



FORO BPW-CEOE LIDERAZGO PARA UNA NUEVA ERA
Mesa inaugural: Sony Vashdev Lalwani

INTERVENCION EN BPW-CEOE: *Sony Vashdev Lalwani*

Hoy aprovecho la oportunidad que se me ha brindado de poder exponer las conclusiones a las que he llegado tras analizar varios estudios y estadísticas sobre liderazgo femenino.

Comenzaremos por definir qué se entiende por líder.

Líder, tal y como dice el RAE, es la persona que dirige u orienta a un grupo, que reconoce su autoridad.

En nuestra organización BPW, el lema actual es somos mujeres, somos líderes. Y así es como nos debemos sentir..

A quién se la considera líder? Pues todas podemos serlo, y todas nosotras podemos ser referentes para otras mujeres.

Ser líder supone ser una persona con unas características y habilidades innatas, que a mi entender, hacen que esta persona tenga carisma, poder de decisión, ambición, perseverancia, constancia, etc entre otras cualidades.

En el caso de la mujer se añaden a estas otras características propias que ayudan a ser mejor líder para el siglo XXI. La comprensión, la solidaridad, la empatía, la capacidad de gestión (ya se demuestra día a día en el hogar familiar) intuición, comprende mejor el lenguaje no verbal, etc.

Sin embargo, a pesar de todas estas características por qué hay pocas mujeres líderes?

RAZONES POR LAS QUE LAS MUJERES NO SON LÍDERES

1.- Miedo al fracaso, porque las mujeres necesitamos demostrar siempre mucho más, nuestro conocimiento, nuestra habilidad. Esa falta de confianza en nuestros recursos, conocimiento e inteligencia. FALTA AUTOESTIMA



FORO BPW-CEOE LIDERAZGO PARA UNA NUEVA ERA
Mesa inaugural: Sony Vashdev Lalwani

2.- Considera que la situación o el cargo liderando le va a generar mucho estrés y lo rechaza porque prioriza su responsabilidad familiar.

DIFICULTAD DE CONCILIACION LABORAL Y FAMILIAR

3.- El conocido **“techo de cristal”**, que se caracteriza por ser tan duro y opaco que es difícil de romper...pero a qué se debe? En los estudios de la igualdad de género en el mercado laboral, se ha abierto otra línea de investigación, el acantilado de cristal, (glass Cliff) que es la situación por la cual una mujer accede a un cargo directivo en una organización en situación de crisis o pérdidas.

A qué se debe el techo de cristal? Se debe a que en los procesos de selección, se encuentra un favoritismo y una cultura organizacional que favorece promocionar al hombre frente a la mujer y no permite que acceda a esos cargos de responsabilidad; además de una realidad que es que la mujer es quien prioriza la familia frente a su carrera profesional o empresa. Y es que tras el techo de cristal está el Acantilado de cristal (glass cliff), está es una nueva vertiente de estudio.

Surge a raíz de un estudio que se hace por los investigadores Ryan y Haslam en el año 2005 en Reino Unido, y que investigan el contexto de los nombramientos de hombres y mujeres en los consejos de administración, para responder a un artículo del Times en 2003, que reflejaba que las empresas con mayor número de mujeres en los consejos de administración tenían peores resultados que la media. El artículo resaltaba la relación causa-efecto entre el nombramiento de mujeres y los malos resultados financieros.

El estudio de Ryan y Haslam llega a la conclusión de que es a la inversa, de que los malos resultados financieros son los que derivan o llevan a un mayor nombramiento de mujeres en los órganos de administración. Un ejemplo evidente, es el nombramiento en el FMI de Cristine Lagarde en plena crisis financiera mundial.



FORO BPW-CEOE LIDERAZGO PARA UNA NUEVA ERA
Mesa inaugural: Sony Vashdev Lalwani

En el estudio de Ryan y Haslam se describe la tendencia a nombrar a las mujeres en los puestos de dirección cuando las cosas van mal en las empresas, y cuando hay una mayor posibilidad de fracaso y críticas negativas hacia su gestión, empujándolas así al borde del precipicio. De ahí el término acuñado de “glass Cliff” Acantilado de cristal. Es decir, son las situaciones de crisis financieras las que se presentan como una oportunidad para las mujeres a ocupar los altos cargos en la empresa. Precisamente el recurso al liderazgo femenino cuando la situación se complica mucho, viene a demostrar la escandalosa discriminación establecida en tiempos de normalidad.

Y es que la aversión al riesgo de las mujeres es una cualidad bien valorada en estas situaciones, que finalmente se traducen en una desventaja competitiva. **Para ser líder hay que arriesgar.**

VOLVIENDO A LAS RAZONES POR LAS QUE LAS MUJERES NO SON LIDERES

En el estudio de la abogada ceutí, Susana Pulido Rivera, compañera y amiga que actualmente desempeña el cargo de asesora en la Delegación de Gobierno de Ceuta, expone que existen una serie de obstáculos para que la mujer acceda a cargos de responsabilidad y dirección.

VIOLENCIA HORIZONTAL MUJER-MUJER

Este problema consiste en que la mujer que llega a los puestos de liderazgo no aplica estrategias que persigan la igualdad de género. Se habla del concepto de violencia horizontal de mujer-mujer, que es el daño **inconsciente** que algunas mujeres hacen a otras al no combatir la discriminación de género.

Y la **TERCERA RAZÓN** las críticas injustas, que según Pulido y otros autores explica que se plantea cuando una mujer detenta un cargo de poder y consiste en las críticas que sufre, que no suelen ser argumentadas, sino



FORO BPW-CEOE LIDERAZGO PARA UNA NUEVA ERA
Mesa inaugural: Sony Vashdev Lalwani

que son utilizadas para descalificarla dirigiéndose más al yo emocional que a lo racional. Son críticas dirigidas más a lo personal que a su labor de gestión.

Debe existir diversidad de género en todos los niveles directivos.

CONCLUSIONES:

1.- El liderazgo femenino está unido a la idea de que la mujer necesita satisfacer una doble necesidad: poder realizarse en el ámbito familiar y también en el laboral. Conciliación familiar y laboral.

2.- Razones por las que no acceden las mujeres a puestos de liderazgo

- Techo de cristal, que en épocas de crisis se convierte en el acantilado de cristal.
- violencia horizontal mujer-mujer. Daño inconsciente de mujeres que lideran que evitan estrategias para fomentar la diversidad de género.
- Críticas injustas. Atacan al yo emocional, y dañan más lo personal que a la gestión.

Qué efectos positivos derivan de la presencia femenina en los órganos de administración:

- 1.- Ahorro de costes y aprovechamiento de talento interno, lo que se traduce en una reducción de las tasas de rotación y minimización de los costes en formación.
- 2.- Promoción del talento externo, sobre todo de mujeres altamente cualificadas.
- 3.- Mejora el conocimiento y la comprensión de los mercados ya que representamos el 51% de la población, aportando por tanto la visión de más de la mitad de los consumidores potenciales.



FORO BPW-CEOE LIDERAZGO PARA UNA NUEVA ERA
Mesa inaugural: Sony Vashdev Lalwani

4.- Mejora la calidad de la resolución de problemas ya que perfiles diversos aportan un abanico más amplio de posibles soluciones.

5.- Hay que cambiar los estilos de liderazgo, y está comprobado que el liderazgo femenino mejora la eficacia, el clima y la satisfacción laboral.

ESTADISTICAS FINALES

- Seguimos en el octavo lugar en la media europea. Ocupación en España Hombres 76,3/ Mujeres 23,7 (consejos de Admón. 2018)
- En España ha aumentado al 61,1% la presencia femenina a los miembros del Gobierno (Gobierno socialista).
- En la lista Forbes de 2018, de 100 mujeres elegidas en seis categorías: negocios, tecnología, finanzas, medios y entretenimiento, política y filantropía hay que destacar entre las primeras:
 - 1.- Angela Merkel
 - 2.- Theresa May
 - 3.- Melinda Gates. Copresidenta fundación Bill Gates
 - 4.- Sheryl Sanderg. Directora operativa Facebook
 - 5.- Mary Barra. Directora ejecutiva de General Motors

Con estas cinco mujeres hay que señalar que las primeras en destacar son las políticas, seguida de la filantropía y finalmente el mundo empresarial.

En el octavo lugar se encuentra la española Ana Botín, Presidenta del Banco Santander. Y en el lugar 85 se posiciona Michelle Bachelet.

En resumen, las acciones a seguir para empoderar a la mujer y que alcance posiciones de líder son necesarias, pues el avance en estos años ha sido lento. Si conseguimos que haya más mujeres en puestos de responsabilidad habremos dado un paso muy importante para conseguir la igualdad EFECTIVA Y REAL y la mejora de la sociedad. La baja presencia femenina en



FORO BPW-CEOE LIDERAZGO PARA UNA NUEVA ERA
Mesa inaugural: Sony Vashdev Lalwani

puestos de liderazgo tiene importantes costes sociales y personales. A nivel individual, por la frustración personal que supone que una mujer que así lo desea no pueda acceder a puestos de dirección, o que los alcance en momentos de crisis o pérdidas (acantilados de cristal), o que su ascenso suponga un esfuerzo mucho mayor que a un hombre. A nivel social, esta sociedad está más necesitada que nunca de buenos líderes, limitar estos puestos a una parte de la población (las mujeres), que tienen una excelente preparación y capacidad es un lujo que la sociedad actual no puede ni debe permitirse.

GRACIAS

Sony Vashdev Lalwani