

Rosa María González Tirados*

EL PROBLEMA DE GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS EMPRESARIALES ESPAÑOLAS DEL SIGLO XXI

En este artículo se presentan algunos aspectos relacionados con la mujer vinculada a la vida laboral en las empresas en esta primera década del Siglo XXI. En el mismo presentamos un análisis sobre los diferentes roles, así como la percepción que se tiene, desde fuera, en relación a la mujer empresaria y/o emprendedora. Aportamos también algunos datos relacionados con el desempeño de la mujer en los diferentes mercados laborales en los que se distinguen cuantitativamente las posiciones de género y la situación de la mujer en cargos ejecutivos. Se finaliza el artículo con un breve análisis de la situación actual del entorno empresarial, haciendo alusión a la fuerza de la formación universitaria como base del acceso de la mujer a la empresa, y a la ocupación de cargos ejecutivos, destacando las habilidades necesarias para ellos.

Palabras clave: mujer y trabajo, rol de la mujer, los diferentes mercados laborales, mujer-empresa.
Clasificación JEL: J20, J24, J29, L2, L29, M5, M59, Y10.

1. Introducción

A pesar de que en los últimos años el progreso de una sociedad se mide y valora por el progreso tecnológico, económico y social, es en éste último en el que muchos afirman que el verdadero avance se ha producido en la consideración y auge de la mujer en el aspecto laboral y los diferentes «roles» femeninos, éstos estarían a la cabeza de cualquier cambio y progreso. Podría ser cierto si miramos algunos sectores de las sociedades occidentales, pero lamentablemente no ocurre en igual medida en todos los ámbitos laborales ni mucho menos en otras

sociedades menos avanzadas o en aquellas cuya cultura, religión, costumbres, etcétera dista mucho de la occidental.

Nadie discute que ha habido avance, progreso, logros y ciertos cambios de actitudes en parte de la sociedad, pero adentrados ya en la primera década del Siglo XXI son aún muchas las distancias y, grandes las diferencias, que separan hombres de mujeres, sin llegar a analizar estas diferencias en algunos continentes, cuya situación, nos llevaría aún a la Edad Media. Cuando nos adentramos en el campo de las cifras o diferentes terrenos laborales y otros aspectos en los que se establecen «diferencias de género» nos debemos cuestionar también si las sociedades avanzadas, libres y occidentales realmente lo son, ya que pese a ese avance tecnológico, económico, social y político, siguen teniendo que

* Catedrática de Universidad. Directora del Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la Universidad Politécnica de Madrid.

existir ministerios de igualdad, Instituciones dedicadas a la mujer, leyes que deben especificar o exigir los niveles de participación laboral entre hombres y mujeres, investigaciones que nos van marcando el nivel de progreso e implicación de la mujer, etcétera. Nuestra primera respuesta al respecto es que algo falla aún, ha habido logros importantísimos pero no suficientes como para que hablemos de personas en relación a puestos de trabajo y no del género. ¿Hay aún cierta apariencia en lo que se refiere a la consideración igualitaria entre hombres y mujeres? ¿Sólo es apariencia y en realidad siguen existiendo roles, prejuicios, diferencias entre uno y otro sexo? ¿Es la cultura impregnada en la sociedad, o las costumbres, formas de actuar las que siguen conduciendo hacia esa desigualdad de géneros?

Sin duda la formación y la incorporación de la mujer a los estudios universitarios ha facilitado el acceso de ésta a casi todos los sectores laborales y ha puesto de manifiesto cierta ruptura entre lo tradicional y la realidad actual, siendo el día a día como se van obteniendo logros, pequeños escalones y avances que impulsan a la mujer a la participación íntegra en la vida laboral, diversificando su papel hacia diferentes campos y ocupando en el mercado de trabajo diferentes roles que hasta hace unos años eran exclusivos de hombres. Son algunos ejemplos el ejército, la conducción de camiones, entrada en la mina, pilotar un avión, etcétera por citar algunos.

Pero no todo son luces en esta reflexión algo optimista, también hay sombras, obstáculos, impedimentos y dificultades que la sociedad o la propia mujer debe ir sorteando a la hora de incorporarse a diferentes ámbitos laborales. Las dificultades que la mujer ha ido superando y las desigualdades que aún se encuentran, incluso en sociedades occidentales, es una tarea de todos, creemos que se necesitan siglos para superar aspectos que, en cierto modo, están impregnados en la sociedad, formas de vida, formas de actuación, de cultura, raigambre o simplemente tan aprendidos en la ciudadanía que cuesta cierto esfuerzo no sólo eludirlos sino evitarlos. A lo largo del artículo se presentarán algunos ejemplos que corroboran este comentario.

El tema es amplio, complejo y difícil por ello lo vamos a acotar y centrarnos sólo en la sociedad española como parte de las sociedades occidentales avanzadas y en lo referente al campo laboral y el empresarial, aunque aportemos algunas cifras alusivas a otros sectores laborales. Y además nos ceñiremos a esta primera década del Siglo XXI, ya que existen muchas publicaciones y escritos que abordan aspectos históricos: los primeros logros femeninos, la mujer en el deporte, superdotación y mujer, etcétera. Por ello nos vamos a centrar en algunos problemas que pueden surgir a las mujeres al trabajar en las empresas y organizaciones, aunque de algunos de ellos tan sólo aportemos cifras de participación femenina.

2. El rol de la mujer en el trabajo: Siglo XXI

Ciñéndonos estrictamente a la parte transcurrida del Siglo XXI, podemos situar el *rol* de la mujer en lugares más destacados y en diferentes ámbitos. El *rol* no es fácil que cambie si no cambian la estructura interna de pensamiento en la sociedad, las creencias descriptivas de las personas o sociedades que los sostienen y tiene cierta relación con los estereotipos y los prejuicios. Eagly y Karan (2002), señalan que el origen del prejuicio en contra de que las mujeres ocupen determinados roles que tradicionalmente eran masculinos está en la percepción de incongruencia entre las características requeridas para ese rol y las creencias bien asimiladas sobre cómo son las mujeres.

En un artículo de García-Marzá (1999), se señala que «si bien parece que estemos en un orden universal e igualitario, en el que todos somos idénticos en derechos y oportunidades, existe, sin embargo, dentro de él una división social que distribuye a los sujetos en dos esferas diferentes: la del trabajo productivo, como actividad pública, y la del trabajo reproductivo, perteneciente a la esfera privada». Siguiendo con el argumento del autor «Cuando hablamos de privado y público hablamos de algo más que de una simple distinción entre dos esferas sociales, estamos hablando de un proceso que conduce

a la exclusión, en la teoría y en la práctica, de las mujeres». Este reparto de roles a la mujer corresponde a pautas de conducta y expectativas sociales diferentes a las de los hombres.

Históricamente esta división hombre-mujer se ha construido de tal forma que «las mujeres en la esfera doméstica aparecen como algo inferior en la vida cultural y en las actividades masculinas de manera que las mujeres se consideraban como seres necesariamente subordinados a los hombres. Por el contrario los hombres, al confinar a las mujeres al espacio de la reproducción, a la naturaleza, se liberaban a sí mismos para los negocios del mundo y de esta forma crean y controlan la cultura, esto es, el mercado y el estado laboral». Esta circunstancia está cambiando. El trabajador, que en principio es un hombre, puede estar preparado para trabajar y concentrarse en su trabajo, liberado de la necesidad cotidiana de preparar la comida, fregar, lavar, y atender hijos, ya que estas tareas son realizadas, de forma no remunerada, por la mujer. Paradójicamente, el trabajo reproductivo, se convierte en sostén y base del trabajo productivo, pero al mismo tiempo se oculta y desaparece, bajo el manto de lo privado». Esta división sexual del trabajo comentada aún en la década anterior, hoy es menos posible en una sociedad más avanzada, al menos en las formas, como la española.

La separación entre privado y público debería ser uno de los pilares sobre los que se construyan las diferentes acciones antidiscriminatorias. Además estas diferencias son culturales y cada sociedad las puede interpretar de una forma. Ya Pateman (1988), citaba hace dos décadas que «si las mujeres han de participar plenamente, como iguales, en la vida social, los hombres han de encargarse por igual de la crianza de los hijos y otras tareas domésticas, mientras a las mujeres se les identifique con este rol privado su estatus público siempre se verá debilitado». Ello supone algunos cambios radicales tanto en la esfera pública como en la organización de la producción.

Hoy abundan ya numerosas parejas en las que el trabajo familiar es compartido, las leyes también contribu-

yen a ello pero, sobre todo, es la formación de los jóvenes la que obliga a tener una concepción diferente de los roles familiares y domésticos.

3. Percepción de la vida profesional de la mujer en las empresas españolas

La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha supuesto una serie de cambios y estrategias nuevas que día a día se van fraguando con mayor intensidad. La mujer con su participación activa entra a formar parte de cierta diversidad de actividades cada vez mayor, aunque este hecho no está exento de impedimentos, obstáculos y dificultades que se deben superar en el día a día, como hemos señalado.

En la mayoría de los foros y cumbres europeas, nacionales e internacionales se resalta la importancia del papel de la mujer en el desarrollo empresarial tanto en las Pyme como en la gran empresa y organizaciones en general, universidades, hospitales, el ejército, en la política, etcétera pero en realidad son las cifras las que a veces nos señalan importantes diferencias de género en la participación, a pesar de que la mujer no sólo irrumpe en el mercado laboral sino que es creadora de empresas y empleo, ya que según datos recogidos, parece que una tercera parte de las nuevas empresas europeas son creadas por mujeres. Incluso se comenta que el 82,5 por 100 de los empleos son perdidos por hombres en EE UU desde noviembre de 2008, algunos expertos predicen que «ellas» superarán por primera vez en la historia de EE UU en fuerza laboral a los hombres (*El Mundo*, 5 julio 2009).

En esta misma cita Eva Levy, directora de la consultora de recursos humanos *ExcelentSearch*, afirma que «la parte positiva es que en esta crisis —como todas— deja a la vista el aguante y el buen hacer de ellas. La parte menos positiva es que, en términos generales, si se ha despedido a más hombres que a mujeres de puestos básicos es porque en todas partes las mujeres ganan menos que los hombres, y resulta más rentable seguir contando con personas cualifica-

das pero más baratas para poder soportar y sortear estos momentos de crisis económica». Esta opinión responde al campo empresarial.

El presidente de *Odgers & Berndtson*, J. Medina (2009), recuerda que, «paradójicamente, las mujeres se adaptan mejor al caos y a la confusión que producen el cambio continuo, la democratización de las instituciones y las nuevas ciencias. Sus necesidades de control son menores que las de los hombres»; Por su parte J. Daura, socio responsable de consultoría de recursos humanos de *Pricewaterhouse Coopers*, coincide en que la presencia masiva de mujeres en las compañías empresariales provocaría un escenario de dinamización de las firmas, porque las mujeres «muestran más flexibilidad para adaptarse a las situaciones». Estas opiniones están tratando de mostrar un aspecto distinto de la mujer, que hace referencia a sus habilidades tanto sociales como laborales o para desempeñar diferentes puestos de trabajo y que nosotros abordaremos más adelante.

En esta percepción que existe de la mujer en la empresa o creadora de negocios se contemplan diferentes aspectos no exentos de interrogantes y que vamos a abordar.

¿Hablamos de mujer empresaria o emprendedora? Las personas empresarias son, por un lado, aquellas personas capaces de emprender, crear o llevar a cabo un proyecto de negocio, dirigirlo y tener habilidad suficiente para financiarlo, asumiendo riesgos, bien con recursos propios o siendo capaz de buscarlos y conseguirlos. Pero a la vez la persona emprendedora debe ser capaz de detectar, descubrir, advertir las oportunidades de un determinado negocio, en un momento y lugar determinado aunque a lo mejor no lo desarrolle ni lo lleve a cabo. Ser persona emprendedora es el primer punto de partida y la primera fase de un proyecto en potencia, antes de que éste se desarrolle.

La persona emprendedora es iniciadora de algo nuevo pero ésta misma persona no siempre desarrolla su iniciativa, por ello es preciso que además sea continuadora de la idea o tener a alguien que así lo desarrolle y

en términos económicos, aquí aparecerá la mujer empresaria. Algunos estudiosos señalan diferentes aspectos que definen las características más destacadas y atribuidas a la mujer emprendedora y que vamos a comentar.

— *La necesidad de obtener resultados*, es decir automotivarse. Esta necesidad se define como el deseo de la persona que motiva su comportamiento hacia el logro de resultados. Podríamos decir persona motivada.

— *El deseo de responsabilidad*, prefiere utilizar sus propios recursos para conseguir aquello que se ha propuesto. Colabora en un grupo en la medida en que puede influir en sus resultados.

— *Prefiere riesgos moderados*, es decir confía en conseguir un resultado. Se propone objetivos que cree que puede y tiene las capacidades y habilidades para alcanzarlos.

— *Percibe las probabilidades de éxito*, tiene confianza y seguridad en sí misma.

— *Tiene gran actividad* y suele desarrollar varios proyectos. Lo importante es «hacer» y se orienta hacia futuro, buscar la tendencia del mercado y anticiparse a las oportunidades actuales.

— *Tiene bien desarrollada la habilidad para organizar e innovar*. Organiza a las personas, el trabajo, y tiene capacidad para mejorar un producto o servicio existente, o de crear algo nuevo.

— *Tiene buena tolerancia a la ambigüedad*, se adapta con facilidad y es constante.

Todas estas características podrían ser aplicables a un buen líder.

Muchos estudios psicológicos señalan que la mujer empresaria desarrolla más capacidades organizativas de liderazgo, toma de decisiones, etcétera que otras mujeres cuyo trabajo se produce exclusivamente en el hogar. En esta línea también se considera como «agente de desarrollo económico» y por tanto es una fuerza emergente para su país. Pero también debe superar obstáculos ya que hay hombres, de generaciones anteriores a los jóvenes de hoy, que no desean que una mujer dirija su trabajo.

4. La mujer en los diferentes mercados laborales en España

En el momento actual en el que la crisis económica, financiera y de producción está obligando al mercado laboral a disminuir plantillas y el porcentaje de parados es tan elevado, las cifras que ofrecemos, referidas a la mujer, corresponden a un momento anterior en el que el nivel de paro era razonable para la población activa y lo que buscamos es ofrecer datos y aspectos relacionados con la mujer en las empresas, pero la crisis y falta de empleo, actual, está afectando también al hombre y posiblemente, más aún, a la mujer por las razones que, en situaciones normales, hemos argumentado. No obstante y teniendo en cuenta las cifras que nos ofrece el Ministerio de Educación y Ciencia (2008), reflejamos algunos datos que nos presentan la situación laboral de la mujer en España en diferentes ámbitos.

Las mujeres en España representan el 51 por 100 de la población y de éstas sólo el 41 por 100 se corresponde con población activa, por debajo de la media europea que representa el 48 por 100, siendo el 58 por 100 en Dinamarca, Suecia y Finlandia. En España la tasa de actividad varía según la situación familiar de la mujer, el 73 por 100 de las mujeres que trabajan son separadas y divorciadas, el 60 por 100 solteras, el 45 por 100 casadas y el 8 por 100 viudas. La tasa de actividad de las mujeres universitarias es del 85 por 100 mientras que mujeres con estudios secundarios es del 52 por 100 siendo el 76 por 100 para los hombres con estudios secundarios. En el porcentaje, relativamente pequeño, de población analfabeta en España la cifra mayor corresponde a mujeres, un 69 por 100 frente al 3,9 por 100 de hombres. Por el contrario dentro del grupo con mayores estudios universitarios de segundo ciclo el 49 por 100 son mujeres y con el tercer ciclo (Doctorado) el 36 por 100 son mujeres, también frente a un 58 y 41 por 100 para Europa respectivamente.

Otro ámbito en el que también se aprecian claras diferencias de género corresponde al salario, frente al que

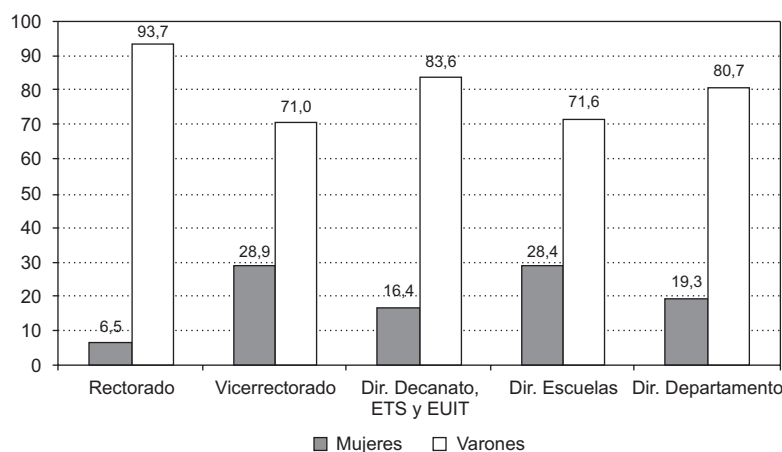
aún existe cierta discriminación laboral. Si exceptuamos la situación de la mujer en la Administración Pública en las empresas parece existir una situación salarial diferencial por sexos. La mujer en España gana aproximadamente un 30 por 100 menos que el hombre por las mismas funciones. Igualmente somos el noveno país de la cola Europea entre 25 países donde la media de esta brecha es del 16 por 100.

Como ya hemos señalado, la incorporación de la mujer en el mercado laboral supone un cambio importante en el esquema tradicional, incluso la ley de igualdad aparecida en España obliga a diferentes cambios que no siempre se cumplen en determinados niveles laborales como los consejos de administración, cargos académicos, directoras de empresas, etcétera. Vamos a analizar la situación laboral por campos de actividad teniendo en cuenta tan sólo el porcentaje de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en los diferentes ámbitos.

Campo profesional docente: cargos académicos

En la Universidad pública española la presencia de mujeres en cargos directivos unipersonales varía dependiendo de si el acceso a estos cargos es por designación o por elección. La presencia de mujeres en los vicerrectorados, que en definitiva responde a una voluntad de política académica, la media general de las universidades públicas españolas es del 28,9 por 100 pero 20 Universidades públicas se encuentran por debajo de este mínimo óptimo de representación del 25 por 100 y 27 Universidades están por debajo de la media general del 28,9 por 100. Además 12 Universidades se adecuan a cuotas más o menos establecidas, de representación de las mujeres y 16 Universidades se ajustan a una composición paritaria en la formación de los equipos rectorales. Estos datos si solo cubren cuotas no satisfacen la intención real de la mujer, estimamos que debe ser la valía personal y no la cuota la que permita que las personas ostenten cargos de representación.

GRÁFICO 1
UNIVERSIDADES PÚBLICAS: MUJERES EN CARGOS UNIPERSONALES
(En %)



FUENTE: Académicas en cifras (2007), página 13.

Si se analizan otros datos sobre la mujer en cargos unipersonales sujetos a elección, la situación es divergente, dependiendo del área de dirección de que se trate. En el caso de mujeres en decanatos, dirección de Escuelas de Ingeniería Superiores o Técnicas nos encontramos con un deficitario 16,4 por 100. Es en las Ingenierías donde se aprecian menos mujeres en cargos directivos electos. Ha sido durante los años 2008 y 2009 en los que hemos visto mayor afluencia de mujeres a cargos electos en Ingeniería. Por el contrario las mujeres decanas, por ramas de conocimiento, la distribución se reparte entre Humanidades (25,8 por 100), Ciencias Sociales y Jurídicas (21,5 por 100), Ciencias de la Salud (14,5 por 100), Ciencias Experimentales (13,9 por 100) y Enseñanzas Técnicas (5,8 por 100). En la Dirección de Departamentos, el porcentaje de mujeres es del 19,3 por 100 y varía dependiendo también de la rama de conocimiento de que se trate. Así pues, mujeres directoras de departamento en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas es del 35,7 por 100, en Humanidades es el 24,4 por 100, Ciencias Experimentales 15,9 por 100, Ciencias

de la Salud 15,6 por 100 y Enseñanzas Técnicas 8,2 por 100. La presencia de mujeres en la dirección de escuelas de enfermería y trabajo social aumenta a un 28,4 por 100. En el Gráfico 1 se recogen estos datos.

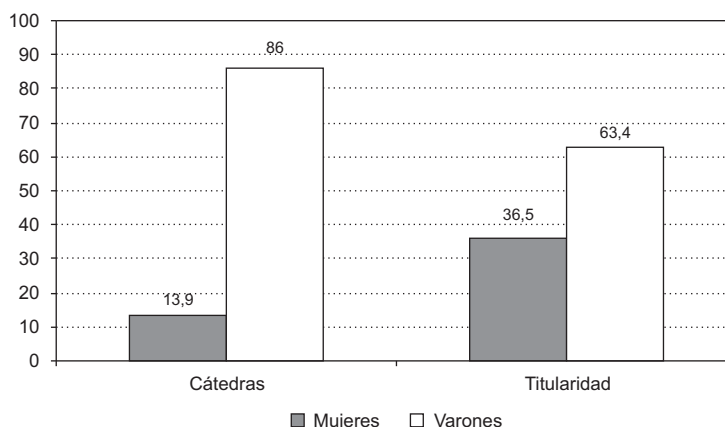
Como se aprecia en el Gráfico 1 el menor número de mujeres se produce en el cargo de Rectora.

Datos aún más inferiores son los obtenidos en las Reales Academias en las que solo un 6,18 por 100 son mujeres o en la obtención del grado de Doctoras Honoris Causa en las que el porcentaje es tan sólo de un 3,72 por 100.

Situación administrativa de la mujer en las universidades

Si analizamos la situación administrativa-laboral del profesorado en las universidades, vemos, tal como nos muestra el Gráfico 2 que el número de catedráticos es muy superior en hombres que en mujeres, en todas las ramas, mientras que de 100 catedráticos 86 son hombres, tan sólo 13 son mujeres catedráticas.

GRÁFICO 2
TITULARIDAD Y CÁTEDRAS POR SEXO EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA
(En %)



FUENTE: Académicas en cifras (2007), página 17.

Hay mayor proximidad en las cifras de género en la situación de profesores titulares.

Evolución académica e investigadora de mujeres-alumnas

Frente al gráfico anterior, y tal como podemos observar en el Gráfico 3 en «posición tijera» sucede una situación inversa; inician estudios universitarios y de investigación, menos hombres que mujeres pero el posicionamiento posterior es superior en hombres que en mujeres.

Igual sucede en el Gráfico 4 y con los datos que aporta el Ministerio de Educación en 2008, la evolución académica de mujeres y varones, tanto en universidad como en investigación, se producen los modelos clásicos de tijera, es decir al inicio de la carrera académica e investigadora hay más mujeres que varones y según vamos ascendiendo en las categorías académicas e investigadoras se produce la inversión: mayor presencia de varones y escasa presencia de mujeres.

Con estos datos sólo corroboramos la evidencia pero no forma parte de este artículo analizar las razones que desde nuestro punto de vista pueden ser múltiples.

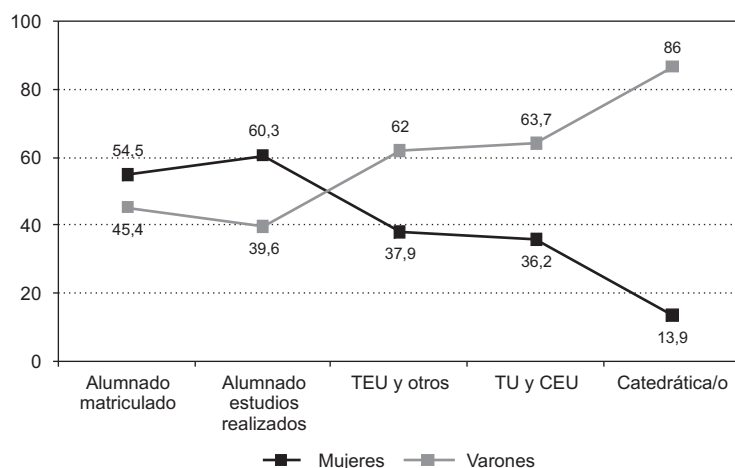
Campo de la política

Desde que la política se ha «profesionalizado» podemos también tenerla en cuenta al igual que otra profesión ya que las personas trabajan en ella dentro de organizaciones. La participación de las mujeres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos se ha incrementado entre 2004 y 2007 en 4 puntos, ocupando las mujeres, actualmente, un porcentaje cerca del 40 por 100, aunque hay partidos que superan esta cifra y en otros por el contrario sólo un 32,63 por 100 son mujeres, lógicamente en las bases de los partidos los porcentajes de hombres y mujeres posiblemente son más equivalentes.

Igualmente ocurre en el Parlamento Europeo ya que en los últimos años se ha duplicado la participación de la mujer y actualmente son el 30,7 por 100, las mujeres que trabajan en él. Cifras similares las podemos ofrecer si

GRÁFICO 3

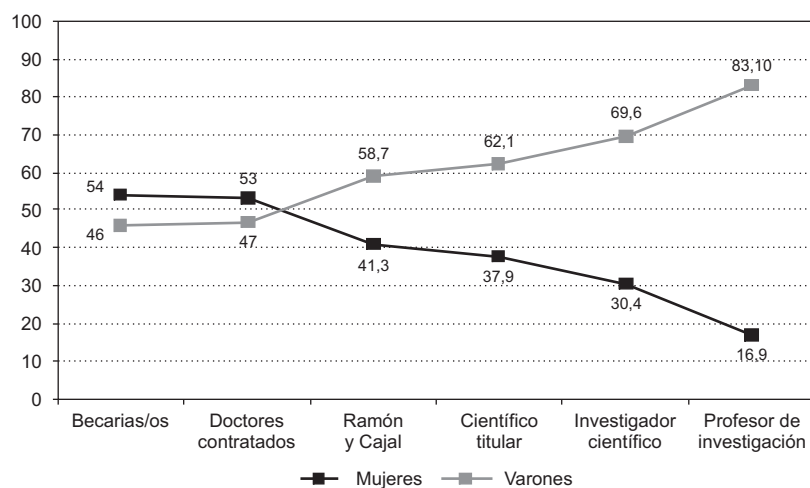
UNIVERSIDAD PÚBLICA: DATOS ALUMNADO Y PROFESORADO, CURSO 2005-2006
(En %)



FUENTE: Académicas en cifras (2007), página 19.

GRÁFICO 4

CSIC: DATOS DEL PERSONAL
(En %)



FUENTE: Académicas en cifras (2007), página 20.

nos referimos al Parlamento Español en el que el 36,29 por 100 son diputadas y el 28,4 por 100 son senadoras.

También dentro del campo político, en un informe emitido por el Ministerio del Interior, se observa que a partir del impacto que produjo la Ley Orgánica de 3/2007 el número de mujeres en las Concejalías y por autonomías ascendía globalmente a un 39,49 por 100 en las últimas elecciones, cifras muy superiores a elecciones anteriores.

Si citamos altos cargos en la Administración Pública del Estado podemos señalar que ha habido un incremento del 14 por 100 en los últimos años y que actualmente hay un 3,91 por 100 de mujeres ocupando cargos de responsabilidad entre Ministras, Secretarías de Estado, Subsecretarías, Direcciones Generales, etcétera. Por el contrario la cifra sube si se contempla a los Órganos Constitucionales, el 16,67 por 100 son mujeres, en cambio en el Poder Judicial las mujeres representaban un 45,52 por 100 ya en 2006 y el 65,22 por 100 tenían la categoría de Juez, es mayoría la representación femenina; sin embargo en el Supremo la cifra baja hasta un 7,41 por 100 de representatividad femenina.

La Ley de Igualdad, en su artículo 75, obliga a que en un plazo de ocho años, la presencia de mujeres sea equilibrada, sin embargo parece existir cierto pesimismo en el logro de estas cifras. Otro ejemplo nos lo facilitan en las Cámaras de Comercio en las que el porcentaje de mujeres es del 4,65 por 100. En las Fuerzas Armadas hay un 17,66 por 100 para todos los cuerpos, pero ocupando puestos de mando tan sólo son mujeres el 2,72 por 100, cifras, todas ellas, que reflejan desigualdad de géneros en la ocupación de cargos ejecutivos.

Situación de la mujer en el campo empresarial y de negocios

En este sector la realidad es aún más diferenciadora y pese a los importantes avances que se pueden ir produciendo, la igualdad de oportunidades parece estar lejos, ya que es la propia opinión de la sociedad la que va a tener mayor influencia en el avance más o menos rápido.

Se necesita, también, un cambio de mentalidad en los valores sociales. A pesar de que en España los cambios legislativos están introduciendo modificaciones sustanciales, éstas no se aprecian realmente en una modificación de conducta real y a veces se producen efectos contrarios a los que se pretenden, tratando de imponer cuotas de representación, para algunos es también una forma de discriminación y no siempre se elige a las personas idóneas para el puesto.

Según Toribio Muñoz (2001), la tasa de empleo femenino se acerca al masculino en el Sector Público pero no ocurre lo mismo en las empresas en las que parece haber mayores retenciones e incluso las diferencias en el número de contratación son importantes un 63,5 por 100 de hombres frente al 36,5 por 100 de mujeres. En los trabajos básicos las cifras son más próximas entre géneros que en cargos de responsabilidad.

Según la citada autora también existen diferencias en los tipos de contratación y diferencias salariales, a igualdad de trabajo y responsabilidad; se destaca el hecho de que estas diferencias son mayores con niveles formativos superiores de diplomados, licenciados, doctores, etcétera. Por ello, no es el nivel de formación obtenido por cada sexo el que determina divergencias salariales, la mujer en ocasiones percibe la mitad del salario que recibe el hombre por el mismo trabajo igual responsabilidad y a veces se le exige mayor productividad o rendimiento a la mujer.

Veamos algunos datos publicados por el Ministerio de Educación sobre puestos de responsabilidad de las mujeres frente a los hombres en las empresas.

Según el IBEX 35 en 2007 sólo el 6,43 por 100 de mujeres participan en los Consejos de Administración, de las que solo el 2,94 por 100 son Presidentas y el 3,92 por 100 Vicepresidentas. La reciente publicación en *www.aprendemos.com* (2009), se señala que el 93,75 por 100 de las ejecutivas consideran que no gozan de una situación de igualdad en la empresa y 3 de cada 4 opinan que existe discriminación incluso en los procesos de selección sobre todo si se aspira a cargos directivos.

Un estudio reciente llevado a cabo por profesores de la Escuela de Negocios de la Universidad de Columbia y Maryland con 1.500 empresas sobre la relación entre resultados y presencia de mujeres en los equipos directivos, concluyen que éstas tienen más capacidad para gestionar, desarrollar relaciones interpersonales y ser más escuchadas por los trabajadores además comprobaron que estas empresas obtenían mejores resultados económicos, se producían más ventas anuales y el crecimiento era mayor. El seguimiento lo han venido haciendo a lo largo de diez años entre 1996 y 2006. Los Profesores Gaddis y Dezsö, concluyen que las mujeres en puestos de dirección senior aportan mayor valor a la empresa, son más efectivas en aquellas empresas que ponen el énfasis en la investigación y desarrollo, aunque concluyen que, aún, son muy pocas las mujeres que, en EE UU, alcanzan puestos ejecutivos.

Frente a todo ello existen opiniones y datos que corroboran que las mujeres obtienen mejores resultados académicos (González Tirados, 1993, 1997, 2004) acuden con más estudios que los hombres a determinados puestos de trabajo y además referente a los cargos directivos se dice que gestionan mejor a las personas, su capacidad en recursos humanos es superior, gestionan mejor el tiempo, son firmes en la toma de decisión y muy organizativas. Tal vez la clave está en medir a hombres y mujeres con iguales criterios de selección y que no sea excepcional la entrada de una mujer en un puesto de trabajo sino que entren u ocupen un puesto aquellas personas que tengan cualidades, cumplan los criterios para el puesto, quieran y puedan abordar el trabajo que se les solicita, etcétera.

5. Acceso de la mujer a empresas del Siglo XXI

Las organizaciones en el Siglo XXI son globales, internalizadas, tecnificadas y condicionan de manera importante el trabajo en ellas, por tanto la relación que se establece con las personas y también con la mujer cuando se incorpora a ellas, está siendo diferente. Esta situación provoca formas distintas de trabajo en la em-

presa, diversas formas de acceso y de formación no sólo para incorporarse sino para trabajar en ella. La nueva economía requiere empresas flexibles que respondan con rapidez a la demanda del mercado global y a las tensiones que provoca la nueva tecnología, pero la llamada flexibilidad incluye horarios y contratos, también, flexibles, externalización de la producción, fuerte competitividad y cierta precariedad laboral.

El entorno tecnológico

Cada día se introducen nuevas tecnologías de la información que nos comprimen el tiempo, aceleran nuestra actividad y procesan mayor información en el menor tiempo posible. Tal como señala Kaufmann (2007), se creía que a mayor tecnología, gozaríamos de una vida más cómoda, nos liberaríamos de cargas y tendríamos de más tiempo libre, pero tal como comenta la autora «surge el interrogante de si en lugar de liberarnos estas nuevas tecnologías nos esclavizan en una red de conexiones cada vez más aceleradas. Un nuevo término el 24/7 hace referencia a las nuevas fronteras temporales. Aparece una disponibilidad las 24 horas del día a través de correos electrónicos, buzones de voz, cajeros automáticos, servicios que intentan captar nuestra atención durante las 24 horas... Se está empezando a tener la sensación de que se dispone de menos tiempo que en cualquier otro momento de la historia reciente». De ello se desprende que estamos en un mundo más complejo e interdependiente compuesto por redes y actividades cambiantes. Un mundo en el que cada minuto se convierte en una oportunidad.

El entorno organizacional

Unido a lo anterior, estas nuevas formas de producción empresarial requieren personas que se adapten rápidamente a este entorno cambiante, lo que a su vez genera una serie de consecuencias sociales que afectan de manera importante a la mujer y también al entorno social laboral, etcétera.

La rapidez del cambio, la falta de información, la competitividad entre las empresas, la actual crisis económica y financiera, cierta falta de confianza en las empresas hace que las personas se impliquen menos en la tarea, aparezca la desmotivación y escaso compromiso con el trabajo.

Al tener dependencia tecnológica, cuando aparece un fallo, aunque sea ocasional, se genera cierta impotencia en las personas para poder resolver, con agilidad, el fallo. Ante la flexibilidad laboral podría haber mayor rotación en las funciones, más despidos y jubilaciones anticipadas provocando en las personas cierta inhibición para adquirir experiencias progresivas, a la vez que inestabilidad e incluso poca identidad laboral con la empresa e incluso cierta discontinuidad, aspecto que se produce más marcado en la mujer, evitando así adquirir vínculos, compromiso o lealtad con la organización.

Existen propuestas importantes para armonizar la vida privada y la empresa o vida laboral, sin embargo, en la práctica es difícil y se produce incluso cierta desarticulación entre lo social, personal, familiar y laboral. En general se trabaja más tiempo en casa, con las tecnologías, y se pasan más horas en el trabajo. La empresa del Siglo XXI según Kaufmann (2007), genera cierta despersonalización en las relaciones ya que, en general, no se establecen vínculos estables y falta la llamada «pertenencia al grupo» por la rotación en los puestos de trabajo, este hecho se produce con frecuencia en las organizaciones bancarias.

Otro aspecto importante en las Organizaciones y que afecta a las personas que trabajan en ellas se debe a la imposición de «la cultura del riesgo frente al miedo al fracaso». Las condiciones de mercado flexible actual, obligan a asumir riesgos con escasa recompensa y las personas están sometidas a ciertos desgastes reiterados, se valora poco la experiencia acumulada, provocando toda esta situación cierta tensión no sólo en la mujer trabajadora sino en todas las personas, encontrando así dificultades para lograr satisfacción a través del trabajo.

El acceso de la mujer a la función directiva en la empresa

En realidad la historia humana, diversas culturas y civilizaciones han venido marcadas por un patriarcado y como consecuencia se ha marcado una estructura social y cultural asentada en un predominio de unos sobre otros por razón de sexo. No puedo olvidar a la escritora francesa Simone de Beauvoir que en su obra (1949), «El segundo sexo» decía «que había dudado mucho antes de escribir un libro sobre la mujer ya que era un tema irritante y no había ninguna novedad en el tema». Hoy, 60 años más tarde, quizá suceda lo mismo para algunas mujeres. Y es que a pesar del avance económico y social resulta paradójico tener que hablar de diferencias de género en cargos directivos. ¿Por qué hay pocas mujeres en cargos de responsabilidad? ¿No las dejan? ¿No pueden? ¿No quieren? ¿No sirven, no tienen capacidades? ¿La forma de dirigir es diferente en hombres o mujeres? ¿Estas diferencias se explican por la escasa presencia femenina en estos puestos? Distintos estudios realizados ponen de manifiesto que las mujeres se han ido incorporando a puestos directivos tímidamente, al principio, con cierta humildad e imitando los modelos existentes después tratando de ejercer el liderazgo con modelos propios que definieran un estilo de liderazgo propio.

Muchas mujeres que desde los inicios de la década de los noventa ostentan cargos de responsabilidad, han dirigido instituciones, departamentos en empresas, etcétera sin aplicar un modelo concreto sino basados en formación personal para el cargo o la intuición propia. La dificultad que entraña dirigir grupos humanos, la receta o modelo de unos puede no ser aplicable a otros.

Al hablar del liderazgo y características del mismo, éste requiere formación y preparación específica para ejercerlo, aunque en este tipo de formación se piensa más y se habla de las características que se exigen al líder y muy poco del «equipo al que se dirige» pero no debemos olvidar que al igual que son exigibles cualidades en un líder no es menos cierto las exigibles para el grupo al que va a dirigir. Algunos estudios manifiestan que la inclusión de

mujeres en puestos directivos proporciona diversidad de perspectivas, más experiencias vitales, buena capacidad para resolver problemas, también hay opiniones contrapuestas y parece que hay cierta benevolencia al juzgar el trabajo ejecutivo del hombre. Las mujeres tienden a dirigir de modo más participativo en contraste con estructuras jerárquicas típicas. No obstante la mujer debe ejercer el liderazgo en función de cómo opina sobre el mismo, ayudada por la formación que haya recibido pero nunca asumir el rol establecido para el hombre líder, ya que esto la conducirá a un comportamiento erróneo.

6. Conclusiones

Como resumen y síntesis de todo lo expuesto concluimos con algunos comentarios, recordando ciertos precedentes que han sido problemas fundamentales debidos al género, algunos de los cuales se van subsanando y para otros queda mucho por recorrer.

Como precedente podemos señalar que durante siglos el rol social de la mujer se limitó a la reproducción, separando su desempeño de los sectores públicos de la vida política, social y productiva. El origen de la injusta situación histórica se tradujo en desigualdades sociales entre varones y mujeres. Esta desigualdad se ha ido combatiendo mediante la educación y la formación, además con el acceso de la mujer a la universidad se ha ido impidiendo la división de género en el trabajo y la subordinación de las mujeres al varón.

En España ha costado más tiempo que en otros países occidentales la obtención de ciertos logros, pero la llegada de mayor número de mujeres a los estudios universitarios, la aparición de los movimientos feministas en los años setenta, la constitución de 1978, la creación del Instituto de la Mujer en 1983, la Ley de Igualdad de 2007, la nueva identidad que han ido adquiriendo las mujeres profesionales ya en el Siglo XXI, han sido decisivos para ir haciendo desaparecer problemas de género. Sin embargo, aún siguen sin resolverse asuntos que la propia sociedad no corrige, y discriminan a la mujer, en el ámbito familiar, social, empresarial, salarial y cultu-

ral sobre todo, ya que más allá de las capacidades de uno y otro sexo aún se producen elecciones de carrera universitaria estereotipadas, como la selección de carreras técnicas amparándose, la mujer, en prejuicios sociales interiorizados culturalmente.

Según nos comenta Agudo (2007), «esta segregación de género en las carreras universitarias se relaciona con la división sexual del trabajo que otorga diferente valoración al rol social, varón mujer, y se refleja en la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo». En las selecciones de personal se percibe la existencia de valores socioculturales asociados al género, de ahí que la problemática, aunque menor, aún exista, y se siga luchando por obtener logros para las personas, no para un género u otro, tal como refleja la publicidad actual en la selección de puestos de trabajo.

La identidad de género aparece desde edades muy tempranas, y, desde nuestro punto de vista, es la cultura, como contexto de desarrollo individual y social, la que juega un papel fundamental que posiciona a las mujeres desde la niñez y a los hombres de acuerdo con los llamados estereotipos de género y que esa misma cultura ha creado.

La influencia de una cultura asexuada es mucho mayor que la de la condición sexual biológica que, para la ciencia médica, está centrada fundamentalmente en el aparato reproductor y que, actualmente, al menos en los países desarrollados, las mujeres pueden controlar científicamente.

Los estereotipos sociales de género sitúan lo masculino en un plano hegemónico y sitúan a los hombres en las empresas en los ámbitos de dirección y poder, posibilitando así que sean éstos los que marquen las pautas del desarrollo social, económico, científico y político.

Como consecuencia de ello, las mujeres durante años se han ido quedando fuera de esos ámbitos, y actualmente tienen dos opciones, continuar fuera o aceptar la hegemonía existente adoptando sus formas; es decir, perdiendo un poco, o bastante, su identidad social femenina para determinados puestos empresariales.

Las políticas de igualdad de oportunidades han demostrado no ser eficaces en el asunto del acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión y poder, ya que entrar en ellos supone elegir el modelo social masculino o cumplir con los dos modelos, el masculino y el femenino, con la carga física y emocional que ello conlleva y el desgaste personal.

Estudios recientes señalan la necesidad de cambiar las estructuras de poder de manera que pierdan el carácter androcéntrico que las preside incorporando también en ellas a las mujeres. Es decir, que se incluyan la forma de pensar, de ver y de hacer de las mujeres, así como sus propias necesidades e intereses.

Referencias bibliográficas

- [1] AGUINAGA, J. (2004): «Las desigualdades de género entre los jóvenes», en *Informe Juventud en España, 2004*. Injuve. Disponible en <http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos.item.action?id=1729623244>.
- [2] CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN EDUCATIVA (CIDE) (1977): *Catorce años de investigación sobre las desigualdades en educación en España*, Ministerio de Educación y Cultura, Madrid.
- [3] CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN EDUCATIVA E INSTITUTO DE LA MUJER (2003): *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*, CIDE/Instituto de la Mujer, Madrid. (Coordinación: M. Grañeras, Autoras: C. Elejabeitia y M. López Sáez).
- [4] EAGLY, A. H.; WOOD, W. y DIEKMAN, A. B. (2002): «Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal», en ECKES, T. y TRAUTNER, H. M.: *The Developmental Social Psychology of Gender*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Nueva Jersey.
- [5] FUEGEN, K. y BIERNAT, M. (2002): «Re-examining the Effects of Solo Status for Women and Men», *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (7), páginas 913-925.
- [6] GARCÍA MARZÁ, D. (1999): «Mujer y entorno empresarial», *Papeles de ética, Economía y Dirección*, número 4, EBEN-España.
- [7] GARRIDO, L. y GONZÁLEZ, J. J. (2005): «Mercado de trabajo, ocupación y clases sociales», en GONZÁLEZ, J. J. y REQUENA, M. (Eds.): *Tres décadas de cambio social en España*, Alianza Editorial, Madrid, páginas 81-119.
- [8] GONZÁLEZ TIRADOS, R. M. (1993): *Rendimiento Académico en la Universidad Politécnica de Madrid: Estudio longitudinal en Primer Ciclo*, ICE Universidad Politécnica de Madrid, Madrid.
- [9] GONZÁLEZ TIRADOS, R. M. (1997): *Rendimiento Académico en la Universidad Politécnica de Madrid: Estudio longitudinal en Segundo Ciclo*, ICE Universidad Politécnica de Madrid, Madrid.
- [10] GONZÁLEZ TIRADOS, R. M. (2004): *Salidas profesionales de los Ingenieros y Arquitectos de la UPM*, ICE Universidad Politécnica de Madrid, Madrid.
- [11] GONZÁLEZ, J. J. y REQUENA, M. (2005): «Tres décadas de cambio: una introducción», en GONZÁLEZ, J. J. y REQUENA, M. (Eds.): *Tres décadas de cambio social en España*, Alianza Editorial, Madrid, páginas 11-20.
- [12] INEM (2007): *Informe del mercado de trabajo. 2006*, Observatorio Ocupacional, INEM. Disponible en www.inem.es
- [13] INSTITUTO DE LA MUJER (MINISTERIO DE IGUALDAD) (2008): *Las mujeres en cifras. 1983-2008*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, Madrid.
- [14] KAUFMAN, A. E. (2007): *Mujeres directivas: transición hacia la alta dirección*, Colección Opiniones y Actitudes, Número 56, CIS, Madrid.
- [15] LÓPEZ-SÁEZ, M.; LISBONA, A. y SAINZ, M. (2004): «Mujeres ingenieras: percepciones sobre su vida profesional», *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57 (2), páginas 161-180.
- [16] MARTÍNEZ TEN, C. y GONZÁLEZ RUIZ, P. (Coord.) (2007): *Las mujeres en la dirección de las empresas*, Universidad Menéndez Pelayo, Santander.
- [17] MORALES, R. (2009): «Las empresas dirigidas por mujeres tienen mejores resultados económicos», *Revista digital Tendencias 21*. <http://www.tendencias21.net>.
- [18] PATEMAN, C. (1988): *El contrato sexual*, Anthropos, Barcelona.
- [19] RIFKIN, J. (2000): *La era del acceso*, Ed. Paidós, Barcelona.
- [20] TEICHLER, U. (2003): «Educación y empleo de los graduados europeos: La Encuesta Cheers», en *Educación Superior y Empleo: la situación de los jóvenes titulados en Europa. La Encuesta Cheers*, Universidad de Granada, páginas 19-37.
- [21] TORIBIO MUÑOZ, M. R. (2001): «La actividad empresarial femenina: ¿una vía de superación de las trabas en el mercado laboral?», *Boletín Económico de ICE*, número 2.690, páginas 39-52.
- [22] WAJCMAN, J. (2006): *El tecnofeminismo*, Ediciones Cátedra, Madrid.