

# La sociedad necesita más mujeres en cargos directivos y tecnológicos



FOTOS: XAVIER CERVERA

## Las grandes empresas deberían convertirse en un referente para poner en valor la diversidad y la igualdad de oportunidades

**Enric Tintoré**

La sociedad necesita más mujeres en cargos directivos y tecnológicos, ya que ello es fundamental para el progreso económico y social. En este objetivo las empresas, sobre todo las grandes, deben ser más activas y convertirse en un referente de la igualdad de género y de la diversidad. Esta es una de las principales conclusiones de los Encuentros en La Vanguardia sobre "Méritos frente a la desigualdad: el papel laboral de la mujer".

En los citados Encuentros en *La Vanguardia*, celebrados esta semana, participaron Estrella Montolio, doctora y catedrática de Lingüística Hispánica de la Universitat de Barcelona; Montserrat Pardo, directora de Relaciones Institucionales de Microsoft Ibérica; Laura Urquizu,

consejera delegada de Red Points; Giuseppe Cavallo, director de Voxpopuli y Juan Díaz-Andreu, director general de MBIT School, juntamente con Anna Quirós, directora corporativa de Relaciones Laborales, Cultura y Desarrollo de CaixaBank; Meritxell Ripoll, directora de Responsabilidad Corporativa de CaixaBank y Pere Guardiola, director general comercial de Grupo Godó, que ejercieron de anfitriones.

En España el 66% de las empresas no tiene ninguna directiva. Entre las empresas líderes del país reflejadas en el mercado continuo bursátil las consejeras de las sociedades cotizadas sólo suman el 19,15% del total de los 1.347 miembros existentes en los consejos de administración. Hay además 15 grandes empresas que no tienen ninguna consejera.

"Si se sigue al ritmo actual la igualdad de género en todas las posiciones directivas no será un hecho hasta dentro de doscientos años", advierte Anna Quirós. Para hacer frente a este escenario y corregir el elevado desequilibrio existente afirma que es importante que las grandes empresas, como es el caso de CaixaBank, se conviertan en un referente que pueda ser seguido por otras compañías. "No se trata de establecer cuotas -añade- sino de poner en valor la diversidad y la igualdad de oportunidades a través del respeto a la meritocracia. Para CaixaBank el compromiso por la igualdad de género y por la diversidad es cuestión estratégica, como la ha definido nuestro consejero delegado, que forma parte de la cultura empresarial. Ello favorece la competitividad, la sostenibilidad y la innovación. La gestión del talento es por lo tanto estratégica".

Juan Díaz-Andreu, por su parte, advierte de la gravedad que supone que las mujeres se alejen cada vez más del estudio de las disciplinas académicas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, conocidas también por el acrónimo



Encuentros en 'La Vanguardia'

Sólo un 19% de los consejeros de las empresas cotizadas en bolsa son mujeres

STEM, formado por sus iniciales en inglés, y más aún en las disciplinas de la Ciencia de Datos (Big Data). Según un informe de la OCDE el porcentaje de mujeres que estudia estas carreras ha bajado en España del 26,8% en el 2010 al 20,4% en el 2016 y la previsión es que dentro de tres años caiga hasta el 7,5%. "Esto -dice- constituye un problema enorme para la economía porque se pierde alrededor del 42,5% del talento femenino". Una dificultad añadida es que las mujeres, cuando optan por estas carreras dejan los estudios a la mitad o no ejercen cuando las acaban, pese a que tienen los mejores expedientes y un mercado de trabajo espectacular por delante.

Laura Urquizu, consejera delegada de Red Points, afirma que ello supone que la tecnología, que lo es casi todo en el día de hoy, está siendo desarrollada sólo por hombres y esto provoca que no sea diversa y que no incorpore las diferentes formas de pensamiento y de ver el mundo que tiene una sociedad tan compleja como es la actual.

Meritxell Ripoll coincide con Anna Quirós en que las grandes em-

=====  
En España el 66% de las empresas no tiene ninguna mujer en puestos de dirección

**FOROS**  
 RETOS

=====  
**Mesa redonda**



**Anna Quirós**  
 Directora Corporativa RRLL, Cultura y Desarrollo de CaixaBank

“Para CaixaBank la igualdad de género y la diversidad es una cuestión estratégica que forma parte de su cultura empresarial”



**Meritxell Ripoll**  
 Directora de Responsabilidad Corporativa de CaixaBank

“El compromiso del consejo de administración y de la alta dirección con la diversidad es clave para acelerar el cambio en las empresas”



**Montserrat Pardo**  
 Directora de Relaciones Institucionales de Microsoft Ibérica

“Fomentar el talento femenino en las carreras tecnológicas es clave para que la Inteligencia Artificial del futuro sea diversa”



**Laura Urquiza**  
 Consejera Delegada de Red Points

“La tecnología está siendo desarrollada sólo por hombres y esto provoca que no incorpore diferentes formas de pensamiento”

presas tienen un elevado nivel de responsabilidad a la hora de impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La clave para lograrlo, como sucede en CaixaBank, es la implicación del consejo de administración y de la alta dirección. “Es importante—señala—que las grandes empresas fomenten una cultura basada en valores y que uno de los ejes a fomentar sea la diversidad en todas sus formas”.

Explica Anna Quirós que recientemente CaixaBank ha puesto en marcha su programa Wengage para potenciar su compromiso con la diversidad y la igualdad de género. Este programa incluye acciones internas dirigidas a incrementar la visibilidad y la proporción de mujeres en posiciones directivas, que en la actualidad supera el 39%, uno de los más altos del sector. También impulsará el debate social sobre diversidad e incluye programas de *mentoring* para mujeres, charlas sobre liderazgo, reconocimiento a mujeres directivas y apoyo al deporte femenino a través de patrocinios.

“Las empresas—añade Meritxell Ripoll—deben dar soporte a la mujer, con ayuda para su empoderamiento, con el fomento de las mismas hacia posiciones directivas y con la difusión de referentes que den visibilidad a las mujeres de éxito. Desde CaixaBank, además, colaboramos con muchas asociaciones para fomentar los roles de éxito femenino”.

Recuerda, asimismo, que la igualdad de género y la diversidad es uno de los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible de la ONU. El Banco Mundial, por su parte, ha estimado que una mayor incorporación de talento femenino y de diversidad podría incrementar hasta un 14% el producto interior bruto del planeta. En este sentido señala que cada vez hay más inversores que optan por dar prioridad, en sus decisiones, a empresas socialmente responsables en las que las estrategias de fomento de la diversidad son un factor importante y que pueden demostrarse con resultados.

Giuseppe Cavallo, director de Voxpopuli, se suma en destacar la importancia que tienen las empresas para favorecer la igualdad de género. En la medida que lo hagan, además, potenciarán el valor de su marca. Lo mismo afirma Juan Díaz-Andreu, de la MBIT School. Él considera las cuotas de participación femenina como aceleradores de la diversidad. En este sentido indica que en cada terna de candidatos para ocupar un puesto debería figurar como mínimo una mujer. Asimismo añade que las grandes empresas deberían exigir el compromiso de diversidad a sus proveedores, con el

objeto de poder llegar a todo el tejido empresarial, que mayoritariamente está formado en España por pymes. También hace un llamamiento para favorecer el asociacionismo que impulse la igualdad de oportunidades y que potencie la visibilidad de talento de las mujeres, como hacen la Asociación J.W. Fulbright y Ejecon, entre otras.

Añade Juan Díaz-Andreu que cada uno debería actuar en su esfera de influencia para favorecer la igualdad de oportunidades. Hace especial relevancia, en este sentido, que en el ámbito educativo se pueden generar cambios importantes muy rápidos. Destaca que hay sesgos culturales muy importantes de

taca la importancia de evitar que los estereotipos condicionen las decisiones y comportamientos. El premio Nobel de Economía Daniel Kahneman ha demostrado de manera incontestable que los seres humanos actuamos con frecuencia a partir de sesgos, y no de razonamientos. “Necesitamos pues—afirma—, desmontar los sesgos de género si queremos conseguir una sociedad más igualitaria en la que el talento femenino tenga las mismas oportunidades que el de los hombres”. Y al respecto se pregunta: ¿Escuchamos a una mujer de la misma manera como escuchamos a un hombre? ¿Le otorgamos de entrada la misma relevancia y autoridad?

siones. Las administraciones públicas y la iniciativa privada, en este sentido, deben impulsar el talento femenino en las carreras tecnológicas (STEM), ya que la Inteligencia Artificial que se desarrolle debe ser diversa y los productos y servicios deben responder a ello”.

Explica Montserrat Pardo que Microsoft es un referente en la creación de una cultura de diversidad dentro de la empresa, como lo demuestra que la mitad de personas que forman el grupo de dirección son mujeres. Ello se ha hecho en base a una triple perspectiva. Desde el reclutamiento, de forma que siempre haya mujeres en las ternas finalistas de selección; desde las políticas de flexibilidad para el desarrollo del trabajo y desde las condiciones necesarias para que las mujeres no se vean obligadas a elegir entre vida laboral y vida familiar. En este sentido la empresa ofrece herramientas para que cualquier mujer pueda desarrollar su carrera profesional. “El objetivo de los directivos es asegurar que las mujeres con talento puedan triunfar—añade—Hay que tener presente que no hay innovación si no hay diversidad”.

“Hay que fomentar—explica también—que las niñas entiendan que su aspiración de cambiar o mejorar el mundo pasa también por las carreras tecnológicas. Hay que educarlas para que crean en sí mismas y tengan más autoconfianza”.

Anna Quirós pone de manifiesto, en este sentido, que hay barreras que se ponen las propias mujeres como consecuencia de la educación que han recibido y que les lleva a adoptar un papel más discreto, prudente y sumiso que el de los hombres. Cita al respecto un estudio que pone en evidencia que las mujeres sólo se deciden a optar a un cargo cuando cumplen el 100% de las condiciones a diferencia de los hombres que lo hacen sólo con el 60% u 80%. Esta prudencia, inherente a su educación, las limita.

Laura Urquiza coincide en esta apreciación, que responde al hecho de que se educa a las mujeres para ser perfectas y a los hombres para ser valientes. “A las mujeres—afirma—nos cuesta mucho ser líderes porque no se nos educa para ello. A la vista de cómo evoluciona la sociedad, veo un retroceso en los modelos de roles que se infunden en las niñas. La sociedad debe asociar la feminidad también al liderazgo y a la asertividad”.

Estrella Montolio añade: “Necesitamos ampliar la idea general de feminidad para que incluya valores como el liderazgo, la valentía o la capacidad de asumir riesgos, porque las mujeres también reunimos esas cualidades”. ●



**Estrella Montolio**  
 Catedrática de Lingüística Hispánica de la Universidad de Barcelona

“Hay que trabajar en un sentido profundo sobre los modelos comunicativos profesionales para favorecer la igualdad de oportunidades”



**Juan Díaz-Andreu**  
 Director general de MBIT School

“Es muy preocupante la falta de mujeres en las carreras profesionales tecnológicas y más grave aún las disciplinas de la Ciencia de Datos “



**Giuseppe Cavallo**  
 Director de Voxpopuli

“Hay que difundir los modelos de comportamiento de éxito femenino para que sean inspiradores en todos los campos de actividad”



**Escenario negativo**

Si se sigue al ritmo actual, la igualdad de género en las posiciones directivas de las empresas no se alcanzará hasta dentro de doscientos años, lo que pone en evidencia la gravedad del desequilibrio actual.

micro machismo ya desde la infancia. Pone como ejemplo la idea, cada vez más extendida, de que las matemáticas no son cosa de niñas.

Estrella Montolio, doctora y catedrática de Lingüística Hispánica, coincide en que para garantizar que el talento femenino pueda desarrollarse necesitamos una apuesta transversal y estratégica de los gobiernos, las empresas y la sociedad, con campañas, iniciativas y políticas activas.

Incide especialmente en la necesidad que hay de trabajar en un sentido profundo sobre los modelos comunicativos para favorecer la igualdad de oportunidades, ya que son la base de muchas discriminaciones. Como autora de la Guía de Comunicación Igualitaria del programa Wengage de CaixaBank des-

Giuseppe Cavallo defiende que hay que contribuir a formar modelos de comportamiento que sean inspiradores. En este sentido se muestra partidario de hacer una difusión más activa de modelos de éxito femenino en todos los campos de actividad. “Hay muchas historias de mujeres excelentes que pueden inspirar al conjunto de la sociedad—dice—.Nos enfrentamos a cambios sociales tan radicales, con retos de transformaciones que se aceleran mucho, en dónde el talento femenino es muy importante. Incorporarlo a la toma de decisiones es una necesidad clave para el futuro”.

“La corresponsabilidad—afirma Montserrat Pardo, directora de Relaciones Institucionales de Microsoft Ibérica—es clave para la competitividad y para la toma de deci-

=====  
**El porcentaje de mujeres que estudia carreras tecnológicas caerá hasta sólo el 7,5% en tres años.**

=====  
**El talento femenino se perderá si no se apoya desde todos los ámbitos sociales y económicos**