



EL PODER EMENINO EN CATALUNYA IV

DIRECTIVAS EN EL MBITO ACAD MICO EJECUTIVAS Y PROFESORAS TRATAN DE IMPULSAR MODELOS EMPRESARIALES MÁS EQUITATIVOS DESDE LA ESCUELA. EL RETO ES QUE LA PRESENCIA FEMENINA EN PROGRAMAS MBA DEJE DE ESTAR A LA COLA DE LOS PRINCIPALES PAÍSES EUROPEOS.

# Cambiar la cultura empresarial desde las aulas

**ANÁLISIS** por Cristina Fontgivell

En cuestión de educación, los patrones culturales que se imparten en las aulas son los mismos que hace 30 años. Directivas y profesoras expertas en la promoción del talento femenino comparten esta opinión, de ahí que proliferen en las universidades y escuelas de negocios programas dirigidos exclusivamente a mujeres ejecutivas. "Si haces una encuesta entre alumnos de primaria y secundaria en las escuelas, la mayoría aún te dirá que la carrera profesional de la mujer debe ser complementaria a la de su marido y que incluso debería replantársela cuando tiene un hijo", comenta Anna Mercadé, profesora y responsable del Observatorio de la Mujer y la Empresa en la Cámara de Comercio de Barcelona.

En los últimos años han proliferado los estudios sobre la presencia femenina en entornos empresariales, pero lo cierto es que incluso en el ámbito académico, el porcentaje de mujeres directivas es escaso. "En muchas universidades aún existe el denominado *boy's club*, y cuesta dar asientos de catedrático a mujeres", reconoce Nuria Chinchilla, profesora del departamento de Dirección de Personas en las Organizaciones y fundadora y directora del Centro Internacional Trabajo y Familia de la escuela de negocios IESE. "La diversidad es más difícil de gobernar y el nivel de exigencia para ser profesor en un centro universitario privado de primer nivel es muy elevado", asegura.

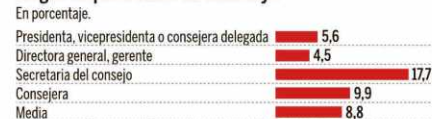
Entre los principales rostros femeninos del mundo académico catalán se encuentran Eugenia Bieto, directora general de la escuela de negocios Esade; Esther Giménez-Salinas, rectora de la Universitat Ramon Llull, e Imma Tubella, que ostenta el mismo cargo en la Universitat Oberta de Catalunya. Teresa García-Milà es catedrática de Economía de la Universitat Pompeu Fabra (UPF) y también desempeña cargos en el mundo empresarial, entre ellos, el de consejera de Banco Sabadell. Bieto asumió la dirección general de Esade hace un año, cuando relevó a Carlos Losada en el cargo. Según la directiva, "el mundo de los negocios debería ser hoy más diverso en cuestión de género, pero poco a poco mujeres y hombres están trabajando para conseguirlo".

**Formación**

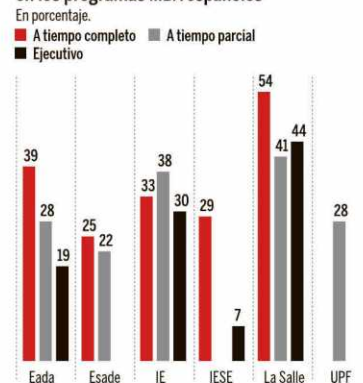
Aunque varios estudios hablan de una presencia femenina inferior al 10% en los principales puestos directivos del tejido empresarial catalán, Chinchilla asegura que, en las empresas familiares, la presencia de mujeres en la alta dirección llega al 33%. Mercadé atribuye la mayor presencia femenina en la cima del organigrama empresarial a que "las mujeres están hoy más preparadas

**EL MERCADO LABORAL EN FEMENINO**

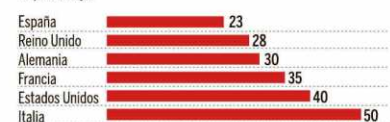
**> Presencia de mujeres en los principales cargos empresariales en Catalunya**



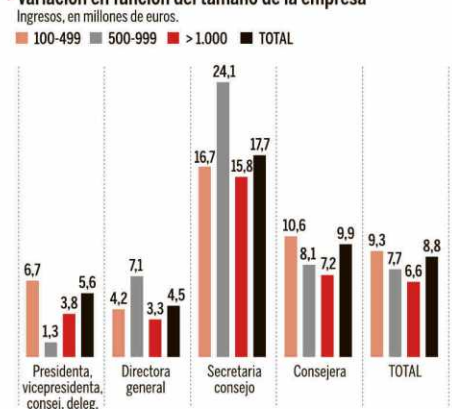
**> Porcentaje de mujeres en los programas MBA españoles**



**> Cuota femenina en el acceso a programas de MBA**



**> Variación en función del tamaño de la empresa**



Fuente: Cámara de Comercio de Barcelona y elaboración propia

Expansión



Imma Tubella, rectora de la UOC. /E.R.



Eugenia Bieto, directora de Esade. /E.R.



Esther Giménez-Salinas, de la URL. /E.R.



Nuria Chinchilla, catedrática del IESE.



Teresa Garcia-Milà, profesora de la UPF.

académicamente". Con todo, reconoce que, si bien el 60% de mujeres catalanas tiene ya estudios universitarios o superiores, solo el 25% accede a estudios de alta dirección y programas MBA. "Nos situamos por debajo de otros países europeos porque las mujeres tienen dificultades para combinar este tipo de programas académicos con su vida per-

sonal". Según Mercadé, "se trata de programas diseñados para hombres, y poco flexibles para mujeres de entre 30 y 35 años, época en la que la mayoría de las directivas deciden formar una familia".

La solución, según Chinchilla, pasa por flexibilizar los programas educativos y dar un giro a los valores que se imparten en las aulas. "Hay

que buscar modelos de éxito que actúen como referentes para las mujeres ejecutivas; hoy, la mayor parte de los casos que se comentan en las aulas tienen a protagonistas masculinos", señala.

Recientemente, Teresa García-Milà reconoció que, "por desgracia en este país todavía no se llenan las vacantes en función de las aptitudes

personales, por lo que puede ser necesario imponer cuotas de género en determinados casos". Añadió, sin embargo, que en la universidad las cuotas pueden ser perjudiciales: "En la universidad las cuotas hacen que las catedráticas estén obligadas por ley a integrarse en algunos tribunales, y al todavía un colectivo todavía cuantitativamente pequeño, muchas de sus integrantes trabajan diez veces más que sus contrapartes masculinas. Mi recomendación, por lo tanto, es no forzar las cuotas y trabajar, en cambio, de acuerdo con los méritos".

La UPF cuenta con un programa de liderazgo femenino dirigido por Carmen García Ribas, que plantea la necesidad de cambiar la cultura empresarial, basada en estereotipos de género que García Ribas define como el *síndrome de Maripili*, referido a la sumisión femenina, y el *síndrome de Manolo*, asociado al carácter agresivo que adoptan algunos hombres a la hora de hacer negocios.

**Incentivos fiscales**

Desde el entorno académico, las mujeres directivas plantean la necesidad de aplicar incentivos fiscales para las empresas que promuevan la presencia de mujeres en sus puestos de alta dirección. Nuria Chinchilla aboga porque las administraciones públicas "otorguen más puntos en los concursos públicos a empresas con mayor presencia femenina en su organigrama". "Al final, si conseguimos que las grandes empresas del Ibsc se acerquen a la paridad, el resto de empresas irán detrás", asegura la directiva.

En el extranjero, algunas universidades y escuelas de negocios han empezado a aplicar programas MBA con horarios más flexibles. Algunas ejecutivas incluso han optado por crear empresas íntegramente formadas por mujeres para demostrar su valía. La firma privada Pomegranate Capital creó en Nueva York un fondo femenino con el objetivo de demostrar que las mujeres gestionan las carteras de fondos de forma más eficiente que los hombres, siendo capaces de obtener crecimientos más consistentes a largo plazo asumiendo al mismo tiempo menores volatilidades.

Según Anna Mercadé, la disparidad entre la presencia de mujeres ejecutivas en España y la que registran los países del Norte de Europa radica en que las empresas españolas se valen de una "cultura empresarial muy obsoleta, jerarquizada, y que prioriza las horas al frente del ordenador en lugar de introducir un sistema de valoración por objetivos".

Según Chinchilla, la solución pasa por las aulas, y el Gobierno juega un papel fundamental: "En Francia llevan 30 años introduciendo medidas para flexibilizar la jornada laboral, nos llevan décadas de ventaja, aunque poco a poco vamos reduciendo la brecha", concluye.

En c a  
n e r a e a n e e  
el e n o n a o o  
cl ce C nc lla

Se n Merca en la  
e c e l a e r a l a e a e  
e e l e l o e l a e r  
c o l e n e a a l o r e