



Carmina Ganyet, en la sede de Colonial, con traje, Teresa Helbig, top, Lola Casademunt by Maite, pendientes PDPaola y zapatos, Lola & Lo.

Otra forma de entender la oficina

Es una corredora de fondo a la que hubo un momento en que le molestó ser la “mujer cuota”, “aunque la realidad me ha demostrado que gracias a las cuotas he tenido la oportunidad de demostrar mi capacidad”, dice CARMINA GANYET, directora general corporativa de Inmobiliaria Colonial y Premio TELVA/AE a la Mejor Directiva de Cataluña.

—Vis Molina. Fotos: Flaminia Pelazzi. Realiza: Sandra Escala.

L

os plataneros de la Diagonal barcelonesa se cuelan por los ventanales inmensos de la sede de las espléndidas oficinas de Inmobiliaria Colonial. “Hay que conseguir que el trabajador quiera ir a la oficina, una vez ganada la batalla de la flexibilidad laboral”, dice una sonriente y cercana Carmina Ganyet, que desde hace 22

años forma parte de Inmobiliaria Colonial, primero como directora financiera y después como directora general corporativa. “Y para esto, las oficinas del futuro deben estar muy bien ubicadas, integradas en la vida de un barrio céntrico, bien conectadas con el transporte público y con estancias abiertas que favorezcan el multitrabajo, el intercambio de talento y la socialización de los equipos”, afirma la ganadora del Premio TELVA/Actualidad Económica a la Mejor Directiva de Cataluña,

¿En su familia ha habido tradición de mujeres directivas?

No, pero he tenido buenos ejemplos de personas luchadoras en mis padres y en mi abuela materna, que fue una mujer adelantada a su tiempo y creó un negocio familiar de agricultura. Mi padre fue hijo único de una familia de agricultores de Lérida y a los 16 años les dijo a sus padres que quería irse a París a estudiar Ingeniería agroalimentaria. Luego regresó, creó su empresa y fue una referencia en su sector. Hoy, a sus 81 años, sigue dando conferencias y asesorando a empresas. Y mi madre, que se ha dedicado a la familia, es una líder nata: pinta muy bien

y expone y lidera asociaciones culturales para impulsar la formación en mujeres que no han tenido oportunidades.

¿Qué entiende usted por el llamado “liderazgo femenino”?

Si por liderazgo femenino se entiende el que busca el consenso, favorece la escucha, atiende al equipo, es colaborativo, rechaza el autoritarismo y sabe adaptarse a los cambios, entonces diría que sí existe. Esas habilidades no son patrimonio exclusivo femenino, pero nosotras las hemos desarrollado porque atendemos muchos frentes: el trabajo, los hijos, el cuidado de los padres mayores, la casa, la pareja ... y solemos saber movernos en todos con flexibilidad. Hay épocas en que debes dedicar más tiempo a los hijos, y épocas en que hay que atender a los padres mayores. Por suerte cada vez abundan más los hombres con ese estilo de liderazgo.

¿Qué valores debe promover el buen líder?

Empujar positivamente a sus colaboradores para sacar lo mejor de cada uno de ellos, atreviéndose a asumir nuevos retos, a ser creativos en las decisiones y soluciones, a reenfocar los problemas, a escuchar, a debatir y a crear lazos de equipo. Creo que estos valores son los que hacen grande a una empresa.

¿Y cómo deberían gestionarse los egos?

Están en todos lados, pero creo que en cierta medida son buenos, porque si hay ego hay también ambición. Aunque a mí me gusta hablar mejor de ambición compartida y colectiva, no de ambición personal. El reto de un líder es sacar lo mejor del equipo, y si aflora un ego de alguien el líder debe saber interpretar si esa persona necesita más atención, y si eso es bueno para el equipo

“Por mi experiencia no recomiendo planificar tanto la maternidad. Yo lo hice y me salió mal, porque mi hijo mayor tardó diez años en llegar y, cuando lo hizo, estaba en un momento crítico en Colonial. Pero lo afronté con mucha ilusión gracias a la ayuda de mi marido y de mi equipo”

habrá que dársela. Cuando uno no se siente valorado ni mirado apreciativamente, aflora el ego. Si uno se sabe valorado y apreciado, está en paz con su ego.

¿En sus equipos hay más mujeres que hombres?

En el comité de dirección de Colonial hay el mismo número de mujeres que de hombres, y en mis equipos predominan las mujeres. Nuestra política es que durante el proceso de selección tiene que haber los mismos hombres que mujeres, y luego se avanza por meritocracia.

Durante su trayectoria profesional ¿se le han negado avances simplemente por el hecho de ser mujer?

Sí, no he conseguido cosas porque la mirada de la persona que tenía que tomar la decisión en ese momento era una mirada equivocada. Desde siempre he parecido más joven de lo que en realidad soy y he tenido que oír muchísimas veces eso de... “aún eres muy joven, ya te llegará”. Creo que los hombres de mi generación no la han oído tanto. A nosotras al final nos llega la oportunidad, pero más tarde y con más esfuerzo. No hay más que analizar la cantidad de mujeres con cargos directivos en empresas familiares en España. Un dato relevante.

¿Y a la vez también ha conseguido cosas por ser mujer?

Sí, en algún consejo de administración he entrado por cuota. Es decir, se me ha presentado la oportunidad de entrar por el hecho de ser mujer. Y luego, una vez allí, ya he podido demostrar mis capacidades. Antes me molestaba ser “mujer cuota”, porque creía que uno tiene que llegar a los sitios por sus propios méritos. Pero la realidad me ha demostrado que gracias a las cuotas tenemos oportunidad de demostrar nuestro trabajo y de hacer nuestra aportación.

¿Es difícil encajar la maternidad en la vida de una directiva de primer nivel como usted?

Mis dos hijos (Pau de 17 años y Aina de 13) han nacido en momentos muy críticos de la empresa, y no ha pasado nada. Por mi experiencia, defiendo que no hay que planificar tanto la maternidad. Yo la planifiqué y me salió mal, porque mi hijo mayor tardó diez años en llegar. Y llegó cuando ya no le esperábamos y en un momento complicadísimo en Colonial, porque estábamos gestionando una OPA a una sociedad francesa. Pero lo afronté con muchísima ilusión y, tanto mi equipo como mi marido se volcaron en ayudarme. No cogí la baja y cada tres horas me traían al bebé para poder darle el pecho, y todo fue muy bien. A los dos años nació mi hija, en plena crisis financiera

e inmobiliaria (año 2008), y también salí adelante. Ha sido una historia de superación. Mi experiencia con la maternidad ha sido una lección de vida: no hay que planificarla, igual que no planificas el amor, que llega cuando quiere, o una oferta profesional, que aparece de repente.

¿La sociedad o su entorno le presionaron para que bajara el ritmo al ser madre?

Sí, y eso a veces hace que te entren las dudas. Pero en mi caso el papel de mi marido fue decisivo. Siempre me animó a seguir adelante. Lo hablo mucho con mis hijos ahora que son mayores y lo entienden muy bien. Creo que mi marido y yo les hemos dado un ejemplo de compromiso, esfuerzo e ilusión por el trabajo, y ellos responden muy bien. Son muy responsables y muy buenos estudiantes los dos.

¿En qué sectores diría que están ahora las oportunidades para los jóvenes?

En todos, porque todos ellos requieren innovación, y no me refiero solo a tecnología sino a cambios de modelo de negocio y a entender cómo van a evolucionar, y cuáles son los nuevos hábitos sociales y de consumo. Lo veo en nuestro caso. Hacemos oficinas y lo que nos preocupaba antes era dónde estaban ubicadas o que los materiales fueran sostenibles, con pocas emisiones de CO₂, con buenos aislamientos para necesitar poca calefacción y poca refrigeración, con una ubicación inmejorable para facilitar la micromovilidad... Pero llegó la pandemia y con ella la flexibilidad laboral, lo que conlleva que ahora las oficinas deben ser más bien espacios de encuentro, de creatividad, de socialización de talento y de intercambio. De manera que el sector inmobiliario está reinventándose continuamente. Así que a los jóvenes y a los maduros les digo que sean valientes a la hora de plantear nuevos modelos de negocio en cualquier sector, porque los hábitos de comportamiento están cambiando, la innovación acelera estos cambios y la tecnología nos ayuda mucho. Si tienes mentalidad abierta, capacidad creativa, valentía y humildad puedes hacer muchas cosas. De todas formas creo que en la empresa es un error ver la juventud como un valor en alza. La juventud es necesaria, pero la experiencia también. Hay una generación con muchos ciclos vividos, mucha resistencia y mucha adaptación al cambio que es muy valiosa. **T**

Maquillaje y peluquería: Laura Benavides para The Artist Talents Agency con productos C. Tilbury.



“Una vez ganada la flexibilidad laboral, hay que conseguir que el trabajador quiera ir a la oficina. Y para eso, deben estar bien ubicadas, integradas en la vida de un barrio céntrico, conectadas con el transporte público y con estancias abiertas que favorezcan el multitrabajo o la socialización de los equipos”