

Aragón



ISTOCK

EL PODER FEMENINO AVANZA EN LAS ORGANIZACIONES

Aunque solo el 30% de los puestos directivos de la UE están ocupados por mujeres, cada año se rompen más barreras para que lleguen a la alta dirección.



LA MUJER SE ABRE PASO EN LA DIRECCIÓN EMPRESARIAL

Empresa y economía son dos términos que, tradicionalmente, no han estado asociados a nombres de mujer. Y, aunque queda camino por recorrer, ellas están superando barreras para llegar a puestos de dirección.

Eva Sereno. MADRID

La mujer de hoy en día quiere ser profesional y ciudadana, sin tener que renunciar a ser madre y/o esposa. De hecho, en la actualidad, el 60 por ciento de las mujeres quiere compatibilizar la vida laboral y familiar y solo un 20 por ciento prioriza su trabajo por encima de su trayectoria vital, según se recoge en el último informe del *Índice I-Wil 2018*.

Un objetivo en el que, además, quieren tener la oportunidad de que su aportación específica a la empresa sea un cauce para transformar no solo la sociedad, sino también la empresa, para hacerlas más humanas, pero sin que dejen de ser productivas. Es más, la incorporación de la mujer a la empresa y a puestos directivos es una ventaja competitiva.

Desde el punto de vista empresarial,

La paridad en los cargos de responsabilidad aumenta la rentabilidad de las cuentas

diversos estudios han constatado que la paridad en los cargos de responsabilidad y liderazgo en las compañías aumenta la rentabilidad de las cuentas. Una buena prueba de ello son los datos que se recogen en el estudio del *Peter G. Peterson Institute for International Economics* (PIIE), que reflejan que, en las compañías que tienen beneficios, el 15 por ciento del incremento de la rentabilidad se atribuye a un aumento del 30 por ciento de la representación femenina.

Además, acabar con la desigualdad laboral entre hombres y mujeres que desarrollan un mismo trabajo también es beneficioso en términos de Producto Interior Bruto (PIB). El fin de esta brecha permitiría añadir un 26 por ciento más de riqueza al PIB mundial.

La mujer aún aporta más a la empresa. A través de varios estudios, se ha puesto de

manifiesto que la mayor presencia femenina en la compañía contribuye a un mayor dinamismo en los proyectos, aparte de observarse más propensión al cambio.

Y, aunque no hay datos tan exactos a nivel local y de comunidades autónomas, lo cierto es que la situación es extrapolable a España y todas las autonomías porque se calcula que, en general, una mayor incorporación de la mujer a la empresa mejora el beneficio neto de la compañía en una media de seis puntos porcentuales.

Pero, para ello, es necesario acabar con esa brecha profesional entre hombres y mujeres. Un objetivo que todavía está lejano, aunque cada vez más puestos directivos y de responsabilidad en la empresa tienen nombre femenino. El camino se presenta largo a juzgar por los datos. Los últimos de Eurostat, reflejan que solo el 35 por ciento

Aragón



dedor de un 30 por ciento. Un bajo porcentaje que, sobre todo, se produce porque ellas, en general, no toman la decisión de estudiar carreras científico-técnicas. De hecho, este porcentaje no llega ni al 20 por ciento en muchos cursos académicos en las universidades aragonesas si se atiende a la matriculación universitaria en ese tipo de titulaciones. Por el contrario, las áreas de Ciencias Jurídicas y Sociales copan más del 50 por ciento de las matriculaciones universitarias de mujeres.

Emprender en femenino

El emprendimiento, tradicionalmente, también ha estado vinculado a nombres masculinos. Hoy, en 2019, se puede afirmar que la situación está cambiando, aunque los avances se producen lentamente. El último informe GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) refleja que la brecha entre mujeres y hombres que emprenden disminuye. De hecho, en España, esta diferencia de género ha disminuido un 36 por ciento en los últimos diez años. Y otro dato que constata otro gran avance es que no se emprende tanto por necesidad, sino que alrededor del 70 por ciento de las mujeres emprendedoras inician un negocio o actividad empresarial por oportunidad.

Pese a ello, todavía hay diferencias. La Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) femenina en España es inferior a la media europea: 4,7 por ciento frente al 6,3 por ciento. El dato más positivo es que la comparativa con los países del entorno refleja datos más alentadores, ya que se supera el 3 por ciento de países como Alemania, Francia o Italia.

Sin embargo, el panorama en Aragón difiere del marco español y europeo. De acuerdo con los datos del último estudio GEM, la brecha entre emprendimiento masculino y femenino aumenta: el 2 por ciento de mujeres y el 4,5 por ciento de hombres.

Los datos son todavía más llamativos y demuestran que queda mucho más terreno por recorrer si se atiende a la evolución de la TEA en Aragón, que ha ido cayendo a lo largo de los años. Si en el ejercicio de 2012, la tasa de emprendimiento femenino en la comunidad aragonesa era del 4,01 por ciento frente al 5 por ciento de los hombres, en el año 2016 se tocó fondo con una TEA de mujer del 2 por ciento, que contrasta con la TEA de hombres del 4,5 por ciento.

Además, en ellas, la tasa de abandono de la iniciativa empresarial también es mayor que en el caso de los hombres: el 51,3 por ciento en las mujeres emprendedoras frente al 46,9 por ciento de proyectos liderados por varones que deciden abandonar su proyecto de empresa o negocio.

Representación empresarial

La incorporación de la mujer al ámbito empresarial y a puestos de responsabilidad y directivos también conlleva dar el salto en la representación de sus sectores de actividad. Y, aquí, las mujeres también se están poniendo al frente de organizaciones sindicales y empresariales, incluso, en sectores que han sido tradicionalmente masculinos. Un claro ejemplo es Sara Martín, que es la primera mujer en ocupar la presidencia del comité de empresa de la planta de Opel-PSA en Figueruelas (Zaragoza) en sus más de 35 años de historia, cargo para el que ha sido recientemente reelegida.

Otro referente es Avelina Bellostas. Ella se ha convertido en la primera mujer en el

El último informe GEM refleja que la brecha entre mujeres y hombres que emprenden disminuye

Comité Ejecutivo de CEOE Aragón, además de ser presidenta de CEAT Huesca y miembro del comité ejecutivo de CEAT nacional y de CEOS-Cepyme Huesca. No es el único caso. Poco a poco se van superando barreras, aunque las presidencias siguen siendo predominantemente un terreno masculino. Una situación diferente se encuentra en ATA (Asociación de Trabajadores Autónomos) en Aragón, que está presidida por una mujer: Mayte Mazuelas, que también forma parte de la Junta Directiva de Cepyme Aragón.

Precisamente, en esta organización, se ha avanzado en dar visibilidad a la mujer. En su Junta Directiva están, por ejemplo, María José Alonso, de Muebles Calsan, que es vocal por la Asociación de Comerciantes de Muebles de Zaragoza y Aragón (ACOMZA). También está Ruth Lázaro, de la empresa Taisi, que es vocal por la Asociación de Empresarios de la Comarca de Calatayud. Por su parte, Cristina Luque, de Ágreda Automóvil, ocupa la vicepresidencia en la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ); Pilar Soto, de Área de Servicio Nueva Cartuja, que es presidenta de la Asociación de Estaciones de Servicio de Aragón (AESAR); Carmen Fernández, de Global Corners, que es presidenta de la Asociación de Mujeres Empresarias de la Provincia de Huesca (Amephu) y de la red de empresarias y profesionales *Business Professional Women International* (BPW) en Aragón; Susana Martín, de Susana Martín Vidrio Artístico, que lidera la presidencia de la Asociación Profesional de Artesanos de Aragón (APAA), y María Jesús Lorente, de Bioknotic, como presidenta de la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Aragón (ARAME).

Cámara de Zaragoza fue una de las primeras entidades empresariales que abrió sus puertas a las mujeres. María López Palacín, de Industrias López Soriano, fue la primera mujer vicepresidenta en esta institución, en la que ahora forma parte del pleno. Berta Lorente, de Zaforsa, es la vicepresidenta actual. Además, María López Valdés, de Bitbrain, se acaba de incorporar al pleno en el que también están Ruth Lázaro (Taisi), Chus Verón (Viveros Verón) y Cristina Durán (Dunauto). Irene Carmen, de DICSAs, igualmente pertenece a los órganos de gobierno de Cámara Zaragoza.

Y, ¿qué sucede entre las jóvenes empresarias? Ellas también están dando el paso. Aunque AJE Aragón está presidida por un hombre –Pedro Lozano, de Imascono–, en la Junta Directiva formada por 13 miembros hay siete mujeres, siendo una de las organizaciones más equilibradas, atendiendo al género. En ella, Carmen Magrazó, de Ingennus, ocupa la vicepresidencia y Silvia Plaza, de Msp Abogados, está en la secretaría general. Como vocales figuran Cristina Mingarro (Agencia IMASC), Rita Monreal (Verker RRHH), María Cortés (Enclavechina), Sara Acero (La Zarola) y Clara Labart (Arpa).

Otro caso destacado es el de Magali Santieste, presidenta de la Asociación de Empresas de Servicios de la Provincia de Huesca. Pero el liderazgo en las organizaciones empresariales no queda solo aquí en Aragón. También las mujeres de aquí saltan a nivel nacional. Por ejemplo, Jara Bernués es vicepresidenta de Relaciones Institucionales de la Asociación Española de Protocolo. Son ejemplos de referentes femeninos que vienen pisando fuerte.

Solo el 35% de los puestos directivos en empresas en la Unión Europea está ocupado por mujeres

de los puestos directivos en empresas en la Unión Europea están ocupados por mujeres. En España, la presencia femenina en la dirección empresarial está ligeramente por encima de la media europea. En concreto, España queda situada en la decimosegunda posición dentro del *ranking* europeo.

En Aragón, la distancia es mayor en comparación con la media española y europea. Pero poco a poco se va avanzando y la mujer también se está incorporando a puestos de responsabilidad y de dirección. Según datos de Directivas de Aragón, en esta comunidad hay 177 puestos directivos ocupados por hombres –lo que supone el 79,8 por ciento–, frente a 45 de mujeres, lo que representa tan solo el 20,2 por ciento.

La diferencia igualmente se observa en los puestos *predirectivos*, que están ocupados principalmente por hombres con un total de 538. Una cifra que contrasta con los 262 puestos *predirectivos* liderados por mujeres. Unas diferencias que se producen a pesar de que ellas son mayoritarias en las aulas universitarias –más del 50 por ciento en Aragón–, y se han roto barreras en la formación al acceder hombres y mujeres a las mismas universidades, escuelas de negocios..., y también complementar la formación reglada para adquirir y desarrollar otras capacidades y habilidades.

No obstante, también hay sectores como el tecnológico, en el que se observa más desigualdad entre hombres y mujeres, ya incluso desde las aulas. En el ámbito tecnológico, la participación femenina es de alre-

En el ámbito tecnológico, la participación femenina solo alcanza el 20%

Las presidencias siguen siendo de forma predominante un terreno masculino

Impulso al desarrollo directivo femenino



MARTA GASTÓN

Consejera de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón

Garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer es, más que una convicción, una necesidad. Según la Asociación Española de Directivos (AED), tan solo un 12 por ciento de los puestos directivos de nuestras empresas los ocupan mujeres, frente al 88 por ciento ocupado por hombres. Tradicionalmente, desempeñamos tareas de dirección en áreas ya feminizadas como los recursos humanos o el marketing. Con ello hago referencia al llamado “techo de cristal”, a las dificultades de promoción profesional de trabajadoras, en muchos casos altamente cualificadas, y que es una de las principales causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Una brecha salarial que, en ámbito nacional y considerando como referentes los datos provisionales de 2015 de Eurostat, cifra el salario por hora de las mujeres un 14,9 por ciento menor que el de los varones. Basándonos en este porcentaje, se calcula que las empleadas trabajan “gratis” 54 días al año. El porcentaje apuntado responde a una media, ya que hay comunidades autónomas por encima del mismo, como es el caso de Aragón, con un 25,85 por ciento.

Lo cierto es que hay trabajos de igual valor y con iguales responsabilidades que no son retribuidos de la misma forma, por lo que la brecha se genera, sobre todo, premiando unas categorías u ocupaciones por encima de otras, con complementos salariales y horas extra que sí discriminan por sexo, ya que se reconocen y asignan mayoritariamente a hombres. Hay pluses masculinizados, como el de peligrosidad, que se suele pagar por el manejo de maquinaria, pero no por el uso de productos químicos que pueden darse en sectores feminizados como la limpieza o la sanidad.

Una realidad a la que debemos sumar que las mujeres trabajamos en sectores peor remunerados. Aunque las mujeres son mayoría en las universidades españolas (el 58 por ciento de los titulados universitarios son mujeres), solo representan el 24 por ciento en carreras técnicas y científicas y el 12 por ciento en estudios de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), según los datos de la OCDE. Sin embargo, las mujeres están sobrerrepresentadas en titulaciones relacionadas con la educación (suponen el 79 por ciento de los nuevos estudiantes en España) o la salud y el bienestar (un 72 por ciento). Tradicionalmente, los empleos relacionados con la tecnología y la ciencia están mejor pagados que los vinculados a las Ciencias Sociales. Toda la sociedad somos responsables de esta elección: padres, familias y profesores y la escasez de referentes públicos femeninos en titulaciones científicas y técnicas. Todo ello explica que, al final, tengamos a más mujeres con estudios superiores, pero más hombres que obtienen un trabajo con ese nivel de titulación. Si además lo vinculamos a las dificultades de acceder a puestos directivos a las que aludía anteriormente, opera una triple pinza muy significativa: escasas mujeres directivas, escasas mujeres en sectores tecnológicos y escasa es también nuestra presencia en innovación.

Si prestamos atención a las jornadas a tiempo parcial en España, el 74,52 por ciento corresponden a mujeres, según los datos de la Encuesta de Población Activa, al cierre del cuarto trimestre del año 2018. Esto significa, lógicamente, menos ingresos respecto al trabajo a jornada completa y, por tanto, una menor protección social, ya que la desigualdad se perpetúa tras la jubilación

con pensiones un 35 por ciento más bajas.

Esas jornadas laborales más reducidas en algunas ocasiones se deben a la imposibilidad de encontrar empleos a tiempo completo, pero en otras, obedecen a una ausencia de corresponsabilidad entre los géneros al conciliar las facetas profesionales y familiares, recayendo casi exclusivamente en la mujer la atención de los hijos y de los mayores. El cuidado de menores de tres años lo realizan las madres en el 83 por ciento de los casos, frente al 4,8 por ciento que asumen los hombres; la diferencia restante es asumida por las abuelas o abuelos. En el caso de cuidado de dependientes, las mujeres que solicitan una excedencia por este motivo representan el 91 por ciento. (Fuente CIS).

Podría seguir abordando diferentes áreas sociales como la cultura, la investigación o la educación en cualquiera de sus niveles, y los datos no serían más alentadores. La realidad expuesta debe convertirse en un acicate que nos impulse a fomentar la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales sin que prevalezca discriminación alguna por razón de sexo. Las políticas destinadas a la igualdad deben constituir un objetivo político de primer orden y carácter transversal.

Es primordial la implantación en los centros de trabajo y empresas de planes y medidas de igualdad, así como la información y sensibilización a través de la máxima difusión posible de los beneficios que implica la plena incorporación de mujeres y hombres en las mismas condiciones a las empresas.

La realidad del tejido empresarial en Aragón

es que, salvo excepciones, no dispone de personal formado en materia de igualdad, especialmente en el sector mayoritario de las Pymes. Asimismo, las empresas reconocen dificultades para identificar qué medidas aplicar de forma obligatoria para cumplir con la normativa vigente, y qué otras medidas podrían poner en marcha de forma voluntaria dirigidas a asegurar la igualdad en el seno de la empresa.

Por ello resulta imprescindible el apoyo específico externo y el impulso de acciones de sensibilización y formación para lograr que un mayor número de empresas aragonesas se sumen a la adopción de planes y/o medidas de igualdad en el ámbito laboral.

En ello estamos trabajando desde el Gobierno de Aragón, fomentando la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas, independientemente de que estén o no obligadas legalmente. Nuestros convenios con los agentes sociales en materia de igualdad y las subvenciones incorporadas en el año 2017 dan prueba de ello.

Además, de la mano de la Universidad de Zaragoza y la Asociación de Directivas de Aragón, hemos puesto en marcha una nueva cátedra de Desarrollo Directivo Femenino. Esta cátedra no es sólo un programa pionero en el ámbito universitario, sino que supone un buen puntal y unos buenos cimientos para un nuevo modelo económico y social ideal. Con ella perseguimos fomentar la igualdad de oportunidades e impulsar el desarrollo profesional femenino en los puestos más altos de nuestras empresas. Contar con la diversidad de género y el talento femenino en los órganos decisorios permite que tengamos empresas mucho más competitivas.

Por todo ello, esta nueva cátedra pretende generar investigación en la identificación de las barreras que frenan el avance de las mujeres hacia los puestos directivos, proponiendo prácticas que las erradiquen. También permite dotar becas en estudios y apoyar la realización de tesis doctorales y proyectos fin de carrera en este ámbito, además de ofrecer formación continua en el desarrollo del talento femenino tanto a la comunidad universitaria como al entorno empresarial.

Creemos en la igualdad, y consideramos que tan solo trabajando en esta línea fortaleceremos nuestro tejido empresarial. La competitividad también se logra integrando talento, ideas y trabajo independientemente del género. La suma de voluntades nos ayuda a crecer, mientras que la exclusión y la degradación profesional de la mujer nos entorpece, retrasa y denigra socialmente. Por ello, es primordial y prioritario que las empresas integren la igualdad de trato y de oportunidades en su ADN, y que se aborde también su regulación en el ámbito convencional.

Mientras quede todavía tanto trabajo por realizar para lograr índices adecuados de igualdad, no podemos bajar la guardia. Es necesario y positivo tener ejemplos; mostrar a las generaciones futuras, no sólo que es posible alcanzar el éxito siendo mujer e incorporándonos a puestos de responsabilidad en la empresa, sino que es preciso. Que la presencia en el ámbito empresarial de la mujer es enriquecedora, y que no podemos prescindir del talento femenino. No nos lo podemos permitir, si queremos fortalecer el laboral, empresarial y socialmente.



El embalaje que desafía los límites de la tecnología



100% papel reciclado · 100% reciclable · 100% sostenible


Infinite


SAICA

Aragón

“Se necesita más dedicación de la mujer en puestos tecnológicos”

SUSANA
VAL

DIRECTORA DE
ZARAGOZA LOGISTICS
CENTER (ZLC)



C. M. MADRID.

Susana Val, directora de Zaragoza Logistics Center (ZLC), el centro de educación e investigación promovido por el Gobierno de Aragón en colaboración con el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), que celebra este año su 15 aniversario, confía en que, en un futuro cercano, no sea necesario difundir mensajes al género femenino sobre cómo luchar por conseguir puestos directivos. Además, detalla los motivos del éxito de la empresa que dirige, tanto a nivel laboral como educativo, ya que los alumnos del ZLC cuentan con un 90 por ciento de inserción laboral.

¿Qué le diría a todas aquellas mujeres que estén luchando para conseguir un puesto directivo como el suyo?

Creo que llegará un día donde no haga falta difundir mensajes al género femenino sobre cómo luchar por la obtención de determinados puestos directivos, sino que sucederá de forma natural. Todavía queda un largo camino y mientras tanto toca trabajar muy duro, seguir formándose y esforzándose por demostrar un buen desempeño a todos los niveles y sin importar la disciplina o el área de actividad. Pero este camino no empieza en la carrera profesional, sino en etapas educativas muy tempranas, y ahí también está el esfuerzo de toda la sociedad.

¿Qué peso tiene la mujer en ZLC?

En ZLC realmente sorprende el porcentaje superior de mujeres por encima de hombres. Las trabajadoras de ZLC poseen una muy buena formación en diferentes áreas profesionales (finanzas, ingenierías, humanidades), pero sí se echa en falta más dedicación de la mujer hacia puestos relacionados con las tecnologías de la comunicación y la logística y gestión de la cadena de suministro en sí, puestos ocupados principalmente por hombres. Esta tendencia es así fuera de ZLC, y se plasma en el porcentaje mayoritario de hombres frente a mujeres en diferentes eventos, congresos y conferencias relacionados con el sector logístico. Aunque sí es cierto que cada vez más hay más representatividad femenina.

¿Qué es lo más importante para que una empresa de logística funcione?

Principalmente, poseer una buena gestión de los recursos, gestión del riesgo y desarro-

llo de innovación. Ahora mismo y con la competencia existente hay que apostar por la innovación como herramienta para diferenciarse de la competencia. También hay que estar muy al día en conceptos relacionados con las nuevas tecnologías, cómo aplicarlas e implementarlas correctamente en la empresa y, por supuesto, poseer una buena herramienta de medición del desempeño.

¿Cómo influye la logística en el 'e-commerce'? ¿Se abren nuevos horizontes con la era digital?

Influye y mucho y por supuesto las nuevas tecnologías posibilitan la oferta de soluciones para este “problema de distribución” actual como es el e-commerce. De hecho desde ZLC estamos trabajando en diversos proyec-

tos para la mejora de la distribución urbana, como es el caso de Correos. ZLC tiene como objetivo en este proyecto optimizar el reparto de paquetería en la ciudad, ofreciendo un nivel de servicio alto, reduciendo los costes operativos e incorporando la componente de reducción ambiental, dada la congestión de las ciudades originado en gran parte por el aumento del e-commerce.

¿Por qué existe tanta demanda de los Másteres que imparte?

Principalmente, por la calidad de la enseñanza que se imparte en ZLC. Realiza unos procesos de admisión con unos estrictos criterios para asegurar que el perfil de estudiante pueda seguir las clases y aportar valor en las mismas. Durante el máster se realiza un

seguimiento continuado a los estudiantes y cuando finalizan los estudios pasan a formar parte de nuestra red de contactos. ZLC, por su parte, proporciona dentro de su red las herramientas para el éxito de los alumnos: Los profesores provienen de diferentes países de origen y poseen un gran bagaje internacional en el área de logística. Por otro lado, ZLC trabaja con empresas multinacionales que ya han incorporado a sus filas a exalumnos de ZLC y saben cómo trabajan y qué nivel profesional acreditan después de terminar el máster.

Los alumnos de ZLC tienen una inserción laboral del 90 por ciento. ¿Cómo se logran estas cifras?

Se logra con la dedicación de 15 años de trayectoria. Las empresas a nivel regional conocen sobradamente la calidad de los estudiantes que salen de nuestros programas y regresan año tras año a contratar nuevos candidatos. A nivel internacional, ocurre lo mismo. Esto también se suma al posicionamiento de ZLC en la primera posición de varios rankings educativos, por lo que nuestros estudiantes son bien recibidos y están sobradamente acreditados a la hora de incorporarse laboralmente.

¿Qué opina de la siempre mencionada distancia que existe entre el sistema educativo y la empresa? ¿Está esa brecha superada en ZLC?

Obviamente, existe una brecha entre sistema educativo y empresa. Sobre todo si se compara con la situación hace algunos años. El desarrollo de las nuevas tecnologías ha supuesto una revolución en la empresa, cuyo ritmo se hace difícil de seguir a nivel educativo. En ZLC también hemos tenido que adaptar los currículos docentes a esta tendencia tecnológica. Sin embargo, nuestro trato con empresas, exalumnos y nuestro posicionamiento a nivel global en la red Scale, nos confiere un acercamiento hacia las necesidades actuales del mercado, y nuestra capacidad de reacción es más rápida.

¿Qué proyectos de investigación están llevando a cabo desde ZLC?

Ahora mismo se están llevando a cabo 13 proyectos europeos. Principalmente las líneas de investigación están versando sobre mejora de la sostenibilidad en la cadena de suministro, cómo implementar redes logísticas hiperconectadas, sincromodalidad, Physical Internet y redes de transporte urbano. En general y como ilustración, las temáticas van desde cómo reportar y medir la huella de carbono en el transporte mediante el uso de una metodología universal, cómo mejorar la movilidad, la accesibilidad y uso del espacio a nivel de barrio en diversas ciudades europeas, estudiar cuáles van a ser los escenarios futuros y el impacto de la industria manufacturera en la cadena de suministro o cómo interconectar los clusters logísticos mediante la Internet física.

¿Cómo tendrían que ser los empleados del futuro especializados en este sector?

Deben ser muy versátiles y flexibles al cambio, así como poseer capacidades analíticas y conocimientos transversales de la empresa, que son imprescindibles en el sector de la logística.

“El camino (de la mujer) no empieza en la carrera profesional, sino en etapas educativas tempranas”

“El desarrollo tecnológico ha revolucionado la empresa, con un ritmo difícil de seguir a nivel educativo”

LA MITAD DE LAS DIRECTIVAS SON MUJERES

La conciliación, una de las claves del éxito de La Mafia se sienta a la mesa

Los empleados de la central del grupo pueden acogerse a planes laborales que les permiten compatibilizar la vida laboral y familiar.

El pasado año, 1.700.000 personas comieron en alguno de los más de 40 restaurantes de la marca La Mafia Se Sienta A La Mesa, una compañía en constante crecimiento y que tiene su sede central en Zaragoza. De sus cocinas salen todo tipo de ricos platos típicos de la gastronomía italiana y mediterránea cuyos secretos van más allá de la frescura de los alimentos utilizados y del cariño que han de recibir cuando se cocina. Y es que, la familia, y ahora lo comprenderán, es uno de los elementos clave para que todo vaya rodado en esta cadena de restauración. Sin una buena dirección no hay empresa que resista casi 20 años en el mercado y manteniendo un crecimiento constante. Y para ello es indispensable trazar las estrategias adecuadas para captar talento. El grupo LMssLM lo tienen claro, y para ello están trabajando en el concepto del “salario emocional”, donde una de las claves son las aportaciones no económicas con las que compensar un puesto de trabajo. Entre ellas la flexibilidad horaria y la posibilidad de conciliar la vida laboral con la privada.



“Es una de las cosas de las que nos sentimos más orgullosos. Que las personas tengan posibilidad de compaginar su trabajo con su familia hace que podamos fidelizar talento. Además, también estamos muy contentos de poder afirmar que muchas de las directivas de la empresa son mujeres, lo cual es casi una excepción en el sector de la restauración”, cuenta Sergio Izquierdo, director de RRHH. Sus palabras las respalda una de las cabezas visibles de la empresa, Loli Requelme, directora Financiera y uno de los sólidos pilares en Dirección Estratégica.

“La conciliación no es una cuestión departamental, fue nuestro propio CEO el que al principio ya dejó claro



que para él la familia era lo más importante –asegura Requelme-. La idea no partió solo de las mujeres directivas de la empresa, y eso ya es un punto muy a favor y que facilita las cosas”.

Esta política flexible se basa en la confianza entre la empresa y el trabajador. Acompañar al trabajador en sus momentos de la verdad, es una de las máximas de la Compañía; creemos en la cultura del esfuerzo, pero también en el equilibrio de aportaciones entre Empresa y trabajador.

“La conciliación no es una cuestión departamental”, dice Loli Requelme. Dir^a - Dpto. Financiero.

Hoy en día se valora mucho la flexibilidad, y eso nos ayuda a atraer a La Mafia se sienta a la mesa a trabajadores muy valiosos. Trabajamos por proyectos y situamos a nuestros empleados en el centro”, añade Requelme.

Vanessa Borobia es la directora de Tecnologías de la Información. Siendo

Directiva se ha acogido a un plan de conciliación familiar.

Trabaja 35 horas a la semana y por tanto únicamente dos tardes. Su horario le permite llevar a sus hijas al colegio por la mañana y recogerlas las tres tardes que no trabaja. Así explica ella misma las ventajas de la flexibilidad: “Para mí es la clave. Estar bien en el trabajo implica estar bien en casa. Si yo no pudiera conciliar no estaría a gusto, y eso afectaría a mi forma de trabajar”. Al final, pues, se trata de abandonar esa práctica tan poco productiva conocida como “calentar la silla”. Borobia, a este respecto, argumenta que ir a trabajar no consiste en “estar encorsetados por un horario fijo de entrada y salida. Trabajamos por objetivos, no para estar sentados de 9 a 3”. El presentismo por tanto, ha de ir desapareciendo paulatinamente de las empresas.

Toda esta estrategia va acompañada de una clara definición de las funciones y objetivos de cada trabajador de la central y de una política de incentivos “adecuada”, según dice Sergio Izquierdo, director de Recursos Humanos. En las oficinas de esta compañía, desde el

personal de administración hasta el CEO pueden alcanzar una parte variable por alcanzar objetivos. “Se trata -aclara Izquierdo - de lograr la alineación de los empleados con al rentabilidad de la Compañía.

Sobre la paridad y el número de mujeres que ocupan puestos directivos en La Mafia, Izquierdo asegura a que no se corresponde con una proporción buscada. “Nosotros creemos en encontrar la persona adecuada para cada puesto. Queremos atraer y fidelizar el talento, y como no puede ser de otra manera, nosotros apostamos por el talento femenino”, añade el responsable de RRHH. Además de las áreas ya mencionadas, encontramos puestos directivos capitaneados por mujeres en Expansión, con Noelia Palma y RSC con Elena Corzán.

“Queremos atraer y fidelizar el talento, apostamos por el talento femenino”, dice Sergio Izquierdo responsable de RRHH.

La felicidad y el bienestar de los trabajadores incide directamente en su productividad, y quizás sea por eso por lo que el grupo La Mafia se sienta a la mesa está creciendo tanto en los últimos años. Durante el pasado ejercicio facturaron 40 millones de euros. El grupo lo forman ya 43 restaurantes de La Mafia se sienta a la mesa y tres de su nueva marca La Boutique Italian Food, que pretende rivalizar con restaurantes más económicos sin perder la calidad y la frescura de la comida mediterránea. Además, ya tienen previstas varias aperturas. Y, en parte, gracias a la conciliación. Qué iba a ser de La Mafia sin “la familia”.



Aragón

EMPRESAS CON NOMBRE DE MUJER QUE ROMPEN EL TECHO DE CRISTAL

Tecnología, drones, consultoría, recursos humanos, restauración y alimentación son algunos de los sectores en los que las mujeres están liderando, introduciendo un cambio en la cultura empresarial.

Eva Sereno ZARAGOZA

La presencia femenina se concentra principalmente en áreas como las de Recursos Humanos, Administración o Comunicación, superando en estos casos el liderazgo femenino el porcentaje del 50 por ciento. También está irrumpiendo con gran fuerza en el sector del Marketing. En otras áreas, la presencia es menor como sucede en las disciplinas que se engloban en la Ciencia y la Tecnología, así como en la actividad industrial –principalmente los sectores relacionados con el metal- y en áreas tradicionalmente masculinas como la automoción y el mundo del motor, la construcción o el transporte, entre otros.

La presencia de la mujer en puestos de alto liderazgo es todavía escasa, estimándose que solo el 25 por ciento de estos puestos tienen nombre de mujer. Sin embargo, hay mujeres que han conseguido llegar a puestos de dirección, rompiendo ese “techo de cristal” y superando otras muchas barreras –incluyendo la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar-, incluso en sectores en los que tradicionalmente la presencia de la mujer es inferior. Además, están introduciendo nuevas formas de hacer las cosas, impulsando todo un cambio en la cultura de la empresa y contribuyendo a transformar el tejido empresarial y también la sociedad. Es un nuevo liderazgo en el que no se valora solo la cuenta de resultados. Quizá, se podría definir como más empático.

Referentes femeninos

Y uno de los máximos referentes y exponentes que confirma que una mujer puede llegar hasta donde ella se proponga es Alicia Asín, cofundadora y consejera delegada de Libelium, empresa especializada en el diseño y fabricación de sensores inalámbricos para el denominado Internet de las Cosas. Esta ingeniera informática y graduada por Cambridge Judge Business School y ESADE, ha liderado en los 12 años de trayectoria de la compañía dentro del sector tecnológico –uno de los tradicionalmente considerados como masculinos-, el crecimiento continuo y consolidado de un 25 por ciento interanual, logrado que el 90 por ciento de la facturación sea exportación y llegar a más de 120 países, aparte de generar empleo para más de 60 personas.

Su trayectoria le ha valido numerosas distinciones. Ha sido la primera mujer en recibir el Premio Nacional de Jóvenes Empresarios otorgado en 2014 por la Confederación Española de Jóvenes Empresarios (Ceaje) y, en los dos últimos años, ha sido

“Se debe formar desde la infancia y en la escuela para que la igualdad sea algo normal”

“Elas tienen que demostrar profesionalmente más que los hombres y hacerse valer”

“El liderazgo femenino tiene una visión más amplia y social, no solo de beneficios”

reconocida por Marca España como *Española con Talento*, entre otros muchos reconocimientos. Una trayectoria imparable en la que no ha tenido que renunciar a la maternidad. Es madre de dos niñas.

Toda una emprendedora es Isabel Buatas, directora de la Feria Expodrónica. Hace cinco años, escuchó hablar en una comida de los drones y de su potencial. “En dos días ya había registrado el nombre y hablado con la feria para que reservaran espacio”. Ese fue el origen de este certamen, que ya va por su quinta edición y que dio el salto desde Zaragoza a Ifema, en Madrid. En España, esta feria fue la primera que se hizo y desde su inicio ya se convirtió en un referente, además de ser una de las pocas 100 por ciento especializadas en drones en el mundo. Un sector en el que predominan los hombres, aunque ella reconoce que no ha tenido problemas por cuestiones de género. “No hay sexismo en el sector, pero sería interesante hacerlo atractivo para que cada vez haya más interés por parte de las mujeres”. Para ello, considera que es fundamental la formación “desde pequeñas para que vean la importancia de la tecnología”.

María López, socia fundadora y CEO de BitBrain es otro claro ejemplo de liderazgo femenino y, además, en un sector en el que tampoco es habitual encontrar mujeres: neurociencia aplicada y neurotecnología. Además, lidera una compañía que es referente en el desarrollo de los más avanzados equipos de monitorización cerebral e interfaces cerebro-computador para la investigación científica, la salud o el neuromarketing. También asesora a grandes clientes como L'Oréal, Telefónica, Disney, Nissan, Hero o Johnson&Johnson.

Licenciada en Matemáticas, Doctora en Ingeniería Informática y MBA, María López figura en el quinto puesto del *ranking* de los *100 Economic Leaders for Tomorrow* del Instituto Choiseul en España. Además, gracias a su visión estratégica e innovadora, ha recibido más de 20 premios nacionales e internacionales como el premio Anita Börg de Google o el premio Iberoamericano a la Innovación por la Secretaría General Iberoamericana.

Y los cables, principalmente de fibra óptica, es el sector en el que trabaja Verónica Iliescu, CEO de Cablescom. Desde el año 1995, siempre ha estado trabajando en multinacionales y dentro de diversos grupos empresariales de Inglaterra, Estados Unidos, Sudáfrica y China, a través de las que ha llegado a trabajar en otros países como Perú en el área de calidad. Desde allí llegó a Zaragoza para ser la directora de planta de



Cablescom y, desde 2014, es directora general. En todas las multinacionales en las que ha trabajado ha habido “poca rotación y mucha promoción interna. Siempre ha habido muchas políticas de igualdad”, lo que hace que se sienta afortunada porque ello le ha permitido avanzar en la carrera profesional dentro de un sector y una industria en la que hay pocas mujeres.

“No estoy menos valorada por ser mujer –me han puesto hombres donde estoy porque han confiado en mí-, y en la relación con los clientes no he tenido problemas porque las relaciones se basan en el conocimiento y en el respeto. Dentro de Cablescom –acaba de recibir el premio a la ‘Empresa con Mejor Evolución en 2018’ que otorga cada año el grupo chino Hengtong al que pertenece-, damos facilidades para conciliar a mujeres y hombres. Entre las medidas introducidas, está la flexibilidad de horario y cubrir las necesidades de permisos más allá de lo que indica la ley. Esto ha favorecido que el porcentaje de mujeres en la empresa haya pasado del 11 por ciento en 2014 al 18 por ciento actual. En funciones de responsabilidad, hay un 6 por ciento.

Barreras también se rompen en otros sectores tradicionalmente masculinos como es el transporte y la logística. Maybe Mazuelas ha estado más de 20 años al frente de Criado Grupo Logística, cuando ni siquiera existía el concepto de logística como tal y el sector

Aragón



del transporte era como la típica imagen del camionero. Mayte Mazuelas, hoy presidenta de ATA en Aragón, dio un giro importante en el modelo de negocio. Aprovechó el auge del transporte frigorífico y temperatura controlada para centrarse en el sector de la alimentación. “Tenía que dar un plus de diferenciación y pensé en revolucionar el tema del transporte. Fue modernizar y profesionalizar el sector”. Y, además, le dio un toque femenino con “camiones siempre limpios, conductores bien uniformados... Es dar mejor servicio dentro de la especialización”. Una vida dentro de un sector masculino en el que los comienzos no fueron fáciles. “Era un mundo de hombres y se retraían con una mujer. Les costaba más trabajar. Pero, cuando las mujeres hacemos bien nuestro trabajo, al final, se ve un profesional”.

Cambios en la empresa familiar

En las empresas familiares, las mujeres también están tomando las riendas empresariales. Lejos va quedando ya la típica imagen de la empresa familiar que pasa de generación a generación a través de manos masculinas. Aunque en algunas de ellas, la mujer ha roto moldes desde hace muchos años atrás. Es el caso de Pastelería Ascaso, empresa oscense que va por la cuarta generación. Desde su origen en 1.890, la mujer tuvo “un papel importante”, asegura Sura Ascaso, responsable de Desarrollo de Nego-

cio. Ella recuerda que su abuela Rosa “fue la mejor relaciones públicas durante años” y su madre fue también decisiva en el crecimiento de la empresa, haciendo funciones que “luego hacemos las hijas como la compra de productos, encargarnos del packaging, decoración... Hemos tenido más sensibilidad y la mujer también ha aportado otra visión, más dinamismo, el interés por conocer otras formas de consumo y de comunicar, una mayor apertura de mente para no quedarnos anquilosados en la tienda de Huesca”. De hecho, suman establecimientos en Zaragoza y Madrid.

Sura Ascaso, aunque estudió Filología Hispánica, decidió voluntariamente trabajar en la empresa, porque “nací en una pastelería y siempre me ha gustado mucho”. En su trayectoria profesional reconoce que no ha tenido grandes obstáculos, aunque “sí ha habido pequeños detalles en los que ha notado ser mujer. Era una forma de pensar, se daba por hecho –ahora han cambiado las cosas-, que un viaje o la toma de decisiones la hacían los hombres”. Y, aunque falta todavía mucho por hacer, considera fundamental la educación desde pequeños para que sea normal la igualdad.

Empresa familiar es la que también lidera Miriam Almazán, directora de Afiris, una asesoría especializada en empresas y autónomos. Ella encarna la segunda generación de esta empresa creada por su padre y su

tío. Reconoce que los comienzos fueron complicados, porque “una asesora joven de 23 años lo tiene más difícil que un hombre con perfil sénior y pelo canoso. Ahora ya no tengo 23 años y tengo una trayectoria”. Superadas estas barreras de entrada –aunque todavía en la consultoría hay pocas mujeres en puestos de responsabilidad-, reconoce que ahora lo difícil es conciliar porque es madre de dos hijos. Afiris se ha convertido además en una compañía predominantemente femenina –10 de las 12 personas que trabajan son mujeres-, “porque tenemos en cuenta la inclusión y la igualdad”.

Y también trabaja con la familia María Rubio, directora general de Grupo Zeumat –desarrolla su actividad en los sectores inmobiliario y construcción, educación y nuevas tecnologías-, que creó junto con sus dos hermanos. “Entre los tres nos apoyamos y nos compenetramos”, aunque reconoce que como mujer “las dificultades son mayores”, sobre todo, al emprender porque siguen imperando muchos estereotipos, al igual que al trabajar, aunque “una vez expuesta la idea, los argumentos se sostienen. Con esfuerzo y dedicación, las cosas salen”. Además, se notan cambios. Ahora, por ejemplo, casi todas las direcciones de Marketing de las empresas de construcción están en manos de mujeres desde hace unos cinco años. “Queda por hacer. Pero nuestro trabajo vale como el de un hombre”.

Entre maternidades y fogones

Aunque para muchas mujeres la maternidad se convierte en una barrera, no fue el caso de Tania Grande, de Ayanet Recursos Humanos (Grupo Ayanet). Hace 13 años que entró a trabajar en la empresa y “a la vuelta de la baja maternal me hice responsable de la gerencia”. Además, también ha entrado a formar parte del accionariado de la sociedad, teniendo ahora un 30 por ciento de la participación. Ayanet RRHH es una empresa en la que toda la plantilla son mujeres. Hubo un cambio en la forma de gestionar y un punto de inflexión en las jornadas de trabajo. De hecho, la última incorporación es una mujer que en su anterior empresa tenía que reducir jornada para conciliar, pero “aquí se puede distribuir el horario. El liderazgo femenino tiene una visión más amplia y social. No solo de beneficios. Tenemos la capacidad de ver aspectos más amplios y nos comunicamos más. Esto en el ámbito laboral es importante porque, si no conoces las circunstancias de quien trabaja contigo, es difícil liderar”.

Y, otro claro ejemplo de liderazgo femenino es Arantxa Sainz, del Bar Tatau, que tiene una Estrella Michelin y un Sol Repsol, distinciones que en su mayoría es habitual que tengan nombres de cocineros masculinos. Y, aunque de los “fogones” se encarga su pareja, ella también tiene un papel clave en la administración y gestión del negocio de restauración al que se le ha dado la vuelta porque “se puede entrar a tomar un caña, gastar cinco euros o 100 euros. Es un concepto distinto. No es un local al uso”. Es una visión que comparten los dos porque “Tatau no sería lo mismo sin ninguno de los dos”.

En esta aventura en un sector muy masculino, reconoce que “es complicado para las mujeres al principio porque te toman menos en serio. Te tienes que hacer valer y demostrar un poco más. Es complicado avanzar porque a las mujeres se nos exige más. Pero muchas cocineras están abriendo un camino importante”.

De derecha a izquierda:

Alicia Asín,
cofundadora y CEO
de Libelium.

María Rubio, gerente
de Grupo Zeumat.

Sura Ascaso,
responsable de Desarrollo
de Negocio de
Pastelería Ascaso.

Verónica Iluescu,
directora general
de Cablescom.

ELECONOMISTA

LA BARRERA DE LA EMPRESARIA PARA LLEGAR A UN PUESTO DIRECTIVO

Menor salario, maternidad y la dificultad para conciliar son algunas de las barreras que frenan el liderazgo femenino. Los planes de igualdad y la negociación colectiva son claves contra la discriminación por género

Eva Sereno MADRID.

Diversas son las barreras que dificultan el acceso de la mujer a los puestos de dirección y su desarrollo profesional. Y no todas ellas están relacionadas con las “barreras invisibles”, es decir, aquellas que derivan de prejuicios psicológicos y organizativos. Hay también barreras reales, que dificultan ese ascenso profesional. Y una de ellas es la brecha salarial. En el caso de Aragón, se sitúa en el 25 por ciento –en España es de alrededor del 15 por ciento–, aunque el porcentaje es inferior en cuatro puntos que hace cinco años.

Los menores salarios unidos a otros factores como la maternidad y la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar contribuyen a que muchas mujeres se vean abocadas a tener que reducir jornada o bien dejar su trayectoria profesional –aunque sea de forma temporal–, para poder cuidar de los hijos, ancianos o personas dependientes en el hogar, entre otras responsabilidades familiares. Una decisión que viene propiciada en numerosas ocasiones por ese menor salario que perciben porque la economía doméstica no puede prescindir del sueldo principal –habitualmente el del hombre–, generándose así un círculo difícil de romper para muchas mujeres.

Y las barreras lejos de desaparecer, van en aumento. Al menos así lo perciben una buena parte de las directivas que observan que las barreras de género en la empresa están creciendo, según un estudio *Esade Gender Monitor*. Este informe refleja que el 46,26 por ciento cree que está aumentando la dificultad para conciliar la vida personal y profesional, siendo el principal freno para progresar en la carrera profesional; el 40,82 por ciento considera que también crece la desigualdad salarial, y el 34,01 por ciento señala que se está produciendo un menor reconocimiento de sus tareas.

No son los únicos obstáculos. Existen otras barreras como la cultura empresarial masculina y estructuras en las empresas un tanto arcaicas, estereotipos opuestos a los intereses de las mujeres y prejuicios de género o la no aplicación de medidas o políticas de igualdad de género, aunque existan en las compañías, entre otros handicaps detectados de forma generalizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Precisamente, los planes de igualdad son una de las herramientas para evitar la discriminación por género, suprimir barreras y favorecer el liderazgo femenino, al igual que la negociación colectiva para poder atender las necesidades de cada empresa en este ámbito y configurar las medidas de conciliación más adecuadas, atendiendo a su vez a las particularidades de cada persona trabajadora porque pueden ser diferentes. En esta línea está el Aneca (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), recogiendo la necesidad de que se avance en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Son



ISTOCK

medidas que, además, no tienen que ser exclusivas para las mujeres, porque los hombres también tienen que conciliar.

En la actualidad, los planes de igualdad son obligatorios para las empresas de más de 250 personas trabajadoras, así como para todas aquellas compañías en las que figure en sus convenios colectivos. Para las empresas de menor tamaño, estos planes son voluntarios.

Planes de igualdad

Por obligación o de forma voluntaria, poco a poco las empresas van introduciendo planes de igualdad. En la comunidad aragonesa, las compañías y, sobre todo, las pymes, cuentan con diferentes servicios y ayudas para impulsar estos planes, evitar la brecha de género y favorecer el liderazgo femenino. Por ejemplo, a través del Departamento de Economía del Gobierno de Aragón se conceden subvenciones para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las pymes. Con estas ayudas, cuyo presupuesto fue de alrededor de 200.000 euros en 2018 y que se convocarán próximamente para 2019, las empresas pueden subvencionar hasta el 80 por ciento del coste de los planes de igualdad, percibiendo hasta 20.000 euros, de acuerdo con las bases de convocatorias anteriores.

Las directivas creen que está aumentando la dificultad para conciliar y la diferencia salarial

En la concesión de esta ayuda, se tienen en cuenta diversos factores como el hecho de que realmente se fomente la igualdad de oportunidades para acceder a cualquier puesto de trabajo dentro de la empresa, aparte de valorarse la clasificación profesional, la igualdad en materia retributiva y la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad. También se prioriza que estos planes promuevan reglas de ascenso que no incluyan criterios que conduzcan a situaciones de discriminación por sexo, entre otros factores.

En el impulso a la igualdad, también en la comunidad aragonesa, las instituciones y agentes sociales y económicos –CCOO, UGT, CEOE y Cepyme–, trabajan conjuntamente en esta dirección a través de diversos convenios. Una sinergia con la que se llevan a cabo diferentes actividades que ponen el foco en el fin de la brecha de género, además de proporcionar asesoramiento para implantar los planes de igualdad y medidas en esta línea en los centros de trabajo a través de la negociación colectiva. Además, se trabaja para dar a conocer y difundir los beneficios de la incorporación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad en las empresas. Una ventaja competitiva que no es solo económica, sino también social.

Aragón



Inauguración de la Cátedra de Desarrollo Directivo Femenino. EE

DESARROLLO DIRECTIVO FEMENINO, UNA CÁTEDRA POR LA IGUALDAD

El Gobierno de Aragón en colaboración con la Universidad de Zaragoza y la Asociación de Directivas de Aragón trabajarán por el empoderamiento de las mujeres a través de una cátedra de nueva creación

Yago Gantes. MADRID.

La presencia femenina en las compañías cotizadas del mercado continuo español creció un 3,9 por ciento en 2018 y su peso relativo subió al 18,5 por ciento, un incremento que no ha experimentado el Ibex 35, donde pese a aumentar el número de consejeras en las empresas del selectivo, su presencia se ha estancado en un 24 por ciento. Son datos del informe *Las mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas*, realizado por la consultora Atrévía junto a la escuela de negocios IESE y presentado esta semana, que subraya que el año 2019 ha arrancado con 270 consejeras, lo que supone el 20,4 por ciento del total de los 1.322 miembros existentes en los Consejos de Administración. Una cifra lejana al 30 por ciento de consejeras que recomienda la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) para 2020.

Estos datos son en una parte alentadores, porque muestran como año tras año las mujeres acceden cada vez más a puestos de poder dentro de las organizaciones más importantes del país, pero al mismo tiempo evidencian como este aumento crece lentamente y que sobre todo está alejado del 50 por ciento, porcentaje que representa la mujer en la sociedad. Una cuota de representación social que tanto se reivindica cuando se acercan fechas como el Día Internacional de la Mujer, el próximo 8 de marzo. La creación el año pasado de cátedras como la de Desarrollo Directivo Femenino, promovida por el Gobierno de

Aragón, en colaboración con la Universidad de Zaragoza y la Asociación de Directivas de Aragón, es una manera de trabajar por la igualdad de oportunidades y por el empoderamiento de la mujer en los puestos de responsabilidad de las empresas. “Una forma de unir fuerzas para que se pueda visibilizar que la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad puede ser beneficioso para la empresa y de esta forma incentivar la promoción de las mujeres a puestos directivos, que es el objetivo final”, explica a este medio Isabel Brusca, la directora de cátedra.

Así, Desarrollo Directivo Femenino pretende generar investigación en la identificación de las barreras que frenan el avance de las mujeres hacia los puestos directivos, proponiendo prácticas que las erradiquen. Además, permitirá dotar becas en estudios y apoyo a la realización de tesis doctorales y proyectos fin de carrera en el ámbito de la cátedra, y ofrecer formación continua en el desarrollo del talento femenino tanto a la comunidad universitaria como al entorno empresarial, buscando su adaptación a necesidades específicas.

El convenio firmado a finales del año pasado por el departamento de Economía, Industria y Empleo y la Universidad de Zaragoza para el desarrollo de esta cátedra incluye un trabajo de investigación pionero en la Comunidad Autónoma de Aragón sobre mujeres directivas en empresas aragonesas que permitirá realizar comparativas con otros estudios nacionales, y varias

Su impulso en la empresa beneficia a todos

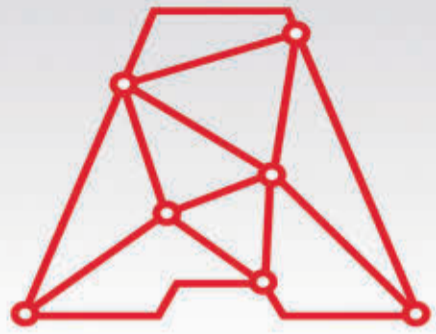
La consejera de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón, Marta Gastón, entiende que “las empresas deben ser la palanca de cambio en esta nueva cultura generacional”. “Debemos abandonar patrones recurrentes a lo largo de la historia e impulsar un modelo económico y social que no solo beneficie al colectivo femenino, sino que acaba beneficiando al conjunto económico y social de Aragón”.

actividades en las que participarán profesionales directivas de Aragón, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de dirección y aportando referentes de mujeres que representan modelos a seguir. Entre estas actividades, figura la organización de un encuentro con mujeres líderes y un ciclo de experiencias en el que se impartirán contenidos formativos sobre áreas diversas como el marketing, los recursos humanos, o la dirección de ventas y exportación, entre otras.

El contenido de las diversas actividades que se vayan desarrollando se visibilizará a través de la página web de la Cátedra, que servirá de herramienta informativa y de comunicación para usuarios, empresas y alumnos.

Acciones de la cátedra

Entre las actividades que tiene previsto crear este nuevo ente está la organización de conferencias, encuentros y debates con mujeres en puestos de dirección en todas las áreas funcionales, tanto en organizaciones públicas como privadas, del mundo de la empresa, la política, la cultura y el deporte; proporcionar a las mujeres directivas y jóvenes pre-directivas cursos formativos que les permitan estar preparadas para seguir afianzándose como directivas o para dar el salto a puestos de dirección y sentirse empoderadas para ejercer estos puestos en sus organizaciones o fomentar que estas mujeres aspiren a puestos de mayor responsabilidad.



Aragón Plataforma Logística

Conectando el mundo Connecting the world



Plataformas:



La mayor plataforma logística de Europa
The largest Logistics Platform in Europe



Parcelas de uso logístico e industrial
Land for logistical and industrial use



Parcelas de uso logístico e industrial
Land for logistical and industrial use

Sociedades:



Un polígono con conexión con el Mediterráneo
An estate linked to the Mediterranean

Consejo asesor:



Servicios Logísticos
Logistics Services



Elevando las rutas logísticas
Upgrade logistics routes



Innovación, colaboración, vía para la mejora
de la competitividad empresarial
Innovation + Collaboration - the road to improved
business competitiveness



Aragón's Trade & Investment Agency



Centro del comercio del mundo
Yiwu-Zaragoza-Madrid Train



Innovación tecnológica
Technological innovation



Plataforma logística agroalimentaria del Valle del Ebro
The Ebro Valley Agri-Foods Logistics Platform



Foro internacional de la logística
International Logistics Forum



Parcelas de uso logístico e industrial
Land for logistical and industrial use



Plataforma aeronáutica Internacional
International Aeronautics Platform



Una terminal para el desarrollo industrial
A terminal for industrial development



La mayor terminal marítima de interior de España
The largest inland maritime terminal



Hub de talento para la gestión
de la cadena de suministro
Talent hub for supply chain

SILBARCELONA
expo & congress
26-28 junio 2019



www.aragonplataformalogistica.es

 GOBIERNO
DE ARAGON