



Rosa Urtubi

Presidenta de PWN Bilbao

La paridad de género en el liderazgo de la empresa es una prioridad de negocio, en la que también deben implicarse los hombres, porque no es una cuestión femenina, sino que afecta a la propia rentabilidad empresarial

# Mujer y liderazgo, una prioridad de negocio

**M**últiples estudios demuestran una correlación directa de resultados de negocio con la diversidad de los equipos. Por ejemplo un estudio del instituto de estudios internacionales Peterson realizado en 2016 en 22.000

compañías a nivel global nos muestra que en la medida en que las compañías aumentan el número de mujeres en sus equipos directivos y consejos, su margen de beneficios también aumenta.

En otro estudio de la consultora McKinsey se ha calculado un impacto potencial de 28 trillones de dólares hubiera paridad en el mundo económico.

Esto se explica porque el talento femenino aporta competencias de liderazgo que complementan los que identifican a los líderes masculinos y son además esenciales en éste nuevo entorno económico.

Equipos equilibrados en género nos aportan diversidad de perspectivas a las compañías, aportando innovación, decisiones de más calidad y menos riesgo, impulsando el crecimiento económico y la resiliencia.

¿Dónde estamos? Según el informe 2017 del WEF (Foro Económico Mundial) la brecha, tanto en el plano económico, como en el político, ha empeorado. Con un nivel de paridad del

97 por ciento a nivel de Educación universitaria, sin embargo, sólo logramos una paridad del 32 por ciento en niveles de liderazgo. Se calcula que nos llevara 170 años cerrar la brecha de género.

¿Por qué no avanzamos? Cuando las organizaciones tratan este tema lo abordan con un enfoque de “paliar un problema de las mujeres” o si no como una iniciativa de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), en lugar de enfocarlo como un tema más amplio y de un impacto significativo en los resultados de la compañía.

Algunas de las claves para la solución pueden venir de la combinación de tres estrategias: enfocar el tema como una *prioridad de negocio* para las empresas; movilizar una estrategia para *activar a los hombres* en esta tarea; y analizar toda la organización para identificar los mecanismos de *discriminación inconsciente* para poder atajarlos y contrarrestarlos.

Esta *prioridad de negocio* ha de estar presente en la cuenta de resultados, en la compensación de los líderes, debe tener definidos estrategias y planes de acción que impliquen a todos los empleados; y además incluir procesos claves de gestión de talento.

Es vital *activar a los hombres*, incluirles en el proceso, especialmente a los líderes de las organizaciones, si queremos que el cambio se acelere. Según un estudio de BCG los datos demuestran que en aquellas compañías donde los hombres estaban involucrados activamente en la diversidad de género el 96 por ciento expresaban progreso de su compañía en diversidad de género en todos los niveles de la empresa, mientras que entre las compañías donde los hombres no estaban involucrados sólo un 30 por ciento comentaban progreso.

En mi experiencia personal, tanto en posiciones de alta dirección en grandes corporaciones, como en la relación con empresas más pequeñas y organizaciones públicas, no encuentro ya actitudes intencionadamente discriminatorias. Al contrario, los hombres directivos expresan estar de acuerdo con la igualdad de derechos y la meritocracia como vía de desarrollo profesional. Sin embargo, están ciegos a la hora de percibir la *discriminación inconsciente* creada por décadas de una cultura de trabajo basada en estereotipos masculinos, donde las redes naturales de hombres impulsan filtros de género en el desarrollo profesional.

Activar e incluir a los líderes masculinos en un proyecto conjunto de liderazgo equilibrado ataja directamente la discriminación inconsciente. Por ello, otro paso muy útil, es hacer consciente lo inconsciente: analizar los datos reales existentes -mostrar los porcentajes de contratos según género, índices de promociones, plan de sucesión, talento que se apoya y desarrolla según género...-. Conocer estos datos en cada organización es el primer paso para ganar conciencia.

En PWN (*Professional Women's Network*) creemos en el liderazgo equilibrado en género para impulsar organizaciones sostenibles y hombres y mujeres más realizados y felices. Nuestra organización está presente en más de 25 países, basada en el voluntariado, para lograr un liderazgo más equilibrado en género. Lo hacemos trabajando juntos hombres y mujeres, como queda patente en que a nivel global PWN es copresidida por un hombre y una mujer.

La oportunidad es para todos y la mejor solución será la que diseñemos juntos. Lograr la implicación de los hombres es difícil por los roles sociales, la falta de referentes, la falta de perspectiva de los beneficios que les aporta el liderazgo equilibrado o porque simplemente no saben cómo pueden colaborar. Por eso en PWN hemos diseñado el proyecto *Hombres a bordo* y desde PWN Bilbao pedimos a todos los hombres y líderes de la economía en Euskadi que se activen y participen.

PWN Bilbao presentará a la toda sociedad vasca el proyecto *Hombres a bordo* el próximo se 19 de febrero, por la tarde en Bilbao, en el Bizkaia Aretoa de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), con entrada libre tras inscripción. Lo haremos a través de una jornada en la que participarán relevantes líderes de la economía de Euskadi -Francisco Arteche, Pedro Luis Uriarte, Iratxe de las Hayas, Antonio Tena, etc.-, además del copresidente de PWN Global, Robert Baker. El objetivo es hacer visible una nueva perspectiva conjunta donde invitamos a los hombres de Euskadi a participar, ya sea como socios de PWN Bilbao, con su asistencia a eventos o colaboración activa en el diseño del plan de acción.

## Rosa Urtubi

Presidenta de PWN Bilbao

Lograr la implicación de los hombres es difícil por los roles sociales, la falta de referentes, la falta de perspectiva de los beneficios que les aporta el liderazgo equilibrado o porque simplemente no saben cómo pueden colaborar