



**INFORME/** LA CÁMARA DE COMERCIO DE BARCELONA DESTACA QUE DOS TERCIOS DE LOS PARTICIPANTES EN PROGRAMAS DE DIRECCIÓN DE EMPRESAS SON HOMBRES Y ESTA CIFRA SE ELEVA AL 80% EN EL CASO DE LA FORMACIÓN EJECUTIVA. PESE A LA IGUALDAD ACADÉMICA ENTRE GÉNEROS, LOS SUELDOS VARIAN.

# Se buscan mujeres directivas para cursar un MBA

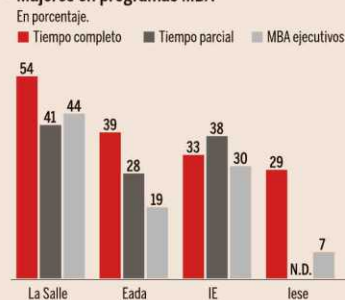
ANÁLISIS por C.Fontgviell

El número de mujeres catalanas que cursan programas de formación de directivos es ostensiblemente inferior al de los hombres. Según un estudio elaborado por la Cámara de Comercio de Barcelona la presencia de mujeres en los cursos MBA de escuelas de negocios como IESE, Esade, Instituto de Empresa (IE) y Eada rara vez supera el 50% de los alumnos. En la mayoría de los casos oscila entre el 20% y el 30% de los asistentes. Según este documento, presentado ayer, menos del 25% de los alumnos que se examinan del GMAT –curso imprescindible para acceder a un programa MBA– son mujeres. Es un porcentaje inferior al registrado en Reino Unido, Italia, Francia, Alemania y Estados Unidos.

Además, la experiencia puede ser desalentadora para las mujeres con cargos directivos, puesto que los sueldos de los empresarios que han cursado un MBA son distintos en función del género. Según la Cámara de Comercio, el sueldo medio de un directivo que cuenta con un título académico de estas características asciende a 68.000 euros, mientras que el de una mujer directiva se sitúa

## PRESENCIA FEMENINA EN LAS ESCUELAS DE NEGOCIOS

### > Mujeres en programas MBA



Fuente: Cámara de Comercio de Barcelona

### > Salarios post MBA



Expansión

en 60.000 euros, un 11,8% menos.

Carlos Obeso, profesor de dirección de recursos humanos de Esade, indicó que las mujeres “están claramente subrepresentadas en los programas destinados a alumnos de más de 30 años por los efectos de la

**La flexibilidad horaria y las nuevas tecnologías son clave para ampliar la presencia femenina**

maternidad”. Sin embargo, Núria Chinchilla, de la escuela de negocios IESE, señaló que algunos de los ejes de estos programas coinciden con el tipo de liderazgo que están tratando de implementar las mujeres directivas. “La flexibilidad empresarial es imprescindible en el siglo XXI, así como la dirección por objetivos y los resultados”, dijo.

Gemma Beltrán, directora de sistemas de gestión de recursos humanos de La Caixa, destacó que la gran

mayoría de trabajadoras que rechazan presentarse a puestos directivos justifican la decisión por cuestiones personales. “Más allá del denominado *techo de cristal* las mujeres se imponen a sí mismas un *techo de cemento* porque creen que no pueden llegar a todo”, señaló Chinchilla.

En este sentido, las participantes en el coloquio coincidieron en que son las propias mujeres directivas las que tienen que incentivar cambios en la organización de la empresa. “El

liderazgo femenino es distinto al masculino pero su combinación es muy positiva para las empresas, aseveró Neus Martínez, directora de comunicación corporativa de Nestlé.

### Estrategias

Según Martínez, la alta dirección de Nestlé considera que “la presencia de mujeres en cargos directivos no es solo una cuestión de valores sino de competitividad, pero no hay que caer en las cuotas de género ni en la discriminación positiva”. La directiva indicó que la movilidad ya no es un recurso imprescindible para acceder a altos cargos y destacó que Nestlé ha puesto en marcha un programa de asesoramiento y orientación para un centenar de directivas.

Marta Grau, directora de recursos humanos de la editorial Random House Mondadori añadió que, al margen de las medidas de conciliación, la gestión del tiempo y el uso de las nuevas tecnologías son claves para potenciar el desarrollo de las mujeres directivas. Una asignatura pendiente son, según Grau, las convenciones sociales: “En muchos casos no es la empresa la que discrimina a un trabajador si pide una reducción de jornada, lo hacen sus compañeros de trabajo”.