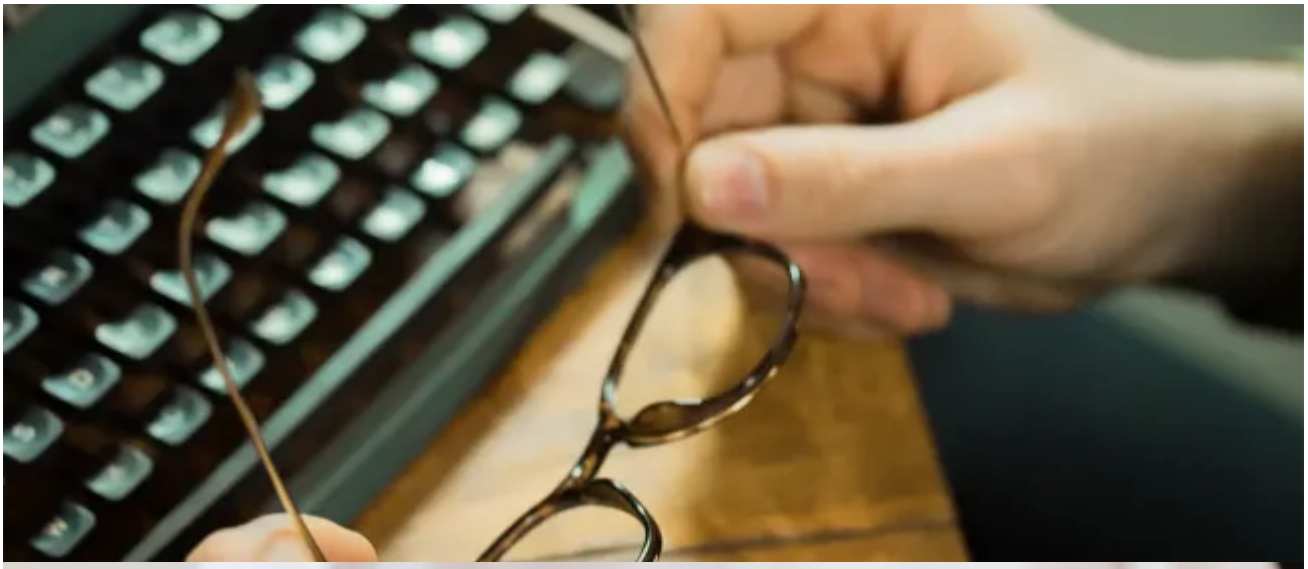
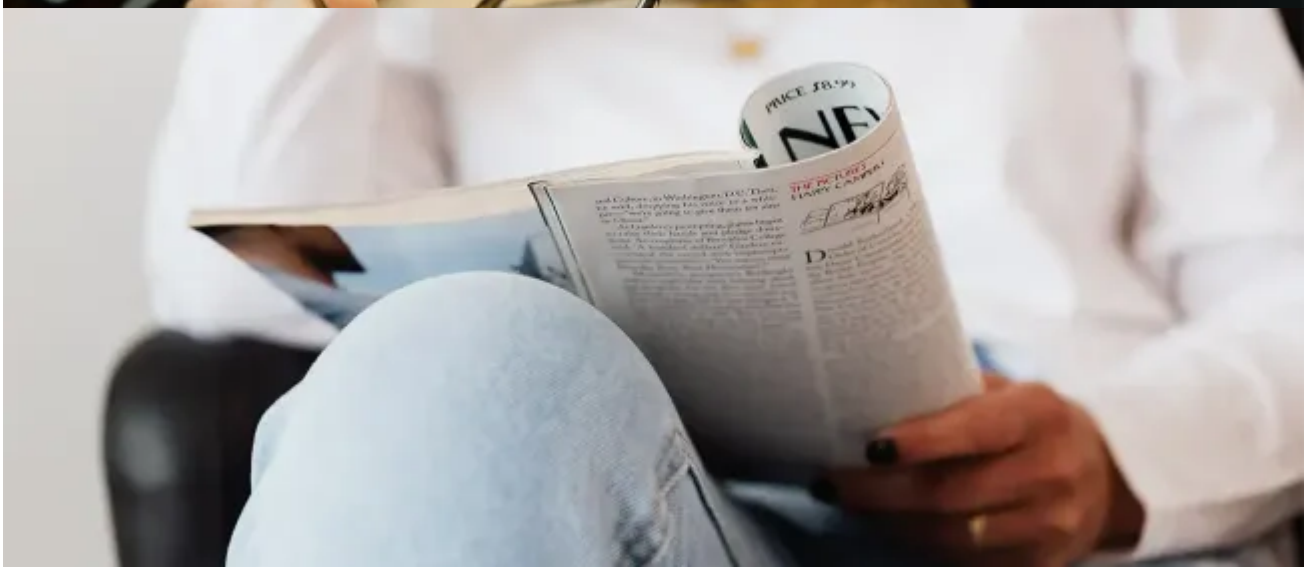
La ambición de las mujeres





Tiempo de lectura: 4 min.

Ewa Widlak

Vie, 21/12/2018 - 06:45

Hace unos días asistí a una conferencia sobre la presencia de las mujeres en los consejos de administración. En ella los ponentes afirmaban que para mejorar la economía se necesitan más mujeres en puestos de liderazgo, y que en España las empresas tienen por delante un largo recorrido para que se pueda hablar de una igualdad efectiva.

Durante el descanso, un director de Recursos Humanos me quiso convencer de que si hay un escaso porcentaje de altas directivas es por culpa de las mismas mujeres, por su falta de ambición, y porque probablemente ello se debía a una cuestión cultural. Le expliqué entonces que las mujeres no son menos ambiciosas que los hombres, sino que a lo largo de su vida encuentran muchos obstáculos para desarrollar plenamente sus aspiraciones.

Para empezar, el hecho de que las mujeres expresen poco sus ambiciones no significa que no las tengan, sino más bien que no cuentan con un entorno propicio para hablar de ello. Desde la más tierna infancia tanto los niños como las niñas están expuestos a unos comportamientos estereotipados que ellos terminan por asimilar. Por eso, aunque los bebés no entiendan lo del color rosa o azul, a partir de los cinco años ya empiezan a darse cuenta que no se les trata igual y que existen diferentes expectativas en función de su sexo. Esta diferente actitud tiene un impacto nefasto en las perspectivas y ambiciones de las chicas. Una investigación de la Universidad de South Carolina en 2007 demostró que desde los cinco años los niños empiezan a elegir los juguetes según el género, y lo hacen presagiando la aprobación de los padres. Es a esta edad cuando las chicas abandonan sus sueños de ser presidentas, astronautas o directivas de empresa.

Todavía hay directivos que consideran que solo las mujeres deben beneficiarse de las normas laborales de conciliación

A medida que las niñas van creciendo, la presión social sigue aumentando, lo que tendrá un impacto en sus expectativas y en su comportamiento en el entorno laboral. Aunque hoy en día hay más y más mujeres que rompen el molde e intentan alcanzar sus ambiciones profesionales, con frecuencia se duda de su capacidad de liderar o, todavía peor, se las critica por poseer unas cualidades que se aprecian en un hombre. Cuando un hombre pasa muchas horas en el trabajo se le considera un trabajador dedicado y fiel y, por lo contrario, si lo hace una mujer la pregunta es quien estará cuidando de sus hijos. Cuando de un hombre se dice que es asertivo, de una mujer se habla de que es agresiva.

En 2015 un grupo de científicos de la Universidad de Yale presentó los resultados de su investigación, y afirmaron que las mujeres en puestos directivos tardaban bastante más que los hombres en ganarse el respeto de sus subordinados. Mientras se da por hecho la capacidad del hombre para ser un buen líder, se cuestiona la misma capacidad en las mujeres y se les exige demostrarla constantemente. Y

aunque se pretenda que los nuevos modelos de liderazgo se basan más en cualidades tradicionalmente atribuidas a las mujeres, como la empatía o la capacidad de colaborar, el concepto de *think manager, think male* de Virginia Schein sigue siendo parecido al de los años 70.

Además de a estos prejuicios sexistas, las mujeres también tienen que enfrentarse a otra importante dificultad: la carga del trabajo doméstico que casi siempre recae sobre ellas. En 2016 McKinsey publicó un informe que demostraba la relación directa entre la implicación en las tareas domésticas con una menor predisposición a aceptar una promoción, que normalmente implica muchas más horas en el puesto de trabajo. Aunque según el estudio lo importante no era tanto el sexo de la persona como la carga del trabajo en casa, las persistentes desigualdades en cuanto a la división de responsabilidades dentro de la pareja hacen que el rechazo de una promoción por temas familiares sea un problema femenino. En España las mujeres, todavía vistas como las vestales del hogar familiar, trabajan en las labores domésticas una media de 3 horas más al día que los hombres. Un hecho desproporcionado que representa semanalmente 21 horas más de carga para atender a los cuidados y las labores de casa, totalmente necesarios para mantener el bienestar de la familia y que no están remunerados.

Si bien es cierto que un número cada vez mayor de hombres quiere implicarse más en las tareas domésticas, con frecuencia deben hacer frente a la incomprensión, cuando no a la incredulidad, de sus jefes. Aunque en muchas empresas existen normas escritas para facilitar la conciliación, todavía hay directivos que consideran que solo las mujeres deben beneficiarse de estas. Esta mala interpretación de la igualdad de género impide la corresponsabilidad y tiene el efecto perverso de reforzar la desigualdad en el ámbito familiar y laboral.

Después de reflexionar sobre estas cuestiones a raíz de mi encuentro con aquel directivo que creía que las mujeres son menos ambiciosas, me pregunto: ¿cómo es que, a pesar de todo, las mujeres siguen siendo tan ambiciosas?

21 de diciembre 2018

El País

https://elpais.com/elpais/2018/12/20/opinion/1545304759_287469.html

ver PDF
Copied to clipboard