



A DEBATE: "LAS MUJERES ESTAMOS HACIENDO UNA REVOLUCIÓN SILENCIOSA SIN ARMAS"

Nuria Chinchilla: "El siglo XXI es el siglo de la F: Flexibilidad, feminidad y familia".

María Gómez del Pozuelo: "No debemos hablar de carrera profesional, sino de trayectoria profesional".

Nuria Vilanova: "En momentos de crisis no se necesita un CEO que sea un Superman o una Superwoman. Se necesitan personas capaces de movilizar el Superman o Superwoman que todos llevamos dentro."

Krista Walochik: " No sólo hay que prestar atención al trabajo, sino también a nuestra imagen y reputación, que es lo que nos da visibilidad en la empresa".

Madrid, 18 de junio de 2013.- Cuatro de las mujeres más influyentes del mundo empresarial, junto al moderador Carlos Rodríguez Braun, reflexionaron sobre el cambio de paradigma profesional de la mujer en los últimos años; ya que a pesar de encontrarnos ante la generación de mujeres mejor preparadas profesionalmente de la historia sigue primando una cierta "invisibilidad" que dificulta que el talento femenino sea reconocido.

Para **Nuria Chinchilla**, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia en IESE Business School, no debemos hablar de una revolución femenina sino de evolución. "No me gusta hablar de conciliación prefiero hablar de integración de familia y trabajo porque no son términos contrarios". En ese sentido sostuvo que en España vivimos en un invierno demográfico porque el Estado no está cuidando a la familia. "Desde hace 100 años el que está en el poder en Francia promueve la integración de trabajo y familia y la tasa de natalidad es del 2.2%, más alta que la de España, donde los niveles descienden". Agregó que el Estado debería estar solo para facilitar el bien común y dar más libertad de elección. "Tenemos demasiados Ni-Nis, jóvenes que ni estudian ni trabajan, que son hijos de familias que no tiene tiempo ni energía para educarlos".

Respecto al sistema laboral sostuvo que tal como está establecido impide el desarrollo de la mujer. "Solo un 3% de empresas en España tienen mujeres en el comité directivo" y puso como ejemplo a Francia, que cuenta con mentores que promueven la evolución de la mujer en el trabajo. "Se debe medir la Responsabilidad Social Corporativa no solo hacia fuera, lo primero es medir hacia adentro" puntualizó.

Para **María Gómez del Pozuelo**, CEO y Co-Fundadora de Womenalia, no debemos hablar de carrera profesional sino más bien de trayectoria profesional. "El 50% de mujeres que trabajan en España no tiene hijos. Cuestión de organización y elección. Elegir la compañía en la que quieres trabajar, decidir para quien quieres trabajar y con quien quieres pasar el resto de tu vida".





Agregó que los integrantes de alta dirección de las empresas no permiten el acceso de talento femenino por diversos motivos: Mentalidad tradicionalista, falta de confianza, un cierto rechazo al cambio, etc. y que la flexibilidad para compatibilizar vida personal y profesional condiciona en gran medida el desarrollo profesional de la mujer y la consecución de sus metas, ya que las mujeres de forma inevitable desempeñan un papel especialmente relevante en el entorno familiar, un hecho que no debería impedir su trayectoria laboral. "Esto tiene que cambiar porque cuanto más felices sean los miembros de una empresa, más beneficios gana ésta".

Para **Nuria Vilanova**, Presidenta y fundadora de Inforpress, la ventaja de las mujeres como directivas es que tienen la libertad de elegir como quieren ser, no están condicionadas por el ejemplo o estilo de liderazgo histórico de otras mujeres en la empresa. "Podemos inventar nuestros propios modelos de revolución porque es relativamente nuevo".

Estamos en la era del micropoder. Los nuevos líderes son los que sacan de dentro al Superman o a la Superwoman y son capaces de adaptarse a los cambios. "El nuevo liderazgo es el que agita e invita a pensar para evolucionar. Las compañías que consideren integrar nuevos modelos de liderazgo y no se encasillen en los modelos de gestión tradicional irán como una moto".

Agregó que las redes sociales están transformando el estilo de gestión en las empresas, la jerarquía da paso a la creación de nódulos unidos por intereses y proyectos comunes. "La red es la calle' porque es donde nos enteramos de lo que pasa y de ahí vendrá la revolución. Internet nos da mucho juego para gestionar equipos a distancia".

Finalmente; **Krista Walochik**, presidenta de Norman Broadbent en España e Iberoamérica, apuesta por un modelo de liderazgo en el que las mujeres sean capaces de "alinearse con el entorno, asumir riesgos, aceptar responsabilidades, contextualizar los retos de cara al futuro y ser capaces de gestionar los niveles de energía". Las personas no pueden obcecarse con un proyecto si no sale: "A veces, hay que soltar las cosas y dejar que se abran...."

Dijo además que "la tecnología es como el paracaídas, si no se abre no sirve de nada". Las redes dan oportunidades de flexibilidad horaria pero estamos acostumbrados a gestionarnos por la presencia. "Los mandos intermedios o grandes jefes se han acostumbrado a ser alcohólicos del trabajo y no son capaces de cambiar la cultura empresarial". Concluyó argumentando que "la carrera no es necesariamente lo que hagamos entre los 25 y los 40 años porque la Seguridad Social nos obligará a seguir cotizando. Elegir entre familia y trabajo es auto limitarnos".

Este debate es el undécimo de una serie de foros en los que la Fundación Canal aborda periódicamente cuestiones de interés general relacionadas con la economía, la política y la sociedad.

Síguenos en **Facebook** y **Twitter**
@Fundacioncanal
#aDebateFC

