

VI. EL TECHO DE CRISTAL: SUBREPRESENTACIÓN EN LOS PUESTOS DIRECTIVOS



- ☉ Son pocas las mujeres casadas que acceden a los puestos de dirección.
- ☉ Muchas mujeres renuncian a la escala de mando por exigencia de su proyecto personal.
- ☉ Quienes no lo han hecho tienden a manifestar cierta culpa.

LA EDAD

Algunas planean el “aplazamiento” del deseo de realización a la espera de que los hijos e hijas crezcan y se liberen de la carga, pero también para entonces, ni sus fuerzas, ni la competencia profesional con personas de menor edad, ni las políticas de empleo de las empresas les facilitarían dar cumplimiento a ese reto.

Otro aspecto que destacan las profesionales de la primera etapa es la limitación que implica la edad. Algunas consideran que ya se les ha pasado el tiempo de competir y hay que aceptar el techo obtenido pues es imposible encontrar hueco en el mercado para ellas.

“Ahora mismo no se si alguien me cogería por la edad, que no es fácil y quieren gente joven que quizás no tenga experiencia... y como estoy a gusto donde estoy, es un esfuerzo pero de otro tipo”. “Llega un momento en que choca ahora aunque quisiera no podría acceder a un puesto en las empresas, no lo tendría aunque tengo la experiencia”. Valle. Empresariales Rama Agrícola. (+40 años)

LOS PERFILES MASCULINOS

El diseño de los puestos de responsabilidad se realiza en función de los perfiles masculinos, por lo que las mujeres cuando compiten por ellos tienen que hacerlo a base de un sobre esfuerzo personal y profesional, manteniendo constantemente una línea de cumplimiento de las tareas y responsabilidades.

“Una de las dificultades es el hecho de ser mujer en una profesión como esta, que es supuestamente masculina y tuve que romper muchas cosas de la sociedad...los mismo políticos te llamaban para echarte una mano, pero te daban la morralla, los trabajos serios se los daban a otros... fue una lucha permanente hasta que he demostrado que puedo hacerlo todo... me ha costado 15 años. Aún así, cuando tengo que ver a un cliente que de verdad me interesa y no me conoce, tengo que ir acompañada de un hombre, aunque lo lleve de secretario”. Encarna. Agencia de Publicidad. (+40 años)

Asumir los riesgos que para la imagen personal implican determinados cargos directivos también suponen un freno para algunas mujeres, pues vienen a cuestionar un modelo de comportamiento que tradicionalmente se asocian a las “conductas femeninas”.?

“Yo no tengo el valor de dirigir un Centro de Salud porque hay que apretar las tuercas, se supone que tu no estás ni contra el distrito, ni contra tus compañeros, hay que saber mediar, no es una cosa que me parezca grata, es un desafío y no me parece grato”. Carmen. Médica. (+40años)

LAS CARGAS FAMILIARES Y EL SACRIFICIO DE LA PROMOCIÓN

Cuando llega el momento de la consolidación del puesto de trabajo y la asunción de puestos directivos, para la mayor parte de las mujeres es también el momento de la consolidación familiar, viéndose obligadas a decidir entre el trabajo o la vida privada, optando normalmente por dar prioridad a las necesidades familiares. Solo de forma muy minoritaria, algunas mujeres optan por el desarrollo profesional, en algunos casos también condicionadas por las necesidades económicas, y es en éstas en las que el complejo de culpa aflora casi desde la toma de la decisión. En algunos casos son los hijos e hijas las que recriminan a la madre haber elegido esa opción y “castigan” con actitudes de rebeldía el atrevimiento de sus madres.

En la mayoría de los casos las mujeres buscan una salida de permanencia en el empleo, que les permita conciliar su papel en casa y el rendimiento en el trabajo, pero esta conciliación hoy en día solo es posible sacrificando la promoción de las mujeres.

“La problemática de discriminación en nuestra generación ya no existe como antes; es la sociedad que todavía no ha encajado los cambios y los problemas pesan sobre la mujer, en la familia... hoy por hoy en el mundo que yo me muevo, con niveles de responsabilidad, mujeres casadas quedan muy pocas, quizás es más social, de la educación desde abajo”. M. Cruz. C. Políticas. Directora de Banca. (35 años)

“Yo creo que tienes posibilidades hasta donde tu quieras llegar, pero en esas aspiraciones es donde te juega la pasada la vida... cuando con 30 años quieres llegar a lo más alto y vas cumpliendo años, lo que quieres al final es llevar una vida más tranquila” M. Cruz. C. Políticas. Directora de Banca. (35 años)

Falta de disponibilidad

“Los hijos crecen y tienes que cambiar tu manera de ver las cosas tanto personales como profesionales...” Ana M^a. Turismo. (-30 años)

Falta de movilidad

“...la distancia no creo que sea buena cuando se están criando los niños”. “... Ana M^a. Turismo. (-30 años)

La oportunidad de compartir cargas

Cabe destacar que la paulatina toma de conciencia de este problema por el hombre va ofreciendo perfiles de maridos y compañeros mucho más colaboradores que los de otras generaciones asumiendo papeles en los hogares que facilitan al menos de forma moderada la realización de las mujeres, pero aún no son suficientes, especialmente en todos aquellos aspectos relacionados con el rol de las madres dentro de la familia y del conjunto de la sociedad.

“Compartimos las tareas por regla general, el tiene más tiempo libre que yo, y hace en casa más que yo. No se guisar y llevo siete años casada, también plancha y cose. Todo el mundo me dice que tengo mucha suerte” Ana M^a. Turismo. (-30 años)

“Tengo un marido que es excepcional y por su trabajo dispone de temporadas en casa...cuando está asume todas las responsabilidades de la casa y las niñas...eso me ha dado una libertad para dedicarle esas horas que se necesitan para levantar una empresa, ya que el estaba allí” Valle. Empresariales Rama Agrícola. (+40 años)

A pesar de los nuevos comportamientos masculinos, se repite significativamente en la muestra el mantenimiento de roles en la familia, aunque también alguna informante confunde colaboración con reparto de responsabilidades desde un plano de igualdad.

“La familia tampoco apoya, los hombres piensan que la familia es tuya y la empresa es suya, solo sirven para decirte: ten cuidado que te vas a meter en un follón. Si fuese un hombre sería lo contrario: vamos a echarle una mano que esto tiene que triunfar...piensan que la mujer no sirve para esto””. Encarna. Agencia de Publicidad. (+40 años)

“Mi pareja a pesar que es universitario y moderno para algunas cosas y muy progresista para muchas cosas para eso este no sabe, ha aprendido hace poco a poner la cafetera pero en ese sentido no, no por mala intención pero no lo sabe, no sabe y además se enfada si se lo comentas por que piensa que le estas recriminando una cosa menor”. Carmen. Médica. (+40)

EL CONFLICTO: DINERO VERSUS CULPABILIDAD

En nuestra muestra **ninguna mujer encuentra una salida aceptable al conflicto**, pasando de la culpa individual al problema social, pero sin atisbar una salida favorable en el futuro inmediato. Describen una clara situación de discriminación y la acompañan de la afirmación de que en estos momentos el problema es de “cultura social”. En esta reflexión el dinero aparece como el salva conciencias, compensando a los hijos y la familia con la adquisición de los mejores servicios que suplan sus carencias.

“Creo que es la mujer la que se descarta y no es malo que lo haga, la carga que le supone a una mujer estar trabajando y dejar a sus hijos... si tienes dinero los vas a dejar en los mejores colegios y con una señora en casa y tu conciencia como madre...” M. Cruz. C. Políticas. Directora de Banca. (35 años)

“Tengo una hija con 22 años y otra con 16 y yo creo que la segunda ha sufrido mi ausencia más que la primera y además yo me he sentido culpable, fue una época de mucho trabajo y de tener una persona en casa por la mañana y por la tarde, en ese sentido me he sentido mal por mi hija y creo que de alguna forma lo estoy pagando”. Manuela. Psicóloga. (+40 años)

“Para tener un par de niños la mujer se tiene que mover en un nivel de renta altísimo si no, no puede mantener lo que cuesta tener todo el día a un niño en un colegio de esas características y tener a una señora en casa. Pero claro están tus expectativas, te han educado para eso y tu profesionalmente quieres llegar a un determinado sitio, los hijos no te los planteas hasta que no nacen y yo creo que si la mujer en ese momento se retira, pues muy bien que hace porque es un año que se lo dedicas a tus hijos y luego te incorporas si te tienes que incorporar al mundo del trabajo si esta bien organizado”. ...” M. Cruz. C. Políticas. Directora de Banca. (35 años)