



Mad Women Power

CARME MIRÓ, CEO de APPLE TREE

“Para triunfar, hay que trabajar más duro que los demás (sean hombres o mujeres)”

En esta conversación, Carmen Miró, CEO de Apple Tree, repasa su trayectoria poco convencional y lanza un mensaje claro a las nuevas generaciones: “para llegar lejos, hay que trabajar más duro que los demás, sean hombres o mujeres”.

Texto: **Ana Motilla Blanch**

¿Qué te inspiró a seguir una carrera en tu campo y alcanzar una posición de liderazgo?

No he seguido una carrera hasta alcanzar una posición de liderazgo, porque mi experiencia no ha sido “lineal”. De hecho, he ido cambiando de campos y de carreras hasta tres veces.

Siempre, desde pequeña cuando era la delegada de clase, he querido coger más y más responsabilidad, desde muy joven me ha gustado “echarme al equipo a las espaldas”. Por lo que imagino que crecí con motivación especial por ayudar, empujar proyectos y liderar.

Por ejemplo, ahora, tengo el orgullo de ser la CEO y fundadora de “la agencia del año 2025/26” según Scopen en España, pero ya cuando estudiaba Económicas, hace más de 30 años, fui la primera mujer presidenta de AIESEC en España.

¿Cuáles han sido los mayores desafíos que has enfrentado como mujer en una posición de poder, y cómo los has superado?

Para mi gusto, los desafíos de un líder son los mismos para una mujer que para un hombre. Al final, se trata de hacer que los profesionales que te acompañan estén motivados y que tengan ganas de dar lo mejor de sí. Cuando empezamos Apple Tree, éramos solo tres amigas, y nuestro gran desafío era convertir nuestro sueño en la mejor agencia de España... Y creo que lo estamos consiguiendo, con mucho esfuerzo, trabajo duro y perseverancia.

Lo que sí es muy diferente es la probabilidad que tienen las mujeres de llegar a posiciones de poder. Entre las tareas y responsabilidades familiares –que quitan mucho más tiempo a las mujeres e incluso suponen un abandono del trabajo a tiempo completo–; y también por el poco *network* de mujeres líderes que hay, las probabilidades de promoción se ven claramente reducidas para las mujeres. Ahí radica la gran diferencia.

Pero una vez que estás en una posición de liderazgo, los retos me parece que son los mismos o muy parecidos y dependen más del tipo de persona que eres.

¿Qué cambios crees que aún son necesarios para promover la igualdad de género en tu industria o ámbito?

En mi opinión los cambios necesarios no son tanto en el ámbito laboral, sino, sobre todo, en los ámbitos sociales y culturales.

A nivel social, es imprescindible que la responsabilidad y el peso del cuidado de la familia se reparta de forma equitativa entre el hombre y la mujer: compra, cocina, limpieza, cuidado y crianza de los hijos, cuidado de los padres. Hasta que de todo esto no se ocupen igual ó más los hombres, va a ser muy difícil llegar a la igualdad laboral.

Y esto implica primero un cambio cultural muy significativo. Esto es dejar de ver a la mujer como la cuidadora de la familia y al hombre como el proveedor de recursos económicos y principal motor económico de la casa. Pienso que los hombres tienen mucha presión para tener éxito laboral. Por ejemplo, si un hombre decide quedarse en casa sin trabajar para cuidar a sus hijos, se le ve como raro o fracasado. Hasta que esta imagen no cambie radicalmente, será difícil conseguir la igualdad.

¿Qué consejo le darías a las mujeres jóvenes que aspiran a ocupar cargos de liderazgo en el futuro?

Que no piensen que son mujeres. Que se vean como un profesional más. Si piensas desde el principio que vales tanto o más que los demás (sean hombres o mujeres), seguro que evitas ponerte barreras mentales a tu crecimiento.

Y si quieres llegar a ser la número uno, tanto si eres hombre como mujer, tendrás que trabajar mucho más que todos los demás.

¿Puedes compartir alguna experiencia en la que hayas tenido que tomar una decisión difícil y cómo la enfrentaste?

Lo que más me ayuda a mí personalmente es la capacidad de “pasar página” inmediatamente. Siempre encontraremos situaciones muy difíciles, como por ejemplo un Covid donde no puedes pagar la nómina de tus empleados. O un socio que ha sido compañero de batallas pero ya no se comporta como tal y le tienes que echar.

En todas estas crisis, puedes tomar buenas o malas decisiones, pero para mí lo importante es que, una vez tomadas y ejecutadas, pases a la siguiente pantalla. No hay que quedarse emocionalmente enganchado al pasado porque el peso de la mochila que lleva cada líder se hace insostenible.

¿Qué papel juegan la empatía y la colaboración en tu estilo de liderazgo?

Soy una persona que cree fundamentalmente en el trabajo en equipo. Por eso no me gusta hablar de mi experiencia como empresaria en primera persona, “yo hice, yo he creado, he conseguido montar una empresa de 0 a XXM€ en diez años, etcétera, etcétera”. Disfruto mucho más trabajando en formato colaborativo. Apple Tree es una empresa donde hay muchos socios con mucho liderazgo y con mucha incidencia y, para mí, esto es lo que me gusta.

¿Qué logros de los que te sientes más orgullosa destacarías en tu carrera?

Cualquier pequeño logro es para celebrarlo y me siento orgullosa de todos ellos. Seguramente el que nuestra agencia sea reconocida como *Agencia del Año* en 2025, por primera vez en nuestra corta historia, me ha hecho sentir muy feliz.

¿Qué recursos o apoyos consideras fundamentales para que más mujeres puedan alcanzar posiciones de poder?

Además de los cambios sociales y culturales que mencioné más arriba, pienso que una legislación que incentive el papel de las mujeres CEO y empresarias sería necesaria. ♦



"A nivel social, es imprescindible que la responsabilidad y el peso del cuidado de la familia se reparta de forma equitativa entre el hombre y la mujer"

"Si un hombre decide quedarse en casa sin trabajar para cuidar a sus hijos, se le ve como raro o fracasado. Hasta que esta imagen no cambie radicalmente, será difícil conseguir la igualdad"

"No hay que quedarse emocionalmente enganchado al pasado porque el peso de la mochila que lleva cada líder se hace insoportable"