doméstico. Sigue siendo muy habitual encontrarse con personas que claman por la corresponsabilidad y no la practican. Mi recomendación, si has de tener pareja, lo que no tiene que ser necesariamente, elige bien a tu pareja. Asegúrate de que eliges a un auténtico socio en la vida que quieres tener.



Si has de tener pareja (...) elige bien a tu pareja. Asegúrate de que eliges a un auténtico socio en la vida (...)

¿Crees que es más difícil para una mujer acceder a puestos de responsabilidad en un entorno con escasos referentes femeninos?

Sí, no creo que sea deliberado, pero en entornos muy masculinizados las mujeres no convencemos antes de haber demostrado. Pienso que, además de los sesgos que cada cual pueda tener, los hombres acceden de forma natural a una red de networking que les permite expresarse y conocerse entre ellos, aunque no estén trabajando directamente juntos. Nosotras somos menos en número y por tanto nos mezclamos menos.

Al final, ellos promocionan por potencial mientras que las mujeres promocionan por desempeño. Hasta que no se confirma que aguantas, resistes y eres solvente aún con el paso del tiempo, no te dan la oportunidad.

Sin embargo, cuando existen referentes femeninos, en la empresa o en tu vida personal, es mucho más fácil avanzar. En ambos casos abren la perspectiva y muestran que las barreras que se atribuyen a las mujeres no son reales. En mi vida particular, me apoyo en los grandes referentes que han sido mis abuelas, mi tía y mi madre. Me he criado en un entorno en el que me han valorado por mis capacidades e impulsado a aceptar retos. Así que cuando me vine a dar cuenta de la desigualdad de oportunidades y su injusticia lo hice desde la seguridad en mí misma y la convicción de que no había roles de género, lo había visto en casa y esto me ha dado fuerza para perseguir siempre mis objetivos sin autolimitarme.

¿Crees que tus decisiones personales se han visto en algún momento impactadas por tu carrera profesional?

No creo que se hayan visto impactadas. Las decisiones personales las he tomado cuando he considerado que debía tomarlas. No obstante, durante mucho tiempo no comenté nada sobre mi vida privada ni sobre mis hijos en el entorno profesional porque estaba convencida de que si una mujer hablaba de sus hijos en el trabajo la percepción sería que “estaba todo el día hablando de sus hijos”.

Lo que sí he observado es que las mujeres normalmente no toman una única gran decisión que impacta en su carrera o sus oportunidades. Generalmente, van tomando un gran número de pequeñas decisiones a lo largo del tiempo, haciendo sacrificios que piensan que son requeridos para tener una familia (estereotipos).

Por mi parte he estado muy alerta en mi vida para no hacer esto porque creo que de todas las formas en las que las mujeres se inhiben de la carrera profesional, la más dominante es esta, en la que abandonan incluso antes de abandonar, y con esto, el éxodo de mujeres con educación superior es un gran contribuidor al gap de liderazgo.



(...) el éxodo de mujeres con educación superior es un gran contribuidor al gap de liderazgo

¿Crees que España está al nivel de otros países respecto a aspectos como conciliación?

España tiene todos los medios a nivel social y legal, pero a nivel particular mucha gente todavía no ha cambiado de mentalidad. De 2008 a 2012 viví en Colombia y ahí encontré a muchas más mujeres en puestos de dirección de las que en esa época había aquí.

¿Qué características diferenciales crees que tienen las mujeres al dirigir y liderar equipos?

En general las mujeres que hay en puestos directivos han superado muchas barreras y por lo que yo he observado han tenido que creer en si mismas y en sus capacidades, han aprendido a hacer networking y han aprendido a venderse.

¿Qué acciones crees que podrían ponerse en marcha para impulsar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad?

Creo que es fundamental eliminar los micromachismos y estereotipos inconscientes en las empresas. Hay momentos clave con mucho impacto en los que hay que garantizar que no hay sesgos, como las evaluaciones o sucesiones. Por ejemplo, exigir que al menos haya una mujer en las ternas de candidatos es una acción que acaba siendo muy efectiva.



Hay momentos clave con mucho impacto en los que hay que garantizar que no hay sesgos, como las evaluaciones o sucesiones

Respecto a las cuotas, mi opinión ha evolucionado a lo largo de los años. Ninguna mujer quiere estar en un puesto porque haya que cumplir con una cuota y puede parecer que se van a posicionar mujeres en puestos de responsabilidad sin estar preparadas. Sin embargo, cuando luego reflexionas sobre las personas que ves en posiciones de liderazgo, al final mi conclusión es que cuando haya tantas mujeres incompetentes en puestos de dirección como hombres incompetentes hay hoy, estaré de nuevo en contra de las cuotas.

Es muy importante también crear en las empresas redes de networking que apoyen el desarrollo profesional y la visibilidad de las mujeres. Soy una de las fundadoras de la red @nex@ en Cepsa, que trabaja desde 2018 para sensibilizar sobre los sesgos inconscientes y la igualdad de oportunidades

María Molina
Strategy & Transformation Manager
Cepsa Commercial & Clean Energies



Beatriz Navarro
Directora de Marketing Spain y Portugal
Renault & Alpine



¿Cuáles son los principales limitantes a los que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en general y en tu sector?

Considero que la mayor limitación es siempre intentar conciliar la vida familiar con la vida profesional, dado que el peso de llevar una casa y la educación de los hijos mayoritariamente sigue recayendo en la mujer, aunque eso ya está cambiando mucho, para las nuevas generaciones. En mi sector pasa exactamente lo mismo y además se añade que en la industria automovilística necesitamos muchos perfiles técnicos (de lo que se llama carreras STEM) y en el pasado en esas carreras había pocas mujeres y todavía no estamos al mismo nivel que los hombres. En España, concretamente, tan solo un 7% del alumnado universitario realiza una carrera tecnológica, y dentro de ese grupo, únicamente el 28% son mujeres. Estas cifras aún son más bajas si se analiza el sector de las ingenierías, donde hay un 20% de alumnas.



(...) el peso de llevar una casa y la educación de los hijos mayoritariamente sigue recayendo en la mujer

A pesar de que la industria de automoción ha sido siempre eminentemente masculina, la Igualdad es una prioridad para Renault Group. No en vano, una de sus ambiciones es convertirse en empresa de referencia para las mujeres en materia de empleo. Para conseguir este objetivo la empresa cuenta con un plan estratégico que incluye desde programas de desarrollo específicos para mujeres que facilitan su ascenso a puestos directivos, hasta partenariados con organizaciones expertas (CEO Por La Diversidad en España, ONU Mujeres, por ejemplo) o incluso hasta proyectos para dar visibilidad a modelos de conducta (la red women@renaultgroup). Asimismo, desde la empresa se colabora en el ingreso de mujeres en las carreras STEM, pues como comentaba son muy pocas las que terminan carreras o FP técnicas.

En lo que se refiere a la conciliación, se ha desplegado el proyecto New Ways of Working, orientado a facilitar el equilibrio entre la vida personal y familiar, así como a la creación de entornos de trabajo más innovadores, eficientes y saludables. En este sentido disfrutamos de teletrabajo, flexibilidad horaria, normativa de desconexión digital, chequeguardería, etc

¿Crees que durante los últimos años ha habido una evolución positiva respecto a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo?

Si lo creo antes en los comités de dirección solo me sentaba yo, no había ninguna otra mujer, eso en los últimos años ha cambiado muchísimo y muchos de ellos son ya equitativos.

¿Crees que es más difícil para una mujer acceder a puestos de responsabilidad en un entorno con escasos referentes femeninos?

Si lo creo, el hecho de que haya tan pocas mujeres que sirvan de modelos de referencia en algunos ámbitos especialmente de ciencia y tecnología desaniman a las chicas para que elijan estas profesiones y refuerza la creencia de que si las mujeres no están en esos ámbitos es porque no tienen el talento o la capacidad suficiente para estar en ellos. Desde pequeñas se cuestiona a las mujeres sus competencias en ámbitos básicos para la ciencia y la tecnología como las matemáticas. Por ello para las nuevas generaciones es muy importante tener esos referentes cercanos (madres, hermanas, amigas) que tengan puestos de responsabilidad y que sirvan de inspiración.



Es muy importante (para las nuevas generaciones), tener esos referentes cercanos (madres, hermanas, amigas) que tengan puestos de responsabilidad y que sirvan de inspiración

¿Crees que tus decisiones personales se han visto en algún momento impactadas por tu carrera profesional?

En mi caso nunca he post puesto mis ganas de formar una familia (soy madre de 3 hijos) por mi carrera profesional, pero reconozco que he tenido que hacer verdaderos equilibrios para compaginar ambas cosas (y que sin ayuda hubiera sido imposible) y siempre tengo el sentimiento de no haberles dedicado más tiempo cuando eran pequeños o ahora cuando son más mayores ...los horarios extensivos no ayudan mucho...

¿Crees que España está al nivel de otros países respecto a aspectos como conciliación?

Yo creo que estamos bastante a la cola (especialmente si nos medimos con países como Suecia, Noruega, Finlandia), en materia de horarios laborales (el teletrabajo en algunos casos está ayudando a equilibrar esto) ayudas económicas por nacimiento de hijos, bajas maternales/paternales..

¿Qué características diferenciales crees que tienen las mujeres al dirigir y liderar equipos?

Yo creo que el estilo de liderazgo es más participativo y colaborador, los tiempos van cambiando y se requieren nuevas competencias para liderar. Normalmente la mujer se involucra en el equipo para liderar y casi nunca es autocrática. Las mujeres suelen liderar con un estilo más democrático y participativo.



(...) el estilo de liderazgo (de la mujer) es más participativo y colaborador

¿Qué acciones crees que podrían ponerse en marcha para impulsar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad?

Empezaría por la educación en casa, en los colegios, las universidades y la sociedad en general. Seguiría dentro de las empresas por los procesos de selección, promoción, el coaching, la formación. Y por supuesto con la ayuda de gobiernos: con planes de acción para conseguir un equilibrio de ambos sexos para conciliar vida laboral y familiar.

Beatriz Navarro
Directora de Marketing Spain y Portugal
Renault & Alpine



Mar Pieltain
Directora de Lexus España



¿Cuáles son las principales limitantes a los que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en general y en tu sector?

Yo soy optimista por naturaleza y por eso me encanta resaltar que creo que la sociedad va cambiando, y evolucionamos hacia la igualdad. En nuestro sector es cierto que somos minoría todavía, pero hay una cantera de talento femenino muy potente, al cual debemos acompañar.

Diría que las principales limitaciones, son históricas, culturales...y derivadas de una gestión casi exclusivamente masculina. Todos tenemos muchos sesgos inconscientes (mujeres y hombres) en lo que hay que poner conciencia como primer paso.



(...) hay una cantera de talento femenino muy potente, al cual debemos acompañar

¿Crees que durante los últimos años ha habido una evolución positiva respecto a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo?

Creo en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y que esta debe ser una prioridad y una constante en la estrategia empresarial. Si creo que ha habido una evolución, si comparo con cuantas mujeres me encontraba en reuniones hace 5 o 10 años y ahora en mi sector, pues sin duda hemos evolucionado, aunque también creo que todavía queda mucho camino por recorrer.

¿Crees que es más difícil para una mujer acceder a puestos de responsabilidad en un entorno con escasos referentes femeninos?

No creo que sea un imposible; si no, muchas mujeres pioneras maravillosas no hubieran llegado donde lo han hecho pese a esa circunstancia, pero sí creo que es una limitación. Hay muchos ejercicios muy simbólicos que demuestran este tema incluso hasta el punto de que la falta de referentes puede afectar a los más jóvenes a ni si quiera plantearse una carrera o profesión por ello.

Por ese motivo creo que debemos seguir trabajando en visibilizar ese talento femenino para normalizar, sobre todo en los más pequeños los estereotipos. Creo que la educación desde los primeros años es fundamental si verdaderamente queremos hacer un cambio más ágil en cualquier tema de equidad e inclusión ya ser de género o no.



Creo que la educación desde los primeros años es fundamental si verdaderamente queremos un cambio

¿Qué impactos crees que tienen los sesgos en momentos clave como la selección o la evaluación de personas?

Desgraciadamente muchos, yo tengo que admitir que en algún momento de mi carrera me he reconocido a mí misma haciéndolo, y es muy duro cuando te das cuenta, dices, no puede ser, yo no, pero son sesgos muchas veces inconscientes.

Y para eso, la importancia de poner foco, de hablar de ello abiertamente en todos los círculos, en los comités de dirección, con los amigos... y buscar todas las maneras posibles y políticas que permitan coger conciencia de ellos para poder combatirlos y reeducarnos a todos, hombres y mujeres.

¿Crees que España está al nivel de otros países respecto a aspectos como conciliación?

No soy una experta en conciliación de otros países, pero lo que si he visto claro es que ha habido una evolución positiva en nuestro país desde la pandemia, o así lo percibo yo En Lexus se lleva muchos años trabajando ya en esto con muchas políticas que nos permitían a hombres y mujeres disponer de flexibilidad. Pero desde la pandemia, esto se ha visto incrementado de forma muy positiva, porque temas como el presencialismo, (...)

(...) han desaparecido completamente, y nos ha funcionado muy bien el dar máxima flexibilidad y creer en la responsabilidad de cada empleado empoderándole para poder organizarse como lo necesite. Si bien es cierto que para ello es necesario disponer de un buen programa de objetivos que te permita valorar de forma objetiva el rendimiento de cada empleado.

¿Qué acciones crees que podrían ponerse en marcha para impulsar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad?

Creo que hay que seguir trabajando mucho en poner conciencia en la sociedad en general y en particular invertiría mucho más esfuerzo y presupuesto en educación desde los más pequeños. Al igual que también trabajaría en dar visibilidad como decía al talento femenino y en asegurar que todas las empresas tenemos las políticas adecuadas que aseguran la igualdad de oportunidades para todos los colectivos.



(...) les diría que “se lo crean”, que crean en ellas mismas

¿Qué características diferenciales crees que tienen las mujeres al dirigir y liderar equipos?

Creo que cada individuo tiene su propio estilo de liderazgo, y la verdad es que soy muy fan del “Liderazgo consciente”. Creo que para dirigir equipos es fundamental tener buen conocimiento de uno mismo, no solo de nuestros puntos fuertes y débiles, también de nuestras emociones y sentimientos, porque solo así podremos impactar y llegar a los equipos.

¿Qué consejos le darías a una joven profesional que comience su carrera?

Diría que no dejen en manos de otros sus carreras, que sean ellas quienes decidan, los pasos a seguir en función de sus gustos y sus inquietudes, apostando ellas mismas por su formación y aprendizaje.

Que levanten la mano y pidan sin vergüenza ni miedos, y por último les diría que “se lo crean”, que crean en ellas mismas, porque seguro que son más exigentes consigo mismas que como les ve el resto de la sociedad.

Mar Peltain
Directora de Lexus España



Claudia Pierre
Co-fundadora y CEO
Meeting Lawyers



¿Cuáles son las principales limitantes a los que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en general y en tu sector?

En mi sector, concretamente en el sector “del emprendimiento y en el de la startup”, creo que depende mucho de las propias mujeres que cada vez haya más mujeres en puestos de dirección y dirigiendo compañías de nueva creación. Emprender es una actividad que exige de una gran cantidad de esfuerzo y trabajo y muchas mujeres es entendible que tengan miedo. Sigue existiendo en nuestra sociedad una presión para conciliar con la familia y según varias estadísticas es todavía complicado para las mujeres acceder a financiación, aunque yo personalmente no me he visto en dicha situación. La falta de mujeres en puestos de liderazgo puede hacer que sea más difícil para las mujeres encontrar un modelo a seguir y ganar confianza en sus capacidades de liderazgo.



(...) depende mucho de las propias mujeres que cada vez haya más mujeres en puestos de dirección

¿Crees que durante los últimos años ha habido una evolución positiva respecto a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo?

Sí, durante los últimos años ha habido sin duda una evolución muy positiva en relación con la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo, aunque todavía hay mucho por hacer. Cada vez son más las mujeres que ocupan posiciones de liderazgo en diversos sectores, sin embargo, sigue existiendo una brecha salarial y una falta de representación de las mujeres en los puestos más altos en muchas empresas e instituciones. Por tanto, aún hay un largo camino por recorrer. Contar con mujeres en puestos de dirección y empresas de nueva creación es tan importante como contar con hombres.

¿Crees que es más difícil para una mujer acceder a puestos de responsabilidad en un entorno con escasos referentes femeninos?

Si, creo que muchas mujeres tienen miedo, y es entendible. Escuchamos y vemos muchos ejemplos de mujeres luchadoras a las que les han puesto trabas para poder acceder a puestos de dirección o mujeres que han tenido que dejar su crecimiento profesional dado que su rol ha sido el de tener un puesto más tranquilo desde el que poder conciliar su vida laboral y familiar de forma fácil.

Si la mujer escoge este rol, creo que es una decisión tan estupenda como cualquier otra, pero si una mujer quiere crecer profesionalmente debería poder hacerlo igual que un hombre. La presencia de modelos a seguir femeninos aumenta la capacidad y la confianza de las mujeres para buscar y obtener posiciones de liderazgo.

¿Crees que tus decisiones personales se han visto en algún momento impactadas por tu carrera profesional?

Si, por supuesto. En mi caso, tengo dos hijos pequeños y tengo que medir muy bien mis decisiones, siempre encontrando la balanza entre poder conseguir mis metas a nivel profesional y tener con ellos tiempo de calidad. Cuando consigo esto, es cuando me siento completa y consigo mis metas. Es importante organizarse muy bien y saber desconectar cuando toca para conseguir un equilibrio sano.



La presencia de modelos a seguir femeninos aumenta la capacidad y la confianza de las mujeres

¿Crees que España está al nivel de otros países respecto a aspectos como conciliación?

Creo que los horarios de trabajo que tenemos en España hacen que sea mas complicada la conciliación familiar que en otros países. En general, salimos tarde de trabajar. En mi caso concreto, suelo llegar tarde a casa dado que tengo muchas reuniones por las tardes. Necesito ayuda de familiares para poder hacer lo que hago, en caso contrario sería imposible.

También es cierto que en España hay avances significativos en materia de permisos de paternidad, licencias parentales y flexibilidad laboral, pero aún queda mucho por hacer para lograr una conciliación efectiva en todos los ámbitos.

¿Qué características diferenciales crees que tienen las mujeres al dirigir y liderar equipos?

Yo creo que las mujeres somos muy buenas gestoras, no se nos escapa nada, y especialmente en la resolución de conflictos. Sabemos en general lidiar con cualquier problema y no nos damos por vencidas. Tenemos facilidad a la hora de liderar equipos, sentido común y empatía. Por ello, creo que es fundamental que haya más mujeres en cargos de dirección.



(...) hay que concienciar a la sociedad, incluidas a las mujeres que vienen, de que somos iguales que los hombres

¿Qué acciones crees que podrían ponerse en marcha para impulsar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad?

Principalmente hay que concienciar a la sociedad, incluidas a las mujeres que vienen, de que somos iguales que los hombres. Debe inculcarse ya a nivel familiar desde pequeños. La sociedad debe promover una cultura empresarial que valore la diversidad y la inclusión, así como fomentar el emprendimiento femenino y apoyar a las mujeres empresarias mediante programas de financiación y asesoramiento. Tengo que decir, que, en mi caso, no he tenido ningún problema ni me he visto afectada por ninguna limitación para poder crecer a nivel profesional.

Claudia Pierre
Co-fundadora y CEO
Meeting Lawyers



Blanca Rivilla
Chief Corporate Officer
WiZink



¿Cuáles son los principales limitantes a los que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en general y en tu sector?

Hay estudios que afirman que esas limitaciones se deben a factores sociales, culturales y económicos como son por ejemplo los prejuicios y estereotipos de género, la falta de oportunidades para desarrollar la carrera dentro de las organizaciones y poder promocionar, el problema de la conciliación o a las diferencias salariales, entre otros. Sin embargo, el sector financiero es un sector que ha cambiado y evolucionado en este aspecto. Somos un sector, en el que la presencia de la mujer cada vez es mayor y en el que hay muchas mujeres liderando. Por ejemplo, en nuestro caso, en WiZink somos un 61% de mujeres en plantilla y un 54% en el comité de dirección. La presencia de mujeres está presente en todas las áreas de la compañía, tanto en reportes directos como en puestos de dirección. Yo soy un buen ejemplo de ello, soy responsable del área corporativa y miembro del comité de dirección.



(...) en WiZink somos un 61% de mujeres en plantilla y un 54% en el comité de dirección

¿Crees que durante los últimos años ha habido una evolución positiva respecto a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo?

Afortunadamente creo que sí, aunque es un proceso lento. Actualmente, desde las empresas se trabaja en políticas de igualdad que permiten ofrecer las mismas oportunidades a todos los empleados, independientemente de su género. Poco a poco vemos como cada vez hay más mujeres en puestos de responsabilidad y liderando equipos. Según un estudio, en 2022 el 36% de la Alta Dirección de las empresas en España estaba compuesto por mujeres.

¿Crees que es más difícil para una mujer acceder a puestos de responsabilidad en un entorno con escasos referentes femeninos?

Evidentemente sí. Todavía hay empresas en las que los puestos de responsabilidad de determinadas áreas siguen desempeñándose, en su mayoría, por hombres y donde es difícil que las mujeres se hagan un hueco (por ejemplo, el responsable de IT, el responsable del área comercial, etc.)

Además, existen barreras de género en cuanto a las competencias que se valoran en las empresas para ejercer puestos de responsabilidad. Durante años en España se ha mantenido esa idea de “el que vale, vale y el que no a letras”, a la vez que se ha fomentado muy poco los estudios de ciencias en las mujeres. Pues bien, creo que tan importante es que las mujeres opten por carreras de ciencias, como que la sociedad y las empresas valore más otras capacidades y conocimientos más humanistas, que son absolutamente necesarios. Estamos viendo en los últimos casos como se empieza a contratar en las empresas a licenciados en filosofía, un gran avance para la diversidad.



(...) la implicación que exigen ciertos proyectos profesionales supone sacrificios a nivel personal

¿Crees que tus decisiones personales se han visto en algún momento impactadas por tu carrera profesional?

Y viceversa. Las decisiones profesionales impactan mucho en la vida personal. Conozco muchas mujeres y hombres con puestos de responsabilidad que son padres y madres, pero a costa de tener que delegar ciertas cuestiones que son importantes y que implican una renuncia. Es una decisión muy personal, pero a día de hoy, lo cierto es que la implicación que exigen ciertos proyectos profesionales supone sacrificios a nivel personal.

Tradicionalmente la sociedad y la educación que hemos recibido hacen que ese “sacrificio” lo sintamos mucho más las mujeres que los hombres. No conozco a tantos hombres como mujeres que se sientan culpables por no haber llegado a bañar a sus hijos...

Esto está teniendo un impacto muy relevante en nuestra sociedad, no hay más que ver las cifras de natalidad y la edad a la que muchas mujeres tenemos el primer hijo.

¿Crees que España está al nivel de otros países respecto a aspectos como conciliación?

En este aspecto en España todavía falta trabajo por hacer. Es verdad que las cosas están cambiando, pero si nos comparamos con otros países europeos por ejemplo del norte de Europa donde los permisos de maternidad y paternidad son más amplios, tienen mayores ayudas económicas y beneficios sociales por hijo... en España todavía seguimos a la cola.

Hay que tener en cuenta que esto no solo depende de las políticas gubernamentales sino también de las políticas de cada empresa. Además, es innegable que existe un tema cultural. En España el presencialismo, incluso en la época post-covid, existe en muchas empresas. Además, los horarios se alargan con los descansos para comer, etc. Esto no ayuda a la conciliación. Sin embargo, hay empresas que están cambiando y que rompen los moldes de esa cultura, y además todos percibimos que los jóvenes profesionales valoran mucho estos elementos culturales a la hora de incorporarse y permanecer en un proyecto.

Por ejemplo, en WiZink tenemos flexibilidad en la forma de trabajar, hace nuestra vida diaria mucho más fácil y nos ayuda a poder conciliar independientemente de que seamos hombres o mujeres. WiZink anima a sus empleados a mantener un equilibrio entre el desempeño de su actividad profesional y sus necesidades personales y familiares.

En cualquier caso, la conciliación sigue siendo un reto, porque conciliar no es solo flexibilidad, es tiempo, y dependiendo de la profesión y del nivel de responsabilidad el tiempo de dedicación al trabajo es mayor. En esto también hay un tema de decisión personal.

“ ”

(...) los jóvenes profesionales valoran mucho los elementos culturales a la hora de incorporarse y permanecer en un proyecto

¿Qué características diferenciales crees que tienen las mujeres al dirigir y liderar equipos?

Lo importante de un líder, independientemente de su género, es dirigir y motivar a su equipo para alcanzar las metas marcadas, en un ambiente de trabajo, esfuerzo y colaboración. (...)

(...) Dicho esto, y basándome en mi experiencia profesional donde mi equipo está compuesto en su mayoría por mujeres, destacaría que las mujeres somos cercanas y sociables por lo que fomentamos el trabajo en equipo, nos adaptamos rápido a los cambios lo que es positivo en los periodos de transición y somos capaces de actuar a la vez en muchas direcciones lo que ayuda a liberar picos de trabajo.

Además, otro tema que he notado es que las mujeres en puestos directivos solemos ser muy pragmáticas y no tenemos tanto ego. No lo digo yo, hay estudios que demuestran que las mujeres directivas ponen más énfasis en el desarrollo profesional, la mentoría de compañeros, el bienestar de su equipo y la flexibilidad y obtienen un mayor rendimiento financiero y organizativo.



Debemos de educar desde la igualdad, para que se interiorice desde pequeños

¿Qué acciones crees que podrían ponerse en marcha para impulsar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad?

Es fundamental que se haga desde las diferentes partes que integran la sociedad. Pero incidiría en la educación, tanto en la familia como en el colegio. Debemos de educar desde la igualdad, para que se interiorice desde pequeños y ya desde ese momento no se construyan barreras de desigualdad.

Por ejemplo, en mi generación, pero sobre todo en generaciones anteriores, no es tan fácil encontrar hombres que se sientan cómodos con una pareja que tiene una mayor proyección profesional que ellos. Se habla mucho del cuidado de los hijos, dependientes, etc., pero hay otros elementos más allá de la conciliación que han podido limitar a muchas mujeres en su carrera. La educación y la eliminación de estereotipos es básica si queremos seguir avanzando hacia la igualdad.

Blanca Rivilla
Chief Corporate Officer
WiZink



Susana Zumel
Chief Information Officer (CIO)
Cepsa



¿Cuáles son los principales limitantes a los que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en general y en tu sector?

Los sesgos y estereotipos de género condicionan la percepción que las mujeres tenemos de nosotras mismas e influyen a la hora de tomar decisiones sobre nuestra carrera profesional. Esto unido a la falta de referentes femeninos en puestos de responsabilidad es uno de los principales factores limitantes. Además, la dificultad de conciliar vida laboral y personal también puede afectar o ha afectado tradicionalmente al acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en las organizaciones.



Los sesgos y estereotipos de género condicionan la percepción que las mujeres tenemos de nosotras mismas

¿Crees que durante los últimos años ha habido una evolución positiva respecto a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo?

Si ha habido una evolución positiva. Hoy ya hay una preocupación real por incorporar mujeres en todos los niveles en la mayoría de las empresas. En este sentido y como parte de nuestra estrategia “Positive Motion”, en Cepsa hemos establecido como objetivo para 2025 alcanzar al menos un 30% de mujeres en posiciones de liderazgo de nuestra plantilla.

Aunque se están produciendo avances, queda sin duda mucho camino para que la representación de la mujer en los órganos de gobierno de las organizaciones sea equiparable a la representación de la mujer en la sociedad.

¿Crees que es más difícil para una mujer acceder a puestos de responsabilidad en un entorno con escasos referentes femeninos?

Tradicionalmente, el sector energético ha sido eminentemente masculino por diferentes motivos: las carreras técnicas, principalmente ingenierías, tienen menos presencia femenina. Esto unido a la percepción del tipo de trabajo en un entorno industrial, ha llevado a la situación actual en el sector.

Esta falta de referentes femeninos en el sector energético considero que puede dificultar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Los referentes femeninos pueden inspirar y motiva a las mujeres a perseguir sus objetivos profesionales y avanzar en sus carreras profesionales.

En estos entornos, el fomento de la diversidad e inclusión como parte de la cultura de la empresa es fundamental. La existencia de redes informales y programas de mentoring específico dirigido a mujeres pueden también contribuir a un ambiente laboral más equilibrado.



(...) la dedicación de las mujeres al cuidado familiar y a las tareas del hogar sigue siendo muy superior a la de los hombres

¿Crees que España está al nivel de otros países respecto a aspectos como conciliación?

En los últimos años se han realizado avances significativos en materia de conciliación laboral en España, con mayor flexibilidad horaria, opción de teletrabajo, permiso de paternidad, etc. No obstante, la dedicación de las mujeres al cuidado familiar y a las tareas del hogar sigue siendo muy superior a la de los hombres.

La brecha salarial es uno de los capítulos en los que estamos por debajo de otros países más avanzados en igualdad de género. Este factor puede afectar a la motivación y el compromiso de las mujeres y al desarrollo del talento femenino en la empresa, contribuyendo a perpetuar situaciones de desigualdad. Es fundamental que las empresas tomen medidas para mitigar la brecha salarial y fomentar un ambiente laboral inclusivo y equitativo.

¿Qué características diferenciales crees que tienen las mujeres al dirigir y liderar equipos?

Hay ciertas características que pueden diferenciar a las mujeres al dirigir y liderar equipos. Destacaría la habilidad natural de empatía y conexión con otras personas, lo que permite comprender diferentes perspectivas e identificar las diferentes necesidades. También la orientación a la colaboración y la búsqueda de soluciones que funcionen para todos los miembros del equipo.

Estas características no son exclusivas de las mujeres, pero sí son destacadas con más frecuencia en líderes femeninas y pueden ser un beneficio para el equipo y la organización. Al fomentar la diversidad y la inclusión en el liderazgo, las empresas pueden aprovechar estas habilidades y experiencias para crear equipos más fuertes y equilibrados.



Es básico desarrollar políticas de reclutamiento orientadas a atraer talento femenino

¿Qué acciones crees que podrían ponerse en marcha para impulsar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad?

Las organizaciones tienen que llevar a cabo acciones a corto plazo para impulsar la presencia de mujeres en puestos de dirección, que actúen como referentes para toda la organización, y a medio plazo para crear una base suficiente de mujeres que puedan desarrollarse y promocionar para ocupar cargos de responsabilidad a futuro.

Es básico desarrollar políticas de reclutamiento orientadas a atraer talento femenino, en la que se explique cómo puede el trabajo contribuir a mejorar el entorno en el que vivimos. En este sentido, la transición energética presenta muchas oportunidades.

Otras medidas ya mencionadas como flexibilidad laboral, mentoring dirigido a mujeres o redes informales de mujeres pueden ser un buen complemento a una cultura sólida de diversidad e inclusión de la empresa.

¿Qué consejo le darías a una joven profesional que comienza su carrera?

A una joven profesional le recomendaría que desarrolle una red de contactos amplia, tanto dentro como fuera de empresa; además de satisfactorio, puede contribuir a crear una reputación sólida en el mercado laboral y ser beneficioso a largo plazo. También es muy relevante seguir formándose para mantenerse permanentemente actualizada y relevante en su campo.



A una joven profesional le recomendaría que desarrolle una red de contactos amplia, tanto dentro como fuera de empresa

Ser atrevida y poner nuevas ideas sobre la mesa es fundamental para destacar y hacer una contribución valiosa en la empresa. Y por último, puede ser de gran ayuda un mentor que proporcione orientación y apoyo en el desarrollo profesional y ayude a establecer metas y objetivos a largo plazo.

Susana Zumel
Chief Information Officer (CIO)
Cepsa



Fundación Woman's Week es un foro de pensamiento abierto sobre la MUJER ACTUAL que sitúa sus prioridades en las reivindicaciones comunes al mundo de la Mujer, la Igualdad, la Diversidad y el Buen Gobierno mediante Principios y Valores.

Fundación Woman's Week es una de las 32 organizaciones oficiales de mujeres dentro del 'Consejo de Participación de la Mujer' que creó Carmen Calvo, ministra de Igualdad, en el año 2018.

Nuestro objetivo es cambiar las cosas –pasito a pasito- en clave de Igualdad y Diversidad, sin renunciar a ser Observatorio de alertas para evitar pasos atrás.

La Fundación no quiere ser protagonista, sino ser plataforma abierta de comunicación y acción donde se escuchen voces de todos los colores políticos, ideológicos, confesionales, culturales, sociales y empresariales. Buscamos lo que nos une, no lo que nos separa.

Con una obsesión canalizada a través de la Pasión compartida.

www.madrid-womans-week.com

BIP es una consultora internacional especializada, desde su fundación en 2003, en facilitar la transformación end-to-end de los negocios de sus clientes, donde “hacemos que las cosas ocurran”, definiendo, operativizando e implantando estrategias de crecimiento, transformación digital y eficiencia operacional. La clave del éxito de BIP es simple: el afán por un servicio excelente con un enfoque ético y leal hacia nuestros clientes, diseñando soluciones innovadoras y desarrollando productos y servicios de vanguardia.

Con sede en Milán y más de 5.000 profesionales, BIP tiene oficinas en más de 12 países y asesora a sus clientes en más de 40.

Contamos con equipos especialistas en las principales industrias: Energía e Infraestructuras, Sector Financiero, Sanidad, Industria, Sector Público, Retail y Telecomunicaciones, Medios de Comunicación y Entretenimiento.

www.bipconsulting.com/es

El clúster MADRID CAPITAL FINTECH (MAD FinTech) es una asociación sin ánimo de lucro que nace por el impulso del AYUNTAMIENTO DE MADRID, con el liderazgo del FORO ECOFIN a través de su grupo de trabajo CÍRCULO FINTECH, cuya treintena de compañías se constituyen en socios fundadores del clúster.

MAD FINTECH reúne a empresas mercantiles, entidades financieras, asociaciones, centros de formación e instituciones, tanto públicas como privadas, que desarrollan actividades en el área de Madrid con vocación global y que se asocian libremente para impulsar el desarrollo del ecosistema FinTech en Madrid y desde Madrid en proyección internacional.

www.madfintech.es

FORO ECOFIN es un laboratorio de ideas que agrupa a empresas, asociaciones y escuelas de negocios interesadas en mejorar la gobernanza y el entorno financiero de la economía. Plataforma colaborativa interesada en promover el conocimiento y el análisis, las redes de contactos en los negocios, el desarrollo del mundo financiero y mercantil, la gestión ética basada en principios y valores de la sociedad y de sus actores principales: entidades financieras, compañías públicas y privadas.

Foro ECOFIN, junto con la Fundación Woman's Week, lleva tres lustros impulsando la Igualdad de Oportunidades y los Derechos de la Mujer en el seno de la Empresa a través de iniciativas como el grupo de trabajo de Empresas Comprometidas, el Catálogo de Buenas Prácticas en Igualdad, el Decálogo por la Igualdad en la Empresa, el Congreso de Buenas Prácticas, el Compromiso por la Igualdad, la publicación de '100 Ideas para Cambiar el Mundo en clave de Igualdad', el libro 'Manual de Felicidad', etc.

www.ecofin.es



HERE TO DARE

www.bip-group.com-es
