

# Necesitamos un nuevo relato, un relato sin género

**L**as historias, sean verídicas o metafóricas, nos inspiran. Nos gusta escuchar a personas que nos cuentan cosas. Un buen discurso nos puede ayudar a crecer, a desarrollarnos. Puede ser un buen acicate para alcanzar nuestras metas. Ya ancestralmente nos sentábamos en círculo, alrededor del fuego, y nos contábamos historias, historias que nos hacían soñar y evolucionar.

La versión actual de nuestras veladas frente a una hoguera bien podría ser la participación en foros, conferencias o congresos. Un claro ejemplo sería el Foro Mujer y Empresa que tuvo lugar a finales del pasado año en Sevilla y que abordó un tema tan actual como la aportación de la mujer en el sector empresarial.

El Foro estuvo repleto de historias, relatos que destilaban fuerza, decisión e inspiración. Historias certeras y próximas a la realidad de la mayoría. Bajo mi punto de vista, hay un elemento clave que debería estar presente en todo relato en torno a la diversidad de género. Me parece indispensable insistir en que no se trata de que las mujeres se adapten a las reglas de juego masculinas que imperan en las organizaciones, sino, más bien, de cambiarlas adaptándolas a la forma femenina de hacer las cosas.

Recuerdo con nitidez cuando, ocupando un cargo de responsabilidad en una gran compañía, una persona me envió un correo electrónico y me preguntó si sería posible que nos tomáramos un café. Se trataba de una mujer joven, estadounidense, con una formación universitaria relevante y un atractivo físico singular. Pasaba una temporada en la entidad para realizar las prácticas requeridas en el máster que estaba cursando. Hablamos largo y tendido y en un momento de la conversación me preguntó: ¿Usted cree que para progresar profesionalmente, para alcanzar cargos de responsabilidad, debería dejar de vestirme tan femenina y ser más dura en mi relación con los demás?

Esta demoledora pregunta me contrastó con una realidad latente. Nuestras jóvenes tienen un modelo de éxito basado en la racionalidad y la competitividad. Un modelo donde predominan los atributos que tradicionalmente hemos vinculado al

género masculino, un modelo que excluye aquellas características más típicamente femeninas. Mi respuesta fue que todo lo contrario, que en ningún caso sucumbiera a la inercia de masculinizarse. Que ese es un camino lleno de renunciaciones, donde emerge un sentimiento de culpabilidad y vergüenza que acarrea consecuencias que acaban condicionando la vida de muchas mujeres.

Tradicionalmente hemos asignado al género masculino una serie de características como la racionalidad, la lógica, la capacidad analítica, la fuerza, la determinación o la osadía. Del mismo modo, al género femenino le vinculamos la empatía, la flexibilidad, la capacidad de llegar al consenso o de colaborar, la generosidad, la intuición o la facilidad para la escucha.

Pero de bien seguro, estas son habilidades transversales, patrimonio de todos los individuos sin distinción de género. El problema radica en que el contexto social ha inducido a que los hombres hayan desarrollado en mayor medida ciertas cualidades y las mujeres otras distintas.

Adicionalmente, el modelo de éxito empresarial se ha basado en la predominancia de lo masculino. Como siempre ocurre con el exceso, características tan necesarias como las enumeradas pueden llegar a mostrar, en no pocas ocasiones, su vertiente menos contributiva. Así, la racionalidad y la lógica pueden derivar en intolerancia y exceso de pragmatismo o bien la determinación y osadía en soberbia e impulsividad. Por otro lado, se observa una clara tendencia hacia un modelo de liderazgo mucho más basado en las cualidades atribuidas a la mujer. Un modelo donde la colaboración, la capacidad de consenso, la empatía o la flexibilidad apuntan ser elementos clave para conquistar el futuro de las organizaciones.

Esta historia, este relato, finaliza con una invitación: cambiemos las reglas del juego en las organizaciones. Equilibremos el exceso de racionalidad con algo más de emocionalidad. Dejemos espacio para que lo femenino, que reside en mujeres y en hombres, se exprese. Generemos una nueva cultura empresarial donde las personas puedan desarrollarse en todo su potencial, sin cortapisas. ●



**Mercè Brey**  
Founder BLUE TRANSFORMING POWER  
Experta en Diversidad  
Escritora y Conferenciante

**Cambiamos las reglas del juego en las organizaciones. Equilibremos el exceso de racionalidad con algo más de emocionalidad**