

JORNADA LIDERAZGO FEMENINO

Inauguración Escuela de Verano EVADES 2018

Noreña, 3 de julio de 2018



Foto de izq. a dcha: Cristina Fanjul Alonso: Directora del Centro Europeo de Empresas e Innovación del Principado de Asturias y Vicepresidenta de EBN - Asociación europea de centros de innovación; Eugenia Suarez Serrano: Vicerrectora de Acción Transversal y Cooperación con la Empresa de la Universidad de Oviedo y Secretaria Ejecutiva de CRUE Sostenibilidad; Carmen Riesgo Lázaro, Directora de la Escuela de Verano EVADES y Presidenta del Club de Marketing de Asturias; Elisa Reguera Fernández: Directora de Servicios Comerciales de la zona norte de España de Xentia Customer Services; Judith Naves: Fundadora y Directora de ASTURsabor, marca asturiana, pionera en la elaboración de platos cocinados de razas autóctonas asturianas en conserva

No deja de ser llamativo cómo las mujeres afrontan o entienden ser *lideresas*. Una de las primeras impresiones es no corresponderse con esa imagen, no verse como referentes. La educación recibida a lo largo de la historia, la *indefensión aprendida* a lo largo de la vida de las mujeres tiene mucho que ver con cómo afrontan los retos, cómo se postulan para determinados puestos, la confianza que tienen en sí mismas, confinadas a destacar en un mar de segundos planos.

Pero también hay una serie de conceptos que comienzan a quedar claros, a entenderse y a darles la vuelta, a interpretarlos como valor añadido al bagaje femenino. Su propia manera de hacer las cosas, más allá de modelos masculinos impuestos, o auto impuestos, siempre identificados como modelo de éxito. Un éxito competitivo. El modelo único. Pero que para las mujeres es un éxito cooperativo, y esto precisamente, la *cooperación*, es algo que comienza a imponerse y a destacar en aquellos equipos liderados por mujeres.

Ésta es una de las conclusiones a las que se llegó en la jornada sobre #LiderazgoFemenino que supuso la inauguración de la Escuela de Verano EVADES 2018. Una mesa con un modelo de presentación novedoso donde las cuatro ponentes hacían su exposición siguiendo las pautas *pecha kucha* para dar lugar después a la intervención de cuatro periodistas (Esther Canteli, Rocío Ardura, Lydia Is y Elena Plaza, quien suscribe estas líneas) y cuatro *agitadoras* de redes sociales (Ana Rellán, Laura Alvarado, María Varela y Lucía López) y un nutrido grupo de mujeres, y también hombres, que conformaban el *think tank* (tanque de pensamiento).

Resultó muy interesante escuchar a Cristina Fanjul, directora del Centro Europeo de Empresas e Innovación de Asturias (CEEI), a Eugenia Suárez, vicerrectora de Acción Transversal y Cooperación en la Empresa de la Universidad de Oviedo, a Elisa Reguera, directora de servicios comerciales de Xentia, y a la joven emprendedora rural Judith Naves, fundadora y directora de ASTURsabor.

Entre las cuatro se definió qué es ser líder: “Líder es la persona que consigue que pasen cosas, que se hagan de verdad y que aporten valor e impacto” apuntó Fanjul. “Ser líder, o lideresa, supone asumir riesgos y salir de la zona de confort, meterse en líos”, añadió Suárez.

“Ser líder es aprender a gestionar la incertidumbre, algo muy *femenino*”, indicó Reguera. Ser líder supone comandar grupos de personas, gestionando el ego propio y ajeno y ser muy humilde. Y para que esto pase se necesitan referentes femeninos, que los hay, pero que han sido silenciados, desplazados a segundos planos invisibles. Pero también referentes femeninos con modelos femeninos, porque el gran error para ubicarse en un entorno masculino es adoptar esos modelos que *masculinizan* la manera de hacer de las mujeres. Y que realmente no lo necesitan porque tienen mucho que aportar desde el punto de vista del género. Como esta forma de hacer desde la cooperación frente a la competitividad tan masculina, como destacó Elisa Reguera.

Otra manera de hacer las cosas en las que influye mucho la educación y la formación a la hora de acabar con los estereotipos de género y que ponga en valor la manera de hacer de las mujeres. Hay varios aspectos que identifican el liderazgo femenino y que pasa por una serie de puntos fuertes que caracterizan el desempeño de las mujeres, teniendo en cuenta todas las habilidades desarrolladas tanto en el puesto de trabajo como en el *currículum oculto* (todas aquellas habilidades, aprendizajes... adquiridos a lo largo de la vida, muchos en el trabajo reproductivo de cuidados no valorado desde el punto de vista puramente laboral): la orientación a resultados, el mayor valor del uso y gestión del tiempo, la inteligencia emocional (y la inteligencia maternal, que es otra experiencia que también suma) para conseguir un buen resultado, la creación de redes y la cooperación, algo muy consustancial al liderazgo femenino. Se trata del concepto de la sororidad, de la solidaridad entre mujeres, de esa otra manera de tejer redes y crear nexos.

Las mujeres, en general, no quieren que les hablen de conciliación. Referirse a este tema hace volver la mirada siempre hacia ellas, responsabilizándolas de esta labor de cuidados. Son ellas las que concilian a marchas forzadas reduciendo jornadas, aceptando trabajos a tiempo parcial, pidiendo excedencias y otras licencias en muchas ocasiones sin sueldo o con unas reducciones salariales considerables, las que asumen las dobles y terceras jornadas dedicando casi dos veces más de su tiempo a las labores del hogar, se chocan contra techos de cristal, se auto imponen muros y se adhieren a suelos pegajosos... Todo esto da lugar a la *brecha de género* con la que se relaciona la *brecha salarial* y que repercute en la terrible *feminización de la pobreza*. La tremenda consecuencia son mujeres que, una vez llegada la edad de jubilación, recibirán pagas exiguas, con suerte, al no haber cotizado nada o lo suficiente para recibir una pensión medianamente decente que les permita vivir con dignidad. Y sin depender de un esposo, el tradicional *proveedor y guardián*. Sobre él orbita la economía de la familia y de la sociedad con su reconocido trabajo productivo en el espacio público, mientras que la aportación económica de la mujer, centrada en el trabajo reproductivo en el espacio doméstico mayoritariamente, siempre tendrá la consideración de complemento. Y así no se construye en igualdad.

Pero todo esto está cambiando, por eso las mujeres quieren hablar de *corresponsabilidad*. Y ahí hay mucho trabajo por hacer, sobre todo para ellos, por los modelos impuestos de roles y estereotipos que no sólo las lastran a ellas, sino también a ellos, condenados a ser "*machos*".

Y estas otras maneras de hacer quedaron patentes con esta jornada de visibilización organizada por EVADES nada menos que para inaugurar su vigésimo primera edición.

Para poner nuevas cartas sobre la mesa con experiencia tan positivas de estas cuatro mujeres, y de tantas otras que participaron en la jornada.

Aunque día a día tengan que seguir escuchando y luchando contra determinados comentarios y maneras de hacer. De seguir siendo consideradas como “la *mocina* de la oficina” por mucho cargo de responsabilidad que hayan adquirido en su carrera profesional. Porque la figura del hombre sigue dando otra imagen de saber hacer, de seriedad, responsabilidad... Porque todavía hay situaciones como las vividas por Judith Naves, capaz de negociar con El Corte Inglés para vender en esta gran cadena su producto pionero, platos preparados en conserva elaborados con productos de razas autóctonas, pero que se niega a volver a tratar con ganaderos después de una mala experiencia de la que es prácticamente incapaz de hablar. Al menos en esta jornada no pudo.

Porque aún hay abuelas que siguen preguntando a sus nietas cómo llevan los paisanos que el jefe sea una cría, si no prefieren ganar menos en lugar de andar de acá para allá o si sabrán tratar bien a la gente importante, amén del estereotipado “las mujeres ya se sabe lo malas que son”, “un bulo con el que hay que acabar”, como refiere por su propia experiencia Elisa Reguera.

Por eso es importante la formación en género, por eso es importante jornadas como ésta donde se visibilice y se ponga sobre la mesa no sólo las malas experiencias vividas, que son ilustrativas para todas y todos, sino también esas otras maneras de hacer, la perspectiva de las mujeres que, al fin y al cabo, suponen más de la mitad de la población. Y si se silencia a esta parte tan importante de la sociedad y con tanto que decir y hacer, el mundo seguirá estando muy cojo. Así lo sentenciaba Cristina Fanjul, “el liderazgo femenino supone hacer del mundo un lugar mejor”.

Elena Plaza

durante su intervención en la jornada



¿ES LA HORA DE LAS MUJERES?

Según un estudio llevado a cabo recientemente por la consultora EY a nivel mundial, el 30% de las empresas lideradas por mujeres cree que crecerá un 15% en el próximo año, a pesar de las dificultades para acceder a las fuentes de financiación, frente al 5% de las compañías gestionadas por hombres que consideran que alcanzarán dicha cifra. Hablar en clave femenina cada vez es más habitual en los diferentes ámbitos y la Escuela de Verano de Administración y Dirección de Empresas (EVADES) invitó en su jornada inaugural a debatir y reflexionar sobre el liderazgo de las mujeres desde diversos puntos de vista para aportar propuestas en positivo que garanticen su desarrollo y permitan afianzarlo socialmente.

La primera conclusión fue clara; hay mucho trabajo por delante. “Quizá en mi cabeza el mensaje no está del todo elaborado y convivo con numerosas contradicciones, no me han preparado para ser líder”, apuntó Cristina Fanjul, directora del Centro Europeo de Empresas e Innovación de Asturias (CEEI). “Para mí el liderazgo se resume en ser capaz de hacer que pasen cosas y que tengan impacto en la sociedad”, explicó. Y añadió que “como mujeres nos identifica la orientación a resultados, el uso y la gestión del tiempo, la inteligencia emocional, la creación de redes y la cooperación para sacar lo mejor de cada uno”. Unos valores en los que reconoció que el sector público juega con ventaja para su aplicación por su capacidad de acción. En cuanto a cifras, desveló que uno de cada tres proyectos de innovación que consultan con el CEEI son de mujeres y que los que finalmente se convierten en empresas mantienen ese tercio. “Es nuestro momento, existe un caldo social proclive a asumir nuestras reivindicaciones y debemos aprovechar la oportunidad para hacer un mundo mejor”, invitó.

Pero para lograrlo hace falta un trabajo desde la base, en el que entra en juego la formación, una de las palabras más repetidas durante la jornada. “Es fundamental para que haya liderazgo femenino”, aseguró Eugenia Suárez, vicerrectora de Acción Transversal y Colaboración con la Empresa de la Universidad de Oviedo. Un mensaje al que se sumó Anne Stevens, directora del Colegio Laude Palacio de Granda, que también defendió el desarrollo de habilidades y competencias en igualdad del alumnado. “Tenemos que creérselo”, insistió la vicerrectora, que puso como ejemplo las ocasiones en las que es un hombre quien anima a la mujer a asumir el liderazgo, consciente de sus posibilidades. En el plano académico, detalló que aunque en la Universidad de Oviedo el 54% del alumnado graduado es femenino, las titulaciones elegidas están mayoritariamente enfocadas a las humanidades, el profesorado o los cuidados.

“Es uno de nuestros puntos débiles, pero estamos trabajando para cambiarlo a través de programas y campañas”, defendió. Una labor que ya está dando sus frutos y que viene avalada, entre otras cosas, por las cifras registradas en el personal docente investigador. “Se produce un efecto tijera; el 80% de los que llegan a los setenta años son hombres, pero el 64% de menores de treinta y cinco años, son mujeres”, resaltó Suárez. También desveló que en el equipo rectoral, en el consejo y en el gobierno de la Universidad la presencia femenina ha ido aumentando de forma paulatina e hizo hincapié en que uno de los objetivos de la institución es conseguir la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad.

Una vez aclarado que la formación es una de las claves del liderazgo femenino, la jornada viró hacia otro aspecto no menos importante, la creación de la figura de líder. Elisa Reguera lleva dieciséis años vinculada al mundo de las ventas, catorce de ellos en Xentia, donde comenzó como comercial a puerta fría. Ahora es directora de servicios comerciales y gestiona un equipo formado por 150 personas. “Liderar es salir de la zona de confort, meterse en líos y aprender a gestionar la incertidumbre”, resumió. Y aseguró que “liderar no es imponer, es implicar, comprometer, convencer”. Por ello apeló a la humildad, a enfrentarse al ego propio y ajeno y a lidiar con las discrepancias. “Al final somos personas delante de personas”, apuntó.

También de su experiencia personal habló Judith Naves, una joven emprendedora al frente de Astursabor, empresa pionera en España que se dedica a la elaboración de platos preparados con razas autóctonas asturianas, y que además ha apostado por el medio rural con la cría de ovejas xaldas y vacas casinas. “Es importante crear y tejer espacios comunes, un grupo de ganaderas nos relacionamos mucho por Whatsapp, nos apoyamos a través de las redes sociales y nos damos a conocer”, explicó, dejando claro que innovación y tradición pueden ir de la mano. Para Naves, trabajo, ambición, pasión, compromiso, superación personal, autoconfianza y responsabilidad son valores esenciales para cualquier líder.

El cambio de un modelo competitivo a uno colaborativo fue otra de las ideas que surgieron durante la sesión, así como la necesidad de construir referentes femeninos. “Es una asignatura pendiente, nos hemos construido con hombres”, comentó Sonia Puente, decana del Colegio Oficial de Arquitectos de Asturias. Hacerlos partícipes también a ellos de este proceso de cambio se presumió como fundamental para alcanzar una ansiada corresponsabilidad que se traduzca en igualdad y Alberto González, director general de la Federación Asturiana de Empresarios (FADE) invitó a dar un paso al frente. “Se habla mucho de desigualdad, pero se hace poco, es el momento de pasar de las musas al teatro, de las ideas a la acción, poner

propuestas encima de la mesa para acortar distancias y ayudar a que más mujeres den el paso y sean ejemplo para los hombres, no al revés”, reivindicó.

En un marco fundamentalmente empresarial, no pasó por alto la relevancia del sector político como acompañante en el proceso y en este sentido, Noelia Macías, concejala del PSOE en el Ayuntamiento de Siero, aseguró que “2018 es un año crucial para las mujeres” y defendió que “el feminismo debe ocupar y marcar la agenda política porque una democracia sana tiene que contar con las mujeres”.

EVADES se había marcado como objetivo de la jornada buscar conclusiones sobre el liderazgo femenino y la jornada dejó varias líneas de trabajo abiertas, aportaciones de futuro y una certeza. Sí; es la hora de las mujeres.



Lydia Is Antuña
durante su intervención en
la jornada

CONVENCIMIENTO Y EMPATÍA PARA APUNTALAR EL LIDERAZGO

CONVENCIMIENTO. Esa fue la más fuerte de las sensaciones que transmitieron tanto las ponentes de la mesa redonda: “*Liderazgo femenino*”, celebrada en la Casa de Cultura de Noreña, el pasado 3 de julio, como la práctica totalidad de los y las integrantes del público asistente. Entre todos se produjo también una comunicación bidireccional de lo más deseable en cualquier foro que se precie, pero proporcionalmente igual de difícil de conseguir. En todo momento se transmitió un entusiasmo de ida y vuelta, desde el convencimiento común de la oportunidad de la jornada en un momento decisivo en la historia reciente de las mujeres.

Por encima de las fronteras, del fenómeno #MeToo que ha cambiando para siempre el rol de la mujer en el mundo del cine y la comunicación, cuatro mujeres asturianas, de muy distinta extracción social y diferentes objetivos vitales, fueron capaces de empatizar entre ellas y con el público asistente, relatando sus experiencias, sus dudas, principales escollos y grandes éxito. Todo ello, desde el absoluto convencimiento de que ha llegado, por fin, “La Hora de las Mujeres”.

Dos de ellas, Cristina Fanjul y Eugenia Suárez se refirieron a sus respectivas carreras en la Administración y la Universidad, así como a las resistencias que en ambos ámbitos se han producido históricamente al ascenso de las mujeres a los puestos de mayor representatividad. Se aludió a la reducida presencia de las mujeres en las Cátedras, a la escasez de “escuelas de pensamiento” femeninas y a la “complicada” relación de las mujeres entre ellas mismas.

En tanto, Judith Naves y Elisa Reguera, con un perfil más comercial y emprendedor hicieron una presentación basada en la propia experiencia, los mil y un avatares que supone negociar con colectivos tradicionalmente “machistas” y a la vez hacerse comprender por las mas veteranas de las familias, guardianas de las esencias, y también de los prejuicios. No en vano “todas hemos tenido una abuela”.

Ente lo más positivo, apuntar también que prácticamente, las cuatro coincidieron en resaltar (lo que resulta muy valorable) la importancia de los valores en último término, para triunfar, liderar y conciliar, tanto en el ámbito personal como el profesional.

Las presentaciones de las ponentes, moderadas por Carmen Riesgo, la directora de la Escuela de Verano EVADES, organizadora de la Jornada, despertaron la curiosidad de periodistas y comunicadoras presentes también en la sala, y que apostaron por el concepto de “agitadoras sociales” para hacer llegar conceptos y sensaciones más allá de la sala, a través de los medios de comunicación y las redes sociales. Lo mismo hicieron numerosas de las asistentes al evento que se sumaron a relatar sus vivencias profesionales y personales.

También desde las organizaciones empresariales se realizó una llamada a las actuales y futuras emprendedoras para poner manos a la obra y trabajar conjuntamente en las mesas de igualdad e instrumentos de promoción para conseguir las mayores cuotas de participación y representación posibles, liderando si fuera posible, la que ya se ha dado en llamar Nueva Economía.



Rocío Ardura durante su intervención en la jornada

EL LIDERAZGO FEMENINO EN TITULARES A MODO DE CONCLUSIONES

➤ **NOELIA MACÍAS (AYUNTAMIENTO DE SIERO)**

¡Qué importante es el liderazgo femenino! Este 8 de marzo marcó un antes y un después.

Ideas-fuerza: Fomentar la cultura de la igualdad / Promover reformas legislativas / Momento crucial de la democracia / Es el momento de romper los techos de cristal

➤ **ANA COLUNGA (AYUNTAMIENTO DE NOREÑA)**

Evades: un programa esencial para el desarrollo de las personas

Ideas-fuerza: Desarrollo de la educación / Una apuesta presente

➤ **CRISTINA FANJUL (CEEI)**

Con el género me encontré después de la toma de grandes decisiones.

El líder es la persona que hace que pasen cosas y que esas cosas sean buenas y que tengan impacto.

Hay una orientación muy clara a resultados en el liderazgo femenino.

Estamos en un momento de oportunidad para alcanzar con el liderazgo femenino un mundo mejor.

Me cuesta mucho elaborar este tema / No sé si tengo claro el ser una persona que ejerce un liderazgo / He ido haciendo camino

Es difícil generalizar pero sí que hay pequeñas cosas que distinguen el liderazgo / La gran ventaja del liderazgo en el sector público es que tenemos la capacidad de crear cosas y que estas cosas tengan impacto.

Fruto de esa inteligencia emocional es la capacidad de crear equipo / Es nuestro tiempo

No tengo claro que en la capacidad de asumir riesgos haya diferencia de género pero lo cierto es que para liderar hay que asumir riesgos.

Me he encontrado con mujeres excepcionales que han asumido los riesgos de hacer empresa (1 de cada 3 son mujeres actualmente en el ámbito del emprendimiento).

➤ **EUGENIA SUÁREZ (UNIVERSIDAD DE OVIEDO)**

Tenemos que creérnoslo. Tenemos un problema de educación, de falta de confianza, de rigor excesivo.

Lo que hay que hacer es meterse en líos.

Las mujeres tenemos cada vez más peso en la universidad.

Nací en una familia de clase obrera y gracias a la educación fui avanzando.

Hitos universitarios: En los estudios de Máster, grado y doctorado, hay más mujeres que hombres (más de la mitad).

En los planes de igualdad habría que implicar a todos los colectivos y agentes posibles (los hombres incluidos), y planificar marcándose unos objetivos.

Hay más mujeres en personal de administración.

En el personal docente e investigador se produce el efecto tijera (por debajo de 35 años hay muchas más mujeres).

Se da un incremento de mujeres en el gobierno de la Universidad.

Es necesario usar lenguaje inclusivo, hacer campañas de igualdad, promover un comité de ética con medidas de igualdad, marcarse objetivos de desarrollo sostenible, e implantar una marca asturiana de excelencia en Igualdad.

➤ **ELISA REGUERA (XENTIA)**

Lo que importa es saber hacer las cosas, da igual el género.

Te puedes llegar a sentir pequeña delante de gente que tiene que poder.

La competitividad da paso a la cooperación y ese es el nuevo modelo.

Desde 16 años vinculada al mundo de la venta / Asumiendo poco a poco pequeñas responsabilidades / Ahora dirijo un equipo de 150 personas.

A la hora de liderar hay que parar y analizar: ¿Cómo solucionan otros los problemas que yo tengo? ¿Cuál es mi papel?

Como líder mi aspiración es saber dónde estoy y adonde quiero llegar. No hay que imponer. Te enfrentas a egos y discrepancias.

Tienes que gestionar la incertidumbre: entrenamiento de competencias de comunicación / competencias interpersonales / competencias intrapersonales.

Hay que resolver las dudas pero no desde las creencias.

➤ **JUDITH NAVES (ASTURSABOR)**

Con 21 años trató con ganaderos y lo resume en dos palabras: Llorar y decepción

Tercera generación de una familia de empresarios.

Empezó la abuela con un restaurante / Los padres montaron un catering / En 2015 empezó con una fábrica de conservas de todas las razas autóctonas / Tiene ganadería / Cría oveja xalda y vacas casinas / Coge las recetas de la abuela para hacer los platos cocinados.

Es una mujer rural en Las Regueras.

Es la primera empresaria en España con esta iniciativa.

Esther Canteli durante su intervención en la jornada





Think tank y público asistente a la jornada de Liderazgo femenino



A la izq. (de arriba abajo) las periodistas Elena Plaza, Esther Canteli, Lydia Is y Rocio Ardura

A la dcha. (de arriba abajo) las “agitadoras en redes sociales” Ana Rellán, Lucia López, Maria Varela, Laura Alvarado

En el centro Carmen Riesgo, Directora de la Escuela de Verano EVADES