



# La deriva funcional de las mujeres

Enrique Arce,

Socio de PeopleMatters.

**S**egún datos publicados recientemente por PWC, a la hora de rastrear el reparto de las mujeres por las unidades funcionales, conviene recordar, primero, que hay más mujeres licenciadas que hombres, un 60%; segundo, que las mujeres se matriculan sobre todo en disciplinas relacionadas con la salud, las ciencias sociales y jurídicas y las humanidades; tercero, que cuando cursan *masters* y postgrados lo hacen en Recursos Humanos, Marketing y Finanzas, en este orden; cuarto, que en las áreas donde hay más mujeres directivas, lógicamente después de esta deriva, son las áreas de RR.HH., Marketing y Asesoría Jurídica; y quinto, que la presencia femenina en puestos que facilitan el acceso a la Alta Dirección (Finanzas, comerciales y negocio) sólo llega a un 15%. ¿Son, acaso, las preferencias profesionales de las mujeres distintas a las de los hombres? ¿Se trata de razones biológicas, educativas o una mezcla de ambas?

Puede que ocurran dos cosas. Por un lado, hay que partir del hecho más o menos evidente de que para acceder a puestos de responsabilidad, el trampolín con más potencia de salto son las posiciones comerciales y financieras, no las de Recursos Humanos, las cuales no han dado muchos Directores/as Generales, lo que convierte a estas funciones en iniciales barreras.

Pero lo que nos interesa señalar como otro obstáculo es el hecho de las preferencias de las mujeres. Se aprecia que, a pesar de que muchas mujeres obtienen rendimientos altos en ciencias e ingenierías, muchas de ellas eligen carreras donde las competencias necesarias son otras. Se trata de habilidades de comunicación, en las que destacan más las mujeres que los

hombres (ya a los 2 años, las niñas demuestran un mayor progreso en el desarrollo del lenguaje); son destrezas para acercarse más y mejor a las emociones de los demás, con mayor contacto visual (sólo unos días después de haber nacido, las niñas muestran más interés por un rostro humano que por objetos móviles) Son habilidades, las dos, útiles en posiciones que requieren conciliar posturas, arbitrar desencuentros, atender a problemas personales, etc., es decir, destrezas más válidas en posiciones de gran orientación a los demás, propias de Recursos Humanos, Asesoría Jurídica, Marketing, Educación, Medicina, etc., y no tan propias de posiciones orientadas a objetos: Ingeniería, Finanzas, Logística...

Lo que resulta interesante de los estudios es que estas habilidades se aprecian antes de que el ser humano inicie su proceso de socialización, por lo que cabría pensar que los factores culturales no juegan un papel muy determinante y sí lo hacen factores neurológicos.

¿Puede estar aquí parte de la razón de la deriva funcional de las mujeres? Sólo la rigurosidad de la investigación irá añadiendo luz. Desde luego, no estamos hablando de casos particulares. Hay ingenieras y financieras que superan con creces a ingenieros y financieros, como hay directores de RR.HH. mucho más empáticos que directoras de Gestión de Personas.

Con todo, si fuera así, que las mujeres están más dotadas para esas posiciones de relación, y teniendo en cuenta que nuestra economía acumula cada vez más puestos del sector servicios, ¿cómo evolucionarán las tasas de empleo por sexo? )