



# ¿Estamos perdiendo **LIDERAZGO?**

Ellos siguen mandando más que nosotras. Solo les llevamos la delantera en cuestiones familiares, pero conquistar el poder empresarial, político y financiero es cuestión de tiempo... y de ganas. Por B. González

**L**Por un momento, imagina que pudieras elegir el género de la persona que ocupará la próxima Presidencia del Gobierno. O de la cabeza visible de la mayor multinacional del mundo. ¿Llevaría traje y corbata o podría calzar zapatos de tacón? Hace un siglo, la pregunta sonaría un tanto extraña. Pensar en una mujer liderando un país o una gran compañía –cuando apenas podía formarse y trabajar fuera de casa– resultaría complicado, incluso, para los muy imaginativos. La máxima categoría a la que podía aspirar cualquiera en el colectivo femenino era la de ser una gran mujer detrás de un gran hombre. Y el adverbio “detrás” no admitía variables. Sin embargo, ahora es una mujer quien dirige el



Fotos: Lorenzo Bringhelli / trunkarchive

Y, sin embargo, esa parece ser una condición necesaria para la mayoría. Al menos eso se desprende de las conclusiones de la cuarta edición del *Estudio de Liderazgo*. Tras entrevistar a 6.000 personas de 12 países, la investigación realizada por la agencia comunicación y relaciones públicas Ketchum, señala que, a nivel mundial, la mayoría confiamos más en líderes masculinos (61%) que femeninos (39%). Y en nuestro país, el 55% de la población deposita mayor confianza en un líder masculino.

¿Por qué la mayoría piensa que ellos son mejores para mandar? La razón es que las estructuras laborales siguen siendo masculinas y en ellas las mujeres se comportan de manera diferente a la de sus colegas hombres, asegura Carmen García Ribas, directora del postgrado de Liderazgo Femenino de la Escuela Superior de Comercio Internacional de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona. “Las mujeres en los espacios públicos, independientemente del talento y la preparación que tengan, tienden a comportarse como huéspedes, no se sienten en casa –explica la profesora–. Por eso desarrollan cualidades adaptativas, como la humildad o el perfeccionismo. La ubicación de las mujeres en la sociedad hace que no tengan poder, y todo lo demás emana de ahí”, y añade: “El poder que la sociedad permite a las mujeres sigue estando vinculado a la maternidad”.

### Excepciones de una minoría

Si buscamos en Google imágenes de jefes, presidentes o directores, tecleando esos términos en inglés para evitar sesgos de género, el resultado es que una abrumadora mayoría masculina ocupará la pantalla de nuestro ordenador. De ahí que investigadoras como Elena H. Corrochano, doctora en Antropología y secretaria del Centro de Estudios de Género de la UNED, crean que

**“El liderazgo de las mujeres sigue estando vinculado a la maternidad”.**

Carmen García

Fondo Monetario Internacional, hay 19 presidentas o jefas de Gobierno, y algunos gigantes empresariales como IBM o General Motors están dirigidos por mujeres. ¿Significa eso que la sociedad ya está preparada para confiar en líderes femeninas? ¿O continúan siendo excepciones que confirman la regla?

Dice la Real Academia que un líder es la persona a la que sigue un grupo, reconociéndola como jefa u orientadora. Lo que no añade es que tenga que ser, preferiblemente, hombre.



**SANDRA GOLPE**

Periodista y presentadora de informativos de Antena 3.

“Hacen falta más inteligencia y sensibilidad en las empresas. Estoy segura de que así mejorarían sus beneficios”.



**ISABEL COIXET**

Directora de cine. Acaba de estrenar *Nadie quiere la noche*.

“La mujer creadora es vista con desconfianza por parte de los que tienen el poder. Haría falta un entendimiento profundo para cambiar esta situación”.



**ALMUDENA ROMÁN**

Directora general de ING Direct España.

“Cada vez se demandan más capacidades que están más presentes en las mujeres, como la sinceridad, la empatía, la comunicación y la colaboración”.

/// aún queda mucho camino por recorrer para que la sociedad perciba a unos y a otras en términos de igualdad. “Hay mujeres en la cúpula del poder, pero son excepciones”, comenta.

Se refiere a datos como los ofrecidos a principios de este año por la Comisión Europea, que ponen de manifiesto que la presencia de mujeres en los consejos de administración de las principales empresas de la Unión Europea es de un “decepcionante” 20,2% porcentaje, que en España resulta aún menor (en nuestro país, apenas el 17% de los consejos del Ibex es femenino).

Fuera del ámbito empresarial los números tampoco son más igualitarios: menos del 20% de las posiciones estratégicas en laboratorios, universidades y centros

de investigación están ocupadas por mujeres, de acuerdo con el Informe *Mujeres Investigadoras 2015*, del CSIC. Y en otros sectores, como el cine, la situación es aún más llamativa: un

**“La estructura social limita el acceso a puestos directivos”.**

*Elena H. Corrochano*

estudio de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) ha desvelado que el 92% de las películas que se producen en nuestro país está dirigido por hombres.

¿Son entonces menos capaces ellas que ellos? La respuesta de los expertos es un “no” rotundo. “El hecho de que el colectivo femenino no esté en los puestos directivos no está relacionado con sus aptitudes, sino con la estructura social que limita el acceso”, explica Corrochano. “Si observamos lo que está ocurriendo a nivel curricular en las universidades vemos que nuestras alumnas son igual de brillantes que sus compañeros hombres, y la prueba son los premios extraordinarios de carrera”, comenta.



**MARA DIERSEN**

Jefe de grupo del Centro de Regulación Genómica.

“ El avance científico se ve limitado por la discriminación de género. La diversidad contribuye a alcanzar la excelencia”.



**SARAH HARMON**

Directora de LinkedIn en España y Portugal.

“ La situación familiar tiene un gran impacto en nuestra carrera. Hay que encontrar equilibrio entre la vida familiar y el trabajo”.



**MARÍA FASCE**

Directora literaria de Alfaguara y escritora.

“ Confío en el talento y la fuerza individual: que haya profesionales tan buenas que su promoción sea cuestión de sentido común e inteligencia.”



**ANA ALONSO MUÑOZ**

Directora de Grandes Empresas y Partners de Microsoft Ibérica.

“ Aunque vamos avanzando, aún queda camino por recorrer para que alcancemos la paridad en el mundo tecnológico”.



**ANNA CRUZ**

Jugadora de la selección española de baloncesto y ganadora de un anillo WNBA.

“ Saber integrar equipos líderes es una cuestión de carácter, no de género. Hay que cambiar de mentalidad y crear más en las mujeres”.



**IRENE MILLEIRO**

directora de campañas de Change.org en España.

“ Necesitamos más mujeres en puestos de dirección, pero también en la política, en el fútbol, en la cultura. Que se las vea y sirvan a las niñas como modelo a seguir”.

El citado *Estudio de Liderazgo* apoya esta tesis, ya que los encuestados sí reconocen la capacidad de las profesionales. Para ellos, las mujeres superan a los hombres en las cuatro características fundamentales de un líder. Y con margen: 38 puntos por encima en liderar con el ejemplo (69% frente a 31%); 32 puntos en admitir errores (66% frente a 34%); 26 puntos en comunicar de forma transparente (63% frente a 37%) y 20 en ser coherentes con los valores de la compañía (60% frente a 40%).

A esos números se suma otra circunstancia paradójica, según los expertos, y es que el liderazgo que se asocia a la mujer es el que está triunfando en el modelo de empresa actual. “Ahora los estilos de liderazgo han cambiado porque se prefiere que la gente trabaje en equipo”, recuerda Asunción Bernárdez, directora del Instituto Universitario de Investigaciones Feministas de la Univ. Complutense y profesora de Comunicación y Género. “Y a las mujeres se nos presupone más capacidad a la hora de organizar equipos y gestionar la cooperación y los esfuerzos porque somos más cooperativas y empáticas. Seguramente no lo seamos por naturaleza, sino por cómo hemos tenido que sobrevivir en un mundo desigual”, explica.

### Estereotipos y prejuicios

Ante este panorama, parece inevitable la pregunta acerca de qué está ocurriendo para que la ecuación no termine de funcionar. Si la mujer profesional tiene las

**61%** de la población mundial confía más en los líderes masculinos y **39%** en los femeninos.

Las mujeres superan a los hombres en las características que más importan en un líder: **69%**, liderar con el ejemplo; **66%** admitir errores; y **63%** comunicar de una forma abierta y transparente.

**20,2%** es el porcentaje de presencia femenina en los consejos de administración de las principales empresas de la UE y **17%** en los consejos de las empresas del Ibex.

Menos del **20%** de las posiciones estratégicas en universidades y centros de investigación están ocupadas por mujeres

**92%** es el porcentaje de películas españolas dirigidas por hombres.

capacidades, un estilo de liderazgo propio que repercute positivamente en la empresa e integra al 50% de la población, ¿por qué no acaba de contar con la confianza de la sociedad y su presencia como líder sigue siendo minoritaria? “Nos lo hemos preguntado y creemos que la única explicación posible es el prejuicio”, dice Aurora García, directora asociada de Ketchum España. “El estudio concluye que en momentos delicados la mayoría de la sociedad percibe que los hombres son más de fiar y para que se dé esa respuesta solo cabe pensar en que los estereotipos pesan mucho”, asegura.

Esa misma parece ser la razón por la cual la sociedad considera que el encanto es un atributo mucho más importante para un líder femenino que masculino (estamos hablando de un 40% frente a 25% en ellos, según recoge el estudio de Ketchum). Ocurre algo similar, aunque con una diferencia menor entre géneros, con la categoría “buen aspecto y atractivo”. De acuerdo con los resultados, consideramos que estos rasgos son importantes para un líder masculino en un 32%, mientras que para las mujeres líderes el porcentaje es del 42%.

### ¿Talento perdido?

Para los expertos, el principal problema es que estos sesgos de género, muchas veces inconscientes, influyen a la hora de contratar a profesionales para puestos directivos. Tanto que, con el objetivo de evitarlos, han surgido consultoras dedicadas a incrementar la presencia de la mujer en el ámbito laboral, algunas con nombres tan descriptivos de la situación, como (IN)Visible Talent.

Mientras tanto, los investigadores advierten de que si la balanza no se equilibra, esta situación se traducirá en pérdidas económicas. Así lo desvela el estudio *El impacto económico de la pérdida de talento femenino*, realizado por la Cámara de Comercio de Barcelona, que cuantifica en 977 millones de euros al año la pérdida de talento femenino, solo en Barcelona. Si trasladamos esa cantidad a todo el país, podríamos calcular que las pérdidas ascenderían a billones de euros. Porque, curiosamente, las cuentas son las que no saben de géneros. ●