



University  
of Cyprus

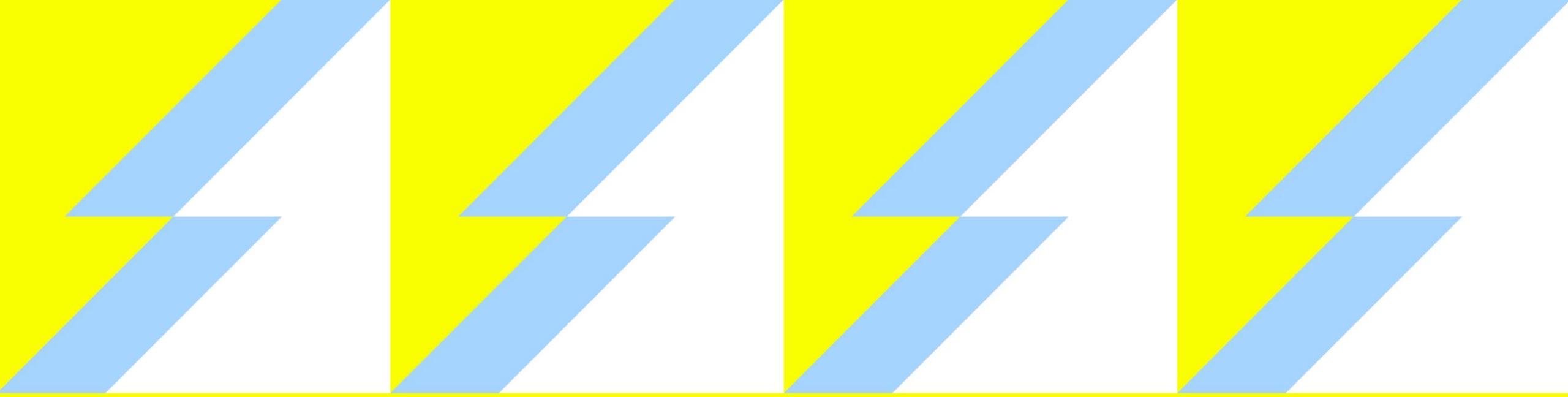


STIMMULI



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project number: 2023-1-ES01-KA220-HED-000155347



# Liderazgo femenino

Estrategias de capacitación y éxito para  
las mujeres en STEM

# Introducción y objetivos del curso

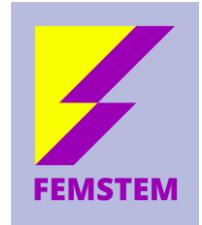
¡Bienvenido a Leadership!

El liderazgo es un reto común, especialmente para los grupos infrarrepresentados, como las mujeres en STEM. En este curso entenderemos qué es el liderazgo y trabajaremos con las principales habilidades para ser buen líder.

## Objetivos del curso:

- A. Entender qué significa ser líder, los tipos de liderazgo y por qué la diversidad de género es importante en el liderazgo.
- B. Comparar los estilos de liderazgo más comunes y debatir los puntos fuertes del liderazgo que suelen asociarse a las mujeres. Proporcionar estrategias para fomentar la confianza.
- C. Animar a construir una comunicación eficaz, redes y relaciones profesionales, con equilibrio en la vida personal y profesional.

**Qué esperar:** Adquiriremos una comprensión más profunda del liderazgo, reconoceremos su impacto en nuestras vidas académicas y profesionales, y desarrollaremos estrategias prácticas para construir un buen liderazgo, desarrollando la próxima generación de mujeres líderes en el campo STEM.



Diseñado por Freepik

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente de las personas autoras de la obra y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.



Co-funded by  
the European Union

# ¿Qué es el liderazgo?

## Definición:

El liderazgo es el proceso de influir y guiar a personas o grupos para alcanzar objetivos comunes. Implica establecer una visión, tomar decisiones e inspirar a otros para que la sigan y trabajen en colaboración hacia esa visión.

## Cualidades clave del liderazgo:

- ❖ Pensamiento visionario.
- ❖ Gran capacidad de comunicación.
- ❖ Inteligencia emocional.
- ❖ Adaptabilidad y resistencia.
- ❖ Integridad y autenticidad.

**El liderazgo no es una cuestión de género, sino de capacidad, visión y habilidad para inspirar a los demás.**

Sin embargo, la diversidad de género en el liderazgo contribuye a una gama más amplia de ideas, perspectivas y resultados organizativos positivos.



Diseñado por Freepik

# Teorías de liderazgo

## Existen diferentes tipos de liderazgo:

- ❖ Liderazgo transaccional: se centra en tareas y objetivos estructurados, con expectativas y recompensas claras. Es eficaz para las tareas a corto plazo y la eficiencia operativa, pero puede ahogar la creatividad y la innovación.
- ❖ Liderazgo transformacional: inspira y motiva a las y los seguidores creando una visión de futuro, fomentando la innovación y alentando el crecimiento personal. Promueve la creatividad, la innovación y el cambio positivo, pero puede ser difícil de mantener a largo plazo.
- ❖ Liderazgo de servicio: da prioridad a las necesidades de los miembros del equipo, promoviendo su bienestar y desarrollo. Establece relaciones sólidas y de apoyo, fomenta la confianza y la lealtad dentro de los equipos, pero puede ser percibido como demasiado indulgente o falto de asertividad.
- ❖ Liderazgo autocrático: toma el control total de su equipo y adopta todas las decisiones con escasa aportación de los demás. Las decisiones se toman más rápido y las instrucciones son fáciles de seguir, pero no motiva y puede suprimir la innovación.



Diseñado por Freepik

Hay muchas formas de llevar a un equipo al éxito. Hay estilos de liderazgo eficaces de todas las formas y tamaños.

**"Ser gran líder significa reconocer que diferentes circunstancias pueden requerir diferentes enfoques". Daniel Goleman**



Co-funded by  
the European Union

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente de las personas autoras de la obra y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.

# La diversidad de género en el liderazgo es importante

- ❖ Los equipos diversos aportan una variedad de perspectivas e ideas, lo que conduce a soluciones más creativas y a una mejor toma de decisiones.
- ❖ Contar con equipos directivos diversos ayuda a las organizaciones a reflejar las comunidades a las que sirven. Fomenta la confianza de empleadas, empleados, clientes y partes interesadas, que ven en los líderes un reflejo de sus valores y experiencias.
- ❖ Las mujeres que ocupan puestos de liderazgo sirven de modelo, inspirando a otras mujeres a aspirar a puestos de liderazgo.
- ❖ Un liderazgo con diversidad de género ayuda a cuestionar los estereotipos tradicionales de que las mujeres son menos capaces de liderar o de tomar decisiones difíciles.



¿Puedes recordar algún momento en el que hayas experimentado u observado el impacto de la diversidad de género (o la falta de ella) en un puesto de liderazgo? ¿Cómo afectó a la toma de decisiones, la dinámica del equipo o a los resultados?



Diseñado por Freepik

# La situación de la mujer en el liderazgo



- ❖ En 2023, las mujeres ocupaban aproximadamente el 29% de los puestos de alta dirección en todo el mundo (fuente: Grant Thornton International Business Report). En Europa, las mujeres representan el 30% de la mano de obra en puestos directivos, con Noruega, Finlandia e Islandia a la cabeza en igualdad de género.
- ❖ **Disparidades y barreras de género:**
  - El techo de cristal es la barrera invisible que impide a las mujeres llegar a los puestos directivos más altos a pesar de sus cualificaciones y experiencia.
  - Brecha salarial. A escala mundial, las mujeres ganan aproximadamente un 20% menos que los hombres de media (fuente: Foro Económico Mundial). Esta brecha disuade a las mujeres de buscar puestos de liderazgo y es aún mayor para las mujeres de color.
  - Prejuicios en el lugar de trabajo. Las mujeres que ocupan puestos de liderazgo suelen enfrentarse a evaluaciones sesgadas, al ser juzgadas en función de estereotipos de género tradicionales.
  - Cuidados. Las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por las responsabilidades familiares, que pueden obstaculizar su promoción profesional.

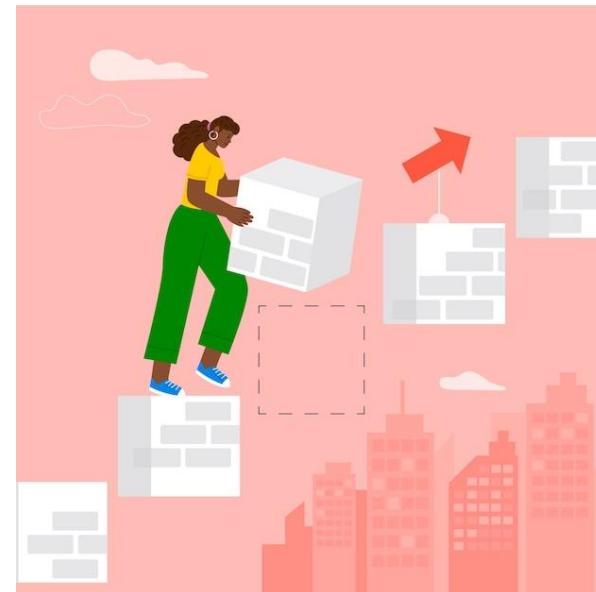


Diseñado por Freepik

# Progresos recientes y principales logros

- ❖ Mayor representación en el liderazgo político. En 2021, Kamala Harris se convirtió en la primera mujer vicepresidenta de Estados Unidos.
- ❖ Iniciativas de liderazgo empresarial. Algunos países han implantado cuotas de género para garantizar la representación de las mujeres en los consejos de administración. Muchas empresas se están comprometiendo con la igualdad de género en el liderazgo, como Salesforce, que ha dado pasos significativos para cerrar la brecha salarial de género dentro de la empresa.
- ❖ Mujeres en STEM y tecnología. Empresas como Microsoft y Google se están centrándole en aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo tecnológico, mediante programas de tutoría y esfuerzos de contratación específicos.
- ❖ Mujeres influyentes en empresa mundial. Mary Barra, de General Motors, se convirtió en 2014 en la primera mujer consejera delegada de un gran fabricante mundial de automóviles, lo que supuso un avance significativo en sectores tradicionalmente dominados por hombres.

La diversidad de género en el liderazgo no es sólo una cuestión de equidad, sino también un motor para mejorar el rendimiento de las organizaciones, la innovación y el progreso de la sociedad.



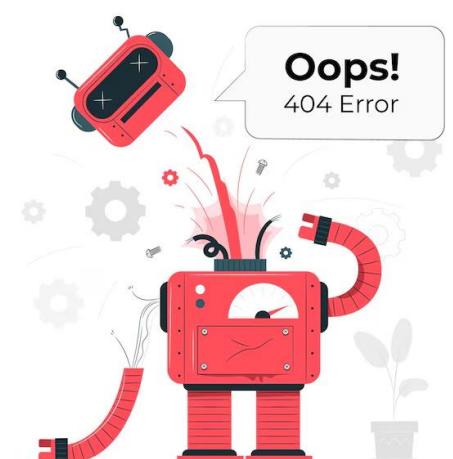


## ¿Cuál es tu experiencia con el liderazgo femenino?



Las siguientes preguntas pueden ayudarte a reflexionar sobre tu entorno y tus experiencias:

1. ¿Qué estilo de liderazgo crees que encaja mejor con tus valores y puntos fuertes? ¿Cómo crees que evolucionaría este estilo si tuvieras que asumir un papel de liderazgo?
2. ¿Recuerdas algún momento en el que una mujer líder haya tenido un impacto significativo en ti, ya sea en su carrera o en su vida personal? ¿Qué cualidades poseía que le inspiraron o empoderaron?
3. Según tu experiencia, ¿hasta qué punto están representadas las mujeres en puestos de liderazgo en tu organización o comunidad? ¿Cuáles son los obstáculos que impiden a las mujeres ascender a puestos directivos?
4. ¿Cómo crees que tu familia, tus amigos o tus mentores influyen en tu enfoque del liderazgo? ¿Cómo puede influir su apoyo (o la falta del mismo) en tu éxito como líder?
5. ¿Crees que un mayor número de mujeres en puestos directivos beneficiaría a las empresas u organizaciones? ¿Por qué sí o por qué no?
6. ¿Has experimentado o presenciado alguna vez prejuicios sexistas en situaciones de liderazgo, ya sea en la contratación, los ascensos o la toma de decisiones? ¿Cómo influyó en el resultado?



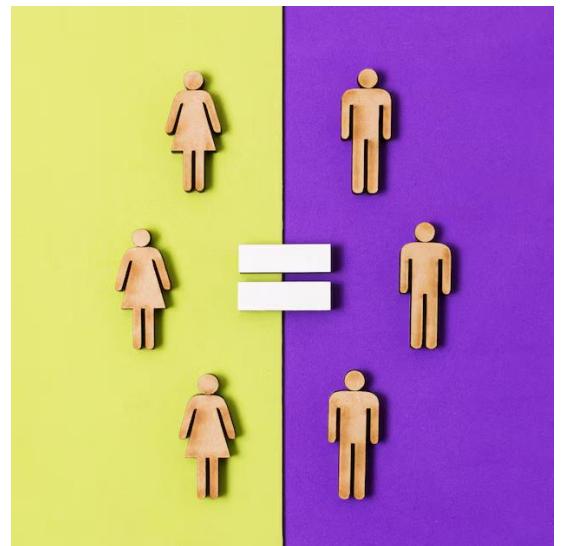
# Fortalezas de liderazgo a menudo asociadas a las mujeres



1. **La colaboración** es la capacidad de trabajar eficazmente con los demás, valorando sus aportaciones y fomentando el sentido del trabajo en equipo.

Las mujeres líderes suelen destacar en la creación de entornos en los que todas las personas se sienten escuchadas y valoradas, con una toma de decisiones integradora. Esto también empodera al equipo, fomentando el crecimiento de sus miembros y promoviendo el respeto mutuo.

2. **La empatía** es la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás, y de responder a las señales emocionales de manera comprensiva. La empatía es un componente clave de la inteligencia emocional, que ayuda a los y las líderes a gestionar sus propias emociones al tiempo que reconocen y responden a las emociones de los demás.
3. **La adaptabilidad** es la capacidad de ajustarse rápidamente a las condiciones cambiantes y de mantenerse flexible ante los retos. La adaptabilidad fomenta la resiliencia, lo que permite a las y los líderes pivotar con rapidez, mantener la concentración e inspirar confianza incluso cuando se enfrentan a contratiempos.
4. **La inteligencia emocional** ayuda a las y los líderes a comunicarse con claridad, comprender la dinámica del equipo y abordar los conflictos antes de que se agraven.



Diseñado por Freepik



¿Reconoces  
algunos de estos  
estereotipos?



# Consejos para desarrollar tu estilo de liderazgo



1. Reconoce sus puntos fuertes. Tu estilo de liderazgo está intrínsecamente determinado por tus puntos fuertes e inclinaciones naturales. Si identificas y aprovechas estos puntos fuertes, podrás desarrollar un enfoque de liderazgo auténtico y eficaz.
  - I) Identifica tus puntos fuertes. II) Busca la opinión de los demás. III) Aprovecha los puntos fuertes en tu enfoque de liderazgo.
2. Adopta la flexibilidad y la adaptabilidad. Puede que tengas un estilo de liderazgo predominante, pero ser capaz de ajustar tu enfoque en función del contexto es crucial.
  - I) Evaluar la situación. II) Estar dispuesto a experimentar. III) Aprende a adaptarte a diferentes personalidades.
3. Busca opiniones con regularidad. Recibir críticas constructivas te permite identificar áreas de mejora y perfeccionar tus habilidades de liderazgo. Los comentarios de diversas fuentes ofrecen una perspectiva completa de la eficacia de tu liderazgo.
  - I) Formular preguntas concretas. II) Crear un circuito de retroalimentación. III) Actuar en función de la retroalimentación.
4. Desarrollar la inteligencia emocional. Un líder con un alto nivel de inteligencia emocional puede gestionar eficazmente las dinámicas interpersonales, crear un entorno de trabajo positivo y motivar a los demás incluso en circunstancias difíciles.
  - I) Autoconciencia. II) Autorregulación. III) Empatía.
5. Invierte en formación y desarrollo continuos. Los grandes líderes siempre están aprendiendo. El panorama del liderazgo cambia constantemente y los líderes deben adaptarse a los nuevos retos, tecnologías y dinámicas de equipo.
  - I) Hacer cursos de liderazgo. II) Aprender de otros líderes. III) Mantente informado.
6. Predicar con el ejemplo e inspirar a los demás. Predicar con el ejemplo no sólo genera credibilidad, sino que también inspira a tu equipo a seguirte. Ya sea demostrando trabajo duro, resistencia, integridad o amabilidad, tus acciones marcan la pauta para todo el equipo.
  - I) Demuestra los valores que promueves. II) Sé responsable. III) Inspira con tus actos.

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente de las personas autoras de la obra y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.



Co-funded by  
the European Union

# Habilidades de comunicación para líderes



- ❖ **Comunicación asertiva:** Equilibrio entre autoridad y accesibilidad
  - La asertividad es la capacidad de expresar tus pensamientos, sentimientos y creencias de forma directa, honesta y respetuosa. Consigue un equilibrio entre ser demasiado pasivo (permitir que otros dominen o ignoren tus necesidades) y demasiado agresivo (violar los derechos de los demás mediante una comunicación enérgica o irrespetuosa).
  - Componentes clave: Lenguaje claro y directo, respeto por las opiniones de los demás, comunicación no verbal, ayudar a transmitir confianza y autoridad sin ser excesivamente dominante, mantener la coherencia, fomentar la retroalimentación, establecer límites con empatía.
- ❖ **Manejar las conversaciones difíciles:** La forma de gestionar las conversaciones difíciles influye en tu credibilidad como líder. Si se hace bien, demuestra que se puede confiar en ti para afrontar los retos y los conflictos con justicia y respeto.
  - A menudo, los líderes tienen que mantener conversaciones difíciles sobre conflictos, problemas de rendimiento o diferencias personales. Manejar estas conversaciones con cuidado y profesionalidad puede resolver tensiones, restaurar la moral y fortalecer las relaciones.
  - Pasos para gestionar conversaciones difíciles: preparar y planificar, mantener la calma y la compostura, escuchar activamente, colaborar en la búsqueda de soluciones.



Diseñado por Freepik



Co-funded by  
the European Union

# Habilidades de comunicación para líderes II



## ❖ Hablar en público

- Hablar en público permite a los líderes inspirar a sus equipos, compartir la visión y conseguir apoyo para las iniciativas. Es una herramienta esencial para transmitir ideas con claridad e impacto. Los líderes que hablan con confianza en público proyectan autoridad, credibilidad e influencia. Ya sea en salas de juntas, conferencias o ayuntamientos, su capacidad para comunicarse con eficacia eleva su presencia de liderazgo.
- Consejos para hablar en público con eficacia: conoce a tu público, adapta tu mensaje y habla a sus emociones; estructura tu mensaje, claro, conciso y centrado, utiliza ayudas visuales; practica, practica y practica, ensaya tu discurso, grábate a tí mismo; supera el nerviosismo, controla tu ansiedad, empieza poco a poco, comprométete con tu público.



Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente de las personas autoras de la obra y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.

Diseñado por Freepik

# Integración de la vida laboral y familiar, y liderazgo



- ❖ Las funciones directivas suelen exigir mucho tiempo y energía. Cuando los líderes hacen malabarismos con sus responsabilidades, pueden tener dificultades para compaginar sus obligaciones profesionales con su vida personal, sobre todo en un entorno de mucho estrés.

## ❖ Retos clave:

- La presión de la gestión del tiempo. Los líderes suelen tener agendas apretadas, asistir a reuniones, tomar decisiones, supervisar proyectos y relacionarse con los equipos.
- Expectativas sociales. Las mujeres pueden sentirse presionadas para ser perfectas tanto en casa como en el trabajo. Esto puede provocar agotamiento y sentimientos de culpa.
- La cultura del "siempre conectado". Con la tecnología que permite una conectividad constante, los líderes pueden tener dificultades para desconectar del trabajo. Los correos electrónicos, las llamadas telefónicas y los mensajes pueden crear una sensación de urgencia que nunca parece terminar, lo que dificulta mantener los límites entre el trabajo y la vida personal.
- Avance profesional frente a tiempo personal. Las mujeres se enfrentan a menudo al reto de encontrar el equilibrio entre la búsqueda de oportunidades de promoción profesional (que pueden requerir más horas, viajes o compromisos adicionales) y el mantenimiento de los compromisos personales y familiares.



Diseñado por Freepik



# La importancia de establecer límites y cuidarse a uno mismo



❖ Los límites son cruciales para mantener una integración saludable de la vida laboral y personal. Establecer límites claros entre el tiempo profesional y el personal permite a los líderes recargar las pilas, evitar el agotamiento y mantener su salud mental y física. Sin límites, los líderes pueden correr el riesgo de trabajar en exceso, disminuir su productividad y tensar sus relaciones personales.

❖ Prácticas clave para establecer límites:

- Establece un horario de trabajo claro.
- Establece expectativas de disponibilidad con los demás.
- Crea límites físicos y mentales.
- Practica decir NO a las peticiones no esenciales.

❖ El autocuidado no es un lujo, sino una necesidad para un liderazgo sostenible. Dedicar tiempo al autocuidado mejora la capacidad del líder para rendir al máximo en todos los ámbitos de su vida.

❖ Prácticas de autocuidado:

- Salud física, ejercicio regular y alimentación sana.
- Salud mental, atención plena y meditación, buscar apoyo.
- Descanso y recuperación, dormir lo suficiente, hacer pausas.
- Aficiones y tiempo personal, dedicarse a aficiones, contactos sociales.



Diseñado por Freepik

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente de las personas autoras de la obra y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.



Co-funded by  
the European Union

# Desarrollar la próxima generación de líderes



1. Importancia de la tutoría y el ejemplo. Un mentor ofrece orientación, asesoramiento y apoyo, ayudando a sus alumnos a orientarse en su carrera, desarrollar sus capacidades y alcanzar sus objetivos.
2. Las mujeres líderes pueden empoderar a los demás. Las mujeres líderes tienen una oportunidad única de crear un entorno en el que todas las voces, especialmente las de las mujeres y los grupos infrarrepresentados, sean escuchadas y valoradas. ¿Cómo hacerlo? Fomentando la autonomía y el sentido de pertenencia, proporcionando comentarios constructivos y ánimos, creando un entorno integrador, defendiendo la igualdad de oportunidades y compartiendo experiencias de liderazgo.
3. Crear canales de liderazgo sostenibles para las mujeres. Es crucial crear sistemas que no sólo atraigan a las mujeres a puestos de liderazgo, sino que también las doten de las capacidades y los recursos que necesitan para tener éxito y permanecer en esos puestos a largo plazo. Estrategias clave: identificación temprana del talento, programas de desarrollo del liderazgo, promoción de las mujeres en STEM y puestos ejecutivos, creación de redes de apoyo, patrocinio, acuerdos laborales flexibles e itinerarios profesionales, seguimiento de los progresos y medición del impacto.



Co-funded by  
the European Union

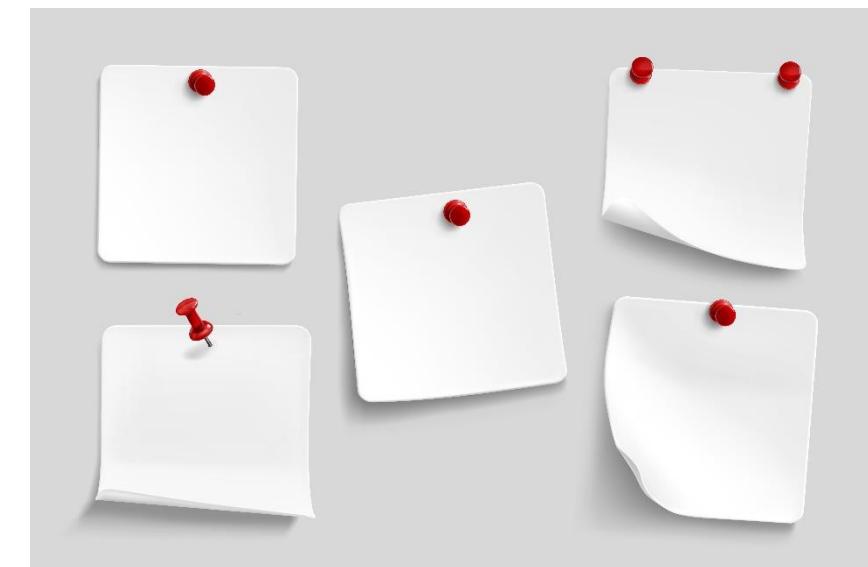
Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente de las personas autoras de la obra y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.

Diseñado por Freepik



# Principales conclusiones

- ❖ Las mujeres aportan puntos fuertes de liderazgo únicos, que son esenciales en el cambiante mundo laboral actual.
- ❖ Los equipos de liderazgo diversos aportan perspectivas variadas, lo que mejora la toma de decisiones, la innovación y el rendimiento de la organización.
- ❖ Es crucial que las mujeres reconozcan y se enfrenten a los prejuicios y estereotipos de género, para que el camino hacia el liderazgo sea más fácil.
- ❖ Es importante equilibrar las responsabilidades personales y profesionales y probar estrategias prácticas de gestión del tiempo, establecimiento de límites y priorización del autocuidado.
- ❖ Las mujeres líderes pueden desempeñar un papel fundamental en el desarrollo de la próxima generación de líderes ofreciendo tutoría, creando entornos inclusivos y defendiendo la igualdad de oportunidades.



Diseñado por Freepik

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente de las personas autoras de la obra y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.



Co-funded by  
the European Union

**Un gran liderazgo no consiste  
en encajar en un molde, sino en  
perfeccionar tu enfoque único y  
utilizarlo para inspirar y  
capacitar a los demás.**

# Referencias



- Margaret J. Wheatley, Nesle Cei. (1997). El liderazgo y la nueva ciencia Ed. Granica.
- Northouse, P. G. (2018). Liderazgo: Teoría y práctica (8<sup>a</sup> ed.). Sage Publications.
- Donna E. Schultheiss (2021). Iluminando el trabajo de las mujeres, esta vez con más brillo. Empecemos por arriba. *Journal of Vocational Behaviour*. 126, 103558.
- Sandberg, S. (2013). Lean in: Mujeres, trabajo y voluntad de liderazgo.
- Rosabeth Moss Kanter (). Hombres y mujeres de la empresa. Basic Books, Inc.
- Eagly, A. H., y Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 807-834.
- Sheryl Sandberg y Adam Grant. (2020). Opción B: Afrontar la adversidad, desarrollar la resiliencia y encontrar la alegría. Knopf.
- Instituto de Investigación sobre Políticas de la Mujer (2021). La brecha salarial entre hombres y mujeres: 2021.
- Kegan, R., y Lahey, L. L. (2009). Inmunidad al cambio: How to Overcome It and Unlock the Potential in Yourself and Your Organization. Harvard Business Press.
- Foro Económico Mundial (2021). Informe sobre las diferencias de género en el mundo 2021

# Recursos adicionales



## Libros sobre liderazgo

Lean In: Mujeres, trabajo y voluntad de liderazgo. Sheryl Sandberg

Atrévete a liderar: Trabajo valiente. Conversaciones difíciles. Corazones íntegros. Brene Brown

El Código de la Confianza: La ciencia y el arte de la seguridad en uno mismo. Katty Kay y Claire Shipman

Candor radical: Sé un jefe increíble sin perder tu humanidad

El avance femenino: Women's Ways of Leadership. Sally Helgesen

# Recursos adicionales

## Sitios web sobre liderazgo

Catalizador. <https://www.catalyst.org>

Lean In. <https://leanin.org>

McKinsey & Company - Informes sobre la mujer en el lugar de trabajo. <https://mckinsey.com>

Foro Nacional de Mujeres. <https://iwforum.org>

## Vídeos sobre liderazgo

Brené Brown: "El poder de la vulnerabilidad" (TED Talk, 2011)

<https://youtu.be/iCvmsMzIF7o>

Simon Sinek: "Cómo inspiran la acción los grandes líderes" (TED Talks, 2009)

[https://youtu.be/u4ZoJKF\\_VuA](https://youtu.be/u4ZoJKF_VuA)

Robin Hausser: "El dilema de la likeabilidad para las mujeres líderes" (TED Talks, 2019)

[https://www.ted.com/talks/robin\\_hausser\\_the\\_liability\\_dilemma\\_for\\_women\\_leaders\\_sep\\_2022?utm\\_campaign=tedspread&utm\\_medium=referral&utm\\_source=tedcomshare](https://www.ted.com/talks/robin_hausser_the_liability_dilemma_for_women_leaders_sep_2022?utm_campaign=tedspread&utm_medium=referral&utm_source=tedcomshare)

Sheryl Sandberg: "Por qué tenemos muy pocas mujeres líderes" (TED Talk 2010)

<https://youtu.be/18uDutylDa4>

**FEM SYSTEM**