

# Mujeres en la industria cervecera : del ayer a hoy

ABRIENDO CAMINO



# Señorita, aquí no contratamos mujeres

---

- El subtítulo no es una invención, fue una realidad cercana a la década de los 80 del siglo pasado.
- ¿Han cambiado las cosas?



# Papel asignado a las mujeres

- “El ama de casa es un juez implacable para nuestros tapones.”
- Se enfada y se lo dice a sus amigas si no puede abrir el tapón con sus delicadas mano.
- El tapón solo lo hace bien, no para que sea un cierre estanco, sino para que el ama de casa no lo critique.
- Años 70/80.



Este es el momento de comprobar la calidad del tapón.

El ama de casa es un juez implacable para nuestros tapones. Si abre la botella con facilidad y sin ningún problema nos lo agradecerá siempre; ahora bien, si tiene que abrirla con mucho esfuerzo o ha de recurrir a otros medios que no sean sus delicadas manos, la crítica será terrible y sus amigas se enterarán enseguida. En una palabra, HARA MALA PUBLICIDAD. Nuestro tapón está estudiado para evitar que el ama de casa nos lo critique duramente.



# ¿Han cambiado las cosas?

- Sí. Han cambiado porque la sociedad ha cambiado, ¡indudablemente!
- La incorporación de mujeres a nuestro mundo **genéticamente masculino ha enriquecido, sin duda, la forma de dirigir y actuar.**





## IMÁGENES DE CONGRESOS PASADOS (AÑOS 70/90)

Había una vez...



# CONGRESO AETCM 2023



Que se convirtió en...  
normal



# Hoy día

- Incluso **se presume y se publicita** en las redes , la cantidad de mujeres que tienen las empresas.
- ¡Enhorabuena!
- La mitad o más de género humano ya está integrándose en este entramado industrial.
- **Las redes, internet,** están llenas de ¡albricias! ¡Mujeres en la fabricación de cerveza!

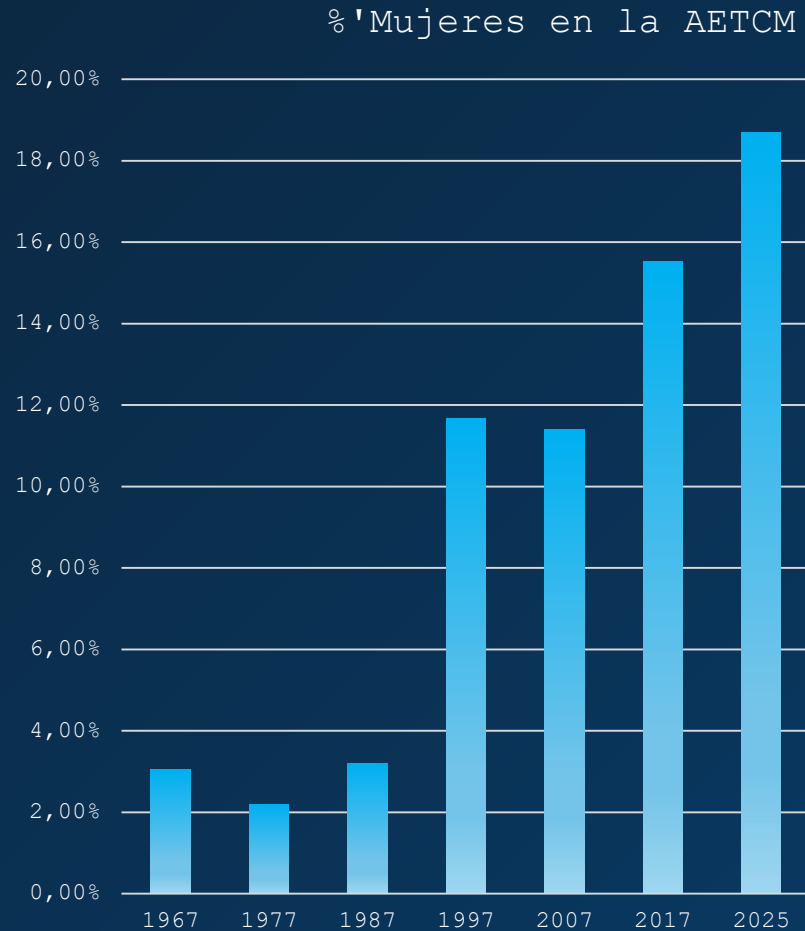


## Hoy día

- Esta euforia, aparte de ser usada para atraer a clientes femeninos, nos lleva a pensar que aún **no está normalizado el trabajo** de las mujeres en el mundo industrial cervecero y que, además... **¡se vende como un valor!**
- Y se hacen programas especiales de formación, de atención, para ellas, reconociendo **así el apoyo que a veces necesitan y el valor indudable que aportan.**



# Evolución de la presencia femenina en la AETCM



- En la AETCM, técnicos , no están todas las que son, pero sí son todas las que están.
- Aun habiendo crecido su presencia, el incremento **no alcanza el 20%**.

# **Evolución de la presencia femenina en el máster de tecnología impartido por ESCYM**

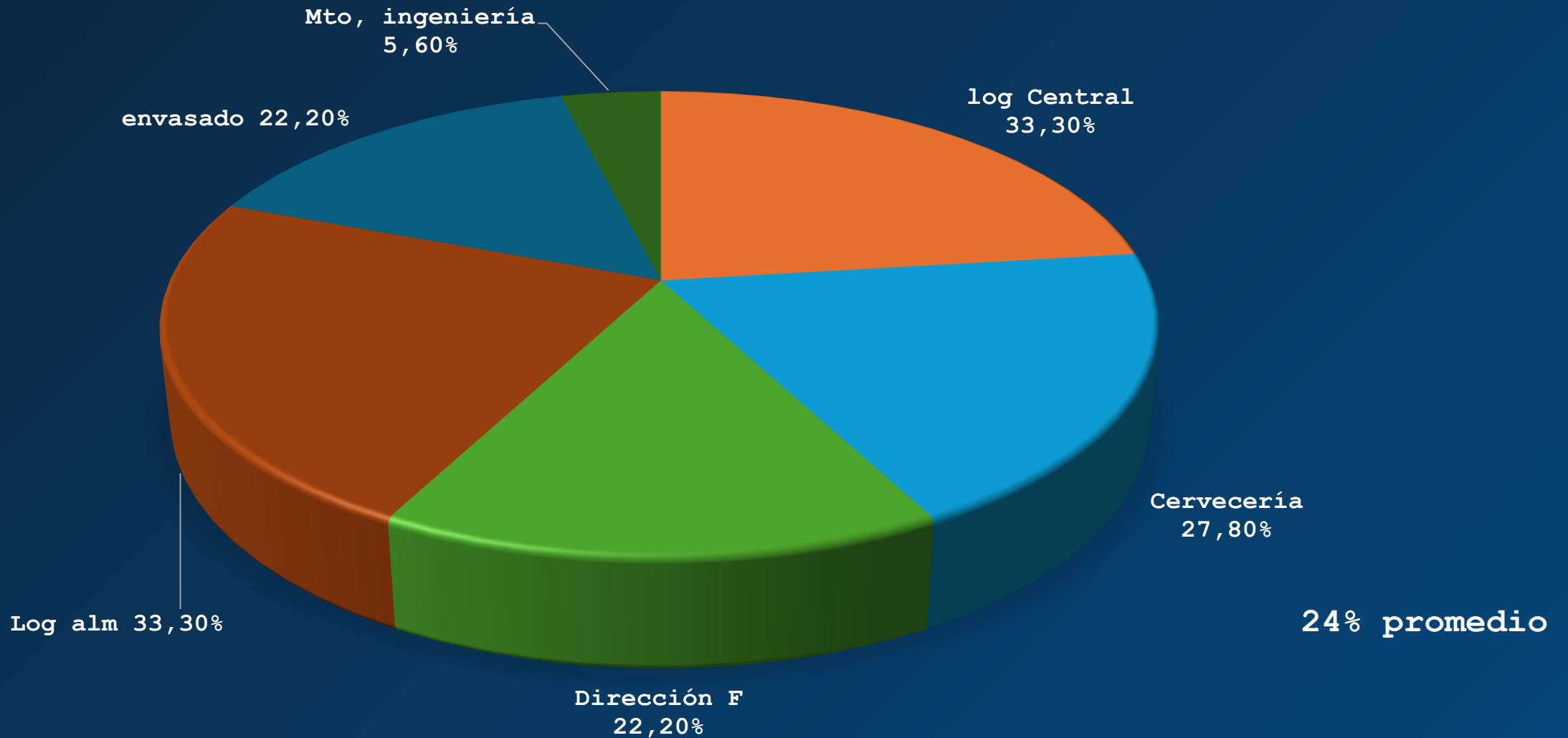
## RETOS ALCANZADOS. Jefaturas no habituales

- Cervecería, Producción, Mantenimiento, Ingeniería, Envasado, Logística, Dirección de Fábrica... eran puestos inalcanzables por mujeres solo hace unas décadas.
- **La excepción es Calidad**, donde prácticamente el 80% hoy son mujeres, fue la primera conquista.
- Un gran valor y una imprescindible aportación en rigurosidad y normativas.
- Un gran salto hacia adelante.

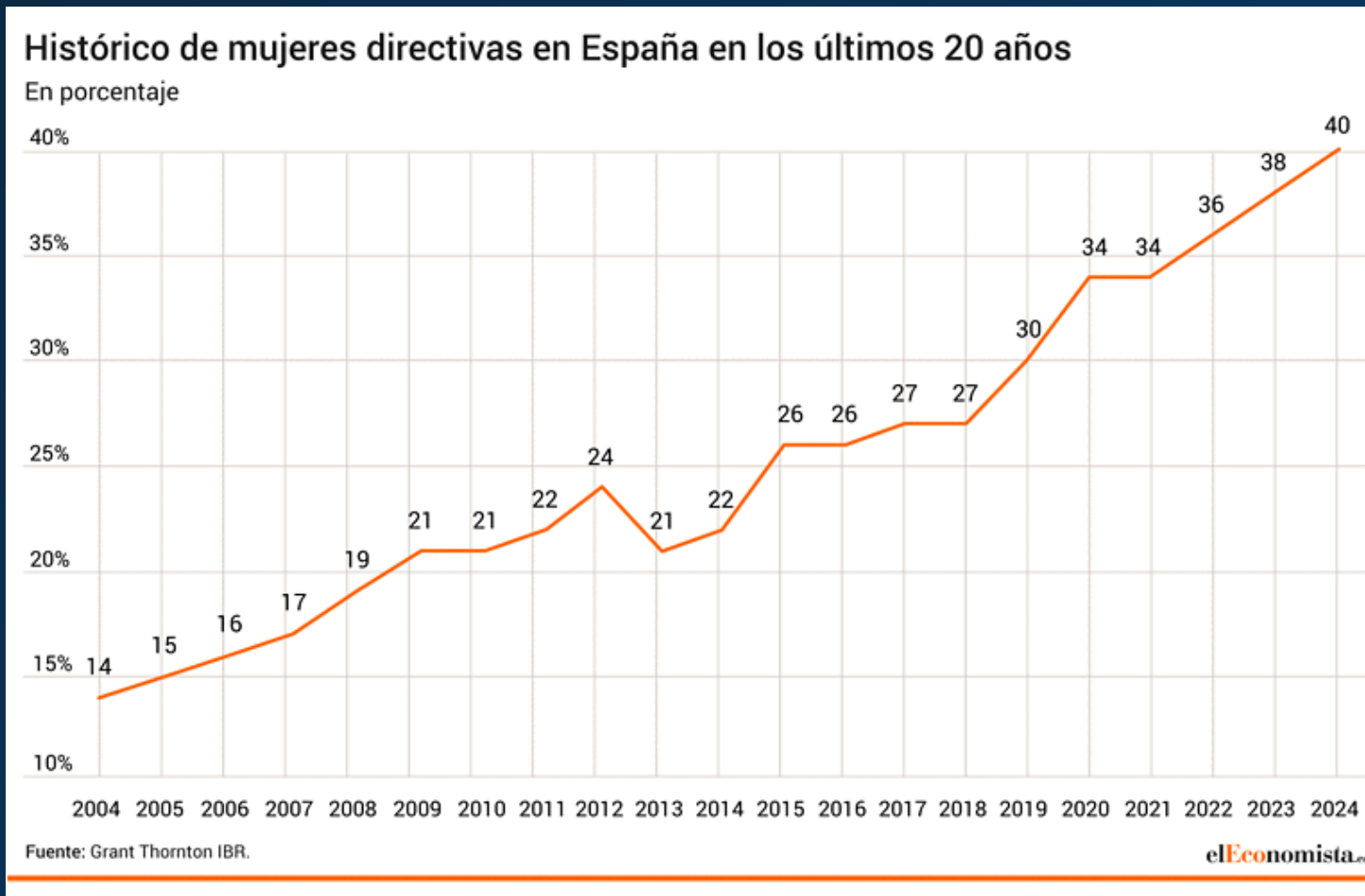


# Mujeres en la industria cervecera en la actualidad en jefaturas no habituales

## %MUJERES EN CARGOS JEFATURAS



# Mujeres en la industria cervecera en la actualidad en jefaturas no habituales



**45% de la población activa son mujeres**

# TEMAS QUE NOS IMPORTAN

---

- No somos ni mejores ni peores.
- **El talento lo aporta la persona**, hombre o mujer, pero **la forma de ejercerlo** es totalmente diferente.
- Ha habido práctica coincidencia de apreciaciones y sentimientos a lo largo y ancho de la península, desde Barcelona a Sevilla, Granada, A Coruña, Valencia, Lisboa, Zaragoza, Baleares o Madrid.

# Lo primero

## Cómo te ves, cómo te sientes.

- Todas se manifiestan: orgullosas, comprometidas, agradecidas, incluso respetadas.
- ¡Me veo en la necesidad de demostrar que acertaron en la elección!
- Y a veces ..... agobiada, cansada.



# TEMAS QUE NOS IMPORTAN

---



- Dirección mujer / hombre . Equipos.
- Familia
- Pareja
- Machismos. Acoso
- Sororidad
- Techo de cristal
- ¿Futuro?

# TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Formas de liderazgo

---



- **Consenso general en que las formas de liderazgo masculino y femenino son diferentes.**
- Visión situacional vs secuencial.
- Genético y educacional, se gestiona de forma empática, se adopta el **rol de cuidadora**.
- Aportan **inteligencia emocional**, ven mas allá. **Empatizan** con el problema y lo hacen suyo, gestionan con la emoción.
- Equilibran **la autoestima**, generalmente alta en hombres y menos en mujeres.
- Suelen ser más autoexigentes.
- El modelo de gestión **generoso es un valor, sin que ello implique debilidad**.

# TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Formas de liderazgo. Equipos

---

- La preferencia es absoluta **hacia los equipos mixtos** ¡funcionan mucho mejor que los compuestos por solo hombres o solo mujeres! Al aportar cada género sus particularidades.
- Formando equipo, la Psicología e Inteligencia Emocional femenina llevan a tratar a **cada persona de forma diferente.**
- En los equipos **se tiende a tomar roles:** a veces hay que cuidar que las mujeres no cojan más roles de los que le tocan, por su condición femenina: pendientes de todo, siempre dispuestas, siempre agradando y necesitan aprender a decir que no.



## TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Formas de liderazgo. Entorno

---



- **En las reuniones con iguales** la mujer aporta la misma visión global que los hombres, pero mantiene otras formas de comunicarse, afrontar soluciones y entender los problemas.
- En el trato con superiores, entornos masculinos, se **mimetizan con el lenguaje y formas masculinas** para entenderse con todos, dándose la circunstancia de que cambiamos el lenguaje según destino.

# TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Formas de liderazgo. Incorporaciones



Mujeres que favorecen la entrada de mujeres ¿?

No siempre, normalmente cuando el equipo esté desequilibrado. Sí, pero **nunca** por delante de un hombre mejor.

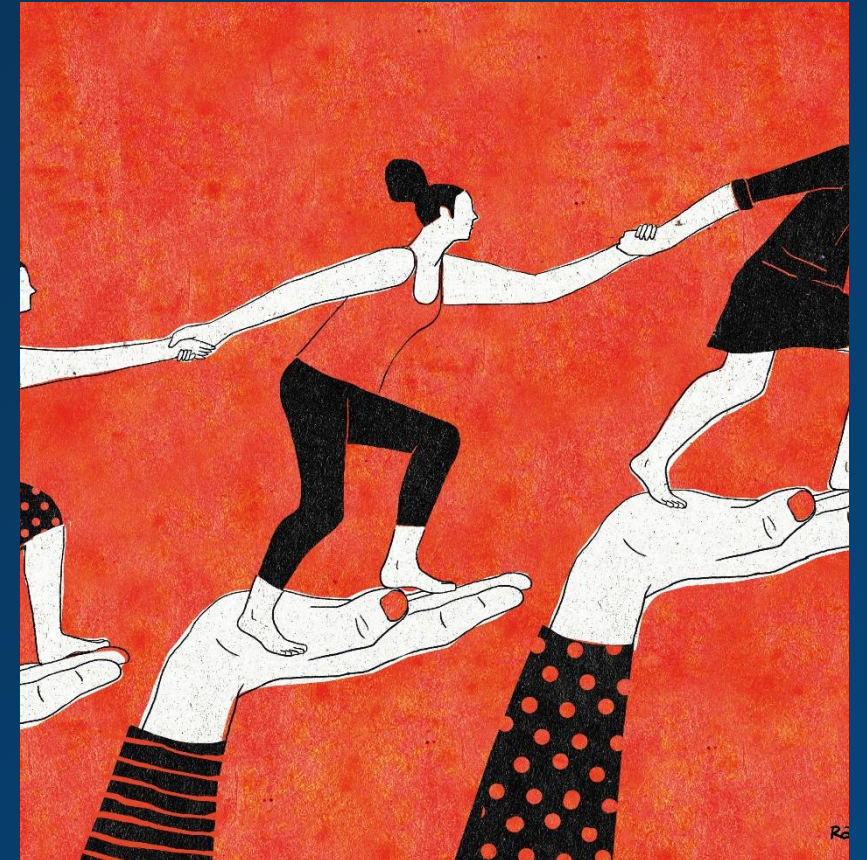
Ninguna admite contratar a una mujer que no tenga mejores cualidades que un hombre candidato

Esto implica un 'No' a las cuotas si fuesen establecidas

## TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Sororidad

---

- Sororidad es un neologismo que se emplea para referirse a la solidaridad entre mujeres en un contexto de discriminación de género.



## TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Sororidad



- **Sororidad:** aunque a veces surge una competitividad muy masculinizada, en la mayoría de las respuestas se muestran **mujeres que cuidan a mujeres**, que interaccionan con mujeres y se comunican muy bien saltando barreras de cargos .
- En términos generales **es fácil para una mujer comunicarse con otra, se está en el mismo planeta**, lo mismo que los hombres también tienen sus códigos de comunicación.
- Y sí, las de más edad cuidan de las jóvenes que aportan valor. Lo vimos hablando de los equipos.

## TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Familia

- Por genética, por historia, el papel de cuidadora y madre es de la mujer, hijos y mayores .
- El cuidado de los hijos obliga a un difícil equilibrio entre ambos aspectos de la vida: hijos vs trabajo vocacional de alta exigencia.
- Una preocupación añadida, un espacio destinado a ello en tu cerebro que nada puede ocupar. Ese espacio es superior en una mujer que en un hombre en la misma posición.
- Las mujeres lo saben, las madres porque lo experimentan y las futuras madres porque ven con preocupación que pasará cuando tenga un bebé.



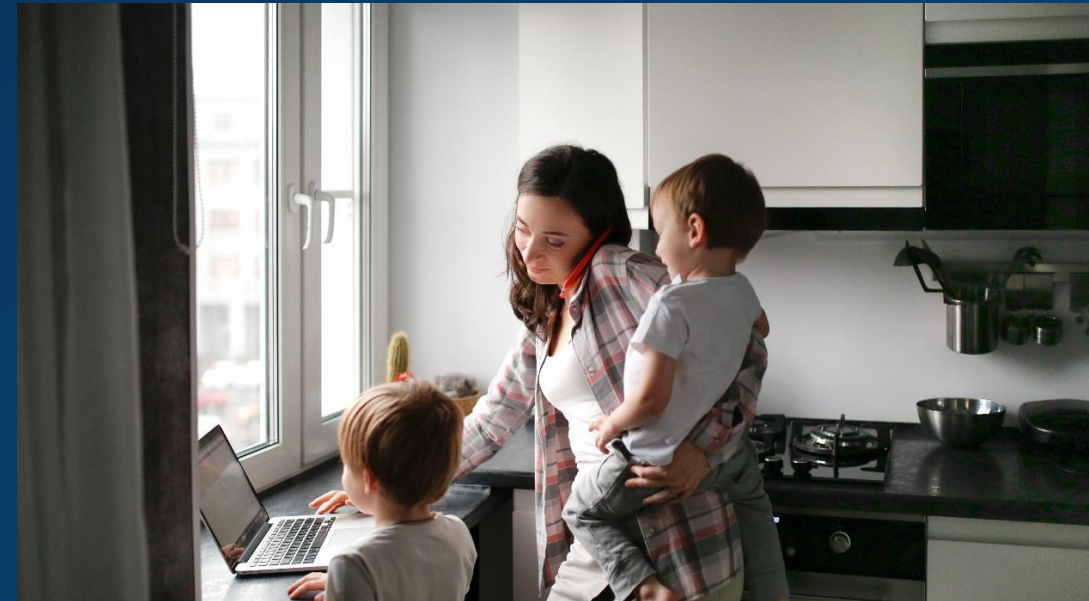
## TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Familia

- ***Síndrome del impostor*** si no atiendes como crees a alguna de estas partes.
- El sentido de lo estaré haciendo bien con mis hijos no te abandona.
- A veces se vuelve en contra, saben que si contratan a chicas jóvenes va a llegar el día que tengan esa sobrecarga ¿serán capaz de llevarla?
- Apareciendo un paternalismo contraproducente que se vuelve en contra de ellas .



# TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Familia y Sociedad

- Y sigue. No solo por sentimiento propio: la sociedad sigue culpabilizando a la madre que, según cánones que son incompatibles con la realidad, no es perfecta: todo tu tiempo a tus hijos, tu pareja, tu imagen y tu trabajo.
- Ese sobreesfuerzo añadido puede lastrar el obtener un cargo de mayor responsabilidad.



## TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Tirar la toalla

- El peso de combinar familia y trabajo de altas exigencias y responsabilidad hacen que a algunas mujeres no les compense y, simplemente, abandonan o se limitan cargos de más responsabilidad.
- No todas las mujeres están dispuestas a trabajar tanto ni en un entorno tan masculinizado, hay trabajos más cómodos.
- El hombre no tiene que priorizar, pocos casos se dan en que el hombre deja el trabajo por su familia.
- **La mujer que sigue es por vocación, porque le gusta tu trabajo.**
- Eso dificulta la cartera de profesionales y puede responder a la pregunta de porqué hay tan pocas jefas en este entorno.



## TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Pareja

---

- La pareja se convierte en **colaborador imprescindible**, teniendo que tener acuerdos pactados y muy claras las exigencias del trabajo de la mujer o se acaba en desastre.
- La situación se puede complicar cuando **la pareja tiene menos cargo y/o salario**, sobre todo en las parejas menos jóvenes: no hay muchos hombres preparados para ello.
- En ese caso, o el hombre tiene una muy buena autoestima o se genera un mal de fondo que también daña la relación.
- Y puede que, una mujer con poder profesional, cuando actúa en sociedad del día a día, siente que tiene que **ser discreta** para no herir susceptibilidades masculinas y relegarse fuera del trabajo a un **segundo plano**.

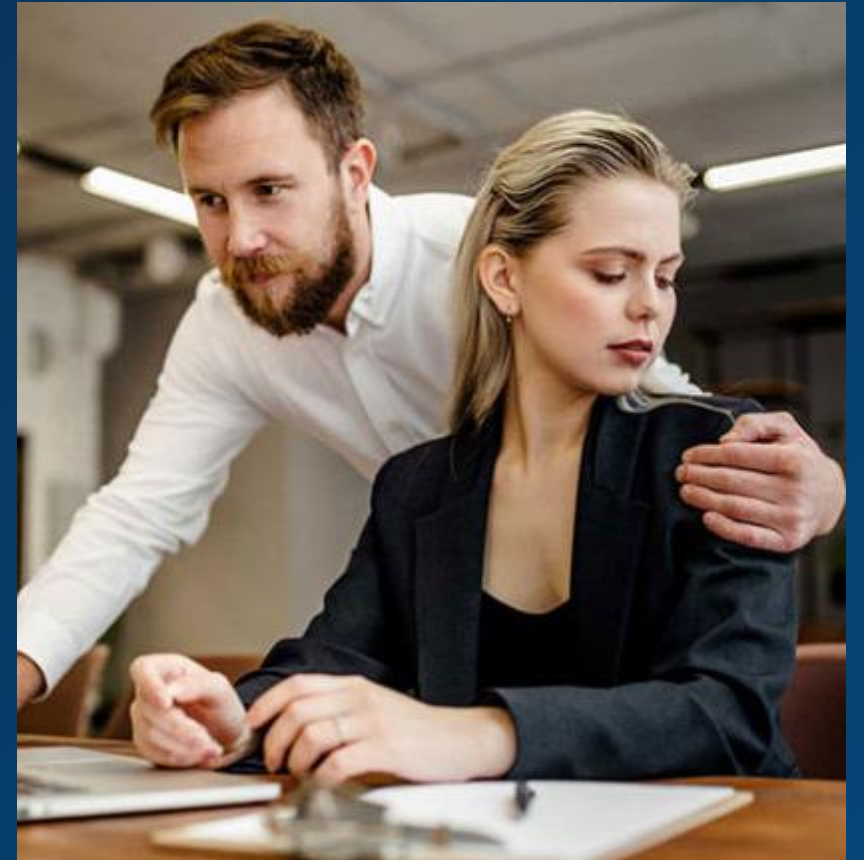


# TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Machismo

---

## Existe y se está incrementando ¿o no?

- Frente a quien cree que cada vez el machismo es menor y prácticamente inexistente, hay quien cree que sigue existiendo y es más, hay sensación de que hay **un repunte** en gente joven.
- Las redes sociales varias, modas importadas ( rap ..)
- La manipulación y politización del tema femenino, que satura a algunos sectores y emite la imagen de un feminismo "malo"
- 
- ¿Movimiento pendular o terreno conquistado?

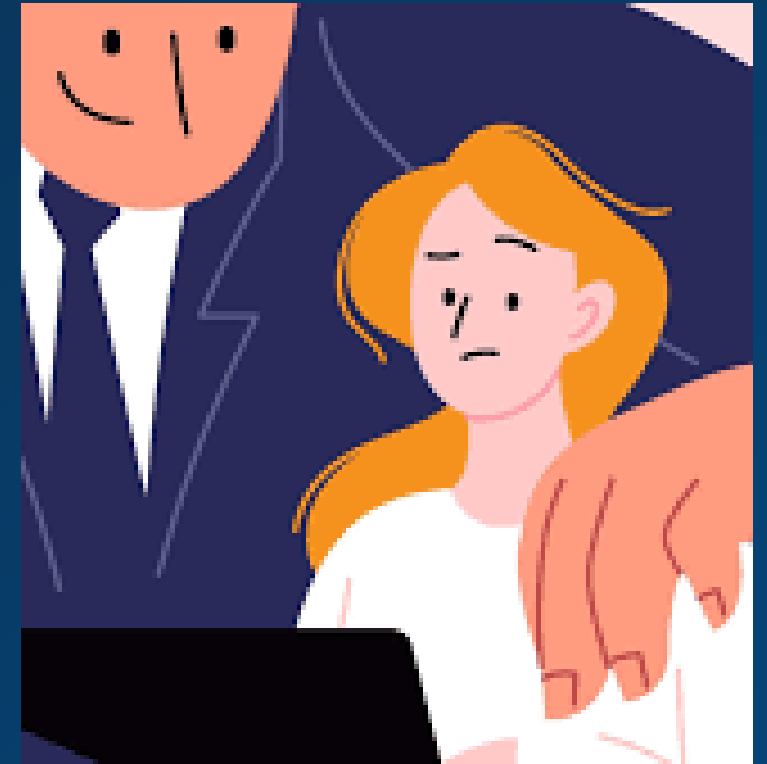


# TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Micromachismos

---

## ¿Están presentes?

- Afortunadamente el acoso sexual, es anecdótico ahora.
- Todas las empresas donde trabajan las chicas consultadas tienen protocolos de actuación y cualquier caso, si se denuncia, se corta de raíz.
- Recordemos que, además de hacerlo por códigos de ética, **hay una marca detrás.**
- Pero los micromachismos perviven en diversas formas: comentarios que exceden a la relación profesional, gestos, miradas, que están sobre las chicas, sobre todo en estamentos inferiores, donde se las pone en el aprieto de decir algo (rancia) o callarse y hasta la siguiente.
- Y, cómo no, la mujer se culpabiliza también.

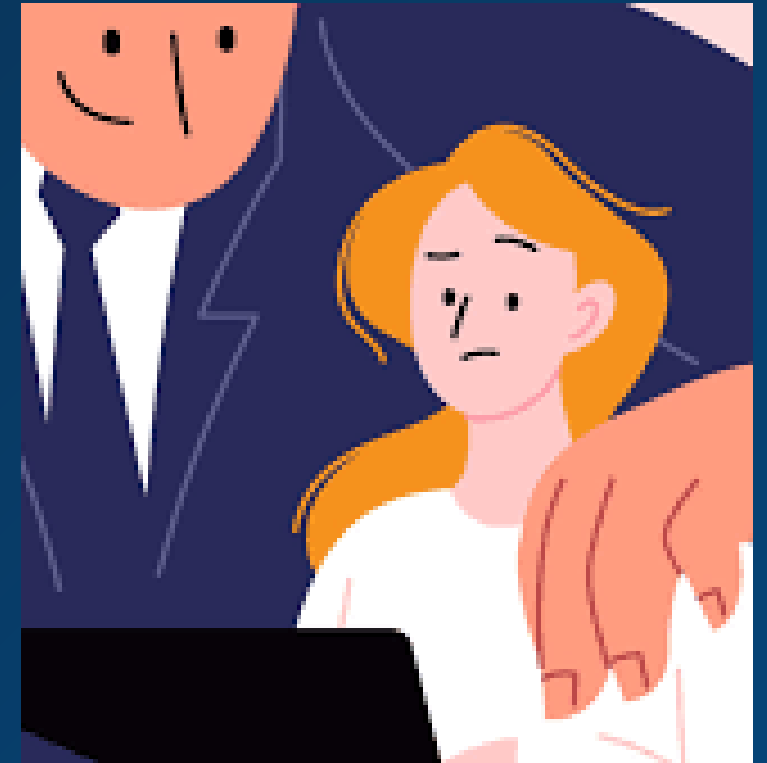


# TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Micromachismos

---

## ¿Están presentes?

- El abrir camino de las más veteranas, que entraron en una sociedad menos concienciada que ahora, es incuestionable.
- Y cada vez son menos tolerados y se visibilizan más.
- Y solo se elimina con educación a las nuevas generaciones
- ¿Paternalismo machista?
- También hay acoso mujer a hombre, testimonial. Y mujeres que provocan. Pero no en este entorno.



# TEMAS QUE NOS IMPORTAN. Techo de cristal.

- Hoy hay techo de cristal, lo hemos visto, en las mujeres.
- Aunque la pirámide vaya cambiando de color, está claro que aún se tardará un tiempo en ver mujeres en puestos superiores a las actuales.
- Indudablemente que hay mujeres que no quieren romper ese techo.
- **Por la complicación, exigencias del entorno, por la difícil compatibilidad con familia y pareja, todo suma, o por pura comodidad.**
- ¿Se ha empezado tarde?



**¿Y fuera de las  
grandes empresas?**



# Mujeres emprendedoras, fuera de la confortabilidad de una gran empresa

- **Mujeres cerveceras empresarias.** Libertad a precio alto.
- Los mismos problemas que las de las grandes empresas, pero trabajando en la jungla sin protección alguna más que ellas mismas.
- Normalmente son multifunción y ahí entra todo: hablo con tu marido, salimos a cenar, cómo es que tú sabes de esto...





Confía en ti misma, tú lo vales,  
no te han regalado el puesto.

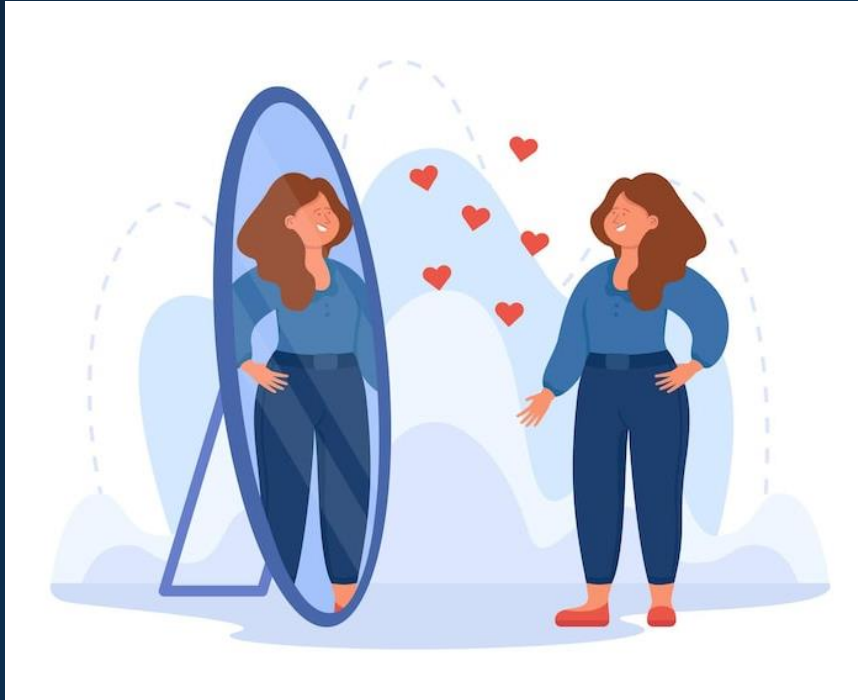
## ¿CONSEJOS ?



Aprende a decir que no.



Disfruta de tu trabajo, estás ahí.



Todos los consejos se dirigen hacia el mismo concepto

**Respétate a ti misma**

---