

## Liderazgo, empresariado femenino y TIC

Aepa, 12 noviembre 2007

Las mujeres están siendo hoy las plenas protagonistas del crecimiento empresarial de nuestro país. Suman ya 923.400 las empresarias y miembros de cooperativas, constituyendo el 12% de la ocupación femenina y el 30% del empresariado en España<sup>1</sup>.

Pero junto a estos datos optimistas, también es cierto que nuestras empresarias han de afrontar determinados obstáculos vinculados a las desigualdades de género (actividad poco diversificada, reducido tamaño del negocio, inferiores niveles de facturación, bajos índices de internacionalización, menor identificación con el rol de empresarias, dificultades en la gestión del tiempo, escasa participación y reconocimiento en las organizaciones representativas del empresariado, etc.).

Entre estos obstáculos, se encuentra precisamente el acceso a las TIC. De hecho, recientes estudios muestran cómo el grado de informatización en las empresas de mujeres es claramente insuficiente. Cuotas del 44.1% en el área de producción, del 51.5% en el área de administración, del 37.3% en el área de ventas y del 28.6% en el del marketing. Sin embargo, la mayoría de las empresarias se interesa en obtener información sobre las nuevas tecnologías, aunque sólo el 2,5% usan Internet como vía de información.

Desde esa perspectiva, el pleno acceso de las empresarias a las TIC puede ser una vía muy importante para lograr una presencia más activa –y competitiva- de las mujeres en la economía y el desarrollo, así como un factor para la creación de empleo femenino, dado que las empresarias no sólo crean empleo para sí mismas sino que también lo hacen para otras mujeres.

## E-ECONOMÍA

Los elementos que hacen a una empresa competitiva están en sus aspectos intelectuales e intangibles, y en su gente. Es ella quien puede hacer que su producto o servicio sea una opción única. La forma en que se orienta y dirige un equipo, como se organiza el trabajo, es la clave para obtener buenos resultados.

Las ideas no surgen de la nada, se comparten y se mejoran. Los proyectos con éxito se construyen sobre emociones, no sobre productos. Todos los productos se pueden copiar, las ventajas competitivas son efímeras. Sólo las emociones nos pertenecen.

---

<sup>1</sup> Fuente: INE. EPA, IV Trimestre de 2005.

Así empieza Funky Business<sup>2</sup>, un manual para los triunfadores, la filosofía de los nuevos negocios, nuevos mercados, tecnología y modernidad. La teoría económica revisada dice que los trabajadores toman el control del único capital que es importante en una economía de excedentes: El capital intelectual.

El liderazgo femenino está marcando otras formas de gestionar, está basado en el empoderamiento de las mujeres que es el proceso de transformación mediante el cual cada mujer, deja de ser objeto de la historia, la política y la cultura, deja de ser el objeto de los otros y se convierte en sujeto de su propia vida. Desde esta nueva posición la gestión de la vida y los proyectos empresariales plantean nuevos retos.

La modernización empresarial implica participar en los nuevos flujos económicos y sociales de la Sociedad de la Información, el conocimiento de las TIC es un requisito de crecimiento empresarial.

### **EL LIDERAZGO FEMENINO**

«Cuando un hombre habla fuerte, tiene carácter,  
cuando lo hace una mujer se puso histérica o furiosa;

cuando un hombre se conmueve es sensible,  
la mujer no sabe manejar sus emociones;

si un hombre se toma un tiempo para tomar una decisión es sabio y prudente, la mujer es indecisa». Michelle Bachellet

El liderazgo y la gestión son hoy más importantes que nunca. Como dice Tom Peters, “el futuro tiene dos palabras: comercio electrónico y mujer”. Sin embargo, la mayoría vivimos y trabajamos en empresas creadas por y para un 5% de la población: hombres blancos de mediana edad. Una empresa jerarquizada y homogénea, que mira a su jefe y le da la espalda al cliente. El éxito se deriva del hecho de ser diferente, y estar siempre dispuesta a cambiar.

El liderazgo empresarial ha pasado por varias fases, primero estaba ocupado por abogados y las S.A., el desarrollo tecnológico dió paso al liderazgo de los ingenieros. La tercera generación eran titulaciones de MBA, para poder gestionar mejor el flujo financiero y administrativo. Ahora el flujo es de conocimientos, el liderazgo tiene que gestionar el flujo de ideas y atraer la atención.

La competitividad ya no se puede basar sólo en la localización, la tecnología o la organización, sus ventajas tienen ya corta vida. Debe

---

<sup>2</sup> J. Ridderstrale, K. Nordström. “Funky Business”. Ed. Prentice Hall. 2000

construirse en torno a algo que todo el mundo sabemos que existe, pero que se valora poco en las empresas, debemos basar los monopolios temporales en las emociones y la imaginación. Competencia emocional, como se puede apreciar en la publicidad de los coches, ninguno habla de las características del vehículo.

No es sólo cuestión de bits, cerebros y marcas, la innovación no es un cartel en un departamento, es una actitud. Los individuos son algo más que un factor de la producción: un recurso humano o un consumidor anónimo. Como dice Alberto Alessi, (su escobilla de baño vale 80 \$ y es uno de los objetos más vendidos) “las personas tienen necesidad de poesía y arte, que la industria no comprende aún”.

### OTRA FORMA DE ANALIZAR

Un estudio de Evangelina García Prince<sup>3</sup> sobre “El liderazgo femenino en la gerencia” muestra características que definen **las actitudes de hombres y mujeres en la gerencia**, y que nos sitúan favorablemente a las emprendedoras en el ámbito de los nuevos flujos económicos:

MUJERES	HOMBRES
Valoración de las relaciones	Poder del cargo, símbolos, posición
Actitud interactiva	Inclinación conflictiva. Desafío
Tendencia negociadora	Jerárquico, dirigista, dominante
Interés en el negocio y en las personas	Control riguroso, pero dinámico
Comparten información	Firmeza, comportamiento agresivo
Trabaja con datos racionales	Organización definida. Planificada
Versatilidad para realizar tareas	Actitud objetiva, no emocional
Buen manejo del estrés	Prevalen los intereses del negocio sobre los individuos
Buen manejo de las situaciones límites	Respeto al negocio. Interés propio
Trabaja con la emoción	Competitivo para ascender
Valoran el trabajo de otras personas	Pensamiento analítico, conciso. Aprecia la novedad

Por tanto, los **perfiles en la gerencia** indican:

<sup>2</sup> Evangelina García Prince. “Contribución al despeje conceptual y a la definición de estrategias concretas de promoción del liderazgo de las mujeres en el presente”. Ponencia presentada en Seminario Internacional de Formación de Liderazgo de Mujeres Empresarias y Directivas del Sector del Metal (FEMEVAL). Valencia, España. Abril 2003.

MUJERES	HOMBRES
Crea posibilidades, no opciones	Acepta los compromisos
Pensamiento sistémico	Tiene iniciativas
Comparten poder, información	Asumen riesgos
Negociación ante conflictos	Persisten en los objetivos
Flexibilidad	
Destrezas interpersonales	-
Manejo de relaciones humanas	-
Reducen competencia y tensiones	-
Interés de todos, es el de cada uno/a	-

Según la OIT: Las empresarias tienden a desarrollar un estilo gerencial más colaborativo, establecen relaciones más horizontales que favorecen la sostenibilidad y el asociacionismo.

### **LO INVISIBLE QUE APORTAMOS LAS MUJERES:**

#### **Trabajo doméstico/trabajo familiar**

Además de todas estas capacidades, las mujeres aportamos a la colectividad el trabajo doméstico. Concepto revisado por investigadoras preocupadas por desvelar lo invisible.

Disciplinas de análisis como la sociología, historiografía, etc... impulsadas por los cambios en la vida de las mujeres, dejan los cánones tradicionales de la economía para estudiar el trabajo doméstico con una perspectiva diferente, centrada en las prácticas de trabajo femenino dentro de la familia, surgen así nuevos conceptos de esta actividad.

Así el trabajo doméstico se amplía a lo que Cristina Carrasco<sup>4</sup> denomina el ***“Trabajo familiar” que incluye el trabajo de mediación, realizado fuera del espacio familiar, entre las nuevas necesidades familiares y los servicios ofrecidos por el Estado de Bienestar, se analizan las tareas específicas de gestión de los espacios y tiempos de trabajo en el hogar como actividad propia de las mujeres y se distingue entre producción doméstica de bienes y tareas de cuidado o apoyo a personas dependientes.***

<sup>4</sup> Cristina Carrasco. *“Género y valoración social: La discusión sobre la cuantificación del trabajo de las mujeres”*. Mientras tanto nº 71. Ed. Fundación Giulia Adinolfi – Manuel Sacristán. Barcelona 1998.

Este es un factor determinante del fenómeno conocido como “feminización de la pobreza”, de alguna manera lo que sucede es que se conceptualiza como “no-consumo”, lo que requiere de un “no-trabajo<sup>5</sup>”.

Estos estudios revelan dimensiones del trabajo doméstico que trascienden el valor del mercado.

### **El trabajo familiar doméstico ¿visible o invisible? <sup>6</sup>:**

(...)

Hay que llevar un hijo al hospital y estar con él cuatro horas para que no esté solo.

Una hija necesita una fiesta de cumpleaños.

Hablar con la suegra y preguntarle por su salud y las últimas noticias.

Hay que ir al colegio de los niños y hablar con el profesorado.

Una hermana necesita apoyo por su crisis de pareja.

Un hermano necesita refuerzo por problemas en su trabajo.

Hay que devolver unos zapatos del abuelo a la tienda.

Una amiga necesita un canguro mientras va al médico.

Otra necesita hablar de un hijo conflictivo.

(...)

Parece que estemos ciegos y no veamos esa red que actúa y responde frente a situaciones difíciles, y sin embargo es tan necesaria para el bienestar humano, e incluso para la existencia misma, que se considera casi un hecho natural, como respirar.

Si las tareas que realizan las mujeres gratuitamente hubiera que contratarlas (restaurante, lavandería, guardería privada, empresa de limpieza, atenciones de enfermería, etc.) supondría un costo adicional para las familias de 21.000 euros al año.

El trabajo doméstico es realizado casi en exclusiva por las mujeres, que dedican 6 veces más tiempo a estas tareas que los hombres.

El conjunto de todas estas tareas es lo que se llama "**Trabajo reproductivo**", y es tan importante, que si las mujeres dejaran de hacerlo, generaría un grave colapso para nuestra sociedad. Y toda esa red está entrelazada, construida, arreglada, servida y provista por las actividades no remuneradas de las mujeres en la casa.

J. Tweedie dice: Si no fuera por ellas, incluyendo a las mujeres que tienen empleo y también participan de la red por ser mujeres, creo realmente que

---

<sup>5</sup> M.A. Durán. *“Análisis internacional comparado del producto interior bruto: la perspectiva de tiempo y género”* Ponencia presentada al Forum del European University Institute, Florencia, noviembre 1994.

<sup>6</sup> J. Tweedie. *“The Unacknowledged Network that makes the world go round”*. Citado en C.Carrasco *“Género y valoración social”* Mientras tanto. Barcelona 1998.

la vida civilizada, tal como la conocemos, simplemente se habría colapsado.

### **LAS REDES ASOCIATIVAS Y PRODUCTIVAS**

- Sirven de impulso a las actividades productivas de las mujeres en aspectos materiales y afectivos.
- El impulso emocional puede ser determinante de su sostenibilidad.
- Las redes pueden ser garantía de acceso a mercados, difusión y asesoramiento.
- Las redes son soporte y tejido que sirve de base a la sostenibilidad y desarrollo de las emprendedoras.

Ahora deben ser también redes digitales, la incorporación a las TIC eleva la productividad empresarial, mejorando las relaciones de comunicación e implantación en el mercado, las comerciales y humanas en la empresa.

La tecnología no es algo extraño a las mujeres, está vinculada a nuestra historia desde los inicios de actividad humana. La rueca, la aguja, los utensilios para preparar, conservar y cocinar los alimentos, la máquina de coser, los electrodomésticos, en definitiva son productos del desarrollo tecnológico pensados y creados, a veces, por mujeres y casi siempre para las mujeres.

Reconstruir la participación de las mujeres significa recuperar, comprender, y aprender de las experiencias, del conocimiento, y del saber de las mujeres, reconocernos autoridad unas a otras, reforzarnos en la genealogía de las mujeres que abrieron caminos antes que nosotras.

Frente a las barreras al crecimiento y fortalecimiento de los negocios femeninos, las TIC permiten:

- Mejorar a bajo coste
- Ampliar el mercado y llegar a más gente
- Gestionar el tiempo eficazmente

Frente a la falta de modelos igualitarios o alternativos a los establecidos, las TIC permiten:

- Intercambiar información y coordinar energías
- Crear espacios comunes
- Visibilizar ejemplos y logros de igualdad

Frente a la falta de participación de las mujeres en la "Agenda Social", las TIC permiten:

- Hacer más fácil el acceso de las mujeres a los espacios en los que se generan las decisiones y se fragua el cambio social.

- Ayudan a reconocer y amplificar nuestra voz: porque sin voz no hay inclusión

### **UNA NUEVA ÉTICA PARA NUEVOS LIDERAZGOS**

Nos queda hablar de la ética. No es la estética, no es un maquillaje de buena apariencia. No es una estrategia de mercado, ni de imagen, no es una forma de vender con mejor tono, “el buen rollito” con el que se visten algunas empresas para vender mejor.

La ética es una forma de interpretar la vida y por tanto, todo lo hacemos como ciudadanas, también nuestro trabajo y las relaciones que establecemos con las personas que contratamos, o a quien nos dirigimos como usuarias o consumidores.

Marcela Lagarde habla de “Una nueva ética para nuevos liderazgos<sup>7</sup>”. Nosotras no somos hombres castrados, ni mujeres sin género, ni personas, o seres humanos neutros. Somos siempre mujeres, seres integrales. No estamos sólo para recrear utopías, estamos para hacerlas realidad y ganar al mundo territorios de tejido social.

Un trato de compromiso y honestidad que implique cuentas claras, obligaciones asumidas y pactadas, y un uso equitativo de los recursos.

Como dice Salima Ghezali (...) *Las mujeres están elaborando desde su práctica cotidiana una nueva forma de gestionar la humanidad (...)*

### **UNA NUEVA LEY PARA NUEVOS LIDERAZGOS. LEY IGUALDAD.**

Principales medidas de:

#### **EMPLEO Y CONCILIACIÓN**

- ✓ Permiso de paternidad de 15 días. Ampliable a 1 mes en 8 años.
- ✓ La empresa está exenta de pagar las cuotas de SS de la persona que causa baja por maternidad o paternidad.
- ✓ Si la baja por maternidad/paternidad coincide con el periodo de vacaciones, estas podrán disfrutarse a continuación incluso fuera del año natural.
- ✓ Si el menor tiene una discapacidad, 2 semanas más de permiso.
  
- ✓ Tramos de cotización para acceder a la protección por maternidad:
  - Menos 21 años: no se exige periodo mínimo

---

<sup>7</sup> Marcela Lagarde y de los Ríos. “Una nueva ética para nuevos liderazgos”. Ponencia presentada en Seminario Internacional de Formación de Liderazgo de Mujeres Empresarias y Directivas del Sector del Metal (FEMEVAL). Valencia, España. Abril 2003.

- Entre 21 y 26 años: 90 días en los 7 años anteriores al parto o 180 días a lo largo de la vida laboral
- Más de 26 años: 180 días en los 7 años anteriores al parto o 365 días a lo largo de la vida laboral
- ✓ Subsidio de maternidad, para las mujeres que no tengan el periodo mínimo de cotización exigido 42 días naturales con el 100% del (IPREM) vigente en cada momento.
- ✓ Las mujeres autónomas quedan eximidas de pagar las cuotas a SS durante el periodo de baja de maternidad. También de las cuotas de SS de los contratos de sustitución.
- ✓ Ante el fallecimiento de la madre, el padre podrá disfrutar del permiso a excepción de las 6 primeras semanas.
- ✓ Ante el fallecimiento del hijo, se tiene derecho a disfrutar del permiso completo.
- ✓ Protección en el periodo de lactancia natural.
- ✓ La excedencia puede ser solicitada desde 4 meses a 5 años.
- ✓ La reducción de jornada por custodia legal de un menor se amplía a la edad de 8 años.
- ✓ Obligación de negociar Medidas de Igualdad en las empresas.
- ✓ Obligación de negociar Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadores/as.
- ✓ Protección de la maternidad en igualdad de condiciones en los Regímenes Especiales de SS.
- ✓ Medidas dentro de la negociación colectiva para prevenir el Acoso Sexual en el trabajo.

## REPRESENTACIÓN

- ✓ Listas Electorales: Ningún sexo debe tener ni menos del 40% ni más del 60% en cada tramo de 5 puestos, en poblaciones de más de 5000 habitantes. En un plazo de 4 años también obligará a los municipios entre 5000 y 3000 habitantes.
- ✓ En los cargos y órganos de representación pública.
- ✓ **En los Consejos de Administración de las empresas. Plazo de 8 años.**



M<sup>a</sup> Angustias Bertomeu Martínez  
Dirección Artefinal y Eleusis.net