

El papel de la mujer en la industria Joyera y Relojera



SONDEO

Análisis de la situación con representantes nacionales e internacionales

El liderazgo de la mujer en la empresa y las Organizaciones empresariales del Sector Joyero y Relojero ha convertido a nuestro país en un referente internacional en materia de igualdad, aunque "aún queda camino por andar", como asegura la presidenta de la Asociación Nacional de Joyeros, Cristina Yanes. Analizamos en un amplio reportaje el papel de la mujer en nuestra Industria, con la voz de un nutrido grupo de representantes de primer nivel, al que se añade la presidenta de la Asociación iberoamericana 'Mujeres Brillantes', Ali Pastorini, fundada hace con el objetivo de trabajar por la equidad de género en el Sector Joyero global.

ALI PASTORINI | PRESIDENTA DE 'MUJERES BRILLANTES'

Antes de pedir cambios debemos preparar a las mujeres para liderar

Empresaria y vicepresidenta de la Bolsa de Diamantes de Panamá, Ali Pastorini añade a su carrera el cargo de presidenta de la Asociación Mujeres Brillantes, una entidad que busca luchar por la igualdad en Iberoamérica y concienciar a las mujeres profesionales en el resto del mundo



ALI PASTORINI

¿Cómo surge la idea de crear la asociación Mujeres brillantes?

La idea de crear una asociación de mujeres en la Industria Joyera en América Latina nació en 2016 cuando yo, que tengo una marca de joyas y también soy la vicepresidenta senior de la Bolsa de Diamantes de Panamá, consideré que debía hacerse algo para cambiar el actual escenario del Sector. Durante un vuelo, después de asistir a una conferencia internacional que estaba dominada por hombres, comencé a elaborar un plan para empoderar a las mujeres a través de la educación, la información, el *networking* y unir a las joyeras latinas para tener la oportunidad de conocerse e intercambiar experiencias, conocimientos, entusiasmo y pasión por el negocio.

¿Qué objetivos persigue y cuáles son las actuaciones previstas para conseguirlos?

La Asociación quiere ser una fuente de apoyo, educación y camaradería para las mujeres que trabajan en Joyería, y también les da la bienvenida a los hombres que quieran hacer negocios. Nuestras actuaciones se centrarán en eventos nacionales e internacionales donde hayan debates sobre nuestro sector, y también en encontrar formas de interactuar con otras Asociaciones de diferentes países porque creo y sé, que el trabajo en equipo es fundamental para el éxito. Además, también llevamos a cabo programas educativos y seminarios con expertos de nuestra Industria. Otros beneficios incluyen programas de tutorías y la promoción de la Joyería en las RR.SS y en nuestro canal de Youtube, *Mujeres Brillantes*.

¿Cuántos miembros forman parte de esta comunidad? ¿Cuántos países están representados?

Ya hay más de 100 miembros desde su creación en junio de 2016. Cada semana más mujeres, no solamente latinas, están queriendo y contactando con nosotras para formar parte del grupo. Al ritmo actual no tengo duda que a final de año seremos más de 1.000 miembros. Actualmente hay 15 países activos en nuestro grupo, en su mayoría de Iberoamérica como Brasil, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Perú, Venezuela, etc... Pero hay también de otros lugares como España, Holanda, Italia o Turquía.

¿Están encontrando buena acogida con su proyecto, tanto entre hombres como mujeres?

Increíble y estoy verdaderamente sorprendida por la excelente recepción en tan poco tiempo, pero eso muestra que los retos y ansias son muy similares porque las empresarias están cansadas de ver la falta de oportunidades a la mujer en el

empresarias que son madres y no cambiarían su actitud y compromiso profesional con la empresa. La sociedad coloca mucha presión en las mujeres. Si una mujer coloca su trabajo como prioridad es juzgada como una mujer fría, pero si coloca su familia como prioridad, es juzgada como mujer débil que desistió de sus sueños. Un profesional talentoso y competente no puede ser juzgado y perder oportunidades simplemente por ser madre.

A la hora de iniciar un negocio, ¿Se encuentra con más barreras una mujer que un hombre en aspectos como la financiación, credibilidad, etc...?

Lamentablemente sí. Grandes actrices de Hollywood confirman que ganan menos que sus colegas de trabajo. Claro que hay empresas que son excepciones y no puede-

Mientras se está avanzando (con mayor o menor éxito) en la RSC de las empresas, ¿Cree que esta avanza también en la inclusión de la mujer en los puestos directivos?

Sí, hay un progreso que debemos reconocer. Puede no ir la velocidad que debería pero hay avances. Soy una persona optimista y entiendo que para efectuar cambios nosotras como mujeres debemos hacer nuestra parte y apoyar a otras mujeres. Si no, la diferencia de salarios, los prejuicios a la mujer van continuar. En América hay un gran avance: ya veo mujeres en posiciones destacadas en Colombia y

No, creo que cuando motivamos algo así estamos admitiendo que no tenemos capacidad de estar en un puesto directivo. No queremos favores o cortesías y entiendo las razones por lo que las administraciones públicas lo están haciendo, pero creo que eso no va cambiar la mentalidad. Por el contrario, creo que este tipo de políticas aumenta la discriminación.

A nivel internacional vemos que en las grandes asociaciones o instituciones: Kimberley, CIBJO, IDMA, WGC, IFDB, ICA... no hay ninguna mujer al frente. ¿Tiene perspectivas de estar cambiado?

Antes de pedir cambios debemos preparar a las mujeres para estar al frente, no podemos pedir algo antes de que las herramientas estén listas. Ser líder no es solamente ser inteligente, tienes que ser fuerte y no tener miedo de ser juzgada constantemente. Y es precisamente ese el objetivo de Mujeres Brillantes: Dar herramientas para una mujer que quiere expandir su negocio, que quiere tener espacio para expresar su opinión, para crecer profesionalmente o para aquella que quiere ser un líder y alcanzar un puesto ejecutivo en una gran Organización.

En las organizaciones mencionadas, todos esos hombres están entendiendo la importancia de tener más mujeres en su equipo y tal vez como líderes en el futuro. Pero como he dicho anteriormente: Si queremos mujeres líderes, necesitamos prepararlas y cuando estén listas, debemos apoyarlas.

La sociedad coloca mucha presión en las mujeres y la maternidad, pero una profesional de talento y competente no puede ser juzgada y perder oportunidades simplemente por el hecho de ser madre

mercado internacional. Son muy pocas las mujeres alrededor del mundo que tienen la posibilidad de liderar y tomar decisiones que impactan la industria y su región. Este escenario necesita ser cambiado pero no para sustituir a los hombres, sino para agregar y trabajar junto a ellos para tomar las mejores decisiones.

Uno de los argumentos de quienes reprueban el papel de la mujer en la alta dirección es el hándicap de la maternidad... ¿Es necesario renunciar a la maternidad por la carrera profesional?

Es un argumento muy injusto con la mujer porque conozco muchas

mos generalizar. Hay un video muy interesante que muestra una mujer y un hombre visitando el *Diamond District* de Nueva York y ambos (separadamente), intentan vender un anillo de diamantes que cuesta en torno a los 11.000 dólares. A lo largo del reportaje, finalmente el hombre consigue venderlo por 8.500, mientras que la mujer sólo lo hace por 4.500 dólares. Las respuestas de los compradores, a *posteriori*, fue la peor imaginable: Decían que entendían que la mujer ganó el anillo y porque fue un regalo quedaría feliz con los 4.500 dólares, y que aún debía quedar agradecida con el favor que le estaban haciendo.

Brasil por ejemplo. Hay un cambio en la mentalidad. La propia Bolsa de Diamantes donde soy vicepresidenta ya avanza en ese aspecto. No soy la primera directiva y creo que no seré la última porque veo miembros femeninos muy activos. En España descubrí recientemente que hay mujeres en puestos directivos; las principales ferias Joyeras tienen ya en su directiva mujeres y hay informes reales que muestran que empresas que ya tienen una representación muy alta de mujeres en cargos de dirección.

¿Cree en las 'cuotas' para que la mujer alcance mayor notoriedad en los puestos de dirección?

El liderazgo de la mujer en la Industria Joyera: casos de éxito

Analizamos la situación actual de la mujer como profesional en el Sector Joyero de la mano de seis empresarias con una larga trayectoria, que nos explican cómo ha sido su camino para llegar a su posición y las cuestiones en las que aún hay que avanzar.



Para llevar a cabo este reportaje hemos tenido la suerte de contar con una muy variada representación de profesionales del panorama joyero español, pero que cuentan a su vez con un extenso conocimiento del entorno europeo e internacional, con experiencia en la empresa privada, y también como autónomas, al tiempo que como presidentas de Organizaciones empresariales del Sector. Y esto incluye a su vez diversos ámbitos de la actividad como son el diseño y fabricación de joyas, la gemología y la tasación, el comercio minorista, e incluso, de las ferias profesionales de joyería.

En total han sido siete las entrevistas, entre las que se en-

“Más que machismo, es una mezcla de costumbre, tradición y cierta comodidad por parte del hombre de no cambiar lo que le resulta fácil”

contramos a la presidenta de la Asociación Española de Joyeros, Plateros y Relojeros (AEJPR), Cristina Yanes; la presidenta de la Asociación de Tasadores de Alhajas, Erika Junglewitz; la presidenta de la Asociación Joyas de Autor, Liane Katsuki, la presidenta de la Asociación de Joyeros, Plateros y Relojeros de Ciudad Real, Ángela Adán, y las diseñadoras Sonia Ruiz y Hannah Rodríguez, propietarias de la firma *Gold&Roses*.

Además contamos también con la una entrevista completa a la presidenta de la recién estrenada asociación *Mujeres Brillantes*, con sede en Panamá, que desde Iberoamérica acaba de lanzar esta iniciativa con carácter global que busca transmitir y poner en común ideas con las que resituar a la mujer en el liderazgo que merece en el Sector Joyero internacional.

Oportunidades en España

La primera cuestión en la que coinciden la mayoría de las profesionales encuestadas es la igualdad de

oportunidades para la mujer en el Sector Joyero español, como recuerdan tanto desde *Gold&Roses* como la presidenta de Ciudad Real "después de años de reivindicaciones" aunque Erika Junglewitz añade algunos matices. Para la presidenta de los Tasadores, esta cuestión tiene mucho que ver con el segmento de la industria al que nos referimos: "es posible que una mujer tenga menos problemas entre los diseñadores que entre los engastadores, aunque la excepción confirma la regla", sostiene Junglewitz.

En el lado contrario se sitúa Liane Katsuki, que no tiene tan claro que esta igualdad sea del todo real aún en estos tiempos, aunque sí reconoce que "se ha avanzado mucho en los últimos años".

Dificultades profesionales

En este caso, el hecho de ser mujer ha causado a todas algún tipo de dificultades a lo largo de su carrera, especialmente en el terreno laboral. Ángela Adán diferencia precisamente entre trabajo y formación ya que "en mi formación académica nunca me he encontrado con complicaciones, pero sí en el terreno profesional", asegura.

Aquí coinciden también Sonia Ruiz y Hannah Rodríguez, que destacan el "machismo" persistente que existe en algunos ámbitos laborales, pese a que las oportunidades sean las mismas. Liane Katsuki lo ejemplifica en una cuestión muy clara, "Cuando hay una presentación de un proyecto a realizar, o en un concurso, siento claramente que la preferencia está en adjudicar la obra a los artistas masculinos", sentencia.

La presidenta de la Asociación Nacional, Cristina Yanes, pone de manifiesto que, en algunos ámbitos como la empresa familiar ha sido donde estas dificultades han aflorado principalmente, pero también coincide en que "hemos superado ya esa fase y seguimos caminando".

La raíz del problema

En este aspecto sí que podemos decir sin ambages que el origen de esta problemática ha venido residiendo —y en algunos casos aún persiste— en la educación, tanto



ERIKA JUNGLEWITZ
PRESIDENTA DE LA ASOC.
DE TASADORES DE ALHAJAS

“Realmente no me gustaría creer en las cuotas, pero visto lo visto, a lo mejor es necesario empezar por allí, p.ej. en los consejos de administración de grandes empresas, bancos, cámaras de comercio, etc. Pero en lugar de imponer, quizá sea mejor dar más facilidades a quienes las cumplan”



LIANE KATSUKI
PRESIDENTA DE LA
ASOCIACIÓN JOYAS DE AUTOR

Siento tener que constatar que las mujeres, infelizmente, no tenemos las mismas oportunidades. Aunque las puertas se van abriendo un poco más en los últimos años. Por ejemplo, cuando hay un proyecto a realizar, o en un concurso, siento claramente que la preferencia está en adjudicar a la obra de los artistas masculinos.

en el propio núcleo familiar como en la escuela y el entorno. Aunque "afortunadamente, las nuevas generaciones trabajan más desde la igualdad", aseguran tanto Ángela Adán como Sonia y Hannah.

Erika Junglewitz y Liane Katsuki achacan estas situaciones a un complejo cóctail que aúna cultura, genética y tradición: "Yo diría que, más que machismo, es una mezcla de costumbre, tradición y cierta comodidad y resistencia por parte de los hombres de no cambiar lo que les resulta fácil. Y también por parte de algunas mujeres faltan ganas de insistir y de luchar por sus derechos" apunta Erika.

Pese a todo los cambios son evidentes y nuestro país no se encuentra precisamente a la cola en igualdad de oportunidades respecto a los países de nuestro entorno y el resto del mundo. Eso sí, no sin un arduo trabajo detrás, como recuerda Cristina Yanes, que señala que "han tenido que pasar 40 años para que una mujer sea la presidenta de los joyeros a nivel nacional".

En ámbitos como las ferias internacionales o el contacto con clientes y proveedores a lo largo del mundo, las entrevistadas des-

No queda más que multiplicarse o renunciar, pero vivir no es acaso andar camino renunciando siempre a todas las demás cosas?

tacan que en este sentido, cultura y religión suelen ser las cuestiones que marcan la diferencia. "Dependiendo de qué países, los más parecidos al nuestro, quizás, son menos machistas", señala Ángela Adán. Para Yanes, "lo que en Europa son resquicios de machismo en Oriente son situaciones normalizadas de machismo". Al parecer de Erika Junglewitz, "en todos los países europeos faltan todavía pasos por dar para llegar a una plena igualdad, aunque probablemente menos en los países escandinavos".

Soluciones propuestas

"Cambiar la mentalidad a corto plazo es muy complicado", apunta Ángela Adán, "las imposiciones nunca son buenas, el tiempo y la profesionalidad de las mujeres va diluyendo este aspecto" añade. Pero no obstante siempre hay que "insistir, insistir e insistir en todos los niveles. Empezando por la educación de los niños en nuestras casas y en los colegios" explica Erika, que coincide en este sentido con las responsables de la firma Gold&Roses.

Para Liane Katsuti también se trata de una cuestión de confianza: "Es necesario dar a las mujeres la confianza y cargos de responsabilidad, como hacen con los hombres. Para tener las oportunidades de demostrar nuestra capacidad".

¿Una política de cuotas?

Uno de los planteamientos más extendidos precisamente para alcanzar la paridad de la mujer en el ámbito laboral es establecer una política de cuotas en la empresa, como ya sucede en algunas administraciones públicas, pero ¿quién le pone el cascabel al gato?

La presidenta del Gremio de Ciudad Real es manifiestamente contraria a ellas: "No creo en las cuotas. Creo en las competencias profesionales y en la excelencia en el trabajo", señala Adán. De la misma opinión son Hannah Rodríguez y Sonia Ruiz: "No creemos en las cuotas sino en la igualdad, y en que si una persona hace el mismo trabajo que otra tenga el mismo sueldo y las mismas oportunidades". Para Liane Katsuki esta igualdad debe venir de una forma natural, impuesta por la propia sociedad, aunque Erika Junglewitz sí las ve necesarias, pero con matices. "Realmente no me gustaría creer en las cuotas, pero visto lo visto, a lo mejor es necesario empezar por allí". En cualquier caso, añade Erika, "a lo mejor en vez de imponer cuotas, lo inteligente sea "dar más facilidades a los que cumplan con esta paridad".

La presidenta de la Asociación nacional niega directamente esta posibilidad en la empresa privada. A juicio de Yanes en todo caso, esta es una cuestión que "sólo se puede imponer en el ámbito de lo público, no en la empresa".

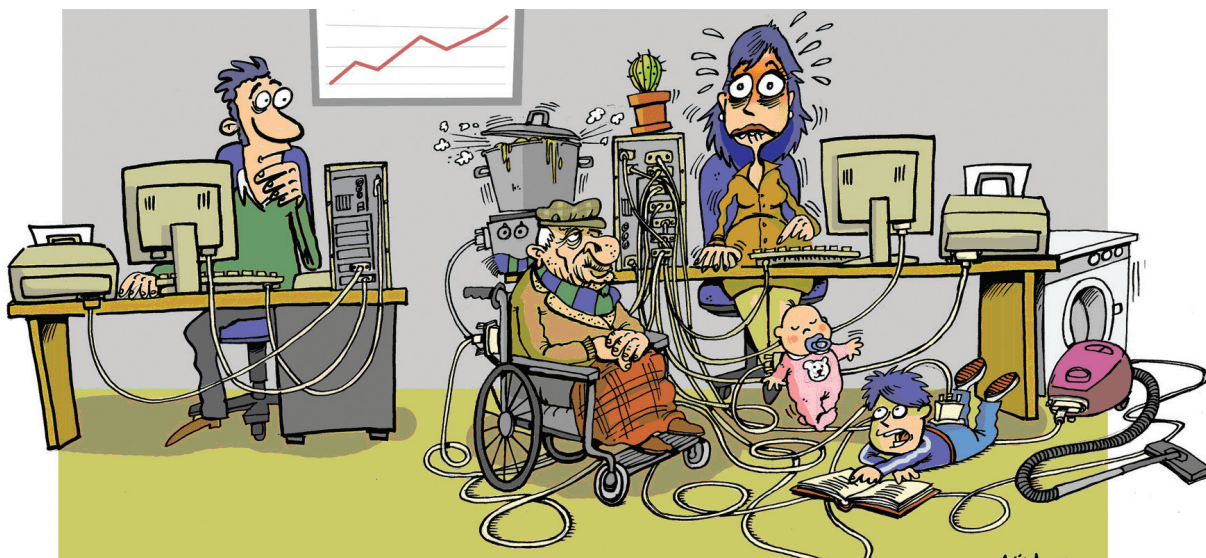
Maternidad y conciliación

Finalizamos esta encuesta entre las profesionales del Sector Joyero con la que seguramente en una de las cuestiones que más llena de argumentos a quienes rechazan la plena integración de la mujer en el ámbito ejecutivo: la maternidad.

Para Gold&Roses es una cuestión "muy complicada si tienes un cargo de responsabilidad". "No te queda más remedio que seguir trabajando" señalan Sonia y Hannah. En esta "complicación" coincide Erika Junglewitz con el argumento de que es una cuestión que "no siempre es culpa de la alta dirección sino que en un momento dado es la propia mujer la que tiene otras prioridades a la hora de elegir entre el éxito profesional y su vida particular. Aunque quiero creer que esto va a cambiar paulatinamente con un mejor reparto de tareas y responsabilidades en las casas".

Para Yanes, por el hecho de ser empresaria —y por la fortuna de una buena salud que le permitió una vuelta al trabajo más rápida— no le quedó más remedio que ir directamente de la clínica al trabajo. El resto, explica, "es una cuestión que depende mucho de las condiciones, de las ideas y circunstancias de cada uno".

Sea como sea se trata de una de las principales renuncias de la mujer a la hora de escoger entre carrera y familia, en unos casos temporal y en otros definitivamente. No queda más que multiplicarse o renunciar, pero ¿vivir no es andar un camino renunciando siempre a todas las demás cosas?



La conciliación es una de las mayores dificultades de la mujer en el trabajo. Imagen: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



ÁNGELA ADÁN
PRESIDENTA DE LA ASOC.
DE JOYEROS, PLATEROS Y
RELOJEROS DE CIUDAD REAL

"El desarrollo de una carrera profesional plena supone compatibilizar y ante determinadas situaciones profesionales o personales priorizar, equilibrando la parcela profesional con la familiar. Hoy día, muchos hombres participan en las tareas domésticas"



**SONIA RUIZ Y
HANNAH RODRÍGUEZ**
DIRECTIVAS DE GOLD&ROSES

"Las dos las hemos encontrado en nuestra trayectoria profesional con más dificultades por el simple hecho de ser mujer. Aunque también pensamos que hay las mismas oportunidades, no es menos cierto que a veces te encuentras con dificultades que son subsanables pero sigue habiendo algo de machismo en la sociedad"

CRISTINA YANES | PRESIDENTA DE LA AEJPR Y DE IBERJOYA, VICEPRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN EUROPEA

Vamos hacia la paridad más rápido de lo que ocurre en otros sectores

Además de empresaria, Cristina Yanes es actualmente la mujer que más cargos ostenta en la representación del Sector Joyero y Relojero de nuestro país, y también a nivel europeo. A su juicio, aún queda camino que andar en la igualdad pero reconoce que menos que en otros ámbitos.



**CRISTINA
YANES**

¿Crees que a día de hoy la mujer tiene las mismas oportunidades que el hombre en la industria joyera española?

Hoy en día sí, incluso diría que más porque mujeres y hombres ya tienen la misma formación pero dentro de una empresa hay muchos departamentos. En el ámbito de la industria, el departamento de producción adquiere la mayor importancia, las mujeres vemos el producto desde nuestra experiencia y necesidades, la joya adquiere una dimensión más realista, como un complemento de moda y la presencia de la mujer en la dirección de la producción es esencial. Pero debo señalar que en otros departamentos la mujer está igualmente bien formada y no tiene sentido que, en la actualidad, las mujeres no tengan las mismas oportunidades que los hombres porque los y las titulares de las empresas tenemos que buscar lo que sea más rentable para las mismas, al margen del sexo.

¿Te has encontrado a lo largo de tu carrera con más dificultades por el hecho de ser mujer?

Personalmente, no. Ahora bien, hay muchos tipos de empresas y, en nuestro sector, predominan las empresas familiares y debo reconocer que quizá algunas colegas de profesión hayan sufrido mayores obstáculos por el machismo que ha imperado en la sociedad y que ha repercutido en la mentalidad de padres o hermanos. Creo que hemos superado ya esa fase y seguimos caminando.

¿Dónde crees que radica el problema? ¿Es una cuestión de machismo inherente a nuestra educación?

Todavía caminamos hacia la igualdad, diría que vamos mucho más rápido que otros segmentos de la sociedad que han padecido exclusiones pero caminar no significa haber llegado a la plena igualdad. Por ejemplo, todavía en los libros de texto infantiles la mujer tiene un papel más doméstico que el hombre. Tendríamos que ver a la figura del padre haciendo labores domésticas y a la madre llegando de trabajar del mismo modo que al revés.

¿Has notado más o menos machismo en tu contacto con profesionales de otros países?

Es evidente que a los países orientales les queda mucho recorrido y no siempre tiene que ver con el desarrollo económico sino con las culturas. Lo que en Europa son resquicios de machismo en Oriente son situaciones normalizadas de machismo.

En España y Europa se ha normalizado esta cuestión pero no ha sido fácil: Han tenido que pasar 40 años para que la Asociación Española de Joyeros, Plateros y Relojeros tenga una presidenta

Las cuotas solo se pueden imponer en el ámbito de lo público. Es imposible decirle a un empresario o empresaria a quien debe contratar, contará con quien crea que es mejor para ese puesto

¿Crees que este problema tiene visos de estar cambiando a mejor en el medio largo plazo en España?

Sí. Todavía hay comportamientos que nacen del machismo como la violencia de género pero creo se está luchando desde las instituciones y desde la sociedad contra ello y eso es lo que diferencia a un país que avanza de otro que se estanca en comportamientos machistas que, en general, suelen tener mucha relación con la educación que se ha tenido desde la infancia.

¿Cuáles son las soluciones que propondrías?

Para mí todo pasa por tener una educación igualitaria y efectiva, desde los libros de texto con imágenes que propugnen la igualdad a las enseñanzas que recibimos porque si se recibe una educación en términos de desigualdad las propias mujeres interiorizan esa cultura discriminatoria.

¿Crees, por ejemplo, en las cuotas? Si es así, ¿Quién las debe imponer, la propia sociedad, las administraciones...?

Como principio una persona tiene un valor en sí misma, al margen de su edad, creencias, sexo, ideas, etc. Cuando ese principio es distorsionado porque en una sociedad impera algún tipo de discriminación,

Mientras se avanza en la RSC de las empresas, ¿Crees que esta incluye la inclusión de la mujer en puestos directivos?

Es un avance paulatino porque es cierto que las carreras profesionales de las mujeres suponen mayores renuncias a sus vidas familiares que las de los hombres. Esto es una realidad, por razones de naturaleza y culturales... El papel de los hombres en la reproducción huma-

¿Cómo has vivido en tu caso la conciliación?

La conciliación con la maternidad es difícil, yo tuve la suerte de que mi salud era buena porque a los 15 días de dar a luz a mis tres hijos tuve que volver al trabajo y, de hecho, fui a la clínica desde el trabajo, pero esta fue mi situación personal, todo depende mucho de las condiciones, de las ideas y circunstancias de cada uno.

A nivel internacional vemos que en las grandes asociaciones o entidades: Kimberley, CIBJO, IDMA, WGC, IFDB, ICA,... no vemos ninguna mujer al frente. ¿Cree que en España esta cuestión está más normalizada que en otros países a día de hoy?

Si me permite que me pueda poner como ejemplo de un país más avanzado, yo presido la Asociación del Sector Joyero y Relojero a nivel de todo el Estado, ostento la vicepresidencia de la Federación Europea del Sector y presido la feria Iberjoya Forever. Mis compañeros hombres y mujeres han depositado su confianza en una persona que es mujer. Creo que en España y en Europa se ha normalizado esta cuestión pero no significa que haya sido fácil, por ejemplo, han tenido que pasar cuarenta años para que la Asociación Española de Joyeros, Plateros y Relojeros tenga una mujer presidenta. También ahora contamos con otras presidentas en entidades locales o autonómicas, eso significa que, efectivamente, la situación está mucho más normalizada que en otros países.

