

UNA CARRERA DE FONDO

Desde la incorporación de la mujer al *mercado laboral*, la BRECHA DE GÉNERO ha sido un obstáculo, especialmente la sufrida entre los *cargos medios*. La MATERNIDAD continúa siendo condicionante en un contexto en el que la CONCILIACIÓN es la *asignatura pendiente* de las empresas.

Fotografía EMMA SUMMERTON
Texto PALOMA MARTÍNEZ VARELA

Según el informe *La brecha salarial en cifras*, elaborado con datos del Instituto Nacional de Estadística por el centro de empleabilidad Audiolí, las mujeres siguen siendo mayoría en las aulas y sus resultados académicos son mejores (en España, un 50,1% de las mujeres de entre 25 y 34 años cuenta con educación superior frente a un 38,4% de los hombres). Sin embargo, no logran acceder al mundo empresarial en igualdad laboral. Los conceptos 'techo de cristal' y 'suelo pegajoso' se han popularizado en los últimos años en referencia a los diferentes obstáculos con los que se encuentran las mujeres a la hora de progresar profesionalmente. Pero esa barrera que les impide avanzar en el ámbito laboral no se resigna a limitar el acceso a los consejos directivos, traspasa toda jerarquía y llega a expulsar del mercado laboral a quienes ocupan puestos medios, en gran medida al llegar a edades que coinciden con la maternidad. La realidad es que una de cada tres mujeres con hijos no trabaja, según el mismo estudio de Audiolí. «La maternidad es uno de los factores que más inciden negativamente en condicionar la carrera de la mujer», reconoce el Ministerio de Trabajo. Pero no el único: la falta de políticas de conciliación real, el poco reconocimiento o las escasas oportunidades de crecimiento dentro de la empresa son otros de los motivos enumerados por los expertos. El 90% de las excedencias para el cuidado de la familia son solicitadas por mujeres, asegura el estudio *Romper la brecha salarial* de Comisiones Obreras. En ocasiones abandonan el mercado laboral durante un par de años o más, lo que supone que se encuentren con muchas dificultades posteriormente cuando quieren reincorporarse e, incluso, se vean obligadas a aceptar empleos peor remunerados, de media jornada, no adaptados a su cualificación, o a elegir la vía del emprendimiento como alternativa. «La maternidad es lo más determinante en el progreso profesional de la mujer. Lo primero que debemos entender es que no es nuestro problema, el problema no es que seamos madres, sino la forma que tiene la sociedad de entender la maternidad; es un problema de la sociedad», defiende Mercè Brey, autora del libro *Alfas y Omegas*, sobre el poder de lo femenino en las organizaciones, y fundadora de la consultora especializada en diversidad Blue Transforming Power.

Numerosos estudios, entre ellos el de DigitalES titulado *Mujeres en la economía digital en España*, han demostrado que los equipos que cuentan con mayores niveles de diversidad resultan más innovadores, y las compañías que ostentan altos niveles de presencia femenina, más competitivas y resistentes a las crisis económicas. Las empresas manejan estas informaciones, y consultoras como la de Brey ►

Los conceptos 'techo de cristal' y 'suelo pegajoso' se han popularizado en los últimos años en referencia a los diferentes obstáculos con los que se encuentran las mujeres a la hora de progresar profesionalmente.



Un 77,5% de las mujeres realiza todos los días algún tipo de tarea doméstica, frente al 32,9% de los hombres, según datos del INE. Esta ocupación no remunerada, que CCOO estima en el 14,9% del PIB español, aparta a las mujeres del mercado laboral.

■ son cada vez más demandadas por sus labores como guardianes de la diversidad y la inclusión. «Trabajamos a dos niveles: por un lado evaluamos el punto de partida para ver cómo se encuentra la compañía en cuanto a diversidad, y a partir de las conclusiones realizamos un plan de acción con cuatro puntos que responden a las siguientes cuestiones: para qué, qué, cómo y generación de conciencia. Después trabajamos también con las personas, que es lo más interesante», explica la experta. Uno de sus puntos fuertes es el acompañamiento a las mujeres durante su maternidad: «Les ayudamos a manejar tiempos y a combinar horarios, se trata de que las empresas entiendan que las mujeres, cuando vuelven de una maternidad, tienen un valor incrementado porque han desarrollado *soft skills*, además de que han asumido la mayor responsabilidad que podrán llevar a cabo a lo largo de toda su vida». No hay fórmulas milagrosas, pero sí multitud de métodos para poder acercar la cultura empresarial responsable que cuida de sus trabajadoras. Plantear el uso de cuotas, revisar los procesos de selección y promoción, formar sobre la brecha de género, ofrecer *coaching* y *mentoring* durante el embarazo, posibilitar la flexibilidad horaria y el teletrabajo, fomentar la corresponsabilidad, destinar presupuesto a combatir la brecha salarial y dar visibilidad a referentes femeninos dentro de la propia entidad son algunas de las propuestas que aportan las consultoras.

Uno de los ejemplos más claros de que la igualdad de género forma parte de las agendas de las grandes empresas lo aporta el clúster ClosingGap, impulsado por la farmacéutica Merck. Mapfre, Vodafone, Repsol, L'Oréal, BMW o Solán de Cabras son algunas de las corporaciones que se han sumado a esta lucha. La intención del grupo es aportar su granito de arena a través de la realización de estudios en colaboración con Analistas Financieros Internacionales, la organización de eventos por la causa y el impulso de políticas públicas. «¿Si no se puede lograr la paridad al principio de la carrera de estas mujeres, qué esperanzas hay de que se acerquen a ella en las etapas posteriores?», se pregunta Sally Blount, la decana de la Escuela de Administración Kellogg de la Universidad Northwestern. Para ella, el número de mujeres en los puestos directivos está estrechamente relacionado con el de las posiciones medias, y opina que es necesario que las jóvenes reciban información sobre lo que les espera al llegar a este punto profesional. «Necesitamos ayudar a estas mujeres a invertir en la creación y el mantenimiento de redes profesionales y de amistad entre sus compañeras de carrera», afirma Blount, que cita los ejemplos de Dinamarca, Noruega y Suecia, los países de la OCDE donde mayor participación femenina se registra en la fuerza laboral gracias a sistemas asequibles y de alta calidad para el cuidado de niños y personas mayores. Porque cuando se trata de una cuestión tan estructural y de tal arraigo social, que además afecta a la mitad de la población, no solo se pueden esperar soluciones empresariales. «Necesitamos que el marco normativo acelere la igualdad con medidas, probablemente provisionales, que nos permitan avanzar a partir de ahí», reflexiona Brey. El pasado mes de marzo se aprobaba la

ampliación del permiso de paternidad a ocho semanas, una medida favorable que muchos valoran como insuficiente en un contexto en el que la conciliación continúa siendo uno de los grandes retos de la política nacional. «En España, el 95% de las empresas son pymes, la mayoría trabajamos en pequeñas empresas en las que es muy difícil conciliar porque no hay recursos ni humanos ni económicos, el panorama de las grandes empresas es muy bonito, pero esa no es la realidad de la mayoría de las mujeres que trabajan en este país», resaltaba Laura Baena, fundadora del movimiento Club de Malasmadres, durante una entrevista para la versión digital de *Vogue Business*.

La petición de incentivos fiscales para pymes que implanten jornada continua con flexibilidad horaria, lanzada en 2015 a través

de la plataforma Change.org, suma ya más de 300.000 firmas. Y a pesar de que la medida fue aprobada en Valencia y Madrid, no ha sido trasladada a nivel nacional. Junto a esta medida, el Club de Malasmadres trabaja en otras disposiciones con el objetivo de que se apruebe un pacto nacional para una conciliación real: los permisos igualitarios e intransferibles de maternidad y paternidad, la universalización de las escuelas infantiles de 0 a 3 años, la paridad a través de cuotas y la educación en la corresponsabilidad.

«Recuerdo a un alto ejecutivo sirio que era un gran defensor de los equipos diversos en su empresa. Me dijo que él había visto el ejemplo de su madre, trabajadora en un entorno musulmán, y eso le había servido para entender que las mujeres y los hombres tienen

el mismo nivel de aportación. Los referentes son importantes», comenta Brey sobre una de las entrevistas para su último libro. El camino que queda por recorrer es largo y los avances lentos, pero la toma de conciencia y la relevancia social que está adquiriendo la igualdad de género no pasa desapercibida para nadie. «Hay una generación de mujeres que lo tienen muy claro y que se cuestionan el concepto de 'éxito', especialmente las que ocupan puestos intermedios. También hay un número significativo de hombres sensibilizados de verdad con cuál es su papel en la sociedad, en relación con las nuevas masculinidades que vemos», analiza la experta. «Necesitamos hombres más comprometidos y mujeres con menor sentimiento de culpa por ser madres», concluye ●

