

Gestión

Pymes
Emprendedores
Autónomos

¿Jornada reducida? No, gracias, puede perjudicar mi carrera directiva

La mayoría cree que la recesión económica se ha llevado por delante los planes de igualdad

La tasa de fecundidad de las 'jefas' es de 0,54 hijos, frente al 1,3 de la media de las españolas

Juan Manuel Barberá

MADRID. ¿Ha sufrido discriminación salarial por ser mujer en un mundo, como el de los directivos, netamente masculino? ¿Ha tenido que dejar a su familia por culpa de su carrera profesional o a la inversa? Estas y otras muchas preguntas acerca de la conciliación de la vida laboral y familiar son a las que trata de responder una encuesta realizada por Adecco a 350 mujeres directivas de grandes empresas españolas, pymes y multinacionales.

Y la impresión general que tienen estas mujeres es que en 2009 la crisis también se ha llevado los planes de igualdad que pudieran existir en las empresas. De hecho, nueve de cada diez nunca pediría una reducción de jornada laboral por miedo a que esta decisión pueda perjudicar su carrera profesional en el futuro.

Tal vez por eso, no es extraño que sólo una de cada cuatro mujeres valore positivamente el papel del Ministerio y que casi un 67 por ciento muestre total indiferencia hacia su labor y a los efectos de la Ley de Igualdad. Pero, al menos para dos de cada diez directivas, no todo está perdido, ya que han notado algún cambio en su empresa desde la implantación de la normativa.

Como confirma Nekane Rodríguez, directora de Creade y consultora de Adecco, "efectivamente, la crisis ha tenido mucho que ver en esta inacción, ya que Gobierno y empresas tienen otras prioridades. Creo que los planes de igualdad y conciliación existen en las compañías, pero que no es el momento de aplicarlos". No en balde, nueve de cada diez directivas cree imprescindible la conciliación de la vida laboral y personal para impulsar la igualdad en el mundo empresarial.

Nekane Rodríguez, que ha intervenido directamente en la elaboración de la encuesta, va aún más allá cuando añade que la igualdad debería comenzar en la familia con el fomento de la tolerancia y el entendimiento, y luego extenderse a las empresas. "Si no es así", apun-



CORBIS

Tres visiones complementarias sobre la igualdad



"Algunas mujeres eligen familia antes que trabajo, pero nadie te debe obligar"

■ Nekane Rodríguez, directora de Creade. "No hay nada más importante que la familia, pero esto debe ser una decisión personal. Si una mujer renuncia obligada por la empresa, entonces la cosa no va muy bien".



"No hubiera renunciado a mi familia por el negocio"

■ Alejandra Brizio, directora general de la firma de moda y complementos 'Soloio', explica: "Hay que ayudar a la gente que se integra en el proyecto empresarial. Si dan mucho, hay que recompensarles como se merecen".



"A veces lo que pierdes es más importante que el dinero"

■ Susana Bellot, directora del hotel Sant Bernat de la cadena Husa: "Necesitamos un cambio social para evitar discriminaciones por razones de género. Al final, tener hijos no es una elección personal, aunque la maternidad sea femenina".

ta, "seguiremos teniendo jefes tóxicos (al menos un tercio, lo son)".

Cambio social

Para esta experta, no se trata sólo de conciliar, sino de determinar quién cuida de los hijos y los mayores. "Algo que exige un cambio de modelo social para el que no estamos preparados", subraya.

Además, destaca que la igualdad es para aplicarla a las personas. Por eso, hay que medir los méritos de

cada uno por su valor, sea hombre o mujer. "Asimismo, hay que aprender a medir el esfuerzo por los resultados que obtienen y no por las horas que pasamos en el trabajo. En España tenemos tendencia a ser muy presenciales y poco productivos", concluye.

De la misma opinión es Susana Bellot, directora del hotel Sant Bernat de la cadena Husa. Esta directiva desempeña un trabajo un poco especial, porque el estableci-

miento que dirige está en plena montaña -el Montseny-, a unos 70 km de Barcelona, de manera que, de algún modo, vive envuelta en cierto aislamiento.

"Hay que promocionar a quien tenga calidad, independientemente del género", corrobora. "Eso sí, conciliar es difícil si pasas la vida en el trabajo. Un hotel exige dedicación absoluta, y éste más, porque casi obliga a vivir aquí". En todo caso, estas directivas, como le sucede

también a Alejandra Brizio, directora general de la firma de moda y complementos *Soloio*, han podido elegir. Todas piensan que optar por el trabajo o la familia es una decisión personal. El problema es si la empresa te obliga a elegir. De hecho, un 66 por ciento de las directivas encuestadas afirma que cada vez hay más casos de mujeres que voluntariamente rechazan un ascenso para no renunciar a su vida familiar.

De hecho, Brizio debería ser declarada *gurú de la igualdad*, ya que cree que hay que hacer que los trabajadores estén contentos porque eso refuerza el proyecto empresarial. Y pone ejemplos: "Hemos hecho contrato fijo a dos embarazadas, y una de ellas se ha ido de baja maternal año y medio, y cuando ha vuelto, trabaja con horario reducido. Pero es una persona que da mucho a la empresa. Creo que si el empleado/a está contento, es más productivo y tiene mayor compromiso con la empresa. Pasar mucho tiempo en el trabajo es malo. Quien no tiene una vida personal rica, no puede darlo todo en el trabajo. Se crean círculos viciosos en lugar de círculos virtuosos".