

“Sólo el 27% de las mujeres ocupan un puesto directivo, muy poco avance respecto a 2016, y rozando el estancamiento en los últimos tres años”, afirma Ana Lamas, presidenta de WomenCEO, una asociación sin ánimo de lucro de mujeres empresarias y directivas fundada en 2011. Lamas cree que falta mucho camino por recorrer

en lo que a paridad se refiere, a la vista, sobre todo, de lo lentos que son los cambios. “A este ritmo –afirma– la paridad efectiva de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad en España no la tendremos hasta, mínimo, 2037”. Además, se muestra partidaria de que el Gobierno entre a regular aspectos de la brecha salarial.

Ana Lamas, presidenta de WomenCEO

“El Gobierno debería regular aspectos de la brecha salarial”

■ Nuria Díaz

— **¿Dónde está el principal techo de cristal para las mujeres en su camino hacia los puestos de dirección?**

— Ya no es un techo de cristal, empieza a ser de metacrilato. Parece que es fácil de romper, pero la realidad nos demuestra que no está siendo así. La dificultad está cuando las mujeres se encuentran en pleno proceso de su camino hasta los puestos directivos, que es donde no llegan. Y los números son los números. Si observamos, nos encontramos con que sólo el 27% de las mujeres ocupan un puesto directivo, muy poco avance con respecto al 2016, en donde estábamos con un 26% y rozando el estancamiento en los últimos tres años. Pero estos datos son todavía peores cuando los desglosamos y nos vamos a los puestos de CEO y Comités de dirección, que nos encontramos con un escaso 12%. En donde si parece que ha habido un avance es en el número de empresas sin ninguna mujer en la dirección, que hemos pasado de un 32% en 2012, a un 22% en 2017. ¿Cuáles podrían ser los motivos? Son varios, desde el cuidado de los hijos y de los familiares mayores, pasando por la propia cultura empresarial, la escasez de estructuras de apoyo para la conciliación, hasta los prejuicios de género.

— **¿España está muy lejos en esta igualdad respecto de los países de nuestro entorno?**

— No, España está actualmente por encima de la media de nuestro entorno. Si lo comparamos con la Unión Europea (26%). De hecho, Francia y España lideran la lista de proporción de mujeres con un 31% y 27%, respectivamente. Alemania se queda atrás con un 18%, y el Reino Unido ha retrocedido en el último año, llegando hasta el 19%. Pero aunque esto nos coloca bien, durante el año 2016 sólo hemos subido un punto y, en los últimos cinco años, tan sólo hemos crecido tres puntos. Si seguimos a ese ritmo, la paridad efectiva de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad en España, no la tendremos hasta mínimo en 2037.

— **¿Qué papel juega la formación?**

— Yo diría que en principio no juega un papel relevante a la hora de acceder a los puestos directivos, pero aquí hay que saber diferenciar entre el tipo de formación. Si nos vamos a los estudios universitarios y posgrados, las mujeres estamos al mismo nivel que los hombres; es más, a día de hoy hay mayor número de universitarias un 54%, que universitarios. Otra cosa son las carreras técnicas, de hecho las que a día de hoy están consideradas de mayor futuro, donde la presencia femenina es actualmente muy baja, y esto no depende de la nota de selectividad, ya que las mujeres han obtenido mejor nota en 14 de las 17 comunidades españolas. En algunas zonas,



“Sólo el 27% de las mujeres ocupa un puesto directivo, muy poco avance con respecto a 2016, en donde estábamos en un 26% y rozando el estancamiento en los últimos tres años”

“En los últimos cinco años tan sólo hemos crecido tres puntos. Si seguimos a ese ritmo, la paridad efectiva de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad en España no la tendremos hasta, mínimo, 2037”

como Asturias o Navarra, los diez expedientes más brillantes son casi exclusivamente femeninos. Y muchas de ellas se decantan por carreras de Ciencias de la Salud, Humanidades y Ciencias Sociales. En el área de ingeniería y arquitectura los datos son realmente bajos, con un 26%. Aquí podríamos decir que funcionan los estereotipos asociados a algunas carreras técnicas, lo que lleva a un marcado estigma social y, sobre todo, a la falta de referentes femeninos.

— **¿Qué iniciativas tienen en marcha?**

AL TIMÓN

Ana Lamas es licenciada en Gestión Comercial y Marketing por ESIC, estudios que compaginó mientras trabajaba. Graduada en Buen Gobierno Corporativo (Instituto de Consejeros y Administradores). Profesionalmente su trayectoria está unida desde sus inicios a las Agencias de Publicidad. Empezó en NCK, y tras más de nueve años, decidió seguir su trayectoria profesional en otras agencias internacionales, como Young &

Rubican, Publicis y Bozell, hasta que hace más de 20 años tomó la decisión de crear su propia agencia de publicidad, Fiverooms. Paralelamente a su actividad profesional, en 2011 funda la asociación WomenCEO, como respuesta a una necesidad latente que había en el mercado, que era promover a las mujeres a los puestos directivos y consejos de administración. Así como crear un espacio de

networking para crecer, ganar visibilidad y conseguir una mayor proyección profesional. Asimismo, Lamas es miembro de la Junta Directiva de la FEDE (Federación Española de Publicidad), miembro de la Academia de la Publicidad y miembro del Ic-A (Instituto de Consejeros y Administradores). Ana Lamas está casada y tiene dos hijos. Entre sus aficiones destaca el deporte en el gimnasio, la lectura y las series.

— Tenemos a día de hoy bastantes iniciativas. Por un lado, estamos permanentemente trabajando con el mundo directivo y los consejos de administración, para ello organizamos con nuestras socias desayunos de trabajo, en donde se tratan temas de actualidad como son el Big Data, BlockChain, Liderazgo empresarial,...; asimismo también organizamos una jornada anual

sobre Buen Gobierno Corporativo, este año haremos nuestra V Edición, que se está convirtiendo en un referente a nivel nacional. Paralelamente realizamos estudios acerca de la mujeres tanto en los Consejos de Administración, como en el Comité de Dirección; estos últimos son los olvidados a día de hoy, y los datos son realmente escalofriantes. En el mes de marzo presentaremos las

conclusiones de estos estudios.

Y por otro lado, estamos trabajando con las chicas más jóvenes, con las futuras directivas. Para ello, por primera vez, una asociación nacional como es WomenCEO se une a una Universidad Pública y hemos puesto en marcha el programa “Liderazgo empresarial femenino”. Un curso que está dirigido a todas aquellas chicas que estén terminando su último año de carrera o master, o hayan comenzado recientemente su carrera profesional, para que aprendan a identificar y desarrollar sus habilidades de liderazgo, así como las técnicas directivas y de gestión. Dentro de todo lo que hemos hablado anteriormente les estamos dando prioridad a aquellas chicas que están en las carreras técnicas, de hecho casi el 50% de las alumnas de este año pertenecen a las mismas.

— **¿El Gobierno debería regular aspectos de la brecha salarial como se le ha pedido desde algunos ámbitos?**

— Creemos que sí, que deberían regular sobre todo la transparencia a la hora de que los empleados sean conscientes de lo que ganan sus congéneres, en los mismos puestos de trabajo. Evidentemente, no va a ser fácil, ya que parte de la brecha salarial está actualmente en los complementos que reciben unos y otras, pero cuanto mayor control y regulación haya será mucho mejor para todos.

“Por primera vez, una asociación nacional como es WomenCEO se une a una Universidad pública y hemos puesto en marcha el programa Liderazgo Empresarial Femenino”

“La revolución digital va a hacer que sea más fácil adaptar algunas medidas que ayuden a la conciliación familiar. Una de ellas puede ser el teletrabajo (parcial), y otra, la propia manera de enfocar el negocio por parte de las compañías”

— **¿Puede la revolución digital que estamos viviendo, acompañar a la conciliación?**

— La conciliación para empezar es un tema de la pareja. Uno solo no puede conciliar TODO. Evidentemente, la revolución digital va a hacer que sea más fácil de adaptar algunas medidas que ayuden a la conciliación familiar. Una de ellas puede ser el teletrabajo (parcial), y otra la propia manera de enfocar el negocio, por parte de las compañías que van a hacer que seamos más eficientes y eficaces.

— **En Banca, por ejemplo, Ana Botín hizo un alegato hace unos días sobre la paridad señalando que el 50% de los trabajadores son mujeres, deberían ser también el 50% de la dirección, estamos muy lejos de esto?**

— Evidentemente, estamos todavía muy alejados, véanse los datos que hemos visto al principio acerca del porcentaje de mujeres directivas. Estamos totalmente de acuerdo con este alegato de la paridad, ya que parece que siempre nos gusta quedarnos cortos cuando hablamos de igualdad. Se promueve una recomendación, desde la CNMV, para alcanzar el 30% de mujeres en los Consejos de Administración, para el año 2020, y ya veremos si se consigue, pero todavía no se ha hablado de conseguir el 50% que sería nuestro objetivo final. Queda todavía un largo camino que recorrer.