

---

# EjePrime

---

Mercado

## Sandra Daza (Gesvalt): “A la mujer le cuesta verse como protagonista, aunque esta situación empieza a revertirse”

La directora general de Gesvalt cree que las empresas deben apostar por las personas con gran potencial y fomentar la igualdad de oportunidades para alcanzar los puestos directivos, independientemente de la situación personal.

---

Marta Casado Pla  
8 mar 2019 - 04:42



Sandra Daza es directora general de Gesvalt desde 2015. Forma parte del consejo de Áurea Homes, es miembro del comité asesor de Vitruvio, de IE Real Estate Club y perteneció a la junta directiva de Women in Real Estate (WiRES) hasta 2018. No cree en las cuotas como herramienta para que las mujeres lleguen a los puestos directivos y apuesta porque sean ellas mismas quienes “tomen visibilidad”.

---

1 / 4

<https://www.ejeprime.com/mercado/sandra-daza-gesvalt-a-la-mujer-le-cuesta-verse-como-protagonista-aunque-esta-situacion-empieza-a-revertirse>

El presente contenido es propiedad exclusiva de EJEPRIME EDICIONES, SLU, sociedad editora de EjePrime (www.ejeprime.com), que se acoge, para todos sus contenidos, y siempre que no exista indicación expresa de lo contrario, a la licencia Creative Commons Reconocimiento. La información copiada o distribuida deberá indicar, mediante cita explícita y enlace a la URL original, que procede de este sitio.

---

**Pregunta:** Hace un año, miles de mujeres salieron a la calle para defender la igualdad de género ¿Ha cambiado algo desde entonces?

**Respuesta:** Creo que el cambio ha sido más estético que real. Se ven ciertos movimientos y una mayor concienciación por hacer que las mujeres puedan acceder a puestos de responsabilidad, pero en el último año se han mantenido dos índices muy importantes. El primero es la diferencia salarial, no solamente en cargos directivos, donde las mujeres cobran un 17% menos que los hombres, sino de manera generalizada en otro tipo de puestos de mandos medios. Tampoco hemos visto que haya habido un aumento exponencial del porcentaje de mujeres en los consejos de administración. De hecho, este porcentaje se ha estancado entorno al 23%, y todavía estamos muy lejos de las cifras que marcan la Unión Europea y la Comisión Nacional del Mercado de Valores (Cnmv) como objetivo. La representación de las mujeres en los consejos de administración de las cotizadas debería estar en torno al 30%.

## En los cargos directivos, las mujeres cobran un 17% menos que los hombres

**P.:** ¿Qué medidas debería tomar una empresa para revertir esta situación?

**R:** Yo no soy una gran defensora de las cuotas, entiendo la utilidad, pero no me acaban de convencer como única medida. Las compañías tienen que apostar por modelos que fomenten planes de carrera para altos potenciales, que les permitan desarrollarse y alcanzar puestos de responsabilidad, independientemente de su vida personal. Nosotros, en Gesvalt, tenemos el programa *high potential*, que intenta poner el foco en las personas con un alto potencial y que son valiosas para la compañía. Es un programa con formación específica, *coaching*, y medidas que ayudan al desarrollo profesional. Este tipo de medidas, junto con las de conciliación laboral y personal, son interesantes.

**P.:** ¿Por qué faltan mujeres en los puestos de dirección de las empresas?

**R.:** Hay que tener en cuenta que el gran tejido empresarial español no es multinacional, donde las políticas de igualdad, conciliación y desarrollo profesional están más perfeccionadas. La mayor parte de nuestro tejido empresarial son pymes. En ese tipo de compañías, estas políticas no pueden ser tan sofisticadas y, al final, eso implica que esta preocupación no haya llegado aún a la gran masa empresarial en España. De todas formas, se están dando los pasos correctos, hay mejoras. La realidad es que hay una generación, gente con cinco o seis años de experiencia que aún no está preparada para estar en puestos de dirección, pero que llegará sin aspavientos, sin grandes reivindicaciones, simplemente por su esfuerzo. De todas

formas, no todas las mujeres están dispuestas a hacer determinadas concesiones o los sacrificios que conlleva la dirección.

**P.: ¿Qué pueden hacer las empresarias y directivas para mejorar la situación?**

**R:** Las mujeres pueden impulsar los modelos para potenciar el talento. Por otro lado, hay una labor muy interesante dentro de las empresas que las mujeres pueden hacer y, de hecho, hacemos muy bien normalmente. Son las labores de *mentoring* a mujeres jóvenes con interés en desarrollar una carrera directiva para ayudarlas a conseguir sus metas.

**P.: ¿El real estate es más desigual que otros sectores?**

**R:** Según un informe de la Asociación de Mujeres del Sector Inmobiliario, las mujeres cierran el 45% de las operaciones inmobiliarias que se llevan a cabo en España. Más de la mitad de los empleos que genera el sector inmobiliario en España, 157.500 puestos de trabajo están ocupados por mujeres y, sin embargo, solo el 9% de ellas ocupan puestos directivos. De todas formas, yo creo que no debemos caer en el error de fijarnos exclusivamente en los puestos directivos como único parámetro a medir. Es un indicador, que muestra una desigualdad apabullante, pero no es el único.

## Las mujeres cierran el 45% de las operaciones inmobiliarias, pero ocupan solo el 9% de los puestos directivos

**P.: ¿Qué otros indicadores hay?**

**R.:** Yo creo mucho en la cantera, creo que hay que potenciarla para cambiar la situación. El indicador de los mandos medios también es interesante. Ver qué porcentaje de mandos medios hay en el sector inmobiliario va a dar buena cuenta de cómo va a aplicarse el porcentaje en los puestos directivos en los próximos años. De todas formas, que el dato actual sea malo no tiene que decir que nos quedemos allí, tenemos que crear autopistas para que se pueda llegar a un puesto directivo en igualdad de condiciones, como mínimo. Por otro lado, muchas mujeres en puestos medios también deben estar dispuestas a tener una mayor visibilidad, a tomar un papel protagonista. Los mandos medios suelen ser de especialización técnica, y ahí hay un volumen de mujeres muy importante.

**P.: ¿Qué le falta a la mujer para tener visibilidad en la empresa?**

**R.** La pregunta no es especialmente porqué le falta visibilidad, sino porque no la toma. Yo creo que es un tema cultural. La visibilidad de las mujeres, en el sentido de representar a tu compañía, de participar en conferencias, de dar opiniones, de

discrepar, de alzar la voz para poner en valor tu opinión o defender los postulados de la compañía en cualquier foro, no siempre está bien entendida. A veces se visualiza como una especie de afán de protagonismo, no se termina de ver como un aspecto positivo. A la mujer le cuesta verse en este papel protagonista, aunque es una situación que se empieza a revertir. La presencia de mujeres en foros, paneles y conferencias es muy beneficiosa precisamente para cambiar ese mito.

**P. Hemos hablado de las propuestas de las empresas para revertir la situación. ¿Qué medidas debe tomar la administración?**

**R:** Posiblemente la administración pública hace bastante mejor los deberes que la empresa privada, hay bastante más paridad. También es verdad que estamos hablando de funcionarios y es una cuestión de meritocracia pura. Respecto a las medidas, tenemos un objetivo marcado por la administración pública, tener un 30% de mujeres en los consejos de administración en 2020. Todas esas medidas deben ser buenas como dinamizadoras de la situación, pero no creo que deban ser coercitivas. Las mujeres tienen que tener igualdad de condiciones para llegar a los puestos directivos, pero tampoco tienen que estar allí por el hecho de ser mujer. Es importante detectar a los altos potenciales desde la base para darles igualdad de oportunidades para llegar a los puestos directivos. Yo no soy muy partidaria de las medidas legales de la administración. Hay que hacer modelos de recursos humanos un poco más sofisticados y poner ese conocimiento en manos de compañías más pequeñas. La administración podría facilitar este conocimiento. Es una cuestión de formación, de ayuda y recomendación, más que de cuotas y multas.