



# La maternidad, último escollo para las mujeres con alto cargo

## Directivas y empresarias ven frenada su carrera tras el parto

**AINZANE GASTESI**  
Barcelona

Las mujeres que ocupan altos cargos en una empresa, similares en responsabilidad a una ministra del gobierno o una alto cargo público, topan con la maternidad como el último escollo para desarrollar su carrera profesional. Directivas y empresarias afrontan la llegada de un hijo como un paréntesis en su carrera que la gran mayoría de los hombres, también padres, ni siquiera se plantean abrir. Según la encuesta sobre fecundidad y valores del CSIC, el 28% de las mujeres profesionales interrumpió su carrera durante un año y el 17% abandonó definitivamente su trabajo tras la maternidad.

“Las mujeres con alta reponsabilidad, ya sea en la empresa o en la administración, vuelven al trabajo en función de una decisión personal y de las circunstancias profesionales y familiares”, apunta Eugenia Bieto, subdirectora general de Esade. “Es cierto que el retraso de la edad de maternidad y que las mujeres lleguen a altos cargos a edades más tempranas está multiplicando este tipo de situaciones”, asegura Bieto.

En Catalunya, el número de directivas y empresarias menores de 45 años se redujo un 7,5% en el 2007, mientras que aumentó cerca de un 10% entre las profesionales de alto rango a partir de 45 años. “La mayoría de mujeres directivas se ven obligadas a elegir entre avanzar en su carrera o frenar para dedicarse a la maternidad por un tiempo”, argumenta por su parte Sara Berbel, directora general d'Igualtat d'Oportunitats de la Generalitat de Catalunya. “Y en muchas ocasiones, como en el de Rachida Dati, que regresó al trabajo cinco días después de dar a luz, si falta a una reunión crucial para su cargo se juega su prestigio”. Según afirma Berbel, “el modelo profesional que impera es el de disponibilidad total y la única manera de que las mujeres no deban enfrentarse al dilema de elegir es que los directivos y los altos cargos de la administración se acojan también a la baja paternal en masa”.

Casos como el de Carme Cha-

### ► Opciones muy personales para organizarse

**MARÍA OBIOLS. Directora de Recursos Humanos de Desigual**

► “Con mi primera hija, a los 32 años, cogí el permiso de maternidad íntegro. A los 35, tras el nacimiento de mi segunda hija, me organizé de otra manera: estuve dos meses de baja y durante los siete meses siguientes iba a la oficina dos días a la semana para los consejos directivos y a reunirme con mi equipo”.



FRANCK FIFE / AFP

**La ministra Rachida Dati**

**HELENA GUARDANS. Presidenta de Sell by Tell en España**

► “Cuando tuve mi primer hijo, a los 35 años, hacía poco que había fundado mi empresa junto a una socia. A pesar de habernos puesto de acuerdo para no coincidir en nuestros embarazos, a las dos semanas de dar a luz ya estaba de vuelta a la oficina. Te puedes organizar para trabajar, pero siempre recibes críticas”.

cón, nombrada ministra de Defensa a los 35 años, o el de la titular de Justicia de Francia ilustran una disyuntiva a la que se enfrentan profesionales de alto rango en el momento de ser madres: acogerse o no al permiso cuatro meses que reconoce la ley y reorganizar su vida profesional. Chacón compartió el permiso con su marido, mientras Dati se incorporó al trabajo cinco días después del parto.

En el caso de directivas y empresarias, la decisión de acogerse o no al permiso de maternidad se convierte en una opción personal en la que pesan factores mucho más complejos que en el caso de la mayoría de trabajadoras. Hasta el punto de que una de cada cinco altas directivas optan por renunciar a él, según concluye el estudio *La ambición femenina. Más allá del cambio de rol*, llevado a cabo por Consuelo León, investigadora del Centro Internacional Trabajo y Familia del Iese. Las conclusiones del citado estudio también indican que la mitad de las directivas “reconoce que la maternidad influyó negativamente en su trayectoria”.

“El permiso de maternidad es un derecho de las trabajadoras, no una obligación. Este derecho da a la mujer la posibilidad de elegir y decidir qué le es más rentable desde los puntos de vista personal y profesional”, asegura Carmen García Ribas, directora del máster de Liderazgo Femenino del ESCI de la Universitat Pompeu Fabra (UPF).

“La labor directiva en una empresa es estratégica, por tanto, la presencia física no siempre es necesaria”, aporta García Ribas. De hecho, muchas altas ejecutivas compaginan su papel de madres los primeros meses con el contacto vía teléfono o correo electrónico y solamente se desplazan a la oficina para reuniones o viajan cuando es imprescindible.

“Este tipo de opción es cada vez más habitual”, explica Nuria Chinchilla, directora del Centro de Investigación Trabajo y Familia de IESE. Así lo hizo Rosa María García, presidenta del gigante Microsoft cuando fue madre. Según Chinchilla, “cada vez más las directivas y empresarias optan por este tipo de soluciones creativas”.