



La presidenta del Círculo de Empresarios, Mónica de Oriol.

Mujeres, sí. Madres, ¿no?

VISIÓN PERSONAL

Nuria Chinchilla y Esther Jimenez

¿Piensa tener hijos? Es la pregunta que escucha con más frecuencia una mujer joven cuando solicita un empleo. Si la respuesta es afirmativa, es bastante probable que no obtenga ese trabajo, más aún si la mujer en cuestión tiene ya algún hijo a su cargo. La dificultad de encajar la maternidad con el trabajo fuera del hogar exige que las mujeres opten, bien por priorizar su vida profesional a su vida familiar hasta el extremo de renunciar a ella, o bien por no aceptar promociones laborales si ello supone reducir su dedicación al cuidado de sus hijos. Esta es la realidad que viven muchas mujeres que quieren formar una familia en el siglo XXI en España, realidad que choca con la necesidad que tiene la sociedad de fomentar la natalidad, inmersa en un invierno demográfico de consecuencias incalculables en un futuro inmediato.

Mónica de Oriol ha sacado adelante a sus seis hijos sin dejar de lado su vida profesional. Como la mayoría de las mujeres defiende su derecho a compatibilizar su trabajo profesional con su dedicación a la familia, tendencia que también se da en muchos hombres jóvenes, que quieren ser protagonistas de su vida familiar. Las palabras de Oriol en la XXV Asamblea Plenaria del CEAL ponen el dedo en la llaga: el efecto perverso que la excesiva regulación tiene sobre la trayectoria de la mujer en la empresa. Su intervención puso de manifiesto las barreras que levanta el exceso de rigidez normativa frente a la solución real: potenciar y favorecer la flexibilidad en la empresa.

¿Por qué han causado tanto revuelo sus palabras? Bacon decía que una vez que se ha adoptado una opinión acerca de algo, son muchos los que recogen sólo la información que la confirma, y rechazan o ignoran la demostración de lo contrario. Aunque la evidencia de los datos sea abrumadora, se sienten seguros controlando, regulando, sistematizando, en definitiva, uniformando.

En este caso no se ha entrado en el fondo de la cuestión. Sólo se ha repetido una frase fuera de contexto sobre la dificultad de

contratar a mujeres entre 25 y 45 años por causa de su potencial maternidad. Y es que los contratos a tiempo parcial para el cuidado de los hijos menores suponen en la práctica un “blindaje” de 11 años. El puesto de trabajo de la madre se desvincula así de su rendimiento profesional, sin posibilidad de despido. Esta ley buenista supone un boomerang para las mujeres, ya que expulsa a muchas de ellas del mercado laboral.

Integración

La “protección” de la madre requiere reivindicar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el trabajo y en la vida familiar. Hay que primar y potenciar el talento, eliminando obstáculos para que puedan avanzar las personas más capacitadas –mujeres y hombres–, facilitando la integración de su vida profesional, personal y familiar. Habría que mirar hacia países más avanzados en Derecho Laboral como Holanda, donde tanto hombres como mujeres pueden flexibilizar su

jornada por diversas necesidades. La flexibilidad supone adaptar los sistemas, los estilos de dirección y la cultura de la empresa a las necesidades de las personas. Un modo de ver la empresa más allá del necesario beneficio económico. Para aquellas empresas que sólo ven el corto plazo, la flexibilidad es un problema, porque no son capaces de ver el lucro cesante, lo que se deja de ganar por no contar con el compromiso de sus empleados, algo que va más allá de derechos y obligaciones.

Las políticas más progresistas son las que ponen en el centro a la familia. Las empresas más sostenibles dirigen por objetivos –no por presentismo–, están convencidas de que su

primera responsabilidad es con las personas que en ella trabajan, y que su primera responsabilidad social es con las familias de sus empleados.

La Administración Pública debería impulsar una nueva legislación y apoyar a las empresas con Responsabilidad Familiar Corporativa (que apliquen flexibilidad de horarios, de jornada, el teletrabajo, las guarderías...), favoreciendo la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, lo cual conlleva una mayor productividad. Así, además, las personas trabajadoras podrían tener los hijos que desean y la tasa de natalidad llegaría hasta el necesario reemplazo generacional.

Nuria Chinchilla, profesora de IESE Business School;
Esther Jimenez, gerente del ICWF de IESE

Las palabras de Oriol ponen el dedo en la llaga del efecto perverso de la regulación

Las empresas más sostenibles tienen responsabilidad social con las familias de sus empleados