

LAS EJECUTIVAS OPINAN SOBRE SU APORTACIÓN A LA EMPRESA

## Más bajas por estrés que de maternidad

SOLEIDAD ALCAIDE

Cuando a Cristina Sopeña, de 38 años, la nombraron directora de Recursos Humanos de la compañía del Metro de Madrid, estaba en pleno embarazo. "Y mis jefes eran todos hombres", apostilla. Su caso es el ejemplo de que el periodo de gestación ya no es un obstáculo para que se contrate a las mujeres, e incluso para que se les asignen puestos de responsabilidad. Pero como ella reconoce, aún es una excepción, porque queda mucho camino hasta que se deje de vincular embarazo y absentismo de las empleadas, a pesar de las estadísticas.

Los permisos que toman las ejecutivas españolas por maternidad son tres veces menos frecuentes que las bajas por estrés, afectación que no es exclusiva de su género. Así lo constata el estudio *Valores femeninos en la empresa*, realizado por la profesora Nuria Chinchilla, del IESE Business School de la Universidad de Navarra, el primero que se realiza en España enfocado en las mujeres que ocupan altos y medios cargos en empresas que operan en el país. "En él están representadas mujeres de todo tipo", indica. "Con este informe, lo que buscábamos era saber qué aportan ellas a la empresa", indica. "Y es curioso, porque tienen muy claro cuáles son sus prioridades [un 68% dice tomar sus decisiones profesionales de forma que prime el equilibrio entre la vida personal y la profesional], pero luego se vuelcan en el trabajo y dedican poco a la familia, como los hombres, tradicionalmente".

### 'Doble jornada'

La encuesta, entre otras cosas, señala que frente a un 22% de directivas que toman permisos de maternidad, un 65% pide la baja por motivos de salud. Chinchilla precisa que detrás está el estrés provocado por que casi todas simultanean su profesión con el trabajo en el hogar —la famosa *doble jornada*— y que esa carga se somatiza de diferentes maneras. "Las empresas todavía están organizadas para los hombres, y eso crea una fuerte presión sobre las ejecutivas", asegura.

"Es un mito que las mujeres por los embarazos trabajen menos", corrobora Ana María Llopis, directora del mercado de finanzas de Indra y una de las pocas españolas que pertenecen a un Consejo de Administración, en su caso de dos multinacionales. "En las estadísticas de la Unión Europea también aparecen en los últimos puestos sobre bajas por maternidad". Además, asegura, los hombres faltan con más frecuencia a sus trabajos: "Son más hipocóndricos, más sensibles, y con una simple fiebre ya se quedan en casa".

Llopis explica que a lo largo de su carrera ha contratado a siete mujeres que estaban en plena gestación: "Lo hago por lo que tienen en la cabeza, no por su embarazo", precisa.

Uno de los factores más importantes del estrés de las ejecutivas es la infraestructura que deben montar en el hogar para el cuidado de los hijos y de la casa. "No hay mujer que no tenga problemas cuando, mientras trabaja, falla la persona con la que cuenta para ocuparse de la casa o cuando los hijos se ponen enfermos y no tiene quien los cuide", asegura Sopeña, que se reúne periódicamente con otras directoras de Recursos Humanos.

En ese sentido, ella sostiene que las mujeres que ahora tienen entre 30 y 40 años se enfrentan a un nuevo problema, cada vez más generalizado: la carrera profesional las ha llevado a retrasar la edad de tener hijos, y ahora, en un momento en el que recogen los primeros frutos de su esfuerzo, se encuentran con que deben ocuparse de los hijos, y también, de los primeros problemas de tener unos padres mayores. "Es un factor de estrés importantísimo", asegura.

Eso avala otra de las conclusiones del estudio, que las mujeres solas no llegan: el apoyo del marido —un 76% de las encuestadas están casadas o viven en pareja— es fundamental. Él es responsable del mayor apoyo emocional, en un 74%; del apoyo profesional, en un 58%, y del educativo respecto a los hijos, en un 66,50%. Sólo queda en el segundo puesto en el apoyo doméstico: un 45%, frente al 87% que ocupan los empleados del hogar.

"Cualquier mujer que rinde tiene que ver que no se puede ir sola. O la pareja entiende tu compromiso, o no se llega a ningún lado", apunta Nuria Chinchilla.

Así lo ve también Carina Szpilka, de 34 años, directora comercial y de Atención al Cliente de ING Bank. "Mi marido fue el primero que me dijo: 'No te equivoques, no dejes de trabajar, porque tú eres feliz haciéndolo'. Él me ha ayudado a buscar las fórmulas necesarias", asegura.

Otra de las conclusiones del estudio es que las ejecutivas valoran mucho la flexibilidad de las



Belinda Castán, durante la entrevista.

GURKA LEFARCO



Carina Szpilka, en la sede de ING Bank en Madrid.

ULY MARTIN

Belinda Castán: "En unos años, la empresa que no tenga directivas tendrá que asumir un factor de obsolescencia similar al de no renovar los equipos informáticos"

empresas. Hasta el punto de que la movilidad profesional está estrechamente relacionada con ella. Un 40% de las encuestadas cambió de empleo —a otra empresa o para crear su propio negocio— por la imposibilidad de compatibilizar su profesión con su vida personal.

Szpilka explica que en su empresa no existe una política rigurosa sobre ello, pero, dice, "lo que tenemos es mejor: una flexibilidad orientada a los objetivos, sea el trabajador hombre o mujer". Así, el trabajo se marca por tareas y no por presencia horaria. Además, parte del sueldo es variable, con lo que se compensa que la flexibilidad se pueda traducir en un aumento de las horas. "A las 20.00 hay mucha actividad en la oficina. Pero muchas son madres que han entrado a las 11.00, para poder llevar a sus hijos al cole, o que al mediodía estaban en casa con ellos", dice.

Belinda Castán es un ejemplo de profesional que, tras pasar por diferentes puestos en el Grupo Telefónica, en Banesto o en el Ministerio de Medio Ambiente, ha creado su propia firma de relaciones públicas. "Me apetece este desafío vital. No tienes que depender de decisiones que se viven como arbitrarias y que no están en función de tu desarrollo personal", cuenta sobre su nueva independencia.

Sobre el papel de las mujeres en la empresa es rotunda. "Hemos asumido unas reglas espantosas. La mujer vive la profesión como un proyecto vital global, y eso hace que no le importe llamar desde casa, pero su aportación se mide con estándares muy falsos y poco matizados", sostiene. Sin embargo, no le cabe duda de que su presencia irá a más: "En unos años, la empresa que no tenga mujeres en puestos directivos tendrá que asumir un factor de obsolescencia similar al de no renovar los equipos informáticos". Algo impensable.

## Las mujeres no superan el 5% de los consejos de administración

EN LOS CONSEJOS de administración de las 300 mayores empresas españolas, las mujeres apenas suponen un 4,6%, según el informe 2002 de Corporate Women Directors International. Es decir, que de los 2.486 miembros de esos consejos que había el año pasado, sólo 115 eran mujeres. Y más aún, un 75% de esas empresas no tenía ninguna. Entre estas últimas están las 10 primeras empresas españolas con mayores ingresos —Repsol, Telefónica, Endesa, Telefónica Internacional, Compañía Española de Petróleos, El Corte Inglés, Altadis, Renault España, Iberdrola y Centros Comerciales Carrefour, según Fomento de la Producción 2001—, donde no hay ni una sola consejera.

"Estas empresas producen una

amplia gama de productos y servicios, muchos de los cuales dependen del consumo femenino", apostilla el informe.

"La situación actual es igual, todavía muy por debajo de los hombres", asegura Ana María Llopis, consejera de dos multinacionales con sede en la City londinense —Rockit BancKiser (líder de productos higiénicos y de limpieza como Woolite, Veed o Elena) y la British American Tobacco, titular de marcas como Lucky Strike—, pero de ninguna española. "Eso hace que una parte muy alta del producto interior bruto esté gestionada exclusivamente por hombres", sostiene.

En su opinión, esta situación se produce porque la selección de consejeros se hace en España de forma



Ana María Llopis.

endógena, mientras que en otros países, como el Reino Unido o Alemania, se buscan candidatos independientes, incluso a través de empre-

sas especializadas (*headhunters*). "En España cuesta muchísimo pensar en una mujer para ocupar esos puestos. Pero yo creo que hay muchas mujeres preparadas. Ahora mismo soy capaz de hacer una lista con 40 nombres que podrían ser perfectamente candidatas", asegura. "En 10 o 15 años estaremos ahí".

"Yo creo que esto es una gran revolución discreta, no silenciosa, que avanza imparablemente", asegura también Belinda Castán, que ha desarrollado su carrera en importantes empresas españolas. "Todavía queda por rebasar el momento en el que haya una masa crítica suficiente de mujeres en puestos de poder. Porque las que hoy los ocupan son ejemplares, pero todavía no significativas", añade.