
Mercado

Anna Gener (Savills Aguirre Newman): “Debe haber una revolución de género y generacional”

La presidenta y consejera delegada de Savills Aguirre Newman en Barcelona sostiene que “la realidad es que a la mujer a veces le cuesta postularse porque se siente poco representada”.

C. Pareja
8 mar 2018 - 04:43

Anna Gener (Savills Aguirre Newman): “Debe haber una revolución de género y generacional”

Anna Gener es presidenta y consejera delegada de Savills Aguirre Newman en Barcelona. Comprometida desde hace años con el papel de la mujer directiva en el negocio inmobiliario, Gener ha ocupado puestos de responsabilidad en compañías como Grant Thornton o Kpmg, entre otras. La ejecutiva asegura que uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la mujer en el ámbito laboral es la falta de referentes para poder empoderarse. Una revolución generacional y de género, bajo su punto de vista, podría solucionar alguno de los problemas a los que se enfrenta la mujer directiva en el mundo laboral.

Pregunta: ¿Cree que la mujer está suficientemente empoderada en el mundo económico?

Respuesta: No. Y el motivo principal es que tiene pocos referentes de mujeres que estén en los ámbitos de decisión económico y empresarial. Hay pocas mujeres en las esferas de poder.

P.: ¿Cómo evalúa esta situación específicamente en su sector?

R.: Creo que en mi sector, el inmobiliario, es bastante parecido al que veo en otros sectores. Por lo que he podido ver a lo largo de mi carrera, desgraciadamente, lo de

que haya pocas mujeres decidiendo se reproduce en todos los ámbitos económicos, académicos y hasta en el mundo del arte.

P.: ¿En una o dos palabras, por qué cree que faltan mujeres en los puestos de poder?

R.: Hay causas múltiples. La realidad es que a la mujer a veces le cuesta postularse porque se siente poco representada en los ámbitos de decisión, y esto hace que se inhiba. También pienso que estamos en un momento en el que se debería promover un cambio de paradigma hacia una situación más igualitaria. Lo que falta es que la mujer se postule de una manera más decidida y que la sociedad en su conjunto y el mundo económico y empresarial entiendan que estamos en una tesitura en la que debe de haber un cambio de paradigma.

P.: Muchas mujeres renuncian voluntariamente a su carrera profesional por su vida personal. ¿Cree que es cierto? ¿Qué opina de ello?

R.: Sí, es cierto. Y creo que la sociedad en su conjunto debería ponerse como objetivo que una mujer no sintiera que debe rechazar su carrera profesional para avanzar en su vida personal. Hace falta más apoyo a la mujer desde el sector público (guarderías gratuitas y servicios asistenciales, por ejemplo) y, por otro lado, el sector privado debe tomar conciencia de que cuando una mujer desacelera su carrera profesional, necesita una interlocución de apoyo y, si es a causa del cuidado familiar, ver cómo se la puede apoyar desde la empresa.

“La realidad es que a la mujer a veces le cuesta postularse porque se siente poco representada”

P.: ¿Cree que esta realidad (parcialmente cierta) justifica por sí misma la baja presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad?

R.: No, es una multitud de factores. Nadie ha considerado esta sangría de talento femenino, porque había otros perfiles que tiraban para adelante, en su mayoría hombres. Hay una responsabilidad y se ha hecho una mala gestión de esta situación. No se ha colaborado para que esas mujeres puedan combinar su vida personal y profesional.

P.: ¿Qué otras cosas construyen el techo de cristal para que las mujeres no puedan acceder a los puestos de poder?

R.: Honestamente, considero que la manera en la que está estructurado el poder en España es muy reticente al cambio. No se preguntan quién puede subir arriba y

empezar a definir todo el sistema de otra manera. Las instituciones económicas y empresariales cuentan con líderes por encima de los 65 años, y no están dispuestos a que haya cambios. Tiene que haber una revolución de género y generacional.

P.: Según su experiencia: ¿existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de tener una carrera profesional?

R.: En los estudios hay igualdad de oportunidades y a la hora de arrancar la carrera hay igualdad de oportunidades, pero el gran drama se produce cuando, a medida que suben los escalones jerárquicos de la vida empresarial que emprenden ambos géneros, las mujeres se van cayendo y descalabrando. Ahí es donde debemos atacar.

“La mujer tiene pocos referentes que estén en los ámbitos de decisión económico y empresarial”

P.: Dígame una falsedad en torno a la igualdad de oportunidades de las mujeres frente a los hombres en referencia al acceso a los puestos de poder.

R.: Pues la mayor es que hay igualdad de oportunidades. Las mujeres solemos tener expedientes más brillantes y la misma experiencia profesional y no llegamos a los puestos de poder.

P.: ¿Qué consecuencias económicas cree que tiene la falta de igualdad en el mundo empresarial?

R.: La guerra por el talento. Las empresas exitosas ya han entendido que tienen que tener a los mejores perfiles, mujeres y hombres, da igual. Estas empresas van a ser las pioneras en hacer una serie de acciones para que ese talento femenino que consideran bueno no huya. Retener este talento tiene un impacto económico positivo. Hay numerosos estudios que avalan que, cuando en un equipo directivo hay diversidad de género, se toman mejores decisiones y está mejor preparado para afrontar nuevos retos.

P.: ¿Qué medidas o iniciativa cree que pueden emprenderse para mejorar el empoderamiento de la mujer en el ámbito económico?

R.: Las Administraciones Públicas deberían asumir el compromiso de crear y visibilizar referentes de mujeres liderando y dirigiendo. Es muy difícil que las niñas se conviertan en lo que no pueden ver. Si las niñas no tienen referentes, es complicado que se visualicen a sí mismas liderando, dirigiendo y decidiendo. Debería

ser una exigencia de la sociedad que hubiera más mujeres dirigiendo empresas públicas e instituciones empresariales y económicas que reciben dinero de los contribuyentes.