

LIDERAZGO DE LA MUJER EMPRESARIA EN LA SOCIEDAD MEXICANA

*Ponencia – Academia Nacional de Historia y Geografía, jueves 17
de mayo 2018*

A través de la Historia los grandes filósofos han dejado importantes legados e ideas las cuales han influido directamente en la Historia del Mundo entero. La influencia de las ideas de los Filósofos Aristóteles, Platón, Hobbes y Smith ubican el trato al género femenino, importante, por ello, es analizar las diferentes perspectivas de su evolución histórica de cómo era vista la mujer y como se les conceptualizaba.

En la Grecia de Platón y Aristóteles ser mujer, no era, desde luego, algo deseable. Las mujeres tenían el mismo status social que los esclavos, lo cual suponía que no tenían derechos cívicos de ninguna clase, ni participación política.

PLATÓN:

En su obra "la República" de Platón, y la búsqueda de la construcción de una sociedad perfecta.

El filósofo griego reconoce una misma naturaleza para el hombre y la mujer, aunque para la época esto pareciese ridículo al no tener correspondencia con el contexto histórico, para él es lógico que tuviesen las mismas oportunidades a través de una educación igualitaria, para Platón la educación era necesaria para las mujeres, únicamente para convertirla en objeto reproductivo, en ningún momento defiende sus derechos o los iguala al del hombre, pues ésta debe prepararse para poder tener hijos perfectos. Aquí vemos reflejada la visión

Ma. de la Luz Vidal Pacheco

que Platón tenía sobre la mujer.

ARISTÓTELES:

Aristóteles, hace muy pocas referencia acerca de la mujer. indaga sobre los orígenes de la sociedad y llega a la conclusión de que éstos se hallan en la unión de los sexos para la reproducción, de aquí surge la familia en donde cada sexo tendrá funciones específicas, a partir de su propia naturaleza. Para él la mujer es un ser reproductivo y el varón un poseedor administrador. Debido al contexto histórico y las guerras, los hombres se ausentaban por largos períodos y según Aristóteles esto era nefasto y origen de los males de esta sociedad. Probablemente la visión de Aristóteles no era equívoca, ya que las mujeres no tenían quizá la experiencia para asumir dicho reto, precisamente por falta de un aprendizaje.

Para Aristóteles la virtud de la mujer era el silencio, el cual va con la sumisión, y el hombre determinará su statu quo; al no otorgarle voz a la mujer, por tanto carece de identidad, y si la mujer no tiene voz no puede considerársele como ciudadano. De igual forma la mujer no era sujeto de Derecho.

HOBBS:

De los autores estudiados el que más resalta sus aportes a la igualdad mujer-hombre es Hobbes.

Primeramente cuestiona la autoridad patriarcal y la desigualdad entre hombres y mujeres como expresión de una ley de la naturaleza.

Ma. de la Luz Vidal Pacheco

La dominación del hombre sobre la mujer es algo natural, Hobbes lo cuestiona, así como la autoridad patriarcal.

Por otra parte Hobbes es uno de los pocos autores que cuando habla de naturaleza humana o de los hombres se está refiriendo a la especie humana sin excluir a ningún género.

En sus obra “Elements of Law 3” va a exponer los planteamientos iniciales en torno a la igualdad en el estado natural de hombres y de la cesión de poder por parte de la mujer al hombre, en el estado civil, en otras palabras la cesión de su gobierno por cuenta de un convenio. Esto resulta muy interesante ya que Hobbes aquí afirma que la situación del hombre y la posición que este ocupa en el poder y en el gobierno es el resultado de la acción de las mujeres, que el llama pacto.

De igual manera Hobbes explica la manera de sujeción (del hombre con la mujer) por tres vías: Ofrecimiento voluntario, la cautividad y el nacimiento. El primero se refiere un poco a lo explicado anteriormente, el segundo tiene que ver al sometimiento de la mujer por parte del hombre y el tercero tiene lugar suponiendo que las parejas conciban hijos. Para Hobbes cualquiera de las 2 primeras formas de sujeción no son justificadas por la naturaleza humana si no que son artificiales, es decir, creadas por los mismos individuos. Esto forma parte importante de la situación entre hombres y mujeres, donde se ve reflejado que la desigualdad entre ambos.

Es por todo esto que queda demostrado que Hobbes fue el primer filósofo que pone en entredicho el valor universalista de la desigualdad juzgada hasta el momento, formando este a mi juicio uno de los principales defensores de la igualdad, yendo mas allá de las diferencia competitivas que existen hoy en día, sino,

Ma. de la Luz Vidal Pacheco

buscando la verdadera y real causa de la situación de las mujeres no solo en nuestro país, sino también en el mundo entero.

STUART MILL:

Aunque no es mucho lo que habla la mujer en sus escritos Stuart Mill, toca un punto importantísimo, el cual es el Derecho al Voto para la mujer, la cual representaba para él, la solución de la cuestión femenina pasaba por la eliminación de toda traba legislativa discriminatoria. Una Vez suprimidas estas restricciones, las mujeres superarían su sometimiento y alcanzarían su emancipación.

Para Mill el principio regulador de las relaciones entre hombres y mujeres es la subordinación legal de uno al otro, y esto representa una traba importante en el progreso humano, ya que esto ratificaría la perfecta igualdad, debido a que no se admitiría poder ni privilegio para uno e incapacidad para otro.

Esto forma eslabón súper importante en uno de los principales derechos, que durante muchos años no lo ejercían las mujeres, el derecho al voto, significa la expresión más importante de logros en nuestro país, ya que con ello se abrieron numerosas puertas en una participación mucho mas justa para la mujer.

En nuestro país fue en 1952 que se reformo la Constitución General de la Republica para consolidar la participación de la mujer en la política por medio de el sufragio.

Todas estas visiones y referencias históricas tanto de los pensadores como las grandes transformaciones en nuestro país, gracias a mujeres como: Josefa Ortiz de Dominguez, Leona Vicario, Carmen Serdan, Eulalia Guzman, Sor Juana Ines de la Cruz, etcétera, son claro

Ma. de la Luz Vidal Pacheco

ejemplo de que todo proceso histórico y continuo que aún no termina en nuestro país y el mundo.

La visión de los cuatro filósofos mencionados, acerca de la mujer no son más que la preocupación de dichos pensadores por romper los paradigmas de su época.

Finalmente el legado de muchos de estos pensadores reflejaron un movimiento de la mujer en defensa de sus derechos alrededor del mundo y el de mujeres ejemplares que, incluso con su vida lograron el pleno ejercicio de nuestros Derechos Humanos y la participación activa en la política, las artes, la ciencia, la cultura, la academia, la economía y los negocios.

Así, la inserción de la mujer en el ámbito laboral cambió la sociedad y la inserción de la mujer en las empresas ha traído cambios sustanciales en diversas dimensiones de la vida cotidiana, y posiblemente el impacto más significativo sea sobre la familia. Esto ha tenido también una influencia notable sobre el hombre, desde su propia identidad hasta el papel que juega en el hogar.

En el pasado, en ausencia de la mujer en el campo laboral, una mayoría abrumadora de hombres, en su calidad de proveedores de la familia, ejercían un liderazgo indiscutible, que hoy muchos comparten e incluso han cedido a su mujer, a consecuencia de un cambio de roles. Ella se ha vuelto también proveedora, situación que cambia la naturaleza misma de su relación. “¡El (la) que paga manda!”, dice un refrán popular.

Desafortunadamente, muchos hombres consideran que la provisión de dinero les da derecho a controlar a sus mujeres y que legitima su poder en la relación de pareja. Al momento de que la mujer es remunerada y se vuelve también proveedora del hogar, las relaciones con su

Ma. de la Luz Vidal Pacheco

marido cambian y en muchas ocasiones ella gana independencia.

También es cierto que algunos hombres tienen problemas para aceptar que su mujer se desempeñe profesionalmente, pues consideran que es un rol que les corresponde a ellos. Existen innumerables casos de mujeres que son maltratadas por sus maridos, y ante la imposibilidad de ganarse la vida, mantienen situaciones insufribles.

Otras han tenido mejor suerte jugando roles tradicionales, al encontrarse con un compañero comprensivo que las ama y valora.

“No te cases con el notario, sé tú el notario”, le decía un amigo de mi padre a su hija, que hoy es una alta ejecutiva de un banco. Sí, que tengan las mismas oportunidades que sus hermanos varones, que elijan sus caminos y como dice Serrat en una bella canción.... “Y que un día nos digan adiós”.

Desde hace varias décadas, hay un debate intenso sobre la conveniencia de la participación de la mujer en el mundo laboral. Hay quienes las ven como algo necesario, al hacerlas más preparadas y capaces de ganarse la vida y menos dependientes económicamente de sus maridos. Por otro lado, existen personas que critican esta participación laboral, ya que suponen, ha impactado negativamente sobre las familias y el desarrollo de los hijos.

Al margen de este debate, es un hecho que el día de hoy es posible encontrarlas en cualquier posición dentro de las organizaciones, aunque es menos frecuente que ocupen cargos de alta dirección. A este fenómeno que las limita se le conoce como el “techo de Cristal”, que

Ma. de la Luz Vidal Pacheco

actúa como una barrera invisible que se opone al ascenso profesional de las mujeres.

Éste, bien puede ser propiciado por el ambiente masculino propio de las organizaciones, que ven con desconfianza el que los puestos de jerarquía sean ocupados por mujeres.

La mayoría de los mexicanos deciden casarse, tener hijos y crear familias.

En la relación tradicional de pareja hay una clara división de roles, y esto es más notorio en matrimonios con hijos menores. El rol principal del padre es el de proveedor y el de la madre se relaciona con el cuidado del hogar y de los hijos.

La incorporación de la mujer al ámbito laboral implica un cambio de roles con relación al caso anterior. En este caso es posible observar un desplazamiento de ella hacia el trabajo, dejando un vacío en la familia. Muchas parejas desempeñan estos roles por necesidad, con el fin de compensar el hueco familiar de formas muy diversas, como por ejemplo con la ayuda de chicas de servicio y parientes como los abuelos y tíos.

Este esquema suele requerir de la participación de los hijos en las labores domésticas, e incluso se vuelve necesaria una mayor presencia del padre en el hogar. Esta combinación de roles puede representar la única salida para familias que aspiran a proporcionar a sus hijos un mejor nivel de vida, aunque puede tener costos importantes en familia debido a su desatención, sobre todo cuando hay niños pequeños.

También existen casos complejos –que en ocasiones incluso pueden ser dramáticos– que desafortunadamente

Ma. de la Luz Vidal Pacheco

son muy comunes en la sociedad mexicana. Se trata del rol de la mujer en ausencia de su pareja, que se amplía con la intención de proveer y a la vez cuidar a la familia. En este caso la mujer realiza un doble papel.

En la práctica, este rol es desgastante y difícil de cumplir, ya que ambas dimensiones suelen demandar gran atención y sólo existe una persona para realizarlos.

La ausencia del hombre puede darse en dos sentidos: a) por una ausencia real, cuando en verdad él no está en el hogar por diversas razones como una separación, divorcio o muerte, y b) por una ausencia virtual, cuando el hombre, aún estando presente en el hogar, no cumple con una función de proveedor ni realiza labores domésticas y de asistencia de los hijos, desatendiendo simultáneamente las dimensiones de trabajo y familia.

Existe la posibilidad de flexibilizar los roles tradicionales tanto para el hombre como para la mujer y esto puede ser una opción interesante para muchos matrimonios y, de hecho, son muchas las parejas que lo ponen en la práctica el día de hoy.

Para ello es precisa una adecuada coordinación en la pareja, donde la cooperación por parte del hombre en el eje de familia es esencial. Entonces, hombre y mujer intentan conciliar razonablemente su vida familiar con su trabajo.

EL BALANCE TRABAJO Y FAMILIA

El modelo anterior propone una combinación de roles en que hombre y mujer se orientan simultáneamente a familia y empresa, aunque con intensidades diferentes en cada una de estas dimensiones. Puede ser utilizado con gran eficacia en el caso de las mujeres que laboran

Ma. de la Luz Vidal Pacheco

en la empresa de su familia, siempre y cuando estas organizaciones estén dispuestas a ser flexibles para permitir el desarrollo integral de sus mujeres.

En el caso de una mujer que trabaja en la empresa familiar y en algún momento desea casarse o ser madre, mi consejo es que se establezca un nuevo esquema de trabajo, sin que por ello deba relajarse el nivel de exigencia. Esta flexibilización podría consistir principalmente en el otorgamiento de horarios de trabajo más cómodos y permisos más frecuentes para ausentarse cuando la familia lo requiera. Dependiendo de la naturaleza del trabajo, podría permitirse la realización de algunas labores fuera de la oficina.

Pero la realidad es que muchas veces, ante la noticia de un casamiento o embarazo, la familia piensa que la mujer ya no tendrá el mismo nivel de compromiso con la compañía y que, al final, tendrá que elegir entre alguno de sus roles. Si bien esta consideración podría ser cierta en algunos casos, hay muchas ventajas con las cuales una mujer puede compensar esta situación, como su sensibilidad y el nivel de responsabilidad, sólo por citar algunas.

El “sexto sentido” de las mujeres debe ser bienvenido en las empresas. Se debe tener las puertas abiertas para ellas, sobre todo si son parte de la familia propietaria. Si las mujeres se desarrollan en un ambiente de libertad, donde les sea posible cumplir con un mínimo de sus obligaciones familiares, es común que florezcan realizando aportaciones muy valiosas a favor de sus organizaciones.

El papel de la mujer es clave para que las organizaciones alcancen el éxito o mantengan su posición; incluso son impulsoras de cambio social. El 20% de las empresas

Ma. de la Luz Vidal Pacheco

con mejores resultados financieros tienen una proporción mayoritaria de mujeres en puestos de liderazgo, pero aún quedan rezagos en materia laboral.

El poder de la mujer es innegable: su facilidad para trabajar en equipo, de relacionarse, su visión para afrontar dificultades y su empatía son cualidades que las convierten en piezas clave para las organizaciones y el entorno social.

De las empresas con mejores resultados financieros, 20% tienen una mayor presencia de mujeres en posiciones de liderazgo, según datos del reporte anual *Global Leadership Forecast 2014-2015*, de la consultora Development Dimensions. En contraste, 20% de las empresas con menores resultados financieros mostraban un grado mucho menor de mujeres en puestos de liderazgo.

El papel actual de la mujer en las organizaciones es compartido. La aportación, tanto de la mujer como del hombre a los negocios es inclusivo; la colaboración de ambos es lo que hace exitosa a una organización, existen factores indispensables para que la mujer alcance puestos directivos: “Se necesita que haya apertura en las organizaciones para entender el rol y las decisiones de la mujer. Y, por otro lado, la mujer tiene que hacer un trabajo para desarrollar la capacidad para romper lo que llamamos ‘el techo de cristal’, es decir, romper los mitos y los paradigmas de que una posición directiva requiere más tiempo de trabajo de lo normal, en comparación con cualquier otra ejecutiva a nivel medio. Las mujeres deben dejar de pensar que se tiene que sacrificar a la familia.”

El panorama arroja progresos a paso lento: 52% de los encuestados para un estudio de Accenture dice que sus empresas están preparando más mujeres para la alta dirección este año que el año pasado. OCC Mundial afirma que menos de 10% de los puestos directivos están ocupados por mujeres. El Accenture *Listen Learn Lead* afirma que 86% de los encuestados cree que la cantidad de mujeres directoras de tecnología crecerá para 2030.

Los beneficios de un equipo liderado por una mujer son un mejor trabajo en equipo, la empatía, ya que una mujer es más sensible al trabajar en equipo. En México estamos regidos por el matriarcado: la mujer es la que lidera la familia. La mujer tiene la facilidad de relacionarse con todos los niveles de una organización.

En el emprendimiento, las mujeres se están convirtiendo en punta de lanza para crear mejores empresas u organizaciones. En México, el número de mujeres emprendedoras pasó de 2.5 a 4 millones entre 1995 y 2013, de acuerdo con datos del Inegi.

“La mujer siempre ha sido fundamental en el emprendimiento. Hoy por hoy, la mujer es emprendedora por necesidad, para apoyar la economía del hogar. La mujer siempre ha sido emprendedora. Hay grandes mujeres que han formalizado sus negocios y que son dignas de admiración.

MATERNIDAD Y EMPLEO

Dentro de las organizaciones y empresas, el embarazo es un tema controversial, la maternidad es una ley natural de la vida y una decisión individual. Las organizaciones, dice, deben apoyarlas y acompañarlas en el proceso, y siempre darles seguridad de que, en el momento que regresen, van a tener un lugar en la organización. “El tema de la maternidad y la lactancia ha evolucionado mucho en México; ya hay muchas empresas que tienen salas de lactancia, aunque también hay muchos lugares que no cuentan con este beneficio.”

Existen cinco puntos fuertes a fin de que las mujeres se conviertan en piezas clave de una organización.

- **Pasión.**
- **Saber reconocer el trabajo del equipo.**
- **Entender que somos uno más del equipo.**
- **Saber dirigir el objetivo.**
- **Y saber venderlo.**

El papel de la mujer dentro de las organizaciones y las empresas es cada vez más relevante, pero aún quedan algunas barreras que impiden una completa realización profesional.

El reciente *Global Gender Gap Report* del Foro Económico Mundial estima que tomará más de 80 años lograr la equidad de género en el lugar de trabajo con el ritmo actual de avance de las mujeres.

Existen retos que deben superarse: “El primer reto es cultural y es el más fuerte, porque finalmente hemos sido educados, tanto los hombres como las mujeres, para fungir ciertos roles ante la sociedad. La segunda es que el incursionar de la mujer en el organigrama de la organización no sea en función de cuotas, o sea, en función de la llamada equidad de género, porque se desvirtúa el concepto de la razón por la cual la mujer debe estar dentro de una posición de decisión dentro de una organización; automáticamente se nulifica su credibilidad o su poder de decisión, porque finalmente es por cumplimiento. Finalmente, la mujer tiene que lograr balancear su vida en el aspecto profesional, familiar y personal.”

En 2013, sólo 3 de las 100 empresas más grandes de América Latina reportaron tener mujeres en puestos ejecutivos, establece un estudio realizado por McKinsey . En México, las mujeres apenas representan 6% de los consejos directivos y de administración, y tan sólo 5% de los comités ejecutivos.

En cuanto a los sueldos, el reporte *The female millennial: A new era of talent*, de PwC, arroja que casi la mitad de las mujeres millennials (20-35 años) dicen que los empleadores se inclinan más a hacia los candidatos masculinos cuando se trata de una promoción interna.

La mujer juega hoy en día un papel muy importante en el mundo de los negocios, representado el 43.9% de la población económicamente activa (PEA) del país.

El ritmo de las mujeres en su proceso de integración al mundo laboral ha crecido durante las últimas dos décadas, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, en el tercer trimestre del 2016 el 23.3% de los emprendedores en México eran mujeres. Sin embargo la cifra aún es menor en comparación con la participación masculina (57%).

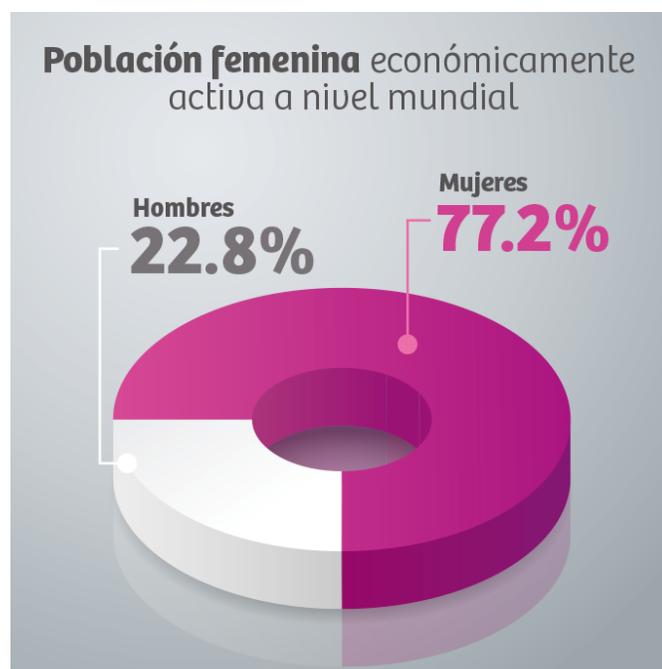


LA MUJER EN LA FAMILIA.

La inserción de la mujer en el mundo laboral ha traído consigo cambios sustanciales en distintos ámbitos de la vida cotidiana, entre los más significativos se encuentra “la familia”. En el pasado, el rol de la mujer se encontraba en el “hogar” y en el “cuidado de los hijos”, dejando el papel de proveedor al hombre, situación que hacía indiscutible el liderazgo de los patriarcados.

Hoy en día parte de ese rol se ha cedido a la mujer o en muchos casos se comparten los roles entre la pareja. Convirtiendo también a la mujer proveedora del hogar, situación que cambia la naturaleza de las relaciones en el núcleo familiar.

Este esquema suele requerir de la participación de los hijos en las labores domésticas e incluso vuelve necesaria la presencia del hombre en el hogar. Esta combinación de roles suele flexibilizar las responsabilidades de los miembros de la familia, dando lugar a que muchos matrimonios lleven a la práctica el cambio de roles por elección más que por necesidad.

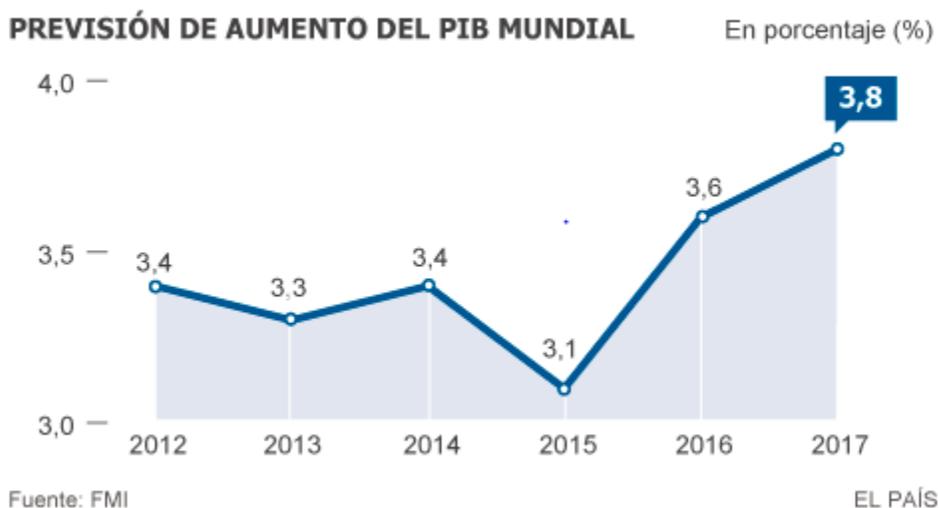


LA MUJER EN LA ECONOMÍA.

El control de la mujer en la toma de decisiones para la compra y venta de bienes y servicios se encuentra cerca del 65% a nivel global, es decir, el aumento de la participación laboral de la mujer ha contribuido en el crecimiento del PIB de una economía emergente entre el 5 y 34% anual.

De acuerdo a informes del Banco Mundial “El efecto del poder económico de las mujeres” en América Latina y el Caribe, ha jugado un papel fundamental para la disminución de la pobreza en un 30% en los últimos años. Respecto al impacto económico que la mujer causa dentro de las empresas, se explica por el hecho que ellas tomas el 65% de las decisiones de compra y venta de servicios a nivel global, y estas decisiones no están enfocadas exclusivamente en las categorías comúnmente femeninas.

Exponiendo así el grado en que se involucran en el diseño, fabricación y comercialización de la gama de bienes, productos y servicios que se ofrecen al consumidor y que sin duda agregan el valor y ganancias comerciales de las empresas.



LA MUJER EMPRENDEDORA.

Según datos proporcionados por el Instituto Nacional del Emprendedor 4 millones de emprendedores en el país son mujeres, un crecimiento considerable con los 2 millones que existían en los años 90s. El emprendimiento es una forma más de la mujer para contribuir a la población económicamente activa del país. Muchas

Ma. de la Luz Vidal Pacheco

mujeres empleadas formalmente buscan aumentar sus ingresos a través de negocios familiares, alentando los modelos de negocio (PyMEs) que ya existen en el país.

Sin embargo al hablar de emprendimiento femenino, no podemos dejar de lado la equidad de género y la ambivalencia que la mujer debe de enfrentar a los patrones de comportamiento en México.

Si bien es cierto que la mujer ha buscado romper “el techo de Cristal”, que actúa como barrera para superar los obstáculos profesionales en América Latina, México ha reducido su inequidad de género, ocupando actualmente la posición número 68 del ranking mundial.

