

Una profesora y una investigadora del IESE plantean en un libro un nuevo feminismo que haga posible compartir de forma más equilibrada carrera profesional y familia

Vida después del trabajo

CÉSAR COCA MADRID

La nueva ambición femenina consiste en ser capaz de vivir el trabajo como un valor que se comparte con otros intereses vitales, sobre todo la familia. Por eso, la mujer debe crear una cultura laboral productiva pero sin adicción al trabajo para evitar el vicio de la entrega a la profesión.

Nuria Chinchilla, doctora en Economía y profesora del Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE), y Consuelo León, periodista e investigadora de la misma organización, se han basado en una tesis de John K. Galbraith, quizá el economista más influyente de las últimas décadas, para elaborar una propuesta socio-económica que permita a las mujeres eludir una disyuntiva que se presenta a muchas de ellas: tener que elegir entre familia y profesión.

Entre sus propuestas hay una especialmente novedosa: la creación de un certificado de Empresa Familiarmente Responsable que distinga a aquellas organizaciones que hagan posible que sus empleados no pasen por sus casas de lunes a viernes sólo para dormir unas pocas horas. El libro donde ponen por escrito todas sus propuestas ('La ambición femenina', de la editorial Agullar) es uno de los manifiestos más concretos de un nuevo feminismo que recorre Occidente desde hace un par de décadas, no sin polémica.

En su libro, las autoras parten de dos hechos incontrovertibles: el primero, que la familia es imprescindible para la organización social por lo que tiene de fuente de solidaridad, escuela de valores, agente principal de socialización, etc.; el segundo, que en el último medio siglo la profesión ha sido considerada como un factor de identidad personal, incluso un valor excluyente. Estas dos realidades son las que han llevado a muchas mujeres a plantearse dilemas en su vida y a aceptar numerosas renunciaciones: a ser madres en aras de una carrera profesional exitosa, o a ésta en beneficio de la maternidad, sobre todo.

Chinchilla y León dibujan un panorama desolador, en el que basta un único dato: el gasto social en la familia equivale en España al 2,1% del PIB, mientras la media de la UE está en 0,5%. En el otro lado



AUTORAS. Consuelo León y Nuria Chinchilla, entre agendas y teléfonos. / J. R. LADRA

de la balanza, estiman que educar y mantener a un hijo hasta los 18 años cuesta a una familia entre 108.000 y 180.000 euros (entre 18 y 30 millones de las antiguas pesetas). Con todo, «bemos dado un paso de gigante: tener una ley que pretenda la conciliación de vida familiar y profesional», han asegurado las autoras en declaraciones a este periódico.

«Ahora, hace falta voluntad política para disponer los recursos, y

de momento parece que resulta más adecuado poner dinero en otros capítulos».

Ambición de mujer

Hace falta voluntad política para que se pongan en marcha los recursos suficientes, pero las autoras de 'La ambición femenina' hablan también de un nuevo feminismo. «Las mujeres quieren la complementariedad con el varón porque la igualdad de derechos está ase-

gurada», afirman. A partir de ahí, defienden una serie de medidas que se basan sobre todo en una mayor flexibilidad horaria y funcional, terminar con el hecho de que España siga siendo el país occidental en el que más horas pasan los empleados en su trabajo (pese a que la productividad no es muy alta...) y evitar que las mujeres asuman el rol masculino caracterizado por la competitividad, «que termina por deshumanizar las empresas».

SEÑALES DE ALARMA

- Nuria Chinchilla y Consuelo León han elaborado una lista de 'señales de alarma' que deberían advertir a las empresas de que algo grave está sucediendo en su seno, en lo relativo a la conciliación entre vida familiar y profesional. Se supone que las alarmas se encienden por igual sean los trabajadores hombres o mujeres. Estas son las señales:
- ▶ Exceso de reuniones, sobre todo si acaban sin concretar nada.
 - ▶ Planes que casi nunca se llevan a la práctica.
 - ▶ Premios para quienes prolongan habitualmente su jornada.
 - ▶ Todos los directivos deben estar siempre, cualquier día a cualquier hora, a disposición de la empresa.
 - ▶ Envío de mensajes de correo electrónico a los directivos, de noche o en periodos de descanso, con solicitud de respuesta inmediata.
 - ▶ Alto nivel de divorcios entre directivos y empleados de rango superior.
 - ▶ Familiares de empleados que se quejan con frecuencia de que no les ven apenas.
 - ▶ Cuando varios empleados de la empresa coinciden en cualquier lugar comienzan a hablar de inmediato del trabajo.
 - ▶ El cine, la ópera o la visita a un museo o un centro de diversión son actividades excepcionales en la vida de los empleados.
 - ▶ El trabajo agobia y da más estrés que satisfacción.

Muy importante en todo ello es la extensión de contratos como los de tiempo parcial, muy comunes en países de Europa con alto desarrollo social y en cambio marginales en España. «El tiempo parcial permite en un periodo de vida conciliar la carrera profesional y la atención a los hijos. Lo que tenemos que hacer es permitir un contexto de libertad en el que cada uno haga lo que tenga que hacer, y por tanto no vale decir que son contratos malos», dicen en referencia a las críticas que habitualmente suelen exponer los movimientos feministas al respecto.

Las autoras no temen que las califiquen de 'neo-conservadoras'. «Si no hay madre o padre en casa y el hogar sigue vacío, que es lo que se consigue sin quererlo, lo estamos haciendo muy mal», aseguran.

Pero que sea posible esa conciliación depende de las empresas. Y para ese aspecto del problema tienen una fórmula: el certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), un proyecto en el que trabajan desde hace cinco años y que está ya a estudio en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El certificado, que aún no existe en ningún país europeo sería una garantía de que las empresas se preocupan porque sus empleados puedan llevar una vida familiar que merezca tal nombre. Lo que plantean a la Administración es que «las empresas que lo hayan ganado fungen puntos extra en los concursos públicos, así como medidas fiscales o reducciones en las cuotas sociales».

Nueva mentalidad

C. C. MADRID

El Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) requiere además un cambio de mentalidad, sobre todo, entre los directivos. «Los que ahora están en los puestos clave han tenido éxito trabajando sin horario de salida ni fiestas, y están convencidos de que ese es el único modo

de llevar adelante una empresa con éxito. No se dan cuenta del lucro cesante, de lo que han dejado de ganar porque tienen a la gente quemada...», comentan.

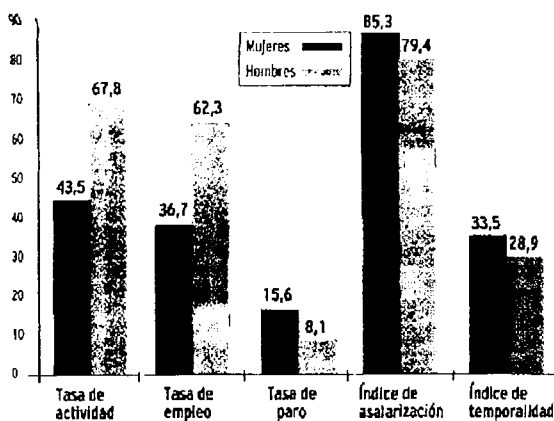
Una realidad que, a su juicio, cambiará a corto y medio plazo, porque las nuevas generaciones de ejecutivos «tienen ya otras ambiciones, y son ellos quienes van a presionar al mercado». Para

avalar su pronóstico, sostienen que los titulados con los mejores expedientes, esos por los que se 'pegan' las grandes firmas, quieren ir a las empresas donde se cuidan esos aspectos.

Una vez que los directivos cambian, los trabajadores asumen que la nueva filosofía laboral es una realidad, dicen Chinchilla y León, quienes citan el caso de Sanyo, en su fábrica de Barcelona, donde no hace mucho se advirtió a un directivo adicto al

trabajo de que no sería ascendido, pese a sus méritos, a menos que durante seis meses demostrara que era capaz de marcharse a una hora razonable. Lo suyo era un ejemplo muy malo, en un momento, dicen, en que «hay que replantearse las fórmulas de trabajo y empezar a hacerlo por objetivos y con sentido común y no sólo controlando las horas de permanencia». En definitiva, lo que plantean es que debe haber vida después del trabajo.

EL EMPLEO FEMENINO EN ESPAÑA



Ocupación	Mujeres
16-24 años	731.800
25-34 años	2.137.000
35-44 años	1.840.700
45-54 años	1.212.200
55-64 años	506.200
Agricultura y pesca	227.000
Industria y construcción	883.000
Servicios	5.354.200
Sector público	1.371.700
Sector privado	4.139.800
Contrato indefinido	3.663.900
Contrato temporal	1.847.600
Jornada parcial	897.500
Jornada completa	4.614.000
Empleadoras	196.600

El 17% de las mujeres con empleo tienen un contrato a tiempo parcial

Una tercera parte de la población activa femenina tiene estudios superiores

El sueldo es un 20% inferior al de los varones que realizan la misma labor

Una situación de marginación en el mercado laboral

Las mayores tasas de paro femenino se dan entre las mujeres en edad de ser madres

J. L. GALENDE MADRID

El contrato a tiempo parcial es una de las mejores fórmulas para compaginar vida laboral, familiar y social, si la retribución y la situación económica de la familia lo permiten. En España el 17% de las mujeres con un empleo trabaja bajo

esta modalidad, lo que queda muy lejos de la media de los países europeos, que presentan una cifra similar, pero incluyendo a los varones. Entre ellos, la jornada a tiempo parcial es poco más que testimonial.

No obstante, las encuestas dicen que en España casi una tercera parte de estas mujeres con jornada par-

cial (unas 320.000) desearían trabajar más horas.

La situación de marginación femenina en el mercado laboral comienza por la misma tasa de actividad: sólo un 43,5% de las mujeres de entre 16 y 65 años está en el mercado laboral, frente al 68% de los varones.

A partir de ahí, las diferencias se amontonan, aunque se van reduciendo cada año paulatina pero incesantemente. Las mujeres no sólo reciben un salario que se ha

estimado en un 20% inferior al de los varones por el mismo trabajo, sino que su tasa de paro duplica la de éstos (15,6% frente al 8,2%).

Además, la temporalidad de su relación laboral se dispara hasta tasas cercanas al 30% frente al 23% de los varones, según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Se da la circunstancia -tal vez relacionada con la situación de maternidad- de que las mujeres sufren las tasas de paro más altas durante esa etapa de su vida.

Así, una de cada tres que tiene entre 25 y 34 años no tiene trabajo (36% de tasa de desempleo), mientras que entre los 35 y los 44 la situación se alivia ligeramente y son una de cada cinco las que no encuentran ocupación. En estas edades la tasa de paro entre los

varones se acerca a lo que los expertos consideran situación de pleno empleo, es decir al 5%.

Y, sin embargo, la formación y los estudios del colectivo femenino superan los del masculino. Así, más de una tercera parte de las mujeres que se encuentran en el mercado de trabajo (el 34,5%) tienen estudios universitarios, mientras que entre los varones ese porcentaje es de sólo el 25%.

Algo parecido sucede con las mujeres que tienen la segunda etapa de educación secundaria, que representan el 26%, mientras que entre los varones esta cifra baja al 19%.

Por el contrario, en los niveles más bajos de formación (educación primaria y primera etapa de la educación secundaria) los porcentajes son más altos entre los hombres.