

## Más liderazgo de la mujer en la esfera transatlántica

[Lourdes Romero Armenteros](#)

*Es la oportunidad de la UE y EE UU de trabajar de forma conjunta para romper con la discriminación femenina no reconocida y dejar que las mujeres entren en los cargos de responsabilidad de las empresas y en política.*



La representación femenina en política tanto en Europa como en Estados Unidos es mínima, pero si hablamos de los cargos de responsabilidad de las empresas dirigidos por mujeres, entonces, es prácticamente nula. La mitad de la población no está representada. El motivo, según numerosos estudios, está muy claro: no es porque no haya candidatas competentes y profesionales es porque los hombres solo eligen a hombres.

Las agendas políticas a ambos lados del Atlántico están marcadas por hombres. Solo por dar algunos datos: menos de un cuarto de los miembros de los parlamentos y gobiernos europeos son mujeres. Para conseguir que haya un equilibrio en la representación de hombres y mujeres

en los parlamentos europeos, un 63% de los candidatos que se presentaran a las elecciones tendrían que ser mujeres. Más datos, según el Instituto Europeo de Igualdad de Género, solo el 2% de los ministros de la UE son mujeres, menos del 14% de los embajadores europeos son del sexo femenino y 9 de cada 100 decanos universitarios son mujeres.

Al otro lado del Atlántico la situación no es mejor. En las últimas elecciones estadounidenses, 101 mujeres fueron elegidas para el Congreso. Lo interesante es que con estos resultados el Congreso fue calificado como el más diverso de la historia en términos de género, lo curioso es que hay 535 sitios disponibles. EE UU se sitúa siempre en los rankings en los puestos más bajos en representación femenina comparado con otros países similares.

Todo esto en términos de representación política, pero ¿qué pasa en las empresas? El mundo empresarial es mucho peor para las mujeres. Aunque al parecer ha *mejorado*. En Europa, de cada 100 empresas solo tres cuentan con una presidenta. Solo el 30% de los directivos son mujeres. En cuanto a salarios, la mujer cobra un 14,5% menos que los hombres.

Hay numerosos estudios que demuestran que las mujeres en cargos de responsabilidad pueden hacer que los negocios sean más eficientes, evitar las inversiones de riesgo y centrarse más en las perspectivas a largo plazo. Algunos informes incluso muestran que las mujeres suelen ser un 10% más eficientes en algunos puestos dominados por hombres. Otro estudio señala que las compañías con más mujeres en los puestos ejecutivos tienden a tener mejores resultados en Bolsa.

Este nuevo intento de acercamiento entre el continente americano y el europeo podría servir para impulsar el papel de la mujer en política y en las empresas. Tanto la UE como EE UU trabajan, actualmente, para potenciar esta representatividad y acabar con esas diferencias entre hombres y mujeres, pero los esfuerzos por ahora han dado escasos resultados. Bruselas ha lanzado una [propuesta de ley para fijar una cuota femenina del 40% en los consejos](#) de las empresas cotizadas para 2020, en 2012 era el 13,5%. La [Comisión Europea también ha presentado una estrategia](#) para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres con la idea de mejorar la situación femenina en el mercado laboral, la sociedad y los puestos de decisión. Washington también tiene una enmienda y leyes sobre la igualdad de las mujeres. Existen organizaciones, comités, asociaciones y muchos otros organismos que trabajan para conseguir acabar con el tan famoso *glass ceiling* que en su día tomó Hilary Clinton por bandera, pero que aún sigue siendo el gran problema para alcanzar la igualdad o por lo menos la no discriminación.

Es necesario que los 28 Estados miembro de la UE y EE UU trabajen de forma conjunta, creando un espacio internacional representativo que busque la consecución de estos objetivos,

implicando a la sociedad civil, empresarios y políticos de forma responsable, fomentando la participación dentro de las propias empresas, y encuadrándolo todo en términos legislativos para reducir y, en un futuro, acabar con esa barrera *transparente* a la que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral. No importa si se hace a través de las famosas cuotas, que cuentan con muchos admiradores pero también muchísimos detractores, entre ellos muchas mujeres que aseguran que quieren ser contratadas por su valía. Pero lo importante es que empiece a haber más representación que pueda acabar con esa no reconocida discriminación. Por ahora, todo se hace de manera muy tímida y no se están utilizando los medios adecuados, quizá porque todavía no están bien definidos, pero es necesario empezar a hacerlo. Uniendo la fuerza se podría dar un gran impulso.

La única manera de poder hacer que la mitad de la población de EE UU y Europa tenga un lugar en la historia actual es haciendo historia. Mientras siga existiendo esa discriminación encubierta, será imposible que las mujeres puedan marcar agendas o estar dentro de las tomas de decisiones de las grandes empresas. Algunos estudios señalan que en los procesos de selección tendemos a elegir a candidatos por la afinidad más que por los méritos. Si los altos cargos son hombres, optan por hombres. La discriminación produce una gran ineficiencia y si queremos seguir creciendo hay que empezar a cambiar las cosas y dejar que las mujeres tengan voz y voto dentro del mundo actual. Por eso ahora es la oportunidad de Europa y EE UU, tanto de los políticos como de los ciudadanos, de cambiar esta situación y empezar a evolucionar hacia un sistema más justo.



Artículos relacionados

- [Las mujeres más poderosas de las que no ha oído hablar.](#)
- [Cinco lugares sorprendentemente buenos para ser mujer,](#) **David Kenner y Uri Friedman**
- [La sonrisa de la globalización,](#) **Barbara Supp**

**Fecha de creación**

29 julio, 2013