

[Chiesa/Testi/Famiglia/MaternidadTrabajoConjunciónNoFácilAcepresa]

➤ *Maternidad y profesión. Que las mujeres no lo tienen fácil para conjugar su deseo de ser madres con su empleo o con su promoción profesional, quedó patente en un caso reciente: una aerolínea española exigía que sus candidatas a puestos laborales se sometieran a pruebas de embarazo. El Ministerio de Trabajo juzgó el requerimiento como sospechoso de discriminación y multó a la empresa, que alegó haberlo hecho por motivos más bien de protección a las potenciales trabajadoras. Un libro estudio: «Maternidad y trayectoria profesional. Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas». Maternidad y trayectoria profesional. Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas.*

Maternidad y profesión: una carrera de obstáculos

ACEPRENSA 4.OCT.2017

Que las mujeres no lo tienen fácil para conjugar su deseo de ser madres con su empleo o con su promoción profesional, quedó patente en un caso reciente: una aerolínea española exigía que sus candidatas a puestos laborales se sometieran a pruebas de embarazo. El Ministerio de Trabajo juzgó el requerimiento como sospechoso de discriminación y multó a la empresa, que alegó haberlo hecho por motivos más bien de protección a las potenciales trabajadoras.

La norma general, sin embargo, parece ser que la maternidad continúa asociándose falsamente con una “menor predisposición” hacia el trabajo y con un compromiso profesional “por debajo” del de los hombres, según explican los autores del estudio *Maternidad y trayectoria profesional. Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas*, publicado por el IESE Business School, de la Universidad de Navarra.

En Dinamarca, donde la tasa de actividad laboral femenina supera a la de España, la tasa de natalidad es también mayor

Señalan los investigadores que una sociedad como la española, que en las décadas de los ochenta y los noventa experimentó una incorporación intensa de la mujer al mundo laboral, ha testimoniado al mismo tiempo un agudo descenso de la natalidad. Esto no tendría que ser una ley inexorable, como se ve, por ejemplo, en los países nórdicos: mientras en España la tasa de fecundidad y la de actividad femenina en 2014 fueron de 1,32 hijos por mujer y 69%, respectivamente, Dinamarca, con el 76% de sus mujeres en edad laboral trabajando, muestra una mayor (aunque insuficiente) fecundidad que España, con 1,70.

El desfase español no es, en todo caso, por apatía a la maternidad, pues ellas querrían tener más hijos. Y ellos también.

○ **Entre lo esperado y lo deseado**

El estudio del IESE tomó como muestra a 7.804 mujeres, un 64% de ellas casadas, además de un 28% de simplemente convivientes, un 6% de solteras y un 2% de separadas o divorciadas. Los investigadores encuestaron además a 670 hombres.

¿Más hijos? Si de ellas dependiera, sí: según la brecha que han detectado los investigadores entre maternidad real y deseada, las mujeres esperan tener por término medio 1,69 hijos, y desearían 2,52. Los hombres, por su parte, creen que tendrán 1,66 hijos, pero les gustaría un número mayor: 2,49. Esta distancia, dice el informe, “debería hacer sonar todas las alarmas en un país que lleva tres décadas por debajo de la fertilidad mínima requerida para asegurar el reemplazo generacional. Eliminar las barreras que impiden tener el número de hijos que se desea, no solo es facilitar la culminación de un proyecto vital y personal, sino garantizar la riqueza y la sostenibilidad del país en el medio y largo plazo”.

Las mujeres españolas esperan tener 1,69 hijos, si bien desearían 2,52

En no pocos casos, el proyecto de ampliar la descendencia ha quedado por el camino, desplazado por la necesidad o el deseo de ir más arriba en lo profesional. Interrogadas sobre qué tipo de renunciadas habían hecho para alcanzar un puesto más alto en la empresa, un 51% de las mujeres mencionó el tener menos hijos que los que hubieran querido, un 60% dijo que dedicarles menos tiempo a los que ya tienen, y un 28%, que había renunciado a tenerlos. Los hombres han mencionado las mismas razones con porcentajes menores, excepto en el asunto de dedicarles menos tiempo a sus hijos: aquí ellos son más.

o Madres españolas, las mayores

Un aspecto muy relacionado con lo anterior es la postergación del momento de convertirse en madres. El 48% de las entrevistadas aseguró que prefiere esperar a alcanzar una posición laboral y económica más sólida, con el propósito de poder cubrir holgadamente las necesidades de sus descendientes.

Los expertos señalan que la edad media de las madres en el primer parto ha pasado en España de 24,2 años en 1975 a 31,9 en 2015. Si no se cuenta a las inmigrantes, la edad sube hasta los 32,4. Ello está en sintonía con la percepción de más de la mitad de las encuestadas, de que tener hijos puede limitar su desempeño laboral, y con el tercio de ellas que declara que para apuntar más arriba en lo profesional hay que hacer grandes renunciadas en términos de familia. Como consecuencia, a día de hoy España es el país de la UE en que las mujeres son madres por primera vez a una edad más avanzada.

No es fácil decidirse cuando hay tantos obstáculos que tienden a desanimar. Para empezar, el estudio del IESE menciona que el 46% de las mujeres trabajadoras que son madres han tenido que trabajar más de lo debido para poder mostrar su idoneidad para el puesto. A esto se suma el acoso que dice haber sufrido el 45% de ellas en los procesos de selección para una vacante, toda vez que se les pregunta cuestiones propiamente personales o familiares, como si ya tienen hijos o si están en perspectiva. Además, unas 1.560 (el 20% del total) aseguraron que no se les había dejado ocupar nuevamente su plaza al término de la baja por maternidad.

Pero habría otras barreras, como las organizativas, asumidas por la empresa como normales y casi invisibles. La principal sería la falta de flexibilidad. Según un estudio de 2010, dice el informe del IESE, “en España el 70% de los empleados tiene un horario fijo de entrada y salida. (...) El 62,49% de las mujeres de la muestra manifiestan que sus empresas tienen políticas de flexibilidad, pero también el 64,50% percibe que acceder a ellas conlleva consecuencias negativas para sus carreras”.

El 63% de las mujeres españolas dice que sus empresas tienen políticas de flexibilidad, pero el 64,5% percibe que acceder a ellas puede acarrearles consecuencias negativas

Es así que la obsesión por la dedicación exclusiva de sus trabajadores, por su eficiencia, lleva a muchas compañías a asociar paternidad y maternidad con baja productividad. Un error de percepción que les lleva a pasar por alto el aporte potencial de madres y padres.

○ ***Obstáculos que vencer***

Junto a los anteriores factores negativos, los investigadores del IESE citan otros de corte familiar, sociopolítico o personal. Entre los primeros, las mujeres encuestadas señalaron la escasa flexibilidad de la pareja, su poco apoyo en la realización de las tareas domésticas y, en consecuencia, la sobrecarga de roles que ellas se ven obligadas a asumir. Además, a veces el medio no ayuda: un 25% de las participantes afirmó que personas que les eran cercanas ejercían su influencia para convencerlas de que, en lugar de buscar un empleo remunerado, se quedaran en casa cuidando de los hijos.

En cuanto a los obstáculos sociopolíticos, el estudio expresa que estos son los menos complejos de desmontar, pues los actores gubernamentales y sociales pueden contribuir a ello. Un ejemplo sería el de los horarios españoles: para el 92% de las mujeres y el 88,4% de los hombres, hay un desajuste entre los horarios y los calendarios escolar y laboral. Para casi tres cuartos de los consultados (ambos sexos), las pausas para comer son demasiado largas y tardías.

Para la gran mayoría de los encuestados, hay un desajuste entre los horarios escolar y laboral

Por último, están las barreras personales. Según el informe, más de la mitad de las mujeres ve como un problema su falta de formación en áreas profesionales dominadas generalmente por hombres, como la de ciencias y tecnología, a lo que sigue una infravaloración de sí mismas (34,8%) y su temor a fracasar (34,5%). “La falta de competencias profesionales que manifiesta el 30,7% de las mujeres es un dato relevante al que hay que poner solución. Una formación específica para algunas mujeres es necesaria para lograr una transición que las sitúe en un plano de igualdad con los hombres”.

○ ***Atender a la familia, beneficiar a la sociedad***

Para quitar algunas de estas barreras que desaniman a la mujer en su camino a la maternidad, los expertos del IESE ofrecen un amplio grupo de recomendaciones. Algunas apuestan directamente por favorecer la conciliación: entre otras, establecer horarios laborales normales, para lo que se podría **volver al uso horario** que corresponde al país, además de reducir en el trabajo el tiempo de la comida, dedicar espacios a las madres que amamantan a sus hijos y establecer jornadas flexibles.

Siguiendo en el ámbito laboral, los investigadores proponen que se regulen los contratos de tiempo parcial, de modo que al empresario no le resulte más caro contratar a dos personas por media jornada que a una por jornada completa. Además, para erradicar el acoso laboral por maternidad, se pueden introducir mecanismos como los currículos ciegos, algo que evitaría situaciones como la descrita al inicio de este artículo.

“Las mujeres –añaden– han de poder elegir hasta cuándo estarán trabajando, sin verse forzadas a coger la baja y, en caso de necesidad, el Estado ha de cubrir la diferencia”. Para la que acabe de alumbrar, la propuesta es que la baja se extienda hasta un año.

La UE-28 destina de media el 2,2% del PIB a apoyar a las familias; España, el 1,4%

En lo económico, los expertos sugieren que se ofrezcan ayudas de guardería y se incremente el respaldo monetario a la familia. “Mientras en la UE-28 cada país destina de media el 2,2% del PIB a apoyar a las familias –precisan–, España dedica como máximo el 1,4%. Y nueve de cada diez familias no tienen derecho a recibir la prestación por ingresar más de 15.500 euros brutos anuales”.

Asimismo, señalan la importancia de impulsar campañas divulgativas a favor de la maternidad, tal como se hace en países del norte de Europa, en las que el prestigio de la institución familiar se vea reforzado. Al final, el resultado trascenderá las cuatro paredes del hogar: “El tiempo y la atención que se presta a la familia son fuente de riqueza personal y, como somos sistémicos, supone también un beneficio para la propia familia y para el conjunto de la sociedad”.

www.parroquiasantamonica.com

VIDA CRISTIANA