

CUESTIONES DE GENERO Y LIDERAZGO

"Llegó la hora de las mujeres"

Hace poco, en el marco del "Día Internacional de la Mujer", se debatió sobre su posicionamiento en puestos estratégicos. Barreras y prejuicios que limitan.

t: Sissi Ciosescu / Especial Para Mujer / f: Silvana Boemo



Palabras claras. Silvia Fesquet durante su exposición, junto a Carla Quiroga y Valeria Bohórquez. Una charla sin eufemismos sobre la realidad que afronta la mujer con respecto a su proyección a los puestos ejecutivos.

En el marco de la Jornada "Día Internacional de la Mujer", el Consejo de Ciencias Económicas de Buenos Aires fue organizador y sede de una ronda de exposiciones sobre las "Mujeres profesionales y su desarrollo de carrera en el mundo actual". Sobre el eje del liderazgo femenino y su participación en la economía disertaron Silvia Fesquet, Editora jefa de Clarín y Presidenta del capítulo argentino de IWF (International Women's Forum), y Carla Quiroga, editora jefa de la revista Apertura.com. Fue moderadora Valeria Bohórquez, directora del Negocio de Talento para Argentina, Uruguay y Paraguay, de la Consultora Mercer.

Al abrir la charla, Fesquet recordó que Alain Touraine predijo que el siglo XXI sería el de las mujeres a partir de un reordenamiento "socioeconómico que sustituye lo social por lo ético y para cuya construcción la mujer es clave, ya que tenemos una visión integradora. Somos las únicas que contemplamos los intereses individuales y los colectivos; Touraine señala que su principal preocupación es que las mujeres lo advirtamos y nos hagamos cargo. Estamos pasando de un mundo de conquistadores y defensores de la razón, masculino, a otro de autorealización que está siendo creado por la mujer".

Al señalar que la participación femenina en los niveles de responsabilidad y poder en nuestro país es muy baja, tomados en cuenta los datos del censo de 2010 en el que surgía que por primera vez se graduaban más mujeres que hombres en la universidad, Fesquet hizo hincapié en un informe de la revista Fortune, según el cual las empresas de EE.UU. con personal femenino en altos mandos alcanzan mayor rentabilidad. "Pero no basta con incluir mujeres para cumplir con la cota si a esta minoría se la añade sólo como formalidad;

será una inclusión inútil porque no será representativa en la toma de decisiones", advirtió.

Prejuicios y autoboicot

Al aludir al entramado de prejuicios que limita el acceso de las mujeres a las posiciones de poder relató un experimento de las Universidades de Columbia y Oxford: "Se les dio a los alumnos el mismo CV de una mujer (Heidi) —una empresaria exitosa—, pero a la mitad de los currículum se les puso el nombre de Howard. El resultado fue contundente; a pesar de que Heidi y Howard tenían méritos idénticos, a Heidi la consideraron egoísta y a Howard como al colega que todos querían tener. ¿Hasta qué punto este prejuicio instalado en la sociedad nos afecta? Lo cierto es que no hay obligación para que una mujer sea líder; importa que aquella que quiera serlo esté habilitada y no sienta que el género va a ser un impedimento. A igual talento, igualdad de oportunidades, de eso se trata. Aceptemos que desde lo cultural, a las mujeres no nos preparan para ocupar el poder. Una encuesta de 2003 hecha por el Instituto de Familia y Trabajo de Boston, detectó que solo el 9% de las mujeres frente al 19% de los hombres tenía aspiraciones para llegar a director general o a socio director; y que el 54% de los hombres y solo el 43% de las mujeres esperaba llegar a puestos de alta dirección. ¿Cuál era el argumento esgrimido por las ellas? En ambos casos, sin distinción de género, el argumento sostenido para explicar esta declinación era el de "los sacrificios que tendrían que hacer en su vida personal para acceder a la carrera profesional."

Estilos de poder

"La palabra poder no tiene buena prensa" observó Fesquet "porque en el imaginario está asociada con el abu-

so o las tropelías" y estableció diferencias: en la visión masculina al poder se lo asocia "a la capacidad de influir fuertemente sobre los demás, imponiéndose, bajando línea; mientras que la femenina — conclusiones que obtuvimos en IWF trabajando sobre el tema— es entender al poder como un instrumento, como la capacidad para poder hacer, y no el poder por el poder mismo. Mientras el poder masculino se ejerce de arriba hacia abajo, donde hay una cabeza que sobresale y toma las decisiones unilateralmente, sin diálogo, el liderazgo femenino tiene características que supuestamente hoy el mundo empresario está aceptando como necesarias para este tiempo de cambios. Este liderazgo funciona de modo horizontal, se trabaja en equipo, en general no se imparten órdenes sino que se las explica, se escuchan las ideas y muchas veces la líder acepta otras que pueden superar a las propias, sin que esto implique pérdida de autoridad".

"Existe la idea de que las mujeres nacimos para agradar, para complacer a nuestros padres, maestros, novios, maridos y jefes... y tan pendientes estamos de esa mirada, que va conspirando con el rendimiento porque se siente temor a fracasar y no satisfacer las expectativas. 'Ignoro cuál es el camino al éxito pero sé perfectamente cuál es el camino al fracaso: tratar de complacer a todo el mundo llevando adelante lo que los demás quieren' decía Voltaire. Esto de estar buscando la aprobación del afuera nos juega en contra. Queremos ser la madre diez, la amante diez, la jefa diez. Es agotador e imposible. Además de estar sin arrugas ni ojeras. ¿Este deseo no es acaso una utopía contra nuestro desarrollo?", se preguntó Fesquet.

Además del techo de cristal que existe en las empresas o la política "hay un techo de cristal propio que a veces nos ponemos las mujeres y que no nos animamos a romper. Por lo antedicho o porque el poder implica a veces tomar decisiones antipáticas, y surge ese temor a dejar de ser queridas. Hay que tener en cuenta cuáles son las barreras a derribar y qué se puede hacer. Desde lo laboral se puede pensar en desde flexibilización de horarios hasta home-working, para mujeres con hijo chicos o con problemas de salud, o con adultos mayores a cargo, porque esa tarea también recae sobre las mujeres. Dicen que 'nada hay más incontenible que una idea a la que le ha llegado su hora'. Creo que ha llegado la hora de las mujeres", finalizó.

Ejemplos argentinos

A su turno, Quiroga —con más de 20 años en periodismo de economía y negocios— se enfocó en las mujeres a quienes entrevistó y vio desarrollarse en sus carreras. "Cuando se me ocurrió coordinar un encuentro de Mujeres líderes organizado por Apertura, tuve al comienzo resistencias internas de los hombres. Ellos decían que si nosotras no queríamos ser tratadas de modo diferente, por qué teníamos que hacer un evento de liderazgo femenino. Les decía, en aquel momento, que se venía una economía colaborativa con interconexiones necesarias. Que más allá de publicar una nota sobre los gaps salariales, estaba bueno crear un entorno donde las mujeres hicieran net-working y pudiesen contarse sus problemas. Así surgió, después de dos años para convencerlos, el primer evento realizado hace ocho años, que venimos repitiendo cada mes de octubre. Invitamos políticas y también emprendedoras, y encontraron allí cierta contención porque en aquel momento no había espacios así, que hoy por suerte se replicaron".

Quiroga recordó el off the record del presidente de una multinacional quien le confió que necesitaba promover mujeres porque de eso dependía su bono. "Yo me espanté pero él agregó que varias empleadas no querían un ascenso, preferían quedarse en donde estaban. Recuerdo también la entrevista que le hice a Clarisa Estol —actual Secretaria de Promoción de Inversiones del Ministerio de Comunicaciones (expositora en otra conferencia del encuentro)—; ella era muy joven y hoy tiene 4 chicos. Cuando le hice la nota tenía su primer hijo y fue directamente a renunciar, ni siquiera se había planteado la posibilidad de seguir. Fue su propio jefe que le dijo que trabajara menos horas y desde su casa. Clarisa fue presidenta del Banco Hipotecario y fundadora del Fondo de Inversión de la Tierra (FIT). Creo que de la mano de nuevas generaciones con otros chips, los hombres están aceptando que hay otros skills para valorar a quienes toman decisiones".