

# Estereotipos apartan a la mujer de puestos directivos



**A esa conclusión llegaron varias líderes de empresas durante una charla realizada este viernes en Davos.**

Los estereotipos y la falta de sensibilidad en los altos ejecutivos de la empresa privada sobre la necesidad de reducir la brecha de género en el poder hacen que las mujeres sigan poco representadas y sean necesarias las cuotas, aseguraron varias lideresas este viernes en Davos.

Quizá el ejemplo más ilustrativo de esta brecha es el propio Foro Económico Mundial de Davos, que reúne a la élite mundial de la economía y la política y el pensamiento, donde la presencia femenina este año se sitúa en torno al 17%.

Ni los múltiples estudios realizados que demuestran los beneficios de tener diversidad de género en una empresa, en términos de crecimiento, sostenibilidad, mejor gobernanza y transparencia o tomar mejores decisiones gracias a que hay más puntos de vista, han logrado quebrar los estereotipos y echar abajo barreras.

En el debate organizado este viernes en Davos sobre la presencia de la mujer en la toma de decisiones, que contó entre otras con la presencia de la directora gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI), Christine Lagarde, la comisaria de Justicia europea, Viviane Reding, o la presidenta de la Universidad de Harvard, Drew Gilpin Faust, se dieron cifras que muestran que falta mucho camino por recorrer todavía. Pese a que el 60% de los graduados universitarios son mujeres y aunque entran en igual proporción al mercado laboral, cuanto más alto se va en la jerarquía de una empresa, menos diversidad hay, recordó la moderadora, Herminia Ibarria, Profesora de liderazgo del INSEAD, Francia.

"Hay una verdadera barrera" para que las mujeres lleguen a puestos directivos", recordó. Empezando por los estereotipos. Sheryl Sandberg, jefa operativa y miembro del consejo de administración de Facebook, recordó que estos empiezan en la familia y en la propia escuela.

Cuando una mujer quiere hacer una carrera profesional suelen ser habituales las preguntas "¿estás segura que quieres presentarte?", "¿no quieres tener hijos? ¿Pero cómo vas a hacer con tus hijos si trabajas?" "¿A cuántos hombres le han preguntado eso entre la audiencia?", espetó.

El año pasado, recordó, vio camisetas en Estados Unidos para pequeños con los siguientes mensajes inscritos: "inteligente como papá, bonita como mamá". Y existe la idea muy extendida de que una mujer que llega lejos es "agresiva", mientras que un hombre es "ambicioso", recordó. Quizá por eso, los estudios demuestran que cuando una mujer es más exitosa suele ser menos apreciada por sus colegas, lo contrario de lo que le ocurre a los hombres. Y quizá por eso también es necesario que el asunto de la paridad se debata en las empresas.

Por eso, la comisaria europea de Justicia, que en noviembre introdujo una normativa para asegurar la presencia del 40% de las mujeres en los consejos de administración en Europa, considera que sólo con cuota se puede conseguir la paridad porque al ritmo actual habría que esperar hasta "2060". "Una ley hace que el número de mujeres en las empresas aumente realmente", pese a que no le guste, pero de lo contrario, estamos dejando a las mujeres "en las esquinas", sin aprovechar su preparación ni su talento. El caso de Francia demuestra que las cuotas funcionan: el número de mujeres en los consejos de administración de las principales pasó del 12% al 25%.

"Quizá la cuota no sea lo mejor, es una herramienta, pero nos gusta lo que produce", por lo menos hasta que se rompa el "techo de cristal" y sea algo natural. Eso no quiere decir que cualquiera por el hecho de cumplir la cuota acceda a estos puestos, no. Reding precisó en la normativa que "a igual talento, igual competencia, se elige a una mujer" hasta que se cumpla la cuota. Y candidatas no faltan.

Las escuelas de negocios tienen una base de datos con 80.000 currículos de mujeres que han hecho los mejores MBA. "Las mujeres están entre los mejores", recordó. "A veces se necesita liderazgo político para que las cosas cambien", recordó. Lo que han hecho Lagarde, Hillary Clinton, ex secretaria de Estado norteamericana, o la canciller alemana, Angela Merkel, es un modelo, pero no basta.

Necesitamos hombres que nos ayuden con esto. Y si hay cuotas es porque los altos ejecutivos lo han querido", recordó. Esta es la opinión también de Lubna Olaya, vicepresidenta de una compañía financiera de Arabia Saudí, el país más conservador del planeta, cuyo rey acaba de dar un histórico paso al designar por primera vez a 30 mujeres, el 20%, para sentarse en el Consejo Consultivo del Parlamento.

"Hay que sensibilizar a los directivos de las mayores compañías para convencerles de que contraten a mujeres" para poder cambiar las cosas.