

LÍDER DE SU PROPIA VIDA

¿Por qué será que, en todo el mundo, mientras más se sube en la jerarquía corporativa, más rara es la presencia de la población femenina?

¿Por qué será que en Brasil, por ejemplo, las mujeres representan un 50% de la fuerza de trabajo en general, un 35% del cuadro funcional de las empresas, un 28% de los profesionales en nivel de supervisión, y un 9% en nivel de dirección?

(Resultados de la investigación "Perfil Social, Racial y de Género de las 500 Mayores Empresas de Brasil y Sus Acciones Afirmativas", realizada por el Instituto Ethos, en 2003)

Ya identifiqué **cuatro modalidades de respuesta** para estas preguntas: la **desactualizada**, la **conservadora**, la **progresista** y la **inconformista**.

1 Comencemos por la respuesta **desactualizada**:

"La Mujer tiene menos cualificación que el hombre"

Llamo a esta respuesta "desactualizada" porque, francamente, sólo quien continúa con la cabeza puesta en el comienzo del siglo pasado (cuando la mujer comenzó la lucha por sus derechos) puede decir una cosa como esta! La presencia de las mujeres en, prácticamente todas las profesiones existentes en el mercado de trabajo, y el brillo con que muchas de ellas ejercen sus funciones, muestra que la cualificación no es un factor determinado por el género, sino una cualidad del individuo. La realidad demuestra que tanto el hombre como la mujer pueden ser competentes.

2 Existe la respuesta **conservadora**, que es:

"Los prejuicios impiden el ascenso de la mujer en el mercado de trabajo"

No niego que estos prejuicios existan; ya inventaron hasta una expresión para denominarlo en el mundo corporativo: "*techo de cristal*". O sea, una barrera invisible en la cultura de las empresas, que mantiene a la mujer lejos de los cargos con responsabilidad directa en las operaciones.

¿Y por qué llamo a esa respuesta "conservadora"? Porque alegar que hay "techos de vidrio" sobre las cabezas femeninas ¡no lleva a lugar alguno! Hay un cierto conservadurismo en decir "*¡Es prejuicio y no hay modo de resolverlo!*" y continuar con todo tal y como está.

3 Existe la respuesta **progresista**:

"Algunas actitudes de la mujer sabotean su ascenso"

No es extraño escuchar este argumento falaz, pero al menos las mujeres ya comienzan a despertarse de esquemas y comportamientos culturalmente

heredados que entorpecen su ascenso profesional y dificultan el desarrollo de su potencial para el éxito.

Recientemente reedité la versión brasileña del libro de una *coach* americana llamada *Louise Frankel* titulado "**Las Mujeres osadas llegan más lejos**". La autora hace una lista nada menos que **101 errores** que las mujeres cometen - la mayoría de ellos inconscientemente -, transmitiendo una imagen poco favorable para su candidatura al alto liderazgo en las empresas. **Trabajar por los otros**, por ejemplo... La mujer tiene la manía de creer que si no hace ciertas cosas nadie más las hará, entonces, ella se mata de trabajar y no cuida de otros aspectos importantes para su carrera profesional. Sólo un detalle: quien gana promociones es quien presenta el trabajo terminado, y no necesariamente quien hace el trabajo.

Otra cosa que perjudica a la mujer es la **dificultad de hacer o hablar de cosas que puedan herir los sentimientos de los otros**. El nivel de tolerancia femenino, a veces, es tan elástico que ella llega a encubrir fallos ajenos. Pues así son muchas mujeres que, a menudo, priorizan las necesidades ajenas en detrimento de las suyas propias, rechazando a participar del "juego político" de las empresas; son demasiado comprensivas, demasiado...

Reconocer esta situación es un gran avance, y por eso califiqué al argumento como de "progresista". Aquí hay una perspectiva de cambio, pero un cambio que parte de la propia mujer. En la medida en que ella identifica los comportamientos que entorpecen su carrera profesional ella puede transformarlos y atravesar el "techo de cristal" que es, en parte, sostenido por estos mismos comportamientos...

4

Existe, por fin, la respuesta **inconformista:**

"La mujer no acepta sacrificar su calidad de vida por un alto cargo en las empresas"

Si para llegar a *Olimpo Corporativo* es preciso trabajar durante 12, 14 ó 16 horas diarias, como la mayoría de los ejecutivos, algunas deciden volver a revisar sus prioridades, y buscan medios para conciliar las demandas del trabajo con la vida afectiva, el tiempo para los hijos, para el ocio y para ellas mismas. Hay mujeres que cambian la trayectoria profesional por voluntad propia; las hay que salen de la *Arena Corporativa* para realizar un trabajo autónomo o emprender un negocio, situaciones en que pueden ser más "dueñas" de su tiempo.

Lo interesante de todos estos argumentos es que, en cierta forma, ellas reproducen en el mundo del trabajo su propia trayectoria femenina. Hubo un tiempo en que la mujer era excluida del mundo laboral, y sus cualificaciones no eran conocidas, y mucho menos reconocidas. En un segundo momento, ella ocupó espacio en el mercado de trabajo y conquistó posiciones nunca antes soñadas, aún enfrentándose a numerosos prejuicios. Ahora, la mujer se despierta para ajustar comportamientos, va en búsqueda de lo que le falta, abandona el papel de víctima y asume la responsabilidad de su éxito. Por fin, la carrera profesional se cree como una inversión compatible con lo que desea para su vida; ella cambia de planes, de empresa, de actividad. Porque por encima de todo, el liderazgo que realmente interesa para la mujer es: ¡la de su propia vida!

Leila Navarro (Empresaria, escritora y conferenciante, partner con Jose María Gasalla)