
Una de cada cinco directivas renuncia a tomar el permiso de maternidad

Las ejecutivas valoran si pueden conciliar vida personal y laboral para aceptar un ascenso

(EL PAÍS) - CARMEN MORÁN - Madrid - 22/05/2007

Las mujeres que ganan terreno en el ámbito laboral suelen perderlo en el personal. Entre las directivas, un 18% renunció a su baja por maternidad y las que aceptaron ese permiso vivieron con temor las consecuencias que ello pudiera acarrear en su futuro laboral. En el caso de los hombres directivos sólo tomó esos días de baja paterna un 12%. Sin embargo, a ellos les reportó una buena imagen social. Una encuesta del Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE) revela, además, que las mujeres deciden sobre su promoción en función del tiempo que les quede para estar con la familia.

"Hace tiempo que no hablo del techo de cristal, que es el que imponen los hombres y algunas mujeres llegan a romperlo y alcanzan puestos altos en su empresa. Prefiero hablar del techo de cemento, que es el que colocan las propias mujeres a sus ascensos laborales: prefieren no ascender porque saben que las jornadas de trabajo en el nuevo puesto no les dejará tiempo para la familia, para la vida personal", explica Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE.

Una encuesta *on line* entre un millar de directivos y directivas revela que las mujeres en puestos altos prescinden incluso de la baja maternal a la que tienen derecho. "En ellos es peor, sólo la tomaron un 12% y eso que cuando se les encuestó sólo podían coger dos días por nacimiento del hijo, no 15, como ahora", dice Consuelo León, del IESE. Lo que revela esta encuesta es que ellas tienen temor a las repercusiones laborales de estas bajas mientras que, para los hombres, el hecho de atender a sus hijos supone un extra de reconocimiento social, explican estas investigadoras. Casi la mitad de las directivas que emplearon su tiempo de maternidad lo consideraron un periodo "negativo" para su vida laboral. Sin embargo, el 69% de los hombres disfrutaron plenamente de esa baja. Aunque está por determinar cuántos hombres no cogen el permiso paterno porque en su empresa no lo verían bien.

La vida personal y familiar tal y como está entendida sigue lastrando las decisiones que toma la mujer en la empresa. Así lo expresan en la encuesta: el criterio determinante a la hora de tomar una decisión sobre la trayectoria laboral es la posibilidad de conciliar el tiempo de trabajo con el personal y el familiar. Para los hombres, sin embargo, pesa lo mismo la promoción profesional que ese equilibrio. Por debajo de esas consideraciones, a ellos les motiva más el aumento de sueldo y a ellas el reto que comporta el desempeño de nuevas tareas.

Techo de cemento

"Las empresas van a pagar ese techo de cemento que se ponen las mujeres y ahora también algunos hombres jóvenes que no quieren tener esos horarios, porque, al final, sólo tendrán directivos que son máquinas de trabajar y que no ven al empleado como una persona, sino como otra máquina de trabajar. ¿Qué

obtienen? Gente desmotivada, quemada y menos comprometida. Por eso España está a la cola en productividad aunque echamos muchas horas en el trabajo", interpreta Chinchilla.

En la encuesta se observa también que un 10% de las mujeres en puestos altos son autónomas y sólo un 2% de los hombres. Y un 30% de ellas cuando salen del mercado laboral es para crear su propia empresa o hacerse autónomas. "Es la única manera que tienen de equilibrar el trabajo y la vida personal, siendo sus propias jefas", añade esta experta. Siempre son más mujeres que hombres las que piden excedencias, reducción de jornada o incluso abandonan el trabajo por el cuidado de los hijos y siempre contestan que ha sido algo negativo para su vida laboral, mientras que ellos, los pocos que lo hacen, lo viven sin problemas.

Preguntados, directivos y directivas, a qué dedicarían más tiempo en la actualidad, el 34% dice que a los hijos, el 29% a la pareja y un 20% al ocio. A un 10% le gustaría tener más horas para seguir formándose y eso que se trata de una población con estudios superiores y cursos de postgrado. Por último, el ladrón del tiempo no siempre es el trabajo; también se mencionan los atascos de tráfico, la falta de puntualidad y de combinación entre los transportes públicos y las escasas medidas de apoyo desde las instituciones públicas para equilibrar la vida personal, familiar y laboral.

Redefinir el rol masculino

Los hombres (directivos en este caso) no creen que el rol masculino esté en crisis. Lo niega el 60% en una encuesta elaborada por el IESE. Sin embargo, la mitad de ellos cree que habría que redefinirlo y en eso coincide el 70% de las mujeres directivas que respondieron al mismo cuestionario. Ellas y ellos opinan en su mayoría que el papel del padre es clave en la familia, aunque un 11% de las mujeres dice sencillamente que no y un 4% contesta un "no lo sé". Quizá es por su experiencia. El apoyo que la mujer recibe de su pareja en los asuntos familiares (hijos, padres ancianos) no es el que desearían. El 41% opina que este apoyo es más afectivo que efectivo y eso es algo que reconoce el 28% de los hombres. Aunque esta encuesta es entre directivos y directivas, ambos con alto nivel de estudios y, presumiblemente, buenos sueldos, su visión del reparto de tareas y cómo eso lastra la promoción profesional de la mujer no dista mucho de la población en general. Ambos saben que el papel que el hombre puede desempeñar en el ámbito familiar es, por tanto, tan importante para los hijos como para la madre. Sin embargo, cuando se trata de cuidar a los mayores, ellas siguen pensando que el hombre puede tener un gran papel en estos cuidados. Lo opina el 72%, mientras que sus parejas sólo lo ven así en un 69%. En una encuesta anterior sobre esto mismo, las directivas decían sentirse más apoyadas en el trabajo doméstico por el servicio contratado que por sus maridos. En la encuesta actual siguen sintiendo un gran apoyo en el servicio doméstico.