

## Editorial

# Género y empresa: hacia la igualdad real

## Laura Lamolla

Profesora de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC. Directora académica del grado de ADE. Coordinadora del dossier de la edición n.º 13 de *Oikonomics*.

Es innegable que la igualdad de género ha mejorado en los últimos años en muchos ámbitos de la vida social, política y económica, pero también es cierto que todavía hay mucho camino por recorrer para que esta igualdad sea plena y efectiva. Tanto es así que continúa siendo una reclamación por amplios sectores de la sociedad y, en mayor o menor medida, está presente en forma de propuestas políticas en todas las agendas públicas.

Aun así, es en la esfera económica, y en concreto en la empresarial, donde todavía hay diferencias de género importantes. Según el índice europeo de igualdad de género del 2019,<sup>1</sup> es en el ámbito del poder económico donde las diferencias de género se acentúan más, pero no solo en empresas cotizadas, sino también en organismos económicos públicos como los bancos centrales o las empresas de medios de comunicación. Así pues, este hecho demuestra que las mujeres tienen más dificultades que los hombres a la hora de llegar a ocupar estas posiciones de máxima responsabilidad y poder. Ahora bien, en el ámbito del emprendimiento, donde supuestamente hay más libertad, ya que se podría pensar que es el empresario/empresaria quien ha decidido su destino, las diferencias también son notables entre mujeres y hombres. Estas diferencias empiezan a ser visibles en las intenciones mismas de emprender y, a medida que la persona emprendedora va avanzando en la puesta en marcha, se hacen más evidentes.

En este sentido, este dossier profundiza en las causas que explican esta situación. Y más allá de manifestar la infrarrepresentación de las mujeres en cargos de dirección y la necesidad de avanzar hacia la igualdad plena, las autoras y autores de los artículos proponen nuevas miradas desde la teoría que puedan ayudar a comprender mejor un fenómeno multicausal, proponen políticas y acciones concretas para aumentar las cifras de mujeres en cargos de decisión y sugieren modelos de actuación para empoderar a las mujeres empresarias.

Natàlia Cugueró y Pere Suau, en el artículo «¿Dónde están las *She-os*? Una visión integradora de los factores determinantes en la vida personal y profesional», hacen una revisión de las diferentes aproximaciones teóricas que explican las potenciales causas de la infrarrepresentación de las mujeres en posiciones de poder y decisión, y plantean la necesidad de establecer un marco teórico que integre las diferentes perspectivas para entender la multicausalidad de la situación y poder avanzar en las posibles soluciones.

En línea con el artículo anterior, Ruth Mateos de Cabo y Susana González parten de los importantes adelantos en materia de igualdad de género en posiciones de poder a España, pero apuntan cómo estos adelantos no han repercutido en el ámbito económico. A su parecer, habría que reforzar la presión política, y consecuentemente reguladora, para que estos adelantos se trasladen también a los consejos de administración y a la alta dirección

---

1. Fuente: Instituto europeo de igualdad de género: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

de las empresas españolas. Además, proponen un conjunto de medidas regulatorias complementarias en el ámbito de las políticas públicas que incidan en la esfera doméstica, puesto que las esferas profesional y doméstica están íntimamente conectadas.

Precisamente el artículo de Ana Gálvez aborda las interacciones entre la vida profesional y la vida doméstica a partir de un estudio cualitativo de mujeres que teletrabajan y tienen cargas familiares. Este artículo toma especial relevancia en el momento actual de pandemia mundial a causa del coronavirus. De hecho, el teletrabajo ha sido considerado como una medida de flexibilización laboral para permitir la conciliación. Pero como se concluye en este artículo, y como hemos podido observar durante este periodo de confinamiento prácticamente mundial, el teletrabajo es más que esto: representa un nuevo significado de lo qué es trabajar y su uso permite a estas mujeres reivindicar el rol de madres y trabajadoras sin renunciar a ninguno de los dos. Del teletrabajo implementado durante el periodo excepcional de crisis sanitaria, será interesante saber cómo habrá impactado con relación al género.

A su vez, Ana González, con el artículo «Empresas competitivas que cuentan con entornos inclusivos y respetuosos», analiza la situación de las mujeres en las empresas del sector tecnológico, un sector caracterizado por su masculinidad. Su argumento de fondo es que en lugar de fijarnos en las decisiones que toman las mujeres que conducen a la infrarrepresentación en posiciones de dirección, tenemos que fijarnos en cómo son estas organizaciones. La autora concluye que las organizaciones son estructuras sociales poco saludables que imponen reglas y valores que no se adaptan a las realidades de las mujeres y de los hombres de hoy en día. Son, por lo tanto, las organizaciones, y concretamente la cultura organizativa, las que tienen que cambiar.

Los artículos de Anna Pérez y Marta Zaragoza analizan cómo el género afecta al emprendimiento desde dos puntos de vista diferentes. El primero se centra en los factores exógenos y el segundo en los factores endógenos. Así pues, el artículo «Una aproximación al género del empresariado» analiza la influencia de los estereotipos de género a la hora de emprender y concluye que la figura del empresariado está asociada al estereotipo de género masculino y andrógino y no hay ningún ítem que se asocie al estereotipo de género femenino. El hecho de que la intención de emprender sea fruto de las percepciones subjetivas más que de las condiciones objetivas explicaría la brecha de género en la creación de empresas. En cuanto al artículo de Marta Zaragoza, «Los factores competenciales para crear y hacer crecer la empresa: una perspectiva desde el empoderamiento femenino», a pesar de reconocer la influencia de los factores del entorno (entre ellos podríamos incluir los estereotipos de género que se han tratado en el anterior artículo) profundiza en los factores competenciales individuales. Para ello, describe un modelo de análisis de estos factores y propone estrategias para mejorarlos y permitir el empoderamiento femenino.

Finalmente, la última sección de este dossier lo hemos dedicado a que las ganadoras de los mejores trabajos de TFG y TFM con perspectiva de género del curso 2018/19 expongan un extracto de su trabajo.

Por un lado, Alba Edo, con su trabajo «Caminar hacia la igualdad efectiva. Reflexiones sobre la última reforma española de los permisos parentales», hace un análisis crítico de la reciente normativa de permisos parentales y concluye que para su total aplicación no es suficiente con la norma, sino que es necesaria la implicación de las empresas.

Por otro lado, Carolina Morales, en «Recomendaciones para la implementación de medidas de conciliación en el sector comercial detallista español», aborda la conciliación de la vida laboral y personal desde el punto de vista de los recursos humanos y los aplica al sector detallista español.

Para acabar, esperamos que la lectura de este dossier aporte a la persona lectora una visión sobre varias problemáticas a las que se enfrentan las mujeres trabajadoras y especialmente las directivas y empresarias con el objetivo de encontrar soluciones. Tal y como apuntan los autores, hay múltiples elementos sobre los que se puede incidir y que pueden servir para que gobiernos, administraciones y empresas las incorporen para reducir la actual brecha de género.

---

**Cita recomendada:** LAMOLLA, Laura. Género y empresa: hacia la igualdad real. *Oikonomics* [en línea]. Mayo 2020, no. 13, pp. 1-3. ISSN: 2339-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n13.2001>

---



**Laura Lamolla**

llamollak@uoc.edu

**Directora académica del grado de ADE de la UOC.**

Doctora en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universitat Autònoma de Barcelona. Máster en International management por la Community of European Management Schools. Lic&MBA por ESADE Business School. Es profesora de la UOC desde 2007 en el ámbito del emprendimiento y de la organización.

Sus intereses se centran en cuestiones de género, emprendimiento y de equilibrio vida-trabajo. Ha participado en varios proyectos de investigación sobre estas temáticas.

Los textos publicados en esta revista están sujetos –si no se indica lo contrario– a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente, hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar en [https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es\\_ES](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es_ES).

