



Las ejecutivas tiran la toalla

El 30% de las directivas renuncian a su cargo al no poder conciliar trabajo y familia

M. ANTONIA SÁNCHEZ-VALLEJO
MADRID

Mujeres, madres, profesionales: la trinidad de la *superwoman* entra en crisis a juzgar por el 30% de ejecutivas que llegan a renunciar a su cargo ante la imposibilidad de hacer compatibles trabajo y casa, profesión y crianza de los hijos. O, más sencillamente, horarios: el del *cole* y la reunión a última hora de la tarde. Es la situación que reflejan los datos del informe *Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas*, realizado por el IESE Business School, de la Universidad de Navarra. Si el 87% de las mujeres señala las cargas familiares como principal obstáculo en su trabajo, según la Encuesta de Población Activa (EPA), o, en 85 de cada 100 casos, son ellas quienes cuidan

de menores y mayores dependientes, el colectivo de profesionales no es una excepción.

La cultura de empresa no discrimina a las mujeres, sino a las madres, según la profesora Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE. Cuando se trata de ocupar puestos directivos, el techo de cristal luce babero, chupete y biberón. La promoción de las mujeres es más fácil en las pymes —el 33% de las de nueva creación son además de titularidad femenina—, aunque implica casi siempre sensación de doble jornada y sería imposible sin el apoyo de las parejas, que también suelen ocupar cargos directivos. De ese 30% de eventuales *desertoras* de alto rango, “el 32% de ellas señalan estilos de dirección imposibles [reuniones a última hora, exceso de horas, etcétera]. Por eso

el 59% cambia de trabajo para conciliar, el 27% crea su propia empresa y el 12% de mujeres acaba optando por el autoempleo. El resto abandona. Todas ellas demandan una mejor organización del tiempo”, explica Chinchilla, coautora del informe.

La radiografía de la profesional conciliadora arroja los siguientes perfiles: el 31% saca a la familia adelante sola, el 30% experimenta la incompreensión de jefes y compañeros de trabajo cuando ejerce de madre [lleva al hijo al médico o falta al trabajo por cuestiones domésticas], y 22 de cada 100 confiesan tener en su compañero o marido “el principal lastre de su carrera”, enumera Chinchilla. Consuelo León, coautora del informe, sostiene que “son los directivos los que crean cultura de empresa; si ellos, y ellas, logran conciliar,

introducirán flexibilidad en la estructura. La cúspide de las empresas es el laboratorio donde

El 22% de directivas dice tener en su marido “el mayor lastre” de su carrera

“No se discrimina a la mujer, sino a la madre”, afirma Nuria Chinchilla

se prueba la receta de la conciliación”.

María Sánchez, de 40 años, era responsable del departamento financiero de una multinacio-

nal; hoy es *sólo* madre de cuatro hijos de 10 a 2 años. “Al mes y medio del primer parto ya me había reincorporado, a cambio de poder hacer medias jornadas sueltas según la necesidad. Con el segundo intenté hacer lo mismo, aunque sabía que mi jefe me estaba buscando un sustituto, pero con el tercero vi que era imposible conciliar. A mi superior le gustaba calentar la silla; no podía llegar al listón que imponía mi cargo, y me asfixiaba al intentarlo. Problemas escolares de mi hijo mayor me convencieron de que la familia era lo primero, lo irremplazable. Y dejé el trabajo”, relata.

Begoña Malagón tiene 40 años y es madre de tres hijos de 11, 5 y 2. “Era representante de cadenas hoteleras de lujo. Viajaba sin parar. Podía volver de República Dominicana un domin-

