



**Angel L. Meroño Cerdán**, Profesor Titular del Departamento de Organización de Empresas.  
Miembro de la Cátedra de Empresa Familiar - AMEFMUR

# Mujer y empresa familiar

**H**ace unos días la Cátedra de Empresa Familiar de la Universidad de Murcia dedicó uno de sus Encuentros a reflexionar sobre la realidad de la mujer en la empresa, particularizando al mundo de la empresa familiar. La importancia de esta cuestión me lleva a ofrecer algunos datos y propuestas.

La incorporación de la mujer al mundo laboral es ya una realidad. Además de las importantes razones sociales inherentes a este hecho hay que considerar las implicaciones económicas. Nuestras empresas no están en condiciones de despreciar todo el talento y capacidad que la población femenina atesora.

El reto es consolidar esta incorporación pero también posibilitar

la presencia femenina en los órganos directivos. Datos recientes confirman que son pocas las empresas que cuentan con mujeres en puestos relevantes. En 2008 ninguna empresa española cotizada en el Ibex 35 contaba con una Presidenta en su Consejo de Administración y sólo el 8% incluía mujeres entre sus miembros. Extendiendo el ámbito de análisis a las 1.000 empresas más importantes sólo el 23,5% de las empresas cuentan con alguna mujer entre sus consejeros que globalmente representa el 6,6% de los puestos del Consejo de Administración de las citadas mil empresas.

Sin embargo, la situación es diferente si consideramos las pequeñas y medianas empresas. En términos generales, la presencia fe-

menina alcanza en nuestro país el 35% de los puestos directivos, cifra todavía lejana a la masculina pero superior a la media de la Unión Europea que es 27%. La mayor presencia femenina en la dirección se da en las empresas de menor tamaño y aquellas familiares. Esta situación incita a analizar las razones de la mayor presencia de mujeres en las empresas familiares y la medida en que pueda servir de modelo a otro tipo de empresas.

Si la incorporación femenina a la empresa responde a criterios familiares y no se relaciona con la capacidad es una cosa. Bien diferente es que los descendientes dispongan todos de las mismas posibilidades y sean los más cualificados los que accedan a los puestos

directivos. En este caso, la familia propietaria toma las decisiones preocupándose del futuro de la empresa, si la empresa está bien, la familia también lo está. Esta orientación es la que serviría de modelo de la presencia femenina en puestos directivos. La familia, es decir, la propiedad de la empresa, conoce la valía de los distintos candidatos y elige a los más capaces. A la vez, éstos, saben del desafío y la responsabilidad de su cometido.

Trabajos recientes identifican los obstáculos que impiden el ascenso de las mujeres a puestos directivos entre los que cabe destacar la dificultad percibida de combinar la vida privada con la vida profesional en una carrera de dirección, la falta de formación de al-

ta dirección y las percepciones en las jóvenes sobre la carrera directiva como algo masculino. Las empresas familiares preocupadas por la capacitación de sus directivos son un escenario proclive a vencer los citados obstáculos. La propiedad es sensible a la dimensión familiar de sus miembros femeninos, además, las que presentan aptitudes son formadas y alentadas para desempeñar un papel directo en las empresas.

Este escenario es el ideal y el rumbo a seguir para que nuestras empresas sean verdaderamente competitivas y dirigidas por las personas más cualificadas. La buena noticia es que la mayoría de nuestras empresas, las familiares, presentan las condiciones para conseguirlo.