

SYLVIA JARABO 'Coach' de empresas

“Las propuestas directivas a mujeres no son atractivas”

Francisco A. Gallardo

–Usted acaba de publicar *Es la hora de las directivas. ¿Se puede defender sin crear más recelos en estos tiempos de crisis?*

–Es la hora de las mujeres directivas aunque haya sesgos de género que parecen manidos. Hay investigaciones que demuestran que si envías el mismo currículum inventado a 300 personas, si es hombre se le coloca en un 30% más de ocasiones que el de una

ras hace 30 años era del 34% y ahora es más del 60%. Las mujeres hacen un *networking* estratégico, trabajan una imagen convincente y gestionan una carrera activa, pero los directores de recursos humanos dicen que no encuentran candidatas. Lo que sucede es que en muchas ocasiones las propuestas directivas que se hacen a las mujeres no son atractivas y prefieren centrarse en proyectos personales, familiares, más satisfactorios.

manera diferenciada con las mujeres y eso hay que rectificarlo. Hay que poner ejemplos. Las orquestas en EEUU en los años 70 tenían un 5% de mujeres. Los directores colocaban a sus pupilos, a hombres de confianza. Los responsables de las orquestas inventaron entonces las audiciones a ciegas. Se produjo un efecto no previsto. El porcentaje de mujeres en las orquestas subió entonces entre el 30% y 50%.

–¿Y ante un currículum sigue prevaleciendo el sexismo, se elige a hombres o mujeres según el puesto?

–Porque tal vez sería mejor para seleccionar una muestra de trabajo que un currículum. Mostrando cómo trabajas, como en una audición a ciegas, es más justo para seleccionar. A las mujeres hay que capacitarlas.

–¿Qué le parece, entonces, medidas como las listas paritarias, las listas cremallera?

–Se pueden poner objetivos más que exigencias concretas. La CNMV dijo en 2015 que se debería de tener un 30% de mujeres consejeras. Fue una sugerencia y en el IBEX 35 las directivas ya ocupan el 31,6%. Dentro de unos años será un 40%. Lo que propongo es poner un objetivo, no imponer de manera forzada. En Iberdrola, Telefónica, Banco Santander se superaron las sugerencias de la CNMV. Ese aspecto de las directivas está superado ya en las



M.G.

‘ES LA HORA DE LAS DIRECTIVAS’

Sylvia Jarabo, autora de *Es la hora de las directivas*, es experta en Mujer Profesional y Liderazgo Femenino y directora y fundadora de Promising Women, compañía dedicada a la investigación y avance de la gestión de talento femenino en la empresa. Su título de *coach* ejecutiva lo obtuvo por la Universidad de Columbia y ha sido consultora senior en McKinsey & Co. Directiva y miembro del comité ejecutivo de Vodafone España, es consejera en varias organizaciones. Conferenciante, formadora y consultora mantiene una interacción constante y personal con cientos de mujeres en la realidad empresarial.

grandes empresas, pero cumplirlo en determinados sectores será complicado.

–¿Cómo convencería de esos objetivos en las empresas?

–Con motivación para hom-

bres y mujeres. Con posibilidad de alcanzar objetivos personales. Si las mujeres tienen una oportunidad de ganar, compiten. El modelo de líder tiene que ser para que las mujeres se vean in-

cluidas. Si pones por delante valores de flexibilidad, organización, las mujeres se verán animadas. Las herramientas que incentivan la autonomía motivan.

–A ver, ¿el mundo irá mejor con más mujeres en los centros de decisión?

–Por convicción y con datos en la mano os digo que sí. Los equipos que tienen más mujeres tienen mejores resultados: el coeficiente de inteligencia colectiva sube. Se observa que un grupo de personas era más inteligente como colectivo porque todos los integrantes, hombres o mujeres, participan por igual. Cuando hay más mujeres la empresa es un lugar más humano. Se gestiona y se colabora más. Los estudios indican que cuando hay más mujeres directivas los resultados son mejores: los equipos son más innovadores.

–¿La atracción sexual entre miembros del equipo puede ser un problema?

–Creo en la amistad entre hombres y mujeres. Es factible que surjan atracciones pero yo creo en la amistad real de los profesionales.

–¿Lo que usted propugna se está alcanzando en el ámbito deportivo?

–Es evidente que cuantas más mujeres compitan, más se animan otras mujeres. Desde hace unos años hay más niñas jugando al fútbol porque ven a las futbolistas en la televisión.

–¿Tendremos que ver a más mujeres directivas para que los niños tomen ejemplo?

–En los periódicos económicos aparecían un 85% de fotos de hombres y 15% de mujeres. Apenas había mujeres líderes ni se veían. Es una labor colectiva. Cuantas más mujeres directivas haya más normal es que se tenga mentalidad sobre la capacidad de mando de las mujeres.

“El estereotipo de la mujer comunal, colaboradora y sensible no encaja en los atributos de líder”

mujer y se le otorga más salario. Son estudios en el Reino Unido y EEUU. El estereotipo del hombre es dado a la acción. Es decir, el hombre controla. El estereotipo de la mujer comunal, colaboradora y sensible no encaja con los atributos de los líderes.

–Y si una mujer es líder es fácil que la califiquen de “mandona”.

–No nos gustan que nos digan mandonas. Yo creo que las mujeres estábamos bajo el peso de habernos educado de otra forma y de que el sistema de trabajo lo han construido hombres. Pero vamos ocupando con naturalidad nuestra posición. La tasa de mujeres trabajado-

–¿Qué salida tienen, entonces, las mujeres?

–Muchas tienen la sensación de que deben ser hombres para tener su oportunidad, pero no. Hay que gestionar herramientas y tomar acciones seas hombre o mujer. Para arreglar que las mujeres avancen en oportunidades hay que crear un entorno de trabajo para que compitan en iguales condiciones con los hombres. Lo que suele suceder es que a las mujeres se les juzga con menos potencial.

–¿Son prejuicios universales?

–Esos prejuicios se fueron fraguando en nuestra educación. Desde pequeños se nos dirige sobre actuar de

VITARA (HYBRID)

SIN IMPUESTO DE MATRICULACIÓN

5 AÑOS DE GARANTÍA

Consumo mixto WLTP (l/100 km): de 5,4 a 6,2. Emisiones CO₂ WLTP (g/km): de 121 a 141.
*0% de impuesto de matriculación en la gama SUZUKI al completo.

SUZUKI

AUTIBERIA

Avda. de Andalucía, s/n GRANADA
Tel. 958 293 761
autiberia-granada.redsuzuki.es

100th ANNIVERSARY