

# MANAGEMENT

“El techo de cemento es la nueva limitación femenina autoimpuesta”

Marina Gómez Departamento de Comunicación de Adecco



V.MARTOS

## Directivas pasotas

Adecco ♦ Casi el 70% de las ejecutivas pasa de la igualdad y de su Ministerio

### COMPLEJA COYUNTURA

ISRAEL GARCÍA-JUEZ  
igarciajuez@eg-ocio.com

Muchas veces, los que no comulgamos con este Gobierno somos acusados de criticarlo absolutamente todo. Una de las críticas recurrentes es la necesidad de tener un Ministerio de Igualdad para velar por las mujeres.

Un reciente informe de la principal empresa de trabajo temporal de nuestro país entre las ejecutivas españolas no deja mucho espacio a la interpretación. Casi el 70% de esta colectiva asegura que este Ministerio les causa indiferencia y sólo el 25% valora como bueno su papel.

Buscando más datos encontramos que un 20,8% de las encuestadas ha notado algún cambio en su empresa desde la implantación de la Ley de Igualdad, frente al 5,2% del año pasado. Con todo, para el 67,7% de las directivas no ha habido cambios y un 11,5% apenas los ha notado.

En otro orden de cosas, un 61,1% cree que la destrucción de empleo puede afectar más a las mujeres y que la tasa de fecundidad entre las mujeres con al-

tos cargos es muy baja: 0,54 hijos por directiva, frente a 1,3 de la media de la mujer española.

Hay un clamor popular entre este colectivo, el 90%, que cree imprescindible la conciliación de la vida laboral y personal para impulsar la igualdad en el mundo empresarial. Lo que hay que preguntarse es si verdaderamente este Ministerio ha hecho algo al respecto o es el propio colectivo femenino el que se ha encargado de reivindicar sus peticiones. No obstante, la tercera encuesta de Adecco a mujeres directivas pretende conocer cuál ha sido la evolución en el seno de las empresas dos años después de la aprobación de la Ley de Igualdad, tiempo suficiente para comprobar si la situación laboral de las mujeres está cambiando en el mundo de los negocios. Las conclusiones se desprenden de la encuesta realizada a 350 mujeres directivas de grandes empresas españolas, pymes y multinacionales.

Por el momento, parece que el porcentaje de empresas que se están adaptando a las nue-

vas reglas de juego ha crecido con respecto al año pasado. Al menos así lo asegura un 20,8% de las mujeres directivas encuestadas, que dice haber notado algún cambio en su empresa después de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad. Es una cifra aún insatisfactoria, pero dibuja una evolución con respecto al año anterior, cuando tan sólo un 5,2% de ejecutivas afirmaba haber notado algún cambio desde la entrada de la Ley.

El 51,9% de las directivas entrevistadas son madres, de las cuales el 25% tiene un solo hijo, el 65% tiene dos, el 5,5% tres y el 4,5% tiene 4 hijos. El hecho de que casi la mitad de las directivas no sea madre provoca que la tasa de fecundidad entre las mujeres con altos cargos sea muy inferior a la media: 0,54 hijos por mujer directiva, frente a 1,3 de media de la mujer española.

Este dato podría reflejar las grandes dificultades que tienen las mujeres para poder desarrollar su carrera profesional y al mismo tiempo ser madres. De hecho, un 66% de las encuestadas cree que cada vez existen más casos de mujeres que rechazan promociones por no poder conciliar su vida laboral y personal, es decir, que además del techo de cris-

tal impuesto por la sociedad y el mundo empresarial, se autoimpone uno que llaman de cemento, por el cual tampoco pueden progresar en su carrera profesional.

Las directivas tienen muy claras las principales medidas que propondrían ellas a ambas

“Las propias directivas limitan su carrera para poder conciliar vida laboral y personal.”

Muchas mujeres han padecido la discriminación salarial

instituciones: el 90% cree imprescindible la conciliación de la vida laboral y personal, para lo que proponen flexibilizar los horarios, el teletrabajo y las jornadas intensivas. También el 70% de las directivas entienden necesarias bonificaciones a las empresas que permitan jornadas reducidas, amplíen e igualen los permisos de pater-

nidad y maternidad, contraten a mujeres, ofrezcan guarderías en el lugar de trabajo, etc. La mitad de ellas exigiría la equiparación salarial, procedimientos de promoción definidos y publicados en el ámbito interno de la empresa para así evitar la discriminación. Todas ellas, no obstante, creen que se debe de producir al mismo tiempo un cambio cultural que llevará su tiempo y que supera los límites políticos y empresariales.

Mucho se ha hablado en los últimos años del término techo de cristal para denominar los impedimentos, generalmente ocultos, que tienen algunas mujeres a la hora de progresar en su carrera profesional. Sin embargo, de un tiempo a esta parte, ha entrado en escena una nueva denominación: el techo de cemento, que hace referencia a las propias limitaciones que las trabajadoras se autoimpone para poder conciliar su vida laboral y familiar.

Sea como fuere, aún las mujeres tienen un sentimiento generalizado de discriminación en el mundo de los negocios, ya que ha aumentado el número de directivas que asegura haber sufrido discriminación salarial por el mero hecho de ser mujer. ♦

### ENTRE LIBROS

MARTÍN HERNÁNDEZ PALACIOS



#### A la palestra

Título:  
¡A escena!  
Autor:  
Mercedes Segura  
Editorial:  
Urano  
Año: 2007



■ Muchos directivos se están formando con actores para mejorar su actuación empresarial. Sin embargo ser actor no es engañar, sino interpretar un papel, el mismo que debe desempeñar un directivo. Las lecciones que se pueden extraer del mismo nos van a ayudar a transmitir, comunicar tanto el lenguaje verbal como el corporal (gestual, facial, postural), también a escuchar al otro y aprender a hacerlo activamente, profundizando en la capacidad de adaptación a situaciones nuevas, escuchar al interlocutor obliga a ser flexible, a buscar nuevas salidas a escena, a adaptarse y modificar el propio mensaje en función de lo que el otro aporta. Existe un paralelismo entre teatro y cualquier acto de comunicación. Un acto de comunicación es una “escena”, se desarrolla en un “escenario”, donde varios interlocutores se comunican —“los actores”— y puede haber gente escuchando, el “público”. En ocasiones habrá un mensaje preestablecido —“el texto”— y en otras se tratará de una improvisación. El instrumento del actor es él mismo, cada actuación es una auto-revelación, puesto que el actor trabaja con su personalidad. Si intenta esconderse, el público lo nota, siente que “no hay verdad” en su actuación. Por eso el actor debe ser valiente y sincero en escena. Las técnicas teatrales permiten a los no actores trabajar el lenguaje verbal y gestual, escuchar al otro, intuir sus deseos y adaptar su mensaje en consecuencia para empatizar, y desarrollar la imaginación. Y así ayudarles a desarrollar sus capacidades comunicativas desde la emoción. ♦

Martín Hernández-Palacios es director general de Alliter.