

Teresa Sanjurjo Directora de la Fundación Premios Princesa de Asturias

«El cambio de nombre a Premios Princesa no es una cuestión menor»

S. BAQUEDANO

En 37 años de actividad y con 400 premiados, solo ha habido 44 mujeres galardoadas (245 han sido hombres y 111 instituciones dirigidas por hombres). Es el balance de la Fundación Princesa de Asturias que ayer expuso su directora, Teresa Sanjurjo, durante la ponencia que ofreció en la jornada 'Futuro en femenino'. Fue muy clara: «No creemos en la política de cuotas y no vamos a aplicar la nunca». Ahora bien, en su voluntad está intentar corregir este desequilibrio yendo al origen que lo causa. Por ello, desde hace cuatro años esta prestigiosa Fundación está volcada en la misión de atraer candidaturas de mujeres. Y esa labor va dando sus frutos. Así, en 2014, hubo 30 mujeres de 228 candidaturas; 32 de 221 en 2015, y 31 de 234 en 2016, lo que significa una media de un 13%. Y este año han sido 64 las candidaturas de

mujeres de un total de 300 aspirantes.

También en los jurados de los Premios Princesa «avanzamos despacio», expuso Sanjurjo. Si en 2016 había 41 mujeres de un total de 156 miembros, en 2017 han sido 38 de 140. También son «pocas» las mujeres que forman parte de los dos Patronatos, el de la Fundación y el de Princesa de Asturias. En cambio, en el equipo de trabajo, existe una paridad absoluta. «Estamos al 50% hombres y mujeres». Y en ello tiene mucho que ver, según valoró, la mentalidad de su presidente, Matías Rodríguez Inicarte.

Sanjurjo aseguró que la Fundación continuará con sus «políticas activas» para avanzar en igualdad, con medidas como la flexibilidad horaria, la autonomía y la visibilidad de las mujeres que trabajan en ella, y «algún otro paso que vamos a dar, del que informaremos en los próximos días», dijo.

El primer cambio de denominación de los premios y la



Teresa Sanjurjo. :: DAMIÁN ARIENDA

fundación que los otorga decidió en 2014 y por el que pasaron a llamarse Premios Princesa en lugar de Premios Príncipe «generó discusión», confesó Sanjurjo. «El cambio de nombre parece una cuestión menor y no lo es», destacó.

Respecto a las razones por las que existen escasas candidaturas de mujeres y menos premiadas por este galardón, la presidenta de la Fundación aludió a diversas causas. A su juicio, existe «un problema de cultura», de falta de autopromoción, «porque se autopromocionan mucho más los hombres que las mujeres», y una falta de visibilidad, «porque las redes de contactos son más masculinas». A todo ello se suma que las personas galardoadas son reconocidas generalmente por tener una trayectoria e historia detrás, con lo que pertenecen a generaciones dominadas tradicionalmente por el género masculino. Como muestra de ello, afirmó que «conforme

baja la edad media de los premiados, hay más mujeres».

Tras referirse a la Fundación que preside y a los premios, Sanjurjo dedicó su ponencia a hacer preguntas que invitaban a la reflexión. «¿Cuántos hombres hay aquí presentes que no pertenecen a EL COMERCIO o a la organización del evento?», «¿Somos nosotras las que tienen que cambiar o son los hombres los que tienen que hacerlo? ¿Por qué solo nos preguntan a nosotras si conciliamos? ¿Por qué se habla de conciliación familiar y no de conciliación personal? ¿La crianza es solo un asunto de mujeres?». Al hilo de esta última cuestión, comentó que se había despertado a las seis de la mañana, porque tiene dos niños y los dos estaban malitos. «He organizado sus medicinas, he hecho la lista de la compra, me he peinado y me he puesto el tacón para venir aquí, con los cupones de descuento de la compra en el bolso. Y tengo la fortuna de tener una persona en casa que nos ayuda, porque mi marido trabaja fuera», confesó.

También con cierta dosis de humor se dirigió a los medios de comunicación. «¿Por qué no se hacen listas de los mejor vestidos y los más guapos?».

«Los hombres se autopromocionan más que las mujeres y tienen más contactos»

Silvia Forés Directora de Recursos Humanos de Baker McKenzie Barcelona

«Las mujeres tienen recursos infinitos para llegar adonde quieran»

LAURA MAYORDOMO

Silvia Forés, directora de Recursos Humanos de Baker McKenzie –el mayor bufete de abogados del mundo, con 13.000 empleados y sede en Madrid y Barcelona– dio ayer trece claves para afrontar con éxito un proceso de selección y para, una vez conseguido un empleo, avanzar en la carrera profesional. Todo ello, remarcando las diferentes formas de actuar de mujeres y hombres porque, aseguró, nos comportamos distinto. Incluso hablamos distinto.

Por ejemplo, a la hora de responder a una oferta de empleo. Ellos «se lanzan» aunque no cumplan todos los requisitos exigidos. Ellas, en cambio, son «más precavidas». Error.

Más diferencias por cuestión de género. Éstas, en la primera entrevista, cuando uno aspira a un trabajo y accede a lo que Forés definió como «el túnel de la selección», porque se sabe «cuándo se entra pero

no cuándo se sale de él». Ellas suelen acudir muy bien preparadas e informadas sobre la empresa y el puesto al que optan. Ellos no tanto, y eso, a veces, les aporta frescura. Sin entrar a valorar qué opción es la más adecuada, su consejo fue «aprender de los errores» y pensar que si se ha llegado hasta el final del proceso es por algo. E, importante lección, pese a haber sido rechazado, nunca contestar con un «no sabéis lo que os perdéis» o un «os vais a arrepentir» porque se cerrarían puertas absurdamente.

Otro consejo. Quitarse complejos y utilizar más la primera persona del singular a la hora de «venderse». Porque las mujeres suelen emplear más la tercera persona del plural y eso, a ojos del entrevistador, puede restar credibilidad.

También pecan las mujeres, dijo Forés, de demasiado orgullosas y no dejarse ayudar. Gran equivocación cuando el 80% de las ofertas de empleo no llegan a publicarse sino que esos puestos se cubren por el boca-oreja, por referencias de cono-



Silvia Forés, durante su intervención. :: JORGE PETEIRO

cidos. En este sentido, a la hora de hacer llegar un currículum recomendó no utilizar a terceros si se tienen conocidos en la empresa, sino mencionarlos en la carta de presentación.

¿Y si en una entrevista te preguntan si tienes hijos o la intención de tenerlos? Partiendo de que estas preguntas «están prohibidas por ley», en el primer caso Forés aconsejó valorar «qué ganas y qué pierdes dando una mala contestación» y planteó «darle la vuelta» a la pregunta para sacarle el mayor partido, explicando por qué su papel como madre puede proporcionar herramientas útiles para el puesto al que aspira.

Más recomendaciones. En una entrevista, aportar ejemplos de situaciones reales vividas en el ejercicio profesional. Algo que los hombres hacen muy bien, pero ellas no tanto.

Los seis últimos consejos se centraron en mejorar el desarrollo profesional una vez conseguido un puesto de trabajo.

Ahí, la clave es analizarse permanentemente, para actualizarse y mejorar. No menos importante es ganar visibilidad para evitar se una de esas muchas mujeres brillantes que «trabajan a la sombra» y «conseguir sponsors», es decir, ganarse la confianza de compañeros que, en un momento dado, «pongan la mano en el fuego por ti» y te ayuden a progresar. Perder el miedo a mostrarse cercanas y naturales es otro objetivo. «La sonrisa no quita la profesionalidad en el mundo de los negocios», afirmó por experiencia.

Las mujeres también deberían, señaló Forés, expandir su networking profesional y no marcar tanto las diferencias entre lo personal y lo laboral. Y «no tirar nunca la toalla. Y mucho menos antes de que un hecho futurible como es la maternidad, aparezca».

Su último mensaje fue tan claro como rotundo: estamos ante la generación de mujeres «más preparadas de la historia y con unos recursos infinitos para llegar adonde queramos».

Pese a eso, en una encuesta realizada en su empresa entre los empleados más jóvenes, solo el 53% de las chicas dijeron aspirar a ser socias del bufete, frente al 80% de los chicos. Aún hay barreras culturales que derribar.

«Una sonrisa no resta profesionalidad en el mundo de los negocios»