

PLAN





GLORIA LOMANA

**PRESIDENTA Y FUNDADORA
DE 50&50 GENDER
LEADERSHIP**

**LA MADRE DE TODAS LAS BRECHAS SERA LA DIGITAL SI
LAS NIÑAS NO SE INTERESAN POR LA TECNOLOGÍA**

Presidenta y fundadora de *50&50 Gender Leadership*, Gloria Lomana creó hace menos de un año una consultora para actuar exclusivamente en la orientación e implementación de planes de igualdad en políticas de género, para ayudar a empresas e instituciones. Su lema: *#PorUnMundo5050*, así con *hashtag*, porque lo suyo ha sido durante cuatro décadas el mundo de la comunicación en transformación y cambios. En el periodismo ha destacado como la decana de los Informativos de la televisión en España, con la responsabilidad de dirigir los informativos de una cadena nacional durante trece intensos años.

Alguna vez le hemos oído decir que lo más pesado de este tiempo eran las consabidas preguntas sesgadas por el hecho de ser mujer, distrayendo sus capacidades como directiva.

Pues sí, al principio especialmente. Afortunadamente las cosas han ido cambiando. En las conversaciones, incluso en las entrevistas, no fallaba la pregunta: “y tu ¿cómo concilias?”. Naturalmente la respuesta debía ser: “imagino que algo irá mal si esta es la pregunta”. Porque, ¿acaso eso se lo preguntaban a un hombre? No conozco a ninguno de ellos que haya tenido que responder a eso. A los hombres se les ha preguntado siempre por liderazgo, objetivos, metas empresariales... En fin, todo aquello que a una mujer profesional se le negaba. Por fortuna, como digo, las cosas van cambiando.

¿Por eso surge la idea de crear 50&50 Gender Leadership?

Digamos que en la vida todo es una evolución. Desde hace muchos años he estado involucrada en acciones destinadas a combatir las desigualdades de niñas. Luego, con mi experiencia profesional, pensé que el énfasis había que ponerlo también en los liderazgos de mujeres y niñas. Sobre las niñas pongo mucho el foco, porque son ellas las que necesitan crecer en igualdad para saber que son respetadas igual que los niños y no padecer inseguridades de ningún tipo.

¿Parece una moda?

Pues bendita moda si alguien piensa así y, sin embargo, actúa. Lo importante son los resultados y que se acorten los plazos hacia la igualdad. Pero esto no deja de ser un prejuicio más. Conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, o sea, entre todas las personas, es una causa justa que no debería tener más adjetivaciones. Lo que sí es verdad es que, gracias a la acción decidida de Naciones Unidas y otros Organismos Internacionales, que van alertando con datos sobre la desigualdad de género, hemos llegado a movimientos como *HeforShe*, que interpelan a los hombres. Y, desde luego, hay un antes y un después del *MeToo* que reclama visibilidad y voz para las mujeres.

CONSEGUIR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, ES UNA CAUSA JUSTA QUE NO DEBERÍA TENER MÁS ADJETIVACIONES

Y en la práctica ¿cómo afecta esto al mundo de la empresa, desde su punto de vista?

Probablemente en todo, en la obligación de los directivos de identificar el talento femenino, en la promoción su promoción

profesional, en implicar en planes de conciliación a mujeres y hombres por igual, en incluir a mujeres en los planes de sucesión...

Dice que en 50&50 ponen el foco en los liderazgos. ¿Por qué?

Estamos en un momento de enorme transformación. El siglo XXI se caracteriza por tres grandes revoluciones: la tecnológica, la globalización y, muy especialmente, la protagonizada por las mujeres, por cuanto ésta representa el impulso de cambio de mentalidad tradicional; diríamos que media humanidad impulsando el cambio de las mentes de la otra mitad. Para participar en esos cambios se necesita poder. El poder es transformación y las mujeres debemos participar en todos estos cambios. Yo siempre digo que la mirada de las mujeres incorpora muchos matices a los enormemente enriquecedores liderazgos convencionales.

LA MIRADA DE LAS MUJERES INCORPORA MUCHOS MATICES A LOS ENORMEMENTE ENRIQUECEDORES LIDERAZGOS CONVENCIONALES

¿Por ejemplo? ¿A qué se refiere?

Tradicionalmente las emociones de las mujeres fueron juzgadas como una flaqueza, su punto más frágil. Se ridiculizaba su carácter como débil, se dudaba por ello de su liderazgo, incluso se les llegaba a cuestionar por su voz más aguda. La primera ministra británica *Margaret Thatcher*, conocida como “*la dama de hierro*”, acudió a un logopeda para conseguir una voz más grave que le otorgara la respetabilidad que incluso desde sus propias filas políticas se le negaba. Las mujeres intentaban ocultar su feminidad. Y, sin embargo, hoy parece que el mundo ha descubierto que la gestión adecuada de las emociones es un enorme activo. Todas las empresas están acudiendo a reforzar esta vertiente; mira como tantas y tantas empresas tecnológicas españolas están presididas o dirigidas al máximo nivel por mujeres. Por algo será.

¿Y será por...?

Porque hoy hay que conjugar técnica y emociones. Ya no valen los liderazgos jerárquicos de ordeno y mando, como tampoco los líderes rudos, encerrados en un despacho ajenos a lo que piensa un equipo, sus trabajadores, sus clientes, el mercado o la sociedad. Hoy se valora la cercanía, la comunicación, la capacidad de evitar conflictos, el trabajo en equipo y la flexibilidad entre otras habilidades. Y aquí,



especialmente, las mujeres trabajamos bien. Las mujeres introducimos en los equipos miradas más pausadas, más de largo plazo, lo que se ha venido en denominar *soft skills*.

HOY SE VALORA LA CERCANÍA, LA COMUNICACIÓN, LA CAPACIDAD DE EVITAR CONFLICTOS, EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA FLEXIBILIDAD ENTRE OTRAS HABILIDADES

Y si esto es tan evidente, ¿por qué no se incorpora a las mujeres a los puestos de decisión con más diligencia?

Pues esta es la cosa, porque la fuerza de la costumbre tira mucho y sobre la capacidad de liderar de las mujeres sigue habiendo muchos prejuicios. Pero los datos están ahí: todos los organismos internacionales como *Naciones Unidas*, el *FMI*, el *Fondo Mundial*, las grandes consultoras o los gabinetes

de estudios de los bancos arrojan datos sobre la pérdida económica que supone no incorporar a las mujeres. El FMI ha estimado que, si las mujeres se incorporaran en igualdad al mundo de la empresa, el *PIB* mundial crecería un 26% para 2025.

El otro día leí que ya no hay techos

Los prejuicios y estereotipos siguen estando ahí, aunque observo cada vez más voluntad de trabajar y educar contra ellos. Y, de entre todas las asignaturas pendientes, queda la conciliación. Las mujeres aún se tienen que dividir para atender a la familia y el trabajo, para hacer compatible el desarrollo personal con el profesional. Por eso, yo prefiero hablar de corresponsabilidad. Siempre digo que a la sociedad o a las empresas se les debe pedir que faciliten la conciliación, pero primero uno ha de pensar que en las casas ha de exigir corresponsabilidad. Aquí es de agradecer el esfuerzo que las empresas están haciendo para incentivar planes que favorecen tanto a trabajadoras como trabajadores.

A LA SOCIEDAD O A LAS EMPRESAS SE LES DEBE PEDIR QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN, PERO PRIMERO UNO HA DE PENSAR QUE EN LAS CASAS HA DE EXIGIR CORRESPONSABILIDAD

En las pequeñas y medianas empresas esto es aún más difícil ¿no cree?

Sin duda, por eso en la consecución de medidas de igualdad han de comprometerse incentivos públicos.

Si los empleos del futuro son los tecnológicos y las mujeres no se inclinan por la tecnología, ¿cómo llegar al 5050 en las empresas? Por decirlo con símil futbolístico, si no hay cantera, ¿cómo se hace?

Efectivamente, las mujeres siguen percibiendo la tecnología como algo distante. Digamos que su apetencia es más como usuarias, que no les atrae en la misma medida participar en las tripas, en programación por ejemplo. Cuando, sin embargo, la tecnología brinda maravillosas oportunidades como el trabajo no presencial en plataformas, el aprendizaje online, el *networking* que las mujeres han practicado poco hasta ahora, o la posibilidad de ofrecer productos en un potente escaparate virtual.

LA TECNOLOGÍA BRINDA MARAVILLOSAS OPORTUNIDADES COMO EL TRABAJO NO PRESENCIAL EN PLATAFORMAS, EL APRENDIZAJE ONLINE, ...

¿Y en las niñas es igual?

Si, digamos que ahí estaría el origen del problema. Por eso desde *50&50* estamos impulsado planes de liderazgos para chicas y, muy especialmente, programas para atraer a las niñas a la tecnología. Con prácticas en aplicaciones, robótica, realidad aumentada, inteligencia artificial y aplicada.

Porque una cosa es evidente: la madre de todas las brechas será la digital si las niñas no se interesan por la tecnología. Ahí se abrirían las brechas de género y salariales mas agravadas que las que conocemos.

LA MADRE DE TODAS LAS BRECHAS SERÁ LA DIGITAL SI LAS NIÑAS NO SE INTERESAN POR LA TECNOLOGÍA

Ha mencionado los liderazgos 2030, ¿qué quiere decir con ello?

Liderazgos con la perspectiva que da seguir los *ODS*. Nuestros jóvenes se tienen que construir sobre referentes éticos y sostenibles. Los informes, y me remito al último de *Science*, apuntan que son las niñas las que a partir de los 6 años no se adjudican trabajos que consideran de niños muy inteligentes, y es a los 10 o los 11 años cuando manifiestan la desafección a las matemáticas. Para remediar esto, hay que trabajar desde muchos ángulos, pero con urgencia. No podemos permitirnos una generación femenina perdida más, a la velocidad en que se está desarrollando la tecnología.

SON LAS NIÑAS LAS QUE A PARTIR DE LOS 6 AÑOS NO SE ADJUDICAN TRABAJOS QUE CONSIDERAN DE NIÑOS MUY INTELIGENTES, Y ES A LOS 10 O LOS 11 AÑOS CUANDO MANIFIESTAN LA DESAFECCIÓN A LAS MATEMÁTICAS

¿Y cómo se lucha contra eso?

Apasionándolas desde niñas con prácticas y programas que les permitan desarrollar la creatividad a través de la tecnología. Y explicándoles hasta el convencimiento la utilidad de estudiar matemáticas. Las matemáticas son el inglés de nuestro tiempo.

Por último, ¿cómo definiría al líder del siglo XXI?

El liderazgo de nuestro tiempo tiene que ser 2030, responsable y sostenible, con adaptación a los cambios, mente flexible, capacidad para motivar equipos, asumir retos, establecer metas, trabajar por objetivos... Y, por supuesto, ser generador de ideas, es decir ser visionario, tomar la comunicación como una herramienta esencial, practicar *networking*. Y algo muy importante, tener equilibrio personal y profesional.

El renting que necesitas para mover tu negocio



LeasePlan

Con LeasePlan lo tienes todo para que tu negocio se mueva como tú quieres:

- **Más rentabilidad.** El renting te permite posibilidad de deducción en el IS, IRPF y hasta el 100 % en el IVA. Consulta a tu asesor fiscal.
- **Más seguridad.** Asistencia 24/7, vayas donde vayas dentro del territorio español.
- **Más comodidad.** Servicio de recogida y entrega taller. Gestión Online.
- **Más fiabilidad.** Un asesor personal de renting te ayudará en todo lo que necesites.
- **Más completo.** Con todos los servicios de LeasePlan, el especialista en renting con más de 100.000 vehículos gestionados en España.

Vehículos de todas las marcas y modelos . Solicita una oferta personalizada sin compromiso en informacion@leaseplango.es o llama ahora al **919116328**.

leaseplango.es