

CADA VEZ HAY MÁS MUJERES CUADROS INTERMEDIOS

José Manuel Lavié Martínez es Doctor en Ciencias de la Educación y profesor en el Departamento de Didáctica y Organización Educativa de la Universidad de Sevilla. Ha escrito "*Feminizing middle management*", un informe que analiza la aplicación de rasgos y capacidades de la mujer en tareas específicas de dirección de empresas, en especial en el segmento de Técnicos y mandos intermedios.

El Profesor Lavié documenta en este estudio que **el eje de las organizaciones descansa, cada vez más, en hombros femeninos**. Una directora de departamento universitaria de su estudio cita textualmente como "*Nosotras nos encargamos de que funcione el verdadero engranaje del sistema, porque lo que hacemos es el mantenimiento de la máquina*".

Al igual que resulta usual que la mujer alcance a ocupar cargos intermedios en las empresas, en este informe se destaca como las cualidades tradicionalmente asociadas a la mujer y vinculadas a ese poder que da tener "mano izquierda" en el trato de trabajadores, **son cada vez más demandadas** por las empresas para solucionar conflictos y que estas funcionen con ausencia de enfrentamientos.

Esta capacidad de integrar sin fricciones las aspiraciones y descontento de los subordinados y las exigencias de resultados de la alta dirección es una cualidad cada vez más necesaria. Ello hace que la figura de la mujer, que posee mayor sabiduría relacional y que cuenta con mayor sentido de la responsabilidad y del deber, sea más requerida.

Dice Lavié que **la mujer no suele acceder a esos cargos como resultado de una opción personal**. Suele ser algún miembro de la jerarquía superior de la empresa quien le sugiere la conveniencia de optar al puesto, ya que posee cualidades como el espíritu conciliador o la capacidad de integración que son especialmente adecuadas. En palabras de una participante del informe, "*Me dijeron que este traslado solo lo podía hacer yo, porque tengo un carácter que intenta que nadie se*

enfade". **Sin embargo este tipo de puestos no implican un paso adelante**. Exigen mayores responsabilidades, pero no suelen recompensarse con un ascenso.

No es una situación fácil, ya que esta tarea de gran trabajo emocional acaba causando ansiedad. Y máxime cuando la exigencia también aumenta "*Muchos aquí se dedican a competir con otros señores que tienen una vida y mentalidad exclusivas de 48 horas sobre 24 para el trabajo. Nosotras, en cambio, queremos tener vida privada e hijos, divertirnos, tener amigos y entrar y salir*." declara una participante.

Hay organizaciones muy duras que **exigen que la mujer se enfrente a la dicotomía entre vida profesional y ser madre**, por las trabas que imponen los horarios, de los que muchas empresas carecen.

La flexibilidad es fundamental para que la mujer pueda tener vida privada e hijos y Europa es un referente magnífico en el que mirarse. **Es obligación social dejar espacio a las mujeres para ser madres** porque no se puede perder el talento femenino en la empresa y porque es básico rejuvenecer la población. La mujer no tiene que pedir perdón por querer una vida personal. En opinión de otra participante "*ninguna carrera profesional merece el sacrificio del resto de aspectos de la vida*".

El profesor Lavié explica que probablemente la mujer se conforme con menos **porque así se ha construido culturalmente**. Muchas tenían claro que no iban a llegar alto. Alude a la educación y los prejuicios sociales para explicar esta conducta. La ambición está bien vista en hombres pero no tanto en mujeres.

Estos prejuicios y conductas son los que apuntalan el llamado "techo de cristal". No hay oportunidades equilibradas para ambos géneros, concluyendo el informe certificando que las empresas dirigidas por mujeres tienen más dificultades para lograr su financiación.

Solicita el informe Lavié completo en nuestros datos abajo indicados. Está redactado en inglés.