

INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA EN CONTABILIDAD DESDE UN MARCO TEÓRICO SOCIOLOGICO-INSTITUCIONAL

M^a José Charlo Molina, Universidad de Sevilla

Miriam Núñez Torrado, Universidad de Sevilla

RESUMEN

Existe una preocupación creciente en los ámbitos profesional y académico por la escasez de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial. En esta línea, el objetivo de este trabajo es estudiar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, tanto en las grandes empresas que operan en territorio español como en las que cotizan en la Bolsa. Para ello hemos usado fuentes primarias, procedentes de encuestas ad hoc, y fuentes secundarias (base de datos SABI). El marco teórico nos lo proporciona la sociología institucional, según la cual las organizaciones se ven presionadas a incorporar prácticas consideradas racionales por su entorno, con vistas a aumentar su legitimidad y sus posibilidades de supervivencia. Ello nos permitirá relacionar el “techo de cristal” –barreras invisibles que impiden a las mujeres el acceso a la alta dirección- con los elementos culturales ampliamente aceptados. La contabilidad constituirá el medio de que disponen las organizaciones para incorporar elementos racionales procedentes del entorno institucional, actuando como elemento de control y como proveedora de racionalidad.

PALABRAS CLAVE: Género, Gestión de la Diversidad, Sociología Institucional

ABSTRACT

Gender disparity in top corporate jobs is a cause for increasing concern both in academic and professional fields. This paper has echoed this concern and is focused on the study of the participation of women in business decision making in both Spanish quoted companies and those with more than 250 employees. To carry out this study we have used secondary database and primary sources generated from ad hoc surveys. The theoretical framework for the analysis comes from institutional sociology, according to which organisations are pushed into incorporating practices defined by extended conceptions over what is considered rational, with a view to raise their legitimacy and their possibilities of survival. We will use this approach to relate "glass ceiling" - representing invisible barriers to restrain women access to top management positions- to worldwide cultural elements. Accounting will be considered as a way for organisations to incorporate rational conceptions of their institutional environments, acting as both a control element and a provider of rationality.

KEY WORDS: Gender, Management Diversity, Institutional Sociology.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos se constata una preocupación creciente en ámbitos profesionales y académicos por la escasez de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial: los hombres ocupan los niveles superiores, como altos ejecutivos o directivos, mientras que las mujeres suelen encontrar su techo profesional en las categorías medias e inferiores de los mandos de dirección. Estamos ante un mercado de trabajo con una fuerte segregación

de género que no se correlaciona con la formación o valía de los/as candidatos/as. Los argumentos que justifican esta situación de desigualdad por el menor nivel formativo de las candidatas potenciales a puestos directivos han sido ampliamente rebatidos en numerosos estudios sobre la cuestión (ver, por ejemplo, Barberá et al, 2001). A pesar de que ya se han superado las barreras legales y educacionales a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, nos preguntamos por qué no ocurre lo mismo en la cúspide de la pirámide de la gestión empresarial. Así, la tan aclamada plena incorporación de la mujer a la vida económica en igualdad de condiciones que el hombre se queda en mera declaración de intenciones en la práctica empresarial de países con niveles altos de progreso económico y desarrollo, entre los que se encuentra España. Las mujeres suponen, desde un punto de vista económico, un recurso infra-utilizado en los grandes sectores de empleo remunerado y en lo más alto de las estructuras profesionales, especialmente en roles directivos.

En 1987, Morrison et al. escribieron la obra que representó el trabajo pionero en este área: «Breaking the glass ceiling» (Rompiendo el techo de cristal). La expresión «techo de cristal» fue acuñada por el departamento de Trabajo del gobierno federal estadounidense para referirse a "aquellas barreras artificiales basadas en prejuicios actitudinales u organizativos que previenen el avance vertical en las organizaciones de individuos cualificados" (Powell y Butterfield, 1994, p. 72). Otros autores ahondaron en la cuestión, tales como Naisbitt (1990), en cuyo estudio establecía que la presencia de mujeres en los altos puestos de la jerarquía podría ser beneficioso; Driscoll y Golberg (1993), que utilizaron las entrevistas para examinar las vidas de las mujeres ejecutivas de mayor edad; o Helgesen (1990), que destacó en su investigación las ventajas innatas de las características femeninas en el ejercicio del liderazgo y analizó cómo éstas podían influir en la transformación de las organizaciones. No obstante la valía de estas aportaciones, ninguna ofrecía datos cuantitativos sobre el impacto del liderazgo femenino en la rentabilidad, aspecto avalado por multitud de evidencias anecdóticas pero por muy pocos trabajos de carácter empírico. De entre los escasos trabajos que han estudiado la influencia de la diversidad de género sobre la rentabilidad empresarial, caben destacar los de Shrader y Blackburn (1997), Adler (2001), Kochan et al. (2003), y Smith et al. (2005).

La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (alta dirección o Consejos de Administración de empresas) constituye un asunto de máxima actualidad. Este mismo año, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) hacía públicas sus principales recomendaciones sobre el buen gobierno corporativo de las empresas e instaba a las que cotizan en Bolsa a que contaran con mujeres de forma paritaria en sus Consejos de Administración (Proyecto de Código Unificado de Recomendaciones sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas elaborado por el Grupo de Trabajo sobre Buen Gobierno, 2006). En el apartado de Recomendaciones, capítulo II, del Consejo de Administración se establece específicamente que el consejo deberá reflejar "la diversidad de conocimientos, género y experiencia precisas para desempeñar sus funciones". Este documento dedica una especial atención al papel de la mujer en el gobierno de las empresas e insta a potenciarlo: "Cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el consejo deberá explicar los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación", subraya. Asimismo, cuando existan vacantes, se deberá garantizar que la empresa "busque deliberadamente e incluya entre los potenciales candidatos mujeres que reúnan el perfil profesional buscado". Más allá de la acción, la empresa reflejará el resultado de esas políticas en el informe anual de gobierno corporativo, que incluirá un apartado de género con información sobre distribución del personal por sexos.

El IESE, en un informe de 2004, reflejaba la situación en España con respecto a la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas que conforman el IBEX 35. Así, se observó que sólo el 5.41% de

los presidentes de los Consejos de Administración de estas empresas eran mujeres, el 2.5% ocupaban puestos de vicepresidencia y el 2.88% puestos de consejeras.

Los poderes legislativos se han hecho eco de esta realidad y, desde su posición normativa, se han planteado como reto el fomentar la presencia de mujeres en puestos de decisión y cargos de responsabilidad, tanto económicos como políticos (IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Pekín 1995). En enero de 2004 se aprobó en Noruega una ley encaminada a conseguir una representación igualitaria de ambos sexos (mínimo del 40 %) en los Consejos de Administración de empresas cotizadas, tanto públicas como privadas -estas últimas tienen un plazo de adaptación hasta julio de 2005, con implantación a partir de 2007 de penalizaciones por incumplimiento-. En España también empiezan a proliferar iniciativas, tal como la señalada en el párrafo anterior por parte de la CNMV, aunque el enfoque es más cauto. En marzo de 2005 se aprobó el Plan de Medidas para la Igualdad, con el objetivo de "establecer un programa de actuaciones e incentivos negociados que promuevan la incorporación de la mujer a los órganos de dirección de las empresas y a sus consejos". Entre las medidas contempladas está la de favorecer con contratos públicos a las empresas que cuenten con un nivel mínimo de mujeres en puestos ejecutivos. Aunque el camino a recorrer es todavía largo, se constata al menos una preocupación por dar visibilidad a este problema y tratar de arbitrar soluciones efectivas.

Con este tipo de trabajos pretendemos introducir la perspectiva de género en la investigación empírica, en línea con lo propuesto por la Comisión Europea en sus "Valoraciones sobre el Impacto de Género" dentro del V Programa Marco. El informe sobre "Mejora del potencial de investigación humano y la base de conocimiento socio-económico" dentro de dicho programa señalaba que:

"Se reconoce –esto es, por parte de la Comisión Europea- que la relación entre las mujeres y la investigación es de tres tipos: se debe animar la participación de las mujeres en la investigación (investigación por las mujeres), la investigación debe dirigirse hacia las necesidades de las mujeres (investigación para las mujeres), y debería también investigarse sobre la cuestión de género propiamente dicha (investigación sobre las mujeres)" (Braithwaite 2001, p. 7)

Los expertos consultados por la Comisión Europea han observado que el género no ha sido considerado en el diseño de los programas de investigación, de las cuestiones metodológicas, o en la interpretación y evaluación de resultados. Nos encontramos, pues, con análisis de métodos de investigación que ignoran el género (por ejemplo, en las encuestas) y análisis de datos con la misma carencia. Nuestro estudio pretende subsanar este sesgo en la investigación y se ha planteado la introducción de esta variable en la misma con objeto de comprobar si afecta de manera determinante a los resultados obtenidos. Esta iniciativa se concreta, y eso es lo novedoso de nuestra propuesta, en la utilización de la perspectiva de género como una de las variables explicativas que condicionan el perfil de la empresa.

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Las teorías conductuales sobre la organización identifican dos tipos de comportamiento directivo: el autocrático o transaccional y el democrático o transformacional. Ambos se relacionan con estereotipos de género. Así, el primero suele asociarse a características culturalmente relacionadas con lo masculino, y el segundo a lo femenino. En este trabajo trataremos de constatar si esa asignación sexual se da en la población objeto de nuestro estudio, y si el hecho de que se asuman rasgos de uno u otro tipo de liderazgo influye de alguna manera en el éxito empresarial. Asimismo, pretendemos realizar un perfil de la mujer directiva en la gran empresa española, y

en un estadio más avanzado de la investigación (que excede del contenido de este trabajo preliminar), estudiaremos qué repercusiones económicas se pueden derivar de la participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones de alto nivel en las grandes empresas que operan en territorio español. Concretamente, trataremos de analizar la posible correlación existente entre la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial y el éxito de la organización.

Nos hemos centrado en los miembros de los Consejos de Administración y en la alta dirección empresarial (y no en directivos de grado medio e inferior) por tratarse de los órganos encargados del diseño, desarrollo e implantación de las políticas y estrategias que van a condicionar la marcha de la empresa. Asimismo, hemos seleccionado como población objeto de estudio todas aquellas empresas que operan en España y que, o cotizan en Bolsa o tienen más de 250 trabajadores. La razón de esta selección radica en la mejor accesibilidad a la información económico-financiera (que nos servirá para estudiar el éxito empresarial) en este tipo de empresas. Así, con el análisis de sus estados contables trataremos de medir el éxito empresarial, mediante el cálculo de indicadores refrendados ampliamente por la literatura económico-financiera, tales como la rentabilidad o el retorno sobre la inversión.

Dentro del debate metodológico que tiene lugar en las ciencias sociales, se utiliza el término "conceptualización" para referirse al uso en la investigación del instrumental teórico ofrecido por las ciencias relacionadas con el tema estudiado, en un proceso de conexión y relación interdisciplinar. En este trabajo se apela a dicho rasgo para utilizar teorías de disciplinas diversas, como son la sociología, la contabilidad y la organización de empresas. Asimismo, pretendemos trascender a los aspectos puramente técnicos del estudio ya que estamos ante un fenómeno social que empieza a cobrar una amplia visibilidad. Estudiaremos este fenómeno en su doble vertiente: reflexiva y constitutiva. Reflexiva en cuanto a su capacidad para reflejar el contexto social de desarrollo de nuestra propuesta. Constitutiva por la capacidad del propio estudio para influir en su propio entorno (Burchell et al, 1985). Este trabajo se aleja así de la posición técnica tradicional, según la cual se debe tratar de comprender la realidad económico-social y limitarse a desarrollar convenciones que permitan reflejarla.

En este estudio se parte de la consideración de que las prácticas empresariales no pueden ser comprendidas exclusivamente desde asunciones de racionalidad, objetividad y neutralidad. Las organizaciones incorporan prácticas que les permitan legitimarse ante el entorno en que están inmersas, de forma que los objetivos organizativos sean congruentes con los de dicho entorno. Abogamos, pues, por incorporar al análisis la dimensión social del trabajo como aspecto clave para la medición de la rentabilidad organizativa. De ahí que hayamos elegido como marco teórico para nuestro estudio el que nos proporciona la sociología institucional aplicada al análisis organizativo, que nos servirá para relacionar el estudio con el «techo de cristal» o barreras invisibles (principalmente culturales) que impiden a la mujer acceder a los altos puestos directivos. La contabilidad, por su parte, se considerará como un medio para incorporar conceptos racionales del entorno institucional (Meyer 1986), actuando a la vez como elemento de control y como proveedor de racionalidad.

Para acometer este estudio acudiremos a fuentes primarias, procedentes de encuestas ad hoc realizadas a la cúpula directiva de nuestra población objeto de estudio y desagregadas por género. En dichas encuestas incluimos una serie de cuestiones relacionadas con los estilos de dirección o liderazgo. Trataremos con ello de determinar, en primer lugar, si el género condiciona la manera de ejercer el liderazgo (o ello se deriva de la propia cultura empresarial) y, en segundo lugar, si ciertas cualidades asociadas tradicionalmente al género femenino se traducen en mejores indicadores de gestión empresarial.

3. MARCO CONCEPTUAL: LA SOCIOLOGÍA INSTITUCIONAL

La teoría institucional irrumpió en el panorama académico como continuación y extensión de la revolución intelectual de mediados de los sesenta, que introdujo el concepto de sistemas abiertos en los estudios organizativos. A partir de ese momento, se insiste en la importancia para la organización del entorno más amplio en que se encuentra inmersa, pero el énfasis recae en los aspectos técnicos del contexto organizativo (recursos, Know-how). Con la teoría institucional, ya a mediados de los setenta, el énfasis se desplaza hacia los marcos normativo y cultural del entorno organizativo y hacia las estructuras formales de gobierno que incluyen (Scott, 1995).

Fligstein (1993) sitúa el origen de la teoría institucional en la reacción a la consideración de que las organizaciones actúan de forma racional y autónoma. Su fundamento reside en la idea de que las organizaciones están profundamente insertadas en entornos institucionales más amplios de los que depende su vida y con los que interaccionan (Meyer y Rowan, 1977). Dentro del análisis institucional, se pueden distinguir dos corrientes: la sociológica, con autores como Meyer (1977, 1985, 1986), Rowan (1977), Scott (1985, 1987, 1991, 1995) y Zucker (1977, 1983), y la económica, en la que destacan los trabajos de Williamson (1981, 1991).

El énfasis en la importancia de modelos culturales más amplios en el diseño de las organizaciones es una característica distintiva del enfoque sociológico de la teoría institucional, que es el considerado en este estudio (Meyer y Rowan, 1977). Las organizaciones se encuentran inmersas en un determinado contexto histórico y cultural, caracterizado por la existencia de sistemas de creencias compartidas, símbolos y requisitos normativos (Scott y Meyer, 1985). Las actividades o diseños organizativos responden más a estos elementos del entorno, o elementos institucionales, que a requisitos técnicos. Es decir, las organizaciones persiguen su legitimación frente a los agentes institucionales del entorno, por encima de su búsqueda de la eficiencia económica.

El entorno crea elementos organizativos a partir de sistemas de creencias racionalizadas, facilita su uso a las organizaciones y los convierte en elementos necesarios. De esta manera, las organizaciones que los incorporan están más legitimadas por definición que las demás (Meyer y Rowan, 1977; Zucker, 1977; DiMaggio y Powell, 1983). A veces, esos elementos institucionalizados han sido tan extensamente aceptados que se convierten en el único modo concebible de acción organizativa; otro tipo de actuación resultaría impensable (Zucker, 1977). Tiene lugar, por tanto, una aceptación preconsciente de valores o prácticas institucionalizadas (Oliver, 1991). A través de las encuestas realizadas al personal directivo queremos comprobar si existen creencias compartidas sobre el rol de la mujer en la empresa, si éstas asumen en un proceso de mimetismo cualidades tradicionalmente asignadas al género masculino, para así verse legitimadas por su entorno circundante, o bien es la propia cultura empresarial la que determinará el tipo directivo, independientemente del género. Todo ello bajo los postulados de la teoría institucional del análisis organizativo. Para ello, una vez obtengamos las respuestas, realizaremos un análisis de los resultados desagregado por género y por sector de actividad.

4. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de campo se desarrolló a lo largo de dos mil cinco, si bien es cierto que la recepción de cuestionarios se prolonga más allá de la fecha de finalización del proyecto. La población objeto de nuestro estudio la extrajimos de la base de datos SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos) a la que tenemos acceso desde los ordenadores de la Universidad de Sevilla. Se trata de una base de datos de análisis financiero perteneciente a

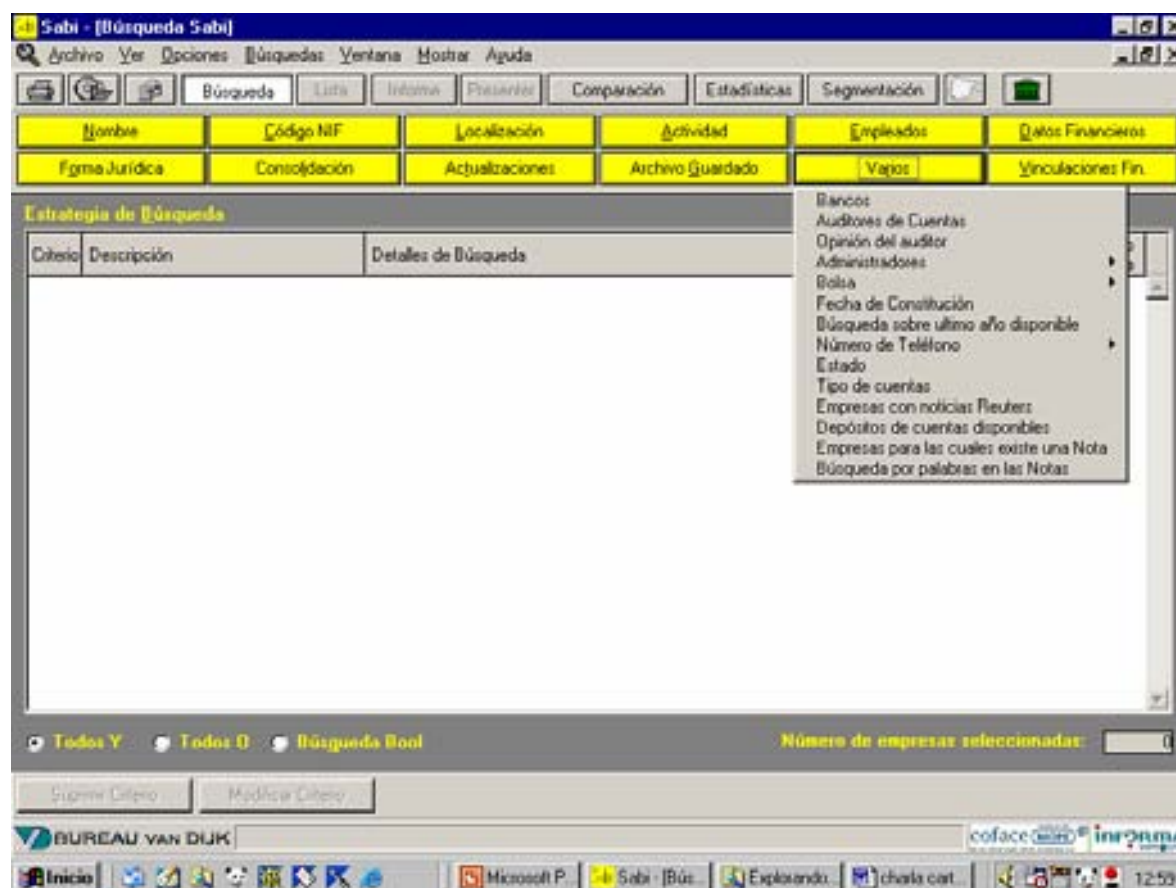
la empresa Informa que contiene información de 550.000 empresas españolas y 80.000 portuguesas, con un histórico de cuentas anuales desde 1990. SABI incluye más del 95% de las compañías de las 17 comunidades autónomas españolas que presentan sus cuentas en los Registros Mercantiles, con facturación superior a los 100 millones de pesetas (o su equivalente en euros) o con más de 10 empleados.

Además de los datos de identificación de la empresa, la actividad que desarrolla, dirección, provincia o NIF, también muestra otro tipo de información adicional, como número de empleados, consejo de administración o auditores, así como información económica y financiera de dichas empresas (esto es, cuentas anuales y ratios económicos descriptivos de su situación). El contenido general de la base de datos se resume en la tabla adjunta:

| | |
|---|------------------------------------|
| ☒ Cuentas anuales de más de 600.000 empresas con históricos desde 1990. | ☒ Consejo de Administración |
| ☒ Razón Social | ☒ Ratios de Información |
| ☒ Dirección, localidad, provincia | ☒ Ratios Europeos |
| ☒ Código NIF | ☒ Tasas de Variación |
| ☒ Teléfono | ☒ Auditores |
| ☒ Códigos de actividad (IAE, CNAE93, CSO) | ☒ Bancos |
| ☒ Descripción de actividad | ☒ Cotización en Bolsa |
| ☒ Forma jurídica | ☒ Accionistas, Participaciones (%) |
| ☒ Fecha de constitución | ☒ Cuentas Consolidadas |
| ☒ Número de empleados | |

Fuente: Elaboración propia

La SABI (cuya estructura se muestra a continuación) permite realizar búsquedas simples o multi-criterio sobre todos los datos que hemos mostrado anteriormente, obtener listas de empresas elaboradas con distintos formatos, realizar informes personalizados por el usuario en lo que respecta al contenido, tipo y forma de presentación de los datos, mostrar comparativas de una empresa con un grupo así como diversas herramientas de análisis estadístico.



Para escoger la muestra que utilizamos en nuestro estudio nos centramos en un aspecto básico: la fiabilidad de la información que presentan las empresas que van a conformarla. Teniendo esto en cuenta, utilizamos como criterio de selección el tamaño de las empresas contenidas en SABI, para elegir aquellas empresas españolas con más de doscientos cincuenta empleados. De esta manera nos asegurábamos el requisito de auditoría de la información contenida en las cuentas presentadas, pues las grandes empresas están obligadas a ser auditadas. No obstante, el criterio “tamaño” dejaba fuera de la muestra un grupo de empresas que podrían resultar muy interesantes para nuestro estudio: aquellas que cotizan en Bolsa pero con un número de trabajadores inferior a doscientos cincuenta. El hecho de ser empresas cotizadas las obliga a una mayor transparencia en su información económico-financiera.

Una vez decidido el criterio de selección de la muestra, se nos planteó una dificultad relativa al horizonte temporal de nuestro estudio. Si extraíamos la información de las empresas seleccionadas en el último año que SABI nos proporcionaba de cada una de ellas, nos encontraríamos entonces con una muestra heterogénea en cuanto a su dimensión temporal, es decir, estaríamos mezclando información de distintos años en distintas empresas. La mejor alternativa posible era escoger la muestra de empresas en un año determinado en que SABI nos proporcionase información completa. Elegimos, por tanto, el año 2003 por ser el último año completo en SABI: en concreto la base de datos arroja información de 369.209 empresas en el año de referencia, de las cuales 2.224 conformarían el grupo de grandes empresas (con más de doscientos cincuenta empleados). Añadiendo a este grupo las empresas que cotizan en Bolsa (ciento dieciocho), nos encontramos con una muestra total de 2.342 empresas.

Esta cifra de empresas, sin embargo, necesita depurarse. En primer lugar, fue necesario excluir 23 empresas ya extinguidas en el año de referencia, esto es, 2003. Además, según propuesta del Instituto de la Mujer¹, excluimos determinados sectores que desvirtúan la población objeto de estudio, pues en ellos la ausencia de directivos femeninos es casi total y por tanto los resultados que se obtuviesen serían muy variables y poco explicativos. Según dicho estudio, el empleo femenino apenas supone un 3% de la población ocupada en las ramas de actividad en las que tradicionalmente no han estado presentes (construcción y diversas actividades extractivas). Por último, existen algunos errores en la base de datos que han de tenerse en cuenta: por una parte, algunas empresas no cotizan en bolsa aunque así están clasificadas dentro de la base de datos; por otra parte, en algunos casos aparece una misma empresa dos veces –si alguna variable toma valor diferente, la base de datos la entiende como otra empresa y la duplica-.

En definitiva, como se observa en la tabla adjunta, si a la cifra inicial de la muestra restamos las empresas con las características descritas anteriormente, la muestra final nos queda con 1.878 empresas

| | | |
|-----------------------------------|---------------------|-------------|
| Número inicial de empresas | | 2342 |
| Empresas extinguidas | | 23 |
| Sectores | Construcción | 215 |
| | Agricultura | 21 |
| | Minería | 16 |
| Cotizadas erróneas | | 7 |
| Empresas duplicadas | | 182 |
| Total población | | 1878 |

Fuente: Elaboración propia

Una vez seleccionadas las empresas con las características especificadas anteriormente, se extrajo información sobre aquellos aspectos que podrían resultar de interés para el estudio que pretendíamos llevar a cabo. Entre las variables necesarias, algunas las exportamos directamente de la base de datos. Otras, sin embargo, las hemos definido nosotros utilizando un determinado criterio. Estas variables son:

- Marca: número de orden de la empresa según el listado
- Nombre: Denominación Social.
- Cotización: se señala si la empresa en cuestión cotiza o no en la bolsa de valores.
- Último número de empleados.
- CNAE², es decir, el sector en el que opera la empresa. Este dato que viene proporcionado por la propia base de datos SABI.
- Descripción del sector al que pertenece la empresa.
- La Clasificación del sector al cual pertenece la empresa: explicaremos dicha clasificación en el siguiente párrafo, tras la enumeración de las variables estudiadas.
- La Localidad en la que se encuentra ubicada la empresa.

¹ La introducción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los programas operativos de fondos estructurales, Ministerio de Asuntos Sociales (http://www.fsp.es/secretarias/igualdad/doc/290802_01.pdf)

² Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

- Si la Empresa es Familiar: se han considerado como familiar aquellas empresas que tienen dos o más hermanos dentro de su consejo de administración.
- Si la Empresa es pública o privada. Identificamos una empresa como pública si el número de accionistas de esta naturaleza se aproxima al 40%.
- Estructura de capital extranjero: información que se desprende directamente de la base de datos. Nos interesa conocer la estructura del capital de la empresa.
- Cargo: Contiene el cargo que ocupa el personal femenino dentro del consejo de administración. Este dato se desprende directamente de la base de datos. Se diferencia entre: presidente (P), vicepresidente (V), administrador consejero (AC), secretario (S), administrador solidario (AS), consejero delegado (CD), administrador único (AU), gerente (G), director ejecutivo (DE).
- Otras empresas en el consejo: aparecen todas las empresas del consejo de administración de aquellas empresas en las que no figura ninguna mujer. Esta casilla requerirá un estudio posterior de cuál es su representante legal, por si en su caso, ésta fuese una mujer.

Tal como señalábamos anteriormente, los sectores se clasificaron en tres grupos: sector tradicional (ST), sector intermedio (SI) y sector avanzado (SA), tomando como base las propuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística Español (2003) y EUROSTAT. En términos generales, estos sectores incluyen actividades cuya demanda y contenido tecnológicos son bajos, medios o altos, respectivamente.

Asimismo, dentro del sector avanzado y en línea con lo propuesto por la Comisión Europea (2001), podemos encontrar sectores de alta tecnología intensivos en investigación y desarrollo (HT), sectores intensivos en educación (HE) y sectores intensivos en conocimiento (KIS), en función del porcentaje de actividades de I+D y del ratio de empleo de las actividades relacionadas con éstos.

| SECTOR TRADICIONAL |
|---|
| 10-14. Metálicas básicas 15-16. Alimentos, bebidas y tabaco 17-20. Textil, cueros, calzado; madera, corcho 21-22. Papel y artes gráficas 23. Coquerías y refino de petróleo 25-27; 36. Caucho, metalurgia; madera, mueble, manufactura (excepto maquinaria y equipo) |

| SECTOR INTERMEDIO |
|---|
| 63. Actividad anexas a los transportes 75. Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria 90. Saneamiento público |

Camino al futuro

*INE (2003) y EUROSTAT
Demanda y contenido tecnológico de la actividad*

| SECTOR AVANZADO | | |
|---|--|--|
| INTENSIVO EN I+D | INTENSIVO EN EDUCACIÓN | INTENSIVO EN CONOCIMIENTO |
| 24. Química 29. Maquinaria y equipo mecánico 31. Maquinaria y equipo eléctrico 32. Equipo electrónico 33. Óptica e instrumentación 34.35. Fabricación de automóvil y otro material de transporte | 91. Actividades de organizaciones 99. Organismos y cuerpos extraterritoriales | 61.62. Transporte de agua y aéreo 66. Seguros 70. Actividades inmobiliarias e informáticas 71. Alquiler de maquinaria 92. Actividades culturales y de ocio |
| 30. Maquinaria de oficina, ordenadores 72. Informática y servicios 73. Investigación y desarrollo | | |
| COMISIÓN EUROPEA (2001) <i>I+D y ratio de empleo</i> | | 74. Otras actividades empresariales 80. Educación 85. Salud y servicios sociales |

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS EXPLORATORIO

Nos interesaba conocer cuál es el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas de la muestra y, en su caso, el cargo que éstas ocupan dentro del mismo. De la población considerada, 1878 empresas, hay un total de 620 empresas con mujeres en sus consejos de administración, lo que representa un 33% de la muestra. Este es un porcentaje muy bajo porque la variable que estamos considerando es: alguna mujer (es suficiente con una sola mujer para que consideremos que cumple el requisito). Además, se están incluyendo cargos del consejo que no son ejecutivos.

Del 33% cabe destacar que dentro del consejo el cargo menos representado por mujeres es el de presidente. También es poca la presencia de la mujer como administrador único o administrador solidario de una sociedad, seguido del cargo de secretario que asciende al 20%. Sin embargo los consejeros alcanzan un porcentaje del 65% (en el mismo se incluyen tanto los administradores consejeros como los consejeros delegados, que son, normalmente, muy numerosos). Frente al 33% de presencia de mujeres en los consejos de administración cabe destacar la mínima presencia de mujeres en puestos ejecutivos (2%)

Con idea de comprobar si el porcentaje de mujeres dentro del consejo de administración varía teniendo en cuenta el sector en el que opera cada empresa, analizamos, en primer lugar, el número de empresas de la muestra que pertenecen a cada sector, partiendo de la clasificación de sectores ya comentada. Normalmente la mayoría de las mujeres se concentran en unos pocos sectores de actividad, sin embargo, esta realidad se ve modificada debido al dinamismo del empleo femenino en sectores de innovación y tecnología avanzada.

El porcentaje de empresas pertenecientes al sector avanzado asciende a un 51%, seguido del sector tradicional con un 44% de las empresas. Sin embargo en el sector intermedio sólo se incluye el 5% de las empresas de la muestra. Teniendo en cuenta los sectores anteriores con base 100, es decir, tomando como referencia cada sector de forma individual, comprobamos que no son grandes las diferencias entre la presencia de mujeres según los sectores considerados: son ligeramente superiores en el sector avanzado, ascendiendo éstas a un 34%

aproximadamente (un punto superior a la media de mujeres en total). En el sector tradicional este porcentaje se reduce al 33% aproximadamente y en el sector intermedio dicho porcentaje es del 29%.

En las empresas cotizadas el porcentaje de personal femenino en los consejos de administración asciende a un 34%, equiparable a la media total de empresas con personal femenino en sus consejos de administración. En este caso, si tenemos en cuenta la clasificación de sectores ya señalada, la diferencia no es significativa. Muy por encima de la media se encuentra el porcentaje de mujeres que forman parte del consejo de administración en las empresas familiares, superando el 57% de las mismas. Tampoco en este caso se puede señalar una diferencia significativa entre los distintos sectores. Cabe destacar que se encuentra muy por encima de la media obtenida del 33% el porcentaje de mujeres que forman parte del consejo de administración en las empresas públicas, ascendiendo este porcentaje a un 73%. Dicho porcentaje de empresas se concentra fundamentalmente en los sectores intermedio y avanzado, siendo mucho menor en el sector tradicional.

6. CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos del análisis exploratorio efectuado podemos obtener las siguientes conclusiones:

- Escasa presencia femenina en los consejos de administración de las grandes empresas españolas. No olvidemos que el 33% corresponde a la presencia de alguna mujer. Estos resultados son consecuentes con los obtenidos en estudios previos tanto en nuestro país como en países de nuestro entorno.
- Aún menor es la presencia de mujeres en los puestos ejecutivos de las empresas (2%).
- El sector de actividad no puede considerarse como discriminatorio, ya que las diferencias no son muy sustanciales cuando analizamos los distintos sectores de actividad.
- La estructura de capital es discriminatoria con respecto a la presencia de la mujer en los consejos de administración. La mayor presencia de mujeres se encuentra en las empresas públicas y en las empresas familiares, siendo esta presencia mucho menor en las empresas cotizadas.

En el caso de las empresas públicas no es de extrañar este porcentaje por la tendencia del gobierno en los últimos años de favorecer una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad de los organismos públicos.

En el caso de las empresas familiares el porcentaje de mujeres sigue siendo muy alto, aunque nos planteamos si las mujeres son miembros activos del consejo. La mayoría pertenecen al grupo denominado “consejeros dominicales”, es decir, los que están en el consejo en representación del capital. Habría que explorar cuántas de esas mujeres tienen verdadero poder de decisión y no son una mera representación familiar.

Las empresas cotizadas son las que representan mejor la media de mujeres que pertenece al consejo de administración de una empresa. La razón por la que las empresas cotizadas en bolsa disponen de menor representación femenina en sus consejos de administración es porque cuentan con una menor presencia de miembros familiares: en la muestra sólo el 4% de las empresas familiares cotizan en bolsa. Este dato subraya las dificultades a las que se enfrentan las mujeres a la hora de ocupar cargos sin que existan lazos familiares.

Todos los datos que acabamos de exponer se obtuvieron de la SABI. Asimismo, enviamos cuestionarios a toda la población de empresas, mujeres y hombres y se obtuvieron 279 respuestas de directivos: 137 hombres y 142 mujeres. En dicha encuesta recogimos una serie de cuestiones relacionadas, entre otras, con los siguientes aspectos:

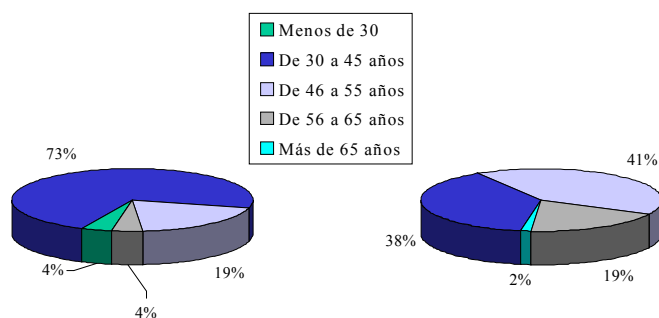
1. Datos biográficos como sexo, edad, estado civil, número de hijos, etc.
2. Nivel de formación académica y complementaria.

3. Trayectoria profesional: antigüedad, experiencia, etc.
4. Datos profesionales: empresa pública, familiar; mujeres con responsabilidad directiva en las diferentes áreas; número de personas a su cargo; si ha tenido que cambiar de residencia para ocupar su puesto actual; horas al día que dedica al trabajo; posibilidad de un horario laboral flexible; viajes de trabajo frecuentes que le obligan a pernoctar fuera de casa, salario, etc

Analizando dichos datos llegamos a los resultados que pasamos a exponer. En primer lugar y con respecto al estado civil, los porcentajes de mujeres y hombres casados o con pareja son muy altos. Sin embargo, cuando nos referimos a la situación laboral de la pareja de dichos hombres y mujeres se puede observar que mientras el 94% de la pareja de la mujer trabaja a tiempo completo y sólo un 3% trabaja a tiempo parcial o no trabaja, la pareja del hombre trabaja a tiempo completo en un 51%, a tiempo parcial en un 18% mientras que no trabaja el 31%.

Según la encuesta, la mayor parte de los hombres y mujeres directivos tienen 2 hijos. Cabe destacar que frente al 8% de hombres que trabajan y no tienen hijos está el 33% de mujeres que están en la misma situación. A medida que el nº de hijos aumenta, los porcentajes disminuyen en ambos casos pero siempre son menores cuando se trata de una mujer directiva. No existe ninguna mujer trabajando que tenga 5 o 6 hijos.

La mayoría de las mujeres directivas tiene entre 30 y 45 años frente a los hombres que tienen una edad media algo mayor. Se puede observar en el gráfico siguiente que no hay ninguna mujer de más de 65 años y son pocas las que se encuentran entre 56 a 65 años. Esto es así porque los hombres accedieron antes a este tipo de puestos



de trabajo.

No existen diferencias significativas con respecto a la formación académica de las personas que contestan al cuestionario, aunque es algo mayor en las mujeres. Tampoco caben destacar diferencias relevantes con respecto a la formación complementaria, si bien las mujeres que contestaron al cuestionario han realizado un master en mayor medida que los hombres. La mayoría de los hombres acceden a los puestos de dirección mediante una empresa de selección externa mientras que las mujeres lo hacen por la selección de la propia empresa. Resaltar asimismo que los hombres sólo acceden por la familia en un 2% mientras que las mujeres lo hacen en un 21%.

Más de la mitad de los hombres y mujeres han tenido un mentor en su carrera profesional (persona que le ha ayudado en su carrera profesional). En el caso de los hombres, su mentor ha sido casi siempre hombre, sólo un 2% ha tenido como mentor una mujer. En el caso de las mujeres, sin embargo, el porcentaje de mujeres mentores es mucho mayor. Está claro que una mujer es mentor, normalmente, de otra mujer.

Teniendo en cuenta tanto las respuestas dadas al cuestionario por hombres como por mujeres directivas, nos interesaba conocer en qué departamentos se ubican las mujeres con responsabilidad directiva. La respuesta más frecuente fue la de inexistencia de mujer. Los departamentos en los que se concentran más mujeres con responsabilidad directiva son el de Administración y el de RRHH.

En un 53%, los hombres dedican al trabajo de 8 a 10 horas, seguido de un 38% que le dedica de 10 a 12 horas. Frente a este 38%, sólo un 13% de mujeres dedica de 10 a 12 horas al trabajo; la mayoría se concentra en la franja de 8 a 10 horas. Respecto a los viajes que realizan y que le obligan a dormir fuera de casa, un 68% de hombres realiza este tipo de viajes frente a un 42% de mujeres.

Las mujeres suelen liderar grupos de entre 1 y 20 personas. Conforme los grupos aumentan de tamaño son los hombres los que se encuentran al frente de los mismos. La composición del grupo liderado por mujeres suele ser del mismo género: parece que ellas sí confían en las de su propio sexo.

En relación al salario, en general los hombres ganan más que las mujeres. La mayoría de los hombres están concentrados en la franja de más de 90.000 euros. Los hombres están, además, más satisfechos con los que ganan que las mujeres. Más de un 30% de las mujeres directivas consideran que su salario no es acorde con la labor que desempeñan. Y lo que es más importante, las mujeres consideran que en comparación con los hombres (a igualdad de responsabilidad en sus puestos), ellas están peor pagadas: un 30% de las mujeres consideran su sueldo inferior al del hombre. Se les preguntó además si estaban dispuestos a renunciar a responsabilidad o remuneración a cambio de más tiempo para la vida familiar. La mayoría de los hombres no estaban dispuestos, mientras que la mayoría de las mujeres sí renunciarían.

BIBLIOGRAFÍA

ADLER, R.D. (2001): "Women in the executive suite correlate to high profits". *Working paper*. European Project on Equal Pay.

BARBERÁ, E., RAMOS, A. y SARRIÓ, M. (2001): "Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto NOWDI XXI". *Papeles del Psicólogo*, (75), pp. 46-52.

BRAITHWAITE, M. (2001): *Improving Human Research Potential and the Socio-Economic Knowledge Base*. Bruselas: Comisión Europea.

BURCHELL, S.; CLUBB, C. y HOPWOOD, A.G. (1985): "Accounting in its social context: towards a history of value added in the United Kingdom". *Accounting, Organizations and Society*, vol. 10, nº 4, pp. 381-413.

CASTAÑO, C, SÁNCHEZ HERRERO, M. e IGLESIAS, C (2002): "Tecnología y empleo en perspectiva de género. El caso español al final del siglo XX". *Economía Industrial*, nº 348, pp.27-40

COMISIÓN EUROPEA (2001): *Employment in Europe 2001. Recent trends and prospects, employment & social affairs*, Comisión Europea, Luxemburgo.

DIMAGGIO, P.J. y POWELL, W.W. (1983): "The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", *American Sociological Review*, 48, pp. 147-60.

FLIGSTEIN, N. (1993): *The transformation of corporate control*. Cambridge MA, Harvard University Press.

HELGESEN, S. (1990): *The female advantage: women's ways of leadership*. Doubleday/currency, New York.

KOCHAN, T.; BEZRUKOVA, K.; ELY, R.; JACKSON, S.; JOSHI, A.; JEHN, K.; LEONARD, J.; LEVINE, D. y THOMAS, D. (2003): "The effects of diversity on business performance: report of the diversity research network". *Human Resource Management*, Primavera, Vol. 42, nº 1, pp. 3 – 21.

- MORRISON, A.; WHITE, R. y VAN VELSOR, E. (1987): *Breaking the Glass Ceiling: can women reach the top of America's corporations?* New York, Adison-Wesley.
- MEYER, J. W. y ROWAN, B. (1977): "Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony". *American Journal of Sociology*, vol. 83, n° 2, pp. 340-363.
- MEYER, J.W. Y SCOTT, W.R. (1985): *Organizational environments: ritual and rationality*. 3ª edición. 1ª edición en 1983 (Sage Publications Inc.: Beverly Hills).
- MEYER, J. W. (1986): "Social environment and organizational accounting". *Accounting, Organizations and Society*, vol.11, n° 415, pp. 345-356.
- NAISBITT, J. (1990): *Megatrends 2000*. New York, William Morrow.
- OLIVER, C. (1991): "Strategic responses to institutional processes". *Academic of Management Review*, vol. 16, n1 1, pp. 145-179.
- POWELL, G. N. y BUTTERFIELD, D. A. (1994): "Investigating the glass ceiling phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management". *Academy of Management Journal*, vol. 37, n° 1, pp. 68-86.
- SCOTT, W.R. (1985): "Environments organization: net, cultural and historical elements", en *Organizational environments: ritual and rationality*, pp. 155-175. Dirigido por J.W. Meyer y W.R. Scott (Sage Publications Inc.: Beverly Hills).
- SCOTT, W.R. y MEYER, J.W. (1985): "The organization of societal sectors", en *Organizational environments: ritual and rationality*, pp. 129-153. Dirigido por J.W. Meyer y W.R. Scout. Beverly Hills, Sage Publications Inc.
- SCOTT, W.R. (1987): "The adolescence of institutional theory". *Administrative Science Quarterly*, n° 32, pp. 493-511.
- SCOTT, W.R. (1991): "Unpacking institutional arguments", en *The new institutionalism in organizational analysis*, pp. 164-182. Editado por W.W. Powell y P.J. DiMaggio. Chicago, The University of Chicago Press.
- SHRADER, CH., BLACKBURN, V.B., y ILES, P. (1997): "Women in management and firm financial performance: an exploratory study", en *Journal of Managerial Issues*. Pittsburg, Otoño, Vol. 9, pp.355-373;
- WILLIAMSON, O.E. (1981): "The Economics of Organization: The Transactions Cost Approach". *American Journal of Sociology*, n° 187, pp.548-577.
- ZUCKER, L.G. (1977): "The role of institutionalization in cultural persistence". *American Sociological Review*, vol. 42, octubre, pp. 726-743.