

# ALMUDENA EIZAGUIRRE

## LIBERTAD PARA TRANSITAR POR UN CAMINO SIN BACHES HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

DIRECTORA GENERAL DE DEUSTO BUSINESS SCHOOL

**2**055 puede ser un año de celebración para las mujeres. Es la fecha en la que distintas entidades enfocadas al estudio de la brecha de género estiman que, de seguir los avances como hasta ahora, se alcanzará una paridad real. Mientras tanto, la desigualdad que afecta a la mitad de la sociedad, es decir, a las mujeres, seguirá suponiendo una pérdida de productividad. La cuenta es fácil: el 51,4% de la población en edad de trabajar que son mujeres solo contribuye a un 41,5% del PIB.

Alcanzar la paridad en 2055 es, pese a lo que pudiera parecer, una de las visiones menos pesimistas. Algunos organismos, como el World Economic Forum, alertan de que ninguna de las personas que nos encontramos en edad laboral, ni muchas personas de las siguientes generaciones, llegaremos a ser testigos de la ansiada igualdad, porque ésta tardará en llegar algo menos de un siglo.

Tanto si se trata de motivos puramente economicistas como de justicia social, la sociedad debe ser consciente de la pérdida de talento

que produce la desigualdad de género y debería encontrar un atajo en el camino. De lo contrario, seguiremos perdiendo buenas oportunidades de construir una sociedad más inclusiva, justa y equilibrada.

Y en medio de este panorama que nuestra sociedad arrastra desde tiempo inmemorial, la situación generada por el Covid-19 no ha hecho sino añadir nuevas variables que han sembrado con más dificultades el camino del progreso hacia la igualdad. El teletrabajo derivado de la pandemia ha puesto de manifiesto que, como en las empresas, tampoco en los hogares se vive una igualdad real ya que, por lo general, la obligada conciliación ha vuelto a recaer en su mayor parte sobre los hombros de las mujeres.

Así, la pandemia ha tenido un doble efecto sobre el género femenino y ha frenado los avances en la lucha en pro de la igualdad laboral entre hombres y mujeres. En su análisis de las repercusiones económicas de los confinamientos el FMI alertaba a finales del pasado año de que estas han tenido un efecto que califica de desproporcionado sobre las mujeres. Además de las tareas de índole laboral, es muy habitual que se hagan cargo de las derivadas de su rol de cuidadoras principales en las familias.



Pese a este panorama, sería injusto no reconocer lo mucho que se ha avanzado en los últimos años. Un avance logrado en gran parte debido a las medidas concretas que en muchos países se han autoimpuesto para no dejar atrás a una parte de su sociedad. Las cuotas de igualdad han demostrado ser eficaces ante una situación derivada en parte del contexto cultural histórico pero en cuya cuota de responsabilidad también se encuentra la de las propias mujeres.

Hoy todos conocemos casos de mujeres al frente de grandes empresas, pero para avanzar de forma que no sean la excepción, tenemos que apoyarnos entre nosotras y, sobre todo, animarnos a dar un paso adelante. El techo de cristal sigue siendo una terrible realidad para la mayor parte de las mujeres quienes, por más que se esfuercen, encuentran muchos más baches que los hombres en su carrera profesional.

Debe ser un compromiso apoyar a la mujer que esté al frente de una compañía y juzgar su trabajo igual que lo haríamos con el de un hombre. Por esa razón creo que en estos momentos el establecimiento de cuotas para facilitar la llegada de mujeres a más puestos debe ser una realidad. Nada sería tan estimulante como la constatación de que en un futuro próximo sean ya innecesarias.

En entornos de incertidumbre está demostrado que es importante sumar las inteligencias de todos, porque cada persona tiene información de parte del problema y de parte de la solución. Quiero aprovechar para animar a las mujeres a seguir formándose y, sobre todo, a dar un paso adelante cuando se les presenten oportunidades para asumir puestos de dirección. La mujer directiva está capacitada para hacer que su organización cree valor, pero también suele tener una especial sensibilidad a la hora de cuidar y acompañar a los grupos de interés clave para su negocio.

El punto de vista de la mujer es imprescindible. Su estilo de liderazgo también. Las empresas y la sociedad en general necesitan liderazgos empáticos, con capacidad de adaptación a los tiempos tan volátiles que nos están tocando vivir. La diversidad de género es un factor ineludible en las empresas.

El impulso de la igualdad debe llegar desde todas las organizaciones, administraciones y organismos públicos y privados. En este sentido, es importante señalar cómo los principales códigos de buen gobierno del mundo, y también el nuestro, abogan por trabajar para lograr la equidad entre hombres y mujeres.

Es el momento de que las mujeres podamos actuar con libertad y sin estar sometidas a los diferentes estereotipos de género. Al tradicional techo de cristal se unen otros, acuñados más recientemente, como el llamado "precipicio de cristal", que no es sino una suerte de caramelo envenenado que se produce cuando una mujer accede a la dirección de una empresa en la que previamente ya han fracasado varios hombres y la situación es prácticamente irresoluble.

Las mujeres tienen -- tenemos-- derecho a la misma libertad que tienen los hombres; a desarrollar nuestra carrera profesional con las mismas trabas que ellos, pero no más y a no ser cuestionadas más que ellos y sobre todo, a que no sea por el simple hecho del género.

Y si a los numerosos baches que como hemos visto se han ahondado como resultado de la pandemia del Covid, le sumamos el muy extendido síndrome conocido como de la impostora (muchas directivas con éxito lo atribuyen a un golpe de suerte y no a sus habilidades o a su trabajo), el panorama resulta mucho más ensombrecido.

Sin embargo, hay que desechar el pesimismo. Como he comentado previamente, la sociedad ha avanzado enormemente en el camino hacia la igualdad de género. Invito a todas las personas a avanzar hacia una verdadera equiparación y una normalización a la hora de que las mujeres alcancen sus verdaderas metas laborales. Es importante que veamos a las líderes femeninas al frente de empresas y organizaciones de una manera natural, y en ese momento seremos capaces de eliminar de una vez por todas los estereotipos que ponen trabas al desarrollo de las mujeres y al desempeño de su plena libertad.