



# LIBERÉMONOS DE LOS PREJUICIOS PARA AVANZAR



Núria Chinchilla

Profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones del IESE Business School

En el pasado World Economic Forum (Davos, 2014) sólo había una mujer por cada siete hombres, a pesar de que Davos se comprometió a una cuota del 20 por ciento de mujeres hace tres años. Entre 2001 y 2005 el porcentaje de participación femenina estuvo entre el 9 por ciento y el 15 por ciento del total de asistentes. Y ahí seguimos...

Sería interesante conocer también el porcentaje de mujeres que han sido ponentes en el evento. Y quienes me conocéis sabéis que no estoy por las cuotas obligatorias, pero sí por facilitar la diversidad que enriquece los debates, y ¿qué mayor sinergia que poner el ojo femenino junto al masculino para entender las causas de los problemas mundiales y las posibles vías de solución?

En mi intervención como ponente en el Institute of Corporate Directors en Manila con la ponencia "Women in the Boardroom" expliqué por qué vale la pena introducir mujeres en los Consejos de Administración en los que aún existe mayoría de hombres. Además, durante el pasado año se creó una lista de mujeres consejeras y consejables para poner a disposición de los headhunters y de las empresas de la Unión Europea, a fin de facilitar la inserción de mujeres muy capaces en las tertulas de candidatos a un nuevo puesto en cualquier Consejo de Administración.

Los avances de la mujer en el mundo laboral son evidentes y muy importantes. Según el estudio "Las mujeres en los Consejos del Ibex" que presentamos esta semana y que hemos realizado el IESE e Inforpress, la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35 alcanza el 16,6 por ciento, con un total de 78 consejeras, lo que supone igualar por primera vez la media de la UE.

De esta forma, el peso de las consejeras se ha elevado en tres puntos porcentuales desde el 31 de diciembre de 2012, desde las 66 a 76 mujeres presentes en los consejos. Tras las nuevas incorporaciones de inicios de este año, el número total de consejeras asciende a 78. En siete años, la presencia de mujeres se ha multiplicado por un 250 por ciento.

El impulso en representación femenina se ha acentuado con la incorporación de Jazztel al Ibex, puesto que cuatro de sus nueve consejeros son mujeres. Jazztel se erige así como la compañía con el consejo más equilibrado, ya que el 44,4 por ciento de sus miembros son mujeres.

En cifras absolutas, FCC es la empresa del Ibex con más mujeres en el consejo, con un total de cinco. La media de mujeres por consejo se sitúa en 2,23 frente al promedio general de 1,34 miembros. Gas Natural Fenosa, Sacyr y Técnicas Reunidas no cuentan con mujeres en sus consejos.



GETTY

## Gas Natural Fenosa, Sacyr y Técnicas Reunidas no tienen mujeres en sus consejos

Pero existen aún muchas de las antiguas barreras. Los frenos para el avance de las mujeres en sus trayectorias profesionales son varios: algunos estructurales, es decir, dependientes de los sistemas y políticas formales de las empresas; otros personales, dependientes de las decisiones sobre el estilo de vida y las prioridades que cada persona escoja como opción (tiempo para el trabajo, para la familia, para la vida personal...); otros culturales, dependientes de la mentalidad empresarial y social más o menos institucionalizada y, por último, el más difícil de cambiar, son las creencias personales de cada uno de nosotros, que muchas veces generan un sesgo inconsciente. Entre ellas se en-

contran las etiquetas, los prejuicios y los límites que se autoimponen muchas mujeres y hombres.

Para poder ejercer con excelencia el papel como miembro de un Consejo de Administración, independientemente de ser hombre o mujer, hay que tener una serie de competencias que paso a enumerar: autogobierno, visión de negocio, comunicación, gestión de recursos, iniciativa, negociación, gestión de conflictos y la capacidad de networking.

Las personas decidimos nuestra actuación muchas veces sin pensar suficientemente, determinadas por etiquetas, prejuicios personales y sociales que no sólo impiden a la mujer avanzar en sus trayectorias profesionales, sino que también inspiran muchos de los conflictos no resueltos entre personas, empresas y naciones. Conocer que existen es el primer paso para poder liberarse de ellos.