

**Tabla 13 – Obstáculos que las mujeres encuentran en la selección y promoción a puestos medios y superiores. En porcentaje sobre el total. 2005**

	Mujeres	Hombres	Total
Obligaciones familiares	54,4	65,3	62,6
Cultura corporativa dominada por valores masculinos	64,7	55,4	57,7
Prejuicios de los responsables de RR.HH. y/o otros responsables	50,0	45,5	46,6
Horarios laborales	52,9	38,0	41,6
Disponibilidad para viajar	29,4	26,8	27,4
Falta de mentores adecuados para la promoción	22,1	11,7	14,2
No tienen obstáculos específicos	5,9	9,4	8,5
Promoción informal, sin anuncio previo (sin hacer públicas las vacantes)	8,8	5,2	6,0
Contactos personales insuficientes	14,7	2,8	5,7
Inicio de carrera en puestos de gestión especializados	7,4	2,3	3,6
Falta de experiencia	2,9	2,3	2,5
Falta de formación adecuada	0,0	0,9	0,7
Falta de formación continua	1,5	0,0	0,4

**Fuente:** Elaboración Fundación Encuentro a partir de ESADE, *Encuesta sobre carreras profesionales de los titulados MBA*, 2005.

Al final tropezamos con lo que probablemente constituye la raíz del problema: el modelo de empresa y la cultura empresarial. El cuadro 6 recoge la tipología de empresas según la flexibilidad laboral y la posibilidad de equilibrio entre la vida profesional y personal que se establece en el estudio citado de ESADE/CREADE. El contraste entre las empresas del sur de Europa (y particularmente de las españolas) y las de Estados Unidos y el norte de Europa no puede ser más evidente.

En el primer caso, el modelo predominante es el de las empresas “orientadas al poder”, con una escasa flexibilidad y con condiciones que no facilitan la conciliación de la vida profesional y personal. Los intereses de la empresa y los de los trabajadores están enfrentados claramente: mientras se pide una amplia flexibilidad a los trabajadores para responder a las demandas y necesidades de la empresa (entendida casi siempre como una disponibilidad horaria omnimoda para los directivos), la mayoría de los trabajadores estarían dispuestos a ganar menos para disponer de más tiempo. Hay un evidente sustrato de desconfianza, que se intenta combatir en muchos casos con la rigidez y el formalismo de la presencia obligada.

hogar la misma distancia que la mujer ha recorrido en el ámbito laboral. La mujer ha salido de casa, pero el hombre aún no ha entrado lo suficiente en ella, y debe hacerlo; y los hijos deben ayudar en la medida de sus posibilidades (edad, disponibilidad de tiempo libre...). Sobre las espaldas de la mujer recae hoy la mayor parte de las tareas domésticas, tanto las obligaciones de la casa como la atención y el cuidado de los hijos y de las personas mayores o dependientes. El informe *Los hombres jóvenes y la paternidad*, de la Fundación BBVA (2007), reflejó que las mujeres invierten 561 horas anuales en el cuidado de los hijos y los hombres sólo 157 (once horas semanales frente a tres).