



«Los consejos de administración han progresado mucho al alcanzar el 31% de mujeres en el Ibex-35, aunque solamente el 23% en el resto de las sociedades que cotizan en el mercado continuo, muy lejos de la paridad.»

MAURO F. GUILLÉN es decano de Cambridge Judge Business School, así como miembro del Consejo Académico de Afi Escuela de Finanzas.
Twitter: @MauroFGuillen

La mujer y la tecnología

En 1970 la economista danesa Ester Boserup publicó un libro que cambió la manera de entender la economía. En *El Papel de la Mujer en el Desarrollo Económico*, Boserup documentó las muchas maneras en las que las mujeres, dentro y fuera del hogar, contribuyen a la actividad económica, aunque a menudo no quede debidamente reconocido y registrado. Su libro inspiró el programa de la Década de las Mujeres (1975-1985) de Naciones Unidas, organización en la que ella misma trabajaba.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es un aspecto clave, pero no es el principio de la cadena de tendencias que ha catapultado a las mujeres a jugar un papel más importante en la economía. La tendencia más importante ha sido el mayor acceso de las mujeres a la educación porque es el principal factor en crear nuevos horizontes laborales y además socava modelos tradicionales sobre el papel de la mujer exclusivamente como esposa y madre y no como trabajadora. Estas consideraciones, por supuesto, no excluye la pervivencia de patrones de discriminación y desigualdad de género en términos de salario, promociones y otras condiciones laborales.

Pese a su mejor situación en el mercado de trabajo, el papel de la mujer en el mundo de la empresa se caracteriza por ser muy pocas las que ocupan cargos de alta dirección, sobre todo en las empresas de mayor capitalización bursátil. En España, solamente Bankinter y Santander cuentan con una mujer al frente. Los consejos de administración han progresado mucho al alcanzar el 31%

mujeres en el Ibex-35, aunque solamente el 23% en el resto de las sociedades que cotizan en el mercado continuo, muy lejos de la paridad. Estos porcentajes nos sitúan por detrás de países como Francia, Noruega, Suecia, Alemania y Reino Unido, pero por delante del resto del mundo, incluyendo Canadá y Estados Unidos.

Existen varios mecanismos que pueden acelerar este proceso tan necesario. Aparte de establecer códigos de buenas prácticas de gobernanza y cuotas (como han hecho varios países europeos), conviene considerar medidas directamente relacionadas con el progreso de las mujeres en el escalafón organizativo de las empresas, tales como los programas de apoyo a la conciliación, el mentorazgo y en general la sensibilización hacia los sesgos implícitos en los que suele caer la mayoría en su manera de ver a las minorías dentro de las organizaciones.

Huelga decir que la alta dirección de la empresa tiene que continuar pregonando las virtudes de la diversidad y de la equidad para continuar haciendo progresos. Se trata de reconocer que la discriminación por género priva a la empresa y a la sociedad de emplear plenamente la mitad del acervo de talento que tiene un país. Además, la investigación sobre los equipos de trabajo, incluyendo los de alta dirección, demuestra que la productividad y la creatividad crecen con la diversidad. Al fin y al cabo, las empresas que alcancen mayores niveles de diversidad también lograrán obtener mejores resultados a largo plazo.