

ÍNDICE

Agradecimientos	9
Introducción	11
1 La brecha global de género en España	15
1. La brecha de género en el mundo científico y las artes	25
2 Conceptos en torno a la igualdad y su origen histórico	27
1. ¿Qué es la igualdad, la diversidad de género y las discriminaciones por razón de sexo?	29
2. El concepto de género y la distancia hacia la equiparación: la teoría de la <i>ecualización</i>	35
3. La política de género y los derechos humanos	38
3 Del sufragismo a la avalancha noruega: la medición de la igualdad a través de la participación en los consejos	43
1. Primeras manifestaciones del feminismo: el sufragismo	45
2. La evolución de la reivindicación feminista	48
3. Posicionamiento de España en algunos indicadores de igualdad	49
4 El imperativo legal en la realidad europea y nacional	59
1. Política de igualdad de género en los puestos de toma de decisiones de la Unión Europea	61

2. Política de igualdad de género en los puestos de toma de decisiones en España: ¿una involución?.....	68
5 La avalancha noruega. Lecciones enseñadas por el país de la igualdad	71
6 Los modelos de nuestros homólogos vecinos	79
1. <i>Egalité, Liberté et Fraternité</i> . Francia y el cambio constitucional.....	81
2. La distancia del Canal y del <i>common law</i> . La diversidad británica	86
3. Diez años de discusión parlamentaria y el cambio llegó hasta Italia	90
4. La imposición de la coalición política. El ejercicio del poder alemán.....	97
7 Resultados de la investigación <i>La creación de valor en los consejos y la diversidad de género. Cómo incrementar el número de consejeras en España</i>	101
1. Actores del debate de mujeres en los consejos	104
2. Factores y razones que justifican este debate.....	107
3. Excusas y barreras	112
4. Evaluación de las razones para incrementar el número de mujeres en los consejos	115
5. Reflexiones sobre las cuotas.....	119
6. El origen del concepto de cuotas. Errores del debate en relación con el mismo	121
7. Reflexiones sobre la formación.....	132
8. Apuntes y sugerencias	135
9. Cuando al abismo lo nutren las mujeres.....	136
8 Estados Unidos: el objetivo del 20% y el efecto <i>lean in</i>	141
1. ¿Cuál es la contribución de Estados Unidos a este debate?.....	146
2. ¿Por qué hay tan pocas mujeres líderes?.....	152
9 ¿Cuál es el nivel de <i>ecualización</i> en las empresas en los cinco continentes?	159
1. Situación global de la mujer en los consejos de administración	161

2. Situación global de la mujer en la dirección de empresas.....	163
3. Detalle del empoderamiento de la mujer en los consejos y la dirección por áreas geográficas en el mundo.....	166
10 Conclusiones.....	177
1. Conclusiones relativas a cómo acelerar la diversidad de género	179
2. Conclusiones relativas a la diversidad en los consejos de administración	182
3. Apuntes concretos sobre el <i>business case</i> para los consejos de administración en España	185
11 Hacia la <i>ecualización</i> en las empresas. Políticas de igualdad y diversidad en empresas de referencia.....	191
Bibliografía	283
Notas	291



AGRADECIMIENTOS

Cuando LID Editorial me propuso escribir este libro en mayo de 2016, la verdad es que tuve mis dudas al pensar que muchas cosas se habían ya dicho y escrito y hay una ingente investigación al respecto, y que acabábamos de presentar la investigación *La creación de valor en los consejos y la diversidad de género* en España. Y cuando me pidieron además que hiciera fichas de empresas para conocer lo que están haciendo empresas de referencia en nuestro país y en el extranjero, mis dudas se acrecentaron, pensando en la dificultad importante y el tremendo esfuerzo que eso significaría. Casi 12 meses después, a la entrega de los originales, quiero agradecer a LID la oportunidad que me brindó de divulgar la situación a nivel internacional, que en buena parte muchas personas y empresas desconocen, así como sus aspectos jurídicos, económicos y sociales.

Quisiera también nombrar a mi familia en este apartado, que ha tenido que excusar días de ausencia en ocasiones de reuniones familiares y la asunción de ciertas funciones familiares. En particular quiero citar la colaboración en este sentido de mi marido, Raimo Kesti. Porque no se puede olvidar que los cónyuges son los primeros socios de la conciliación, y en ese sentido yo no he tenido motivos para lamentarme a lo largo de mi vida profesional. Es por ello importante a la hora de elegir compañero, considerar también este aspecto.

Pero quiero citar sobre todo, a mi red internacional de contactos, que me ha ofrecido datos de distintos países para poder dar una visión global de esta obra. Académicos del relieve del Profesor Morten Huse y otros colaboradores suyos en este campo de investigación, como Alessandra Rigolini, Catherine Saierstad, o Ljiljana Erakovic; y otros como Mani Sing Mamik, o Marisa Revilla Banco; políticos como Marie Jo Zimmermann, Lord Davies of Abersoch, Layla

Davoy, Alessia Mosca, Lella Golfo o Stefania Gianini; consultores como Floriane de Saint Pierre, directora general de Ethics&Boards; Guy Le-Pechon, gerente de Gouvernance&Structures; o María Adelaida Perdomo Zárata, co-fundadora y directora general de Aequales; y a representantes de redes de mujeres como Monika Schultze, presidenta de FIDAR; Cristina Vicini, presidente de TIAW; o Malli Gero, co-fundadora y presidente de 2020WOB.

Quiero agradecer también a los patronos de la fundación Woman Forward: Ana Díaz Oliver y Carlos Astiz, su constante apoyo y la labor de los que más de cerca han colaborado en aspectos de la redacción y el estilo de este libro, en particular la encomiable dedicación de Victoria Bazaine y Jacqueline Toribio.

Finalmente quiero agradecer a todas las empresas que han colaborado con los objetivos de esta obra de compartir sus políticas de diversidad para que otras empresas puedan tenerlas como referencia y se consiga avanzar en la *ecualización* del poder femenino, avanzando en la consecución de los objetivos de la Fundación WOMAN FORWARD.

INTRODUCCIÓN

Siempre he sentido un marcado carácter por la justicia que me ha inclinado en muchas ocasiones a buscar opciones que defender o liderar en mi condición de participante de la sociedad civil para rechazar o alejarme de otras.

Desde niña me llamaban la atención las diferencias e injusticias a las que veía sometidas a las mujeres como miembros de esa sociedad. Aún recuerdo el sentimiento de rechazo que sentí cuando, con apenas seis años, mi madre me comentó que tenía que ir a buscar a mi padre para que le autorizara la compra de una casa. Mi madre trabajaba, conducía, contrataba al servicio, resolvía los temas administrativos, elegía los colegios, se reunía con los profesores, firmaba las notas, viajaba y a menudo iba sola a muchos sitios. Y, sin embargo, ahora no podía hacer algo sin mi padre. Necesitaba su permiso para poder adquirir cualquier cosa. Cuando le pregunté por qué, me respondió que una mujer dependía, para tomar las decisiones de peso de su vida económica, de su marido o de su padre. Aquello me resultó inaceptable y fugazmente me surgió la idea de que algún día haría algo para cambiarlo.

Desde entonces, y con ese pensamiento siempre en mi subconsciente a lo largo de toda mi vida, he huido de tratos diferentes en todos los cargos de responsabilidad que he ejercido, a la vez que he rechazado las injusticias (muchas vividas en primera persona en este ámbito). Nunca he rechazado una responsabilidad, sino que, al contrario, las he buscado, he negociado mis subidas salariales cuando he trabajado en el sector privado por cuenta ajena con gran asertividad y éxito –según se quejaban mis jefes– y he viajado a más de 70 países

en los cinco continentes sola por motivos laborales desde que dejé la universidad. Sé positivamente que no soy ninguna excepción y que existen muchas otras mujeres capaces de hacer cosas similares o mejores, si la falta de oportunidades no hubiera condicionado su camino. Pensar en la carencia de esas oportunidades es la motivación en la que se basa la decisión de escribir este libro.

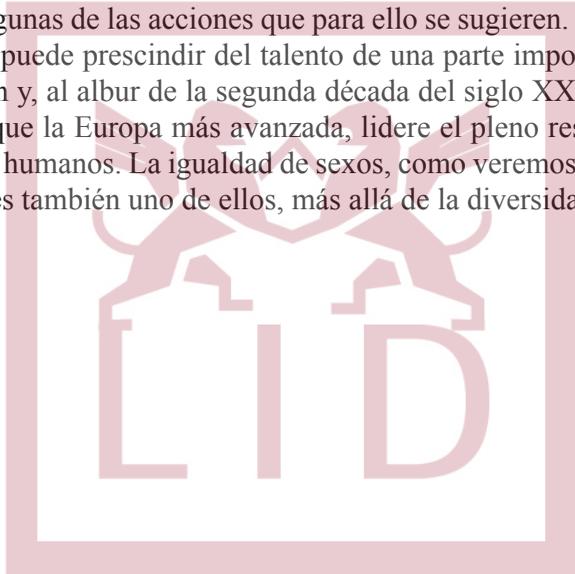
Durante los últimos años cada vez he sentido más la necesidad de contribuir y aportar un grano de arena para reducir la diferencia y falta de representatividad de las mujeres en la toma de decisiones de la vida económica que les corresponde, de conformidad con su peso y aportación de valor a la sociedad.

Desde que empecé a estudiar un área nueva en la empresa, el gobierno corporativo y los consejos de administración, sentí un deseo importante por contribuir a establecer el equilibrio nunca alcanzado de la participación de las mujeres en los puestos de liderazgo de la sociedad económica como contribución básica y natural al gobierno corporativo. No puede hablarse de buen gobierno sin pensar en la paridad de género, al margen de la diversidad. De ello hablaremos más tarde.

Tras empezar a trabajar con uno de los académicos más relevantes a nivel mundial en temas de gobierno corporativo, el profesor Morten Huse, y una vez desarrollado con él la investigación sobre *La creación de valor en los consejos de administración y la diversidad de género; cómo incrementar en número de mujeres en los consejos de administración*, sentí que debía dar un paso más y crear una estructura que contribuyera de forma plural e inclusiva a este objetivo. Pensé que un reto que no se ha conseguido ni de lejos en casi 40 años de historia en democracia y que –de conformidad con el Índice de brecha de género del Foro Económico Mundial–, a la velocidad de progreso actual, no se conseguirá hasta dentro de 169 años necesita de la ayuda de muchas otras mujeres y hombres que compartan esa necesidad, y también de empresas, organizaciones e instituciones que, de forma inclusiva, quieran sumarse a la causa y formar parte de ella.

Por ello hace unos meses decidí constituir una fundación que promueva precisamente la toma de decisiones de las mujeres en la vida económica, desde la educación de las niñas y adolescentes, a las empresarias, las ejecutivas, las políticas o las consejeras. Porque todas forman parte de la misma sociedad sometida a la predicción de 169 años de desfase de género en la inclusión de más del 50% del talento.

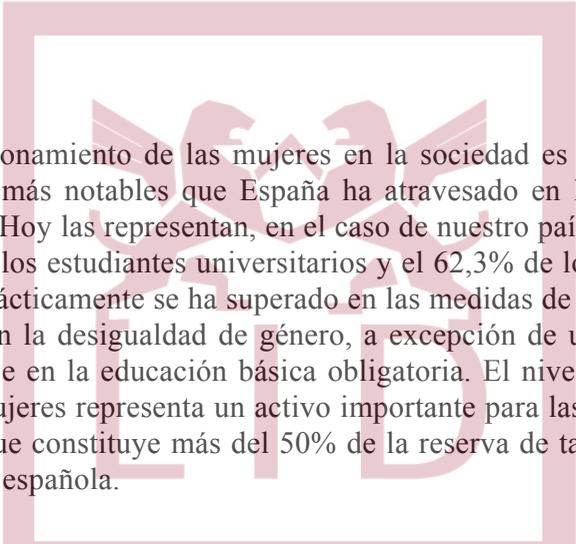
Este libro es una invitación a todos los *stakeholders* (agentes implicados) que quieran sumarse a restar años a ese desfase, a conocer mejor algunos de los motivos que lo producen y por tanto a participar en algunas de las acciones que para ello se sugieren. Porque ningún país puede prescindir del talento de una parte importante de su población y, al albur de la segunda década del siglo XXI, va siendo hora de que la Europa más avanzada, lidere el pleno respeto de los derechos humanos. La igualdad de sexos, como veremos con detenimiento, es también uno de ellos, más allá de la diversidad.



LA BRECHA GLOBAL DE GÉNERO EN ESPAÑA







El posicionamiento de las mujeres en la sociedad es uno de los cambios más notables que España ha atravesado en los últimos 20 años. Hoy las representan, en el caso de nuestro país, el 54,8% de todos los estudiantes universitarios y el 62,3% de los licenciados, y prácticamente se ha superado en las medidas de acceso a la educación la desigualdad de género, a excepción de un pequeño porcentaje en la educación básica obligatoria. El nivel educativo de las mujeres representa un activo importante para las empresas, puesto que constituye más del 50% de la reserva de talento de la sociedad española.

A pesar de este hecho, el *Global Gender Gap Report (Informe de la brecha global de género)*, que elabora el Foro Económico Mundial¹ cada año para poner de manifiesto la desigualdad entre sexos en 144 países, muestra que España ocupaba la posición 29 en este *ranking* mundial de paridad en el año 2016. En efecto, nuestro país, con un índice de 0,73 o, lo que es lo mismo, con un 27% de brecha global de género, está lejos de ocupar el puesto duodécimo, o décimo cuarto, en el peor de los casos, que corresponde ocupar a España en la lista mundial en relación con su Producto Interior Bruto (PIB).

El informe evalúa cómo los países asignan sus recursos y oportunidades entre la población masculina y femenina, con independencia

de los niveles de estos recursos y oportunidades; los tres primeros superan el 84% en el equilibrio de género respecto a la asignación de dichos recursos, mientras que el país con mayor brecha de género apenas supera el 50% en relación a dicha asignación.

Al proporcionar un marco comprensible para evaluar y comparar brechas de género a nivel mundial y al revelar aquellos países que son modelos a seguir en la división de estos recursos de manera equitativa entre mujeres y hombres, el informe sirve como un catalizador para una mayor sensibilización, así como un mayor intercambio entre los responsables políticos.

El mismo examina cuatro áreas críticas de desigualdad entre hombres y mujeres en 144 economías alrededor del mundo, más del 93% de la población mundial:

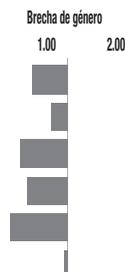
- La participación económica y las oportunidades. Este epígrafe refleja los resultados de salarios, niveles de participación y acceso a un empleo de alta cualificación. España presenta un desfase de paridad de 34 puntos.
- El acceso a la educación. Los resultados en materia de acceso a la educación desde la básica, hasta la superior, son más positivos. En España prácticamente se ha llegado a la paridad, aunque hoy en día, hay más mujeres que hombres en la educación superior, lo cual podría suponer una brecha de género en sentido inverso en el futuro².
- La salud y la supervivencia. Son los resultados sobre la esperanza de vida y la proporción de sexos. En este caso no se asume la paridad, se supone que hay menos nacimientos de mujeres que de hombres (944 mujeres por cada 1.000 hombres), mientras que se supone que los hombres mueren más jóvenes. Asumiendo que las mujeres viven al menos un 6% más que los hombres, se considera que existe paridad. Si la esperanza de vida de las mujeres, en cambio, es menos del 6% que la de los hombres, se considera que existe brecha de género. En España prácticamente hay paridad.

- El empoderamiento político. Este epígrafe refleja los resultados sobre la representación de los dos sexos en las estructuras de toma de decisiones. España presenta un elevado desfase de paridad de 0,68 puntos sobre 1, según la escala fijada por el índice que considera al 1 como la representación de la igualdad absoluta.

Cuadro 1. Informe de la brecha global de género 2016 (WEF). Ficha de España

Cuadro de puntuación del país

	Rango	Puntuación	Promedio	Femenino	Masculino	f/m ratio
Oportunidad y participación económica	72	0.668	0.586			0.67
Participación en la fuerza de trabajo	54	0.862	0.665	69	80	0.86
Igualdad salarial para un trabajo similar	118	0.550	0.622	-	-	0.55
Ingreso estimado del trabajo	55	0.633	0.502	26,177	41,369	0.63
Legisladores, altos funcionarios y gerentes	64	0.457	0.358	31	69	0.46
Profesionales y técnicos	70	0.975	0.862	49	51	0.98



Logro educativo	43	0.998	0.955			1.00
Tasa de alfabetización	73	0.987	0.897	97	99	0.99
Matrícula en educación primaria	1	1.000	0.980	99	99	1.00
Matrícula en educación secundaria	1	1.000	0.970	97	96	1.01
Matrícula en educación terciaria	1	1.000	0.930	97	82	1.19



Salud y supervivencia	91	0.972	0.957			0.97
Proporción de sexos al nacer	125	0.935	0.918	-	-	0.94
Esperanza de vida saludable	69	1.056	1.043	75	71	1.06



Empoderamiento político	26	0.316	0.233			0.32
Mujeres en el parlamento	13	0.667	0.269	40	60	0.67
Mujeres en puestos ministeriales	24	0.444	0.238	31	69	0.44
Años como jefa de Estado	68	0.000	0.204	0	50	0.00



De conformidad con el propio informe del Foro Económico Mundial, el argumento basado en la creación de valor resulta claro para promover la igualdad de género, puesto que las mujeres representan la mitad de la población mundial y merecen igual acceso a la salud, educación, potencial para generar riqueza, participación en el ámbito socio-económico y al poder en la toma de decisiones políticas y económicas.

Por otro lado, más allá de consideraciones de los derechos humanos a las que nos referiremos más adelante, es pertinente subrayar que la paridad de género es fundamental para la sociedad y su prosperidad. El desarrollo y uso apropiado de la mitad del talento disponible total del mundo tienen que estar por fuerza ligados al crecimiento global, la competitividad y el desarrollo de las economías y negocios del planeta.

En esta misma línea, numerosos modelos y estudios empíricos han afirmado que la mejora de la igualdad de género promueve dividendos económicos significativos que varían según la situación de los sistemas económicos de los países y los desafíos específicos a los que se enfrentan. Estimaciones recientes sugieren que la paridad económica de género podría añadir 240.000 millones de dólares adicionales al PIB del Reino Unido; 1.201.000 millones al de Estados Unidos; 526.000 millones al de Japón o 285.000 millones al de Alemania³.

Según la Organización Mundial del Trabajo, si los 90 países de la muestra igualaran su paridad de género con el país vecino más rápido, el PIB global podría aumentar hasta en 12 billones de dólares en 2025.

Cuadro 2. Porcentaje del incremento del PIB en 90 países si los Estados igualaran su paridad de género con el país vecino más rápido en 10 años. Fuente: ILO, IHS

	Porcentaje del Incremento del PIB, ¹ %	1 trillón de dólares
India	16%	0.7
América Latina	14%	1.1
China	12%	2.5
África Subsahariana	12%	0.3
América del Norte y Oceanía	11%	3.1
Mundo	11%	11.8
Medio Este y África del Norte	11%	0.6
Asia del Sur (exc. India)	11%	0.1
Europa Oriental	9%	2.1
Europa del Este y Asia Central	9%	0.4
Asia Oriental y Sudoriental (esc. China)	8%	0.9

¹ Muestra = 95 países.

Fuente ILO, IHS. Porcentaje del Incremento del PIB en 90 países si los países igualaran su paridad de género con el país vecino más rápido en 10 años.

Otros estudios también indican que la reducción del índice de desigualdad en el empleo ha sido un conductor importante del crecimiento económico europeo durante la década pasada y tiene potencial para promover un crecimiento adicional. A la inversa, la limitación del acceso femenino al mercado de trabajo resulta costosa, dado que una escasa participación de la mano de obra femenina obstaculiza el crecimiento económico⁴.

La participación femenina en la economía o su ausencia también son cuestiones de impacto económico que pasan factura a las mujeres, las empresas y, por último, a las economías de los países. El talento femenino sigue siendo uno de los recursos de creación de valor económico más infrautilizados, malgastado por su falta de progreso o sin explotar desde la base. Los líderes empresariales y los gobiernos son cada vez más conscientes de que dismantelar las barreras de la igualdad puede abrir nuevas oportunidades de crecimiento. El Foro Económico Mundial, en su encuesta sobre el futuro del empleo, puso de manifiesto que el 42% de los líderes empresariales percibía la paridad de género en su compañía como un asunto de justicia e igualdad⁵.

Se espera que el impacto combinado de la creciente paridad de género y el surgimiento de una nueva clase media en mercados emergentes, con las prioridades de gasto típicamente femeninas, conduzca a crecientes tasas de ahorro doméstico y cambios de patrones de gasto, lo que afectará a sectores enteros, como la alimentación, asistencia médica, educación, puericultura, vestido, bienes de consumo duraderos y servicios financieros⁶. De la mano de mujeres que controlan el 64% del gasto doméstico global y basándose en el dato de los 30 billones de dólares en gastos de consumo en 2013 —cifra que se prevé que se incremente en casi un tercio para 2018⁷— pueden vaticinarse grandes ventajas potenciales para las compañías cuyos empleados comprendan la diversidad en la base de los clientes⁸.

En un mundo interconectado que cambia rápidamente, la diversidad resulta crítica para la toma de decisiones corporativas informadas y la innovación empresarial⁹. Algunos investigadores afirman que las compañías con representación importante de mujeres en el comité ejecutivo obtienen mejores resultados económicos que las compañías sin mujeres, con diferencias hasta del 47% en el retorno de la inversión¹⁰.

Parece también que existe una correlación entre un mayor número de mujeres en los puestos de dirección y el grado de sostenibilidad corporativa, así como en relación con el crecimiento económico, ya que una mayor diversidad en el equipo directivo puede satisfacer

mayor número de necesidades y preocupaciones del accionista. Desbloquear estos beneficios requiere medidas destinadas a abordar las causas subyacentes de la persistencia de la brecha de género de una manera sistémica¹¹.

España mejoró sensiblemente su brecha de género en el informe del Foro Económico Mundial en 2007, un año después de la primera edición del mismo; desde entonces, la mejora de la situación nacional de los epígrafes del informe no se puede decir que haya seguido el mismo ritmo de aquel año, y a día de hoy, no es lo positiva que ha resultado en los países europeos de nuestro entorno.

Cierto es que se ha apreciado un cambio en la disposición del género masculino a hablar sobre diversidad de género, pero ello no significa que haya una voluntad compartida de mejorar ostensiblemente los indicadores básicos relativos a la participación económica y el empoderamiento político de las mujeres, que son los dos indicadores que alejan a nuestro país de los de nuestro entorno.

Recuerdo que en el año 2008 presenté un proyecto a la entonces directora general de Igualdad del Gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) para promover de forma práctica el número de mujeres en los consejos, incrementando las competencias de las potenciales consejeras con un proyecto específico que buscaba la colaboración con las mismas empresas interesadas.

El proyecto tuvo una excelente acogida, y la directora general enseguida pensó en cofinanciar una parte con el ya maltrecho presupuesto, dado que había lanzado una acción para la búsqueda de potenciales mujeres consejeras en los parques tecnológicos. Se trataba del proyecto *Objetivo 2015*, que aspiraba a promover la presencia de un 40% de mujeres en los consejos para el año 2015 de forma similar a Noruega. Para ello el ministerio había financiado una web con ciertas acciones de visibilidad y *networking* (red de contactos profesionales) dentro de un calendario y ultimaba la presentación del proyecto por la ministra de Igualdad, Viviana Aído, en la Bolsa de Madrid.

A la presentación, se había invitado a los principales *headhunters* (cazatalentos) de la capital, a los consejos de todas las sociedades cotizadas, a diferentes candidatas que cumplieran los requisitos de tener un puesto de dirección en un parque tecnológico y a mí como candidata a colaborar con la acción. El presidente de la Bolsa de Madrid –organización anfitriona del evento– no asistió, excusándose en el vicepresidente. Este último no escatimó en dudas en relación con el proyecto durante su discurso, haciendo claras alusiones a la falta de experiencia y preparación del *target* de las candidatas.

La única firma de *headhunters* participante fue Excelent Search, que venía conmigo como colaboradora de mi proyecto, mientras que la única representante de empresa cotizada fue la directora de Recursos Humanos de Acerinox, a la que el consejo solicitó esa misma mañana que asistiera para conocer de qué iba la iniciativa de Viviana Aído.

Pero lo peor fueron las cabeceras y titulares de la prensa y medios de comunicación que ridiculizaron el acto sin escatimar en su adjetivación, hasta desembocar en la presentación del mismo en el diario de la noche por Telemadrid como «cóctel de lideresas». Quince días después, el presidente del Gobierno anunciaba la supresión de la Dirección General de Igualdad y con ello de todos los proyectos a favor del liderazgo femenino y del ímpetu que por un breve espacio de tiempo gozó la promoción del acceso de la mujer a instancias de poder económico.

Hoy en día, aquellos titulares se habrían suavizado y se presentaría la acción de otra manera, pero no por ello se acaba de ver en los programas de gobierno de los distintos partidos la decisiva voluntad de llegar a conseguir la igualdad –la paridad, la eliminación de la brecha o, como a mí me gusta denominarlo en el caso de la toma de decisiones máximas de carácter económico: la *ecualización*– de forma eficaz en todas sus vertientes, incluyendo las medidas necesarias para acabar con la brecha salarial, como sí se está haciendo en otros países del entorno, como Francia con su ley para conseguir la paridad o Alemania, que este mismo año ha adoptado medidas legislativas para eliminar la brecha salarial.

1. La brecha de género en el mundo científico y las artes

España sigue por encima de la media europea en cuanto a número de doctoras e investigadoras, con un 39% del total, un porcentaje que se mantiene estable desde 2009 y que supera la tasa comunitaria del 33%. Sin embargo, el buen dato se ensombrece cuando se comprueba que la desigualdad de género sigue patente a medida que se avanza en la carrera científica y en los órganos de gobierno¹².

La situación es todavía peor en los organismos públicos de investigación, como el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) o el Instituto de Salud Carlos III. Ninguno de ellos está dirigido o presidido por mujeres. Las científicas cuentan con serias dificultades para avanzar en su carrera profesional a pesar de que el número de estudiantes en grado y máster es superior al de hombres; el porcentaje de matriculadas en programas de doctorado se iguala al de varones y va cayendo a medida que subimos en la escala investigadora. En España, en la actualidad, hay un 42% de profesoras titulares, pero solo un 21% de catedráticas.

Lo mismo ocurre con los premios nacionales a la excelencia científica, como los Jaume I de la Generalitat Valenciana o los Fronteras del Conocimiento de la Fundación BBVA, tal y como ha denunciado en varias ocasiones la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT). La falta de visibilidad y de reconocimiento no es «un problema histórico que ya se solucionará con el paso del tiempo»¹³, como se tiende a explicar para justificar la necesidad de cambios de mentalidad que llegarán algún día.

La situación, en este caso, es similar a la de otros grandes premios en el resto del mundo. Desde 1901, tan solo un 3% de mujeres ha sido premiado por la Academia Sueca. Y los Nobel no son los únicos galardones que se olvidan del 50% de la población. La matemática de origen iraní Maryam Mirzakhani fue en 2014 la primera mujer galardonada con la medalla Fields¹⁴.

La investigación científica ha puesto en este ámbito también sobre la mesa la existencia de sesgos que discriminan a las mujeres en favor de los hombres. En ese sentido, un célebre estudio publicado en la Universidad de Princeton ha dado a conocer «el efecto John-Jennifer», según el cual investigadores y académicos, tanto de un género como de otro, prefieren a hombres antes que a mujeres, aunque tengan el mismo currículum y calificaciones¹⁵.

La editorial de la revista *Nature Materials*, en su artículo *Rethink your gender attitudes*, explica cómo afectan a la igualdad de género los sesgos cognitivos. El artículo explica que, en general, se considera a las mujeres más atractivas pero menos competentes en áreas como las matemáticas o la física, que se caracterizan por ser áreas masculinas. Estos estereotipos de género que la sociedad cree de forma errónea haber superado hace mucho tiempo, conducen a inconscientes prejuicios de género,¹⁶ y la única manera de superarlos es poniéndolos de manifiesto a través de su difusión, en particular en el mundo empresarial, así como tomando medidas específicas para corregirlos. Pero antes de entrar en ello, veamos de dónde parten estos sesgos y cómo se han justificado históricamente.

Esta brecha de género se repite también en otros ámbitos en las esferas de poder, como en la música o en las artes. Conocida es la necesidad de llevar a cabo audiciones sin ver al intérprete a la hora de contratar a solistas para descubrir los sesgos que lo contrario produce. Conocido es en el ámbito musical el enfrentamiento que hubo entre Herbert von Karajan y la Filarmónica de Berlín hace algunas décadas, por empeñarse en la contratación de la clarinetista Sabine Meyer, en una orquesta que en su día era 100% masculina.

Los resultados de las estadísticas de mujeres compositoras conocidas, directores de orquesta o incluso protagonistas de las artes escénicas no son desgraciadamente mejores. Asociaciones como la de las mujeres en la música realizan labores importantes en este sentido reivindicando los trabajos de compositores cuyos trabajos a menudo han pasado desapercibidos, o peor aún, han sido atribuidos a varones.

CONCEPTOS EN TORNO A LA IGUALDAD Y SU ORIGEN HISTÓRICO



L I D