

Rebeca MADRIGAL ORTIZ

MUJER Y TRABAJO: EL OPTING-OUT (ABANDONO
DE LA CARRERA PROFESIONAL)

Treball Fi de Carrera
dirigit per
Amparo ACEREDA EXTREMIANA

Universitat Abat Oliba CEU
FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS
Llicenciatura en Psicologia

2010

*Cualquier mujer que entiende los problemas
de llevar una casa está muy cerca de
entender los de llevar un país.*

MARGARET THATCHER

Resumen

El objetivo de este trabajo es definir el nuevo fenómeno del *opting out* y la situación de la mujer frente al mismo; así como, describir la relación que hay entre la sociedad, la mujer, la familia y el mercado laboral. En primer lugar, se desarrolla el contexto de la mujer dentro de nuestra sociedad y del mercado laboral. Seguidamente, se define el *opting out* o abandono profesional y se revela lo que está sucediendo en torno a este tema, mediante el uso de algunos estudios que se han llevado a cabo. En tercer lugar, se señalan las causas más relevantes de este abandono profesional de las mujeres, y por último, se describen las repercusiones más significativas que sufren éstas debido a dicho fenómeno.

Resum

L'objectiu d'aquest treball és definir el nou fenomen de l'*opting out* i la situació de la dona davant el mateix; així com, descriure la relació que hi ha entre la societat, la dona, la família i el mercat laboral. En primer lloc, es desenvolupa el context de la dona dins la nostra societat i el mercat laboral. Seguidament, es defineix l'*opting out* o abandonament professional i es revela el que està succeint entorn d'aquest tema, mitjançant l'ús d'alguns estudis que s'han dut a terme. En tercer lloc, s'assenyalen les causes més rellevants d'aquest abandonament professional de les dones i, per últim, es descriuen les repercussions més significatives que pateixen degut a aquest fenomen.

Abstract

The aim of this project is to define the new opting out phenomenon and the situation of women in front of it, as well as to describe the relationship between society, women, family, and the working labour. In first place, we develop the context of women in our society and the labour market. Next, we define opting out and some case studies are used to illustrate what is happening in relation to this topic. Thirdly, the most relevant causes of this drop of women in employment are explained, and finally, there is a description of the most significant impact that women suffer due to this phenomenon.

Palabras claves / Keywords

<i>Opting out</i> – Abandono Profesional – Mujer - Conciliación – Mercado Laboral - Maternidad
--

Sumario

Introducción.....	9
1. La mujer hoy.....	13
1.1 La mujer y la sociedad.....	13
1.2 Mujer y trabajo.....	18
2. Qué es el <i>opting out</i>	23
2.1 <i>Opting out</i> o abandono profesional.....	23
2.2 Estudios empíricos sobre el abandono de la carrera laboral.....	26
3. Factores causales desencadenantes del <i>opting out</i>	30
3.1 La dificultad de poder conciliar trabajo y familia.....	30
3.2 Las “exigencias” del mercado laboral actual.....	45
4. Repercusiones del abandono de la carrera profesional.....	60
4.1 Repercusiones personales.....	60
4.2 La reincorporación al mercado laboral.....	64
4.3 Pérdida del talento femenino.....	68
Conclusión.....	76
Bibliografía.....	79

Introducción

Mediante el presente trabajo se intenta ilustrar la situación actual de la mujer en España, de sus posibilidades de adentrarse en el mercado laboral, las dificultades a las que se enfrenta para mantenerse dentro del mismo, y las consecuencias que tiene que sufrir tras el abandono de su carrera profesional. En los últimos años hemos sido testigos de la tan nombrada incorporación de la mujer al mercado profesional. Esto ha provocado cambios dentro de nuestra estructura social, pasando de vivir en familias tradicionales a unas de doble ingreso. Lo sorprendente es que el mercado laboral y las organizaciones no han seguido el ritmo de dichas modificaciones. Nuestro mercado laboral es famoso por su cultura de largas horas de trabajo, por la falta de movilidad, absentismo, suspensión de las carreras profesionales por tener hijos, los famosos *techos de cristal*, la *segregación vertical*, el aclamado acoso laboral o *mobbing*, y un importante desperdicio de talento femenino. Estamos muy lejos aún del resto de mercados laborales europeos, todavía no somos capaces de proporcionar medidas como las de ellos para afrontar dicha situación.

A lo largo de dicho trabajo resaltamos la existente inhabilidad por parte de las mujeres para poder soslayar los obstáculos que el mercado laboral les pone en el camino a lo largo de su carrera profesional. Es esta incapacidad lo que produce el *opting out*, es decir, la mujer al no poder luchar exitosamente contra los obstáculos termina abandonando el mercado laboral. Dicho abandono no es debido a una preferencia de las mujeres de regresar a aquellos viejos tiempos en los que prevalecían los roles de género tradicionales, en los que el hombre era quien sustentaba a la familia mientras que la mujer se quedaba dentro del hogar; no es un regreso al tradicionalismo en la mayor parte de los casos. Más bien este fenómeno se debe a los pocos avances que se han producido en relación a los roles masculino y femenino. La gran mayoría de mujeres no están abandonando voluntariamente sus carreras profesionales sino que están siendo obligadas a salir del mercado laboral.

Existe una percepción errónea de que todas las mujeres abandonan su trabajo para cuidar de los hijos y el hogar, siendo frecuente que se utilice la maternidad como la principal causa del *opting out*; sin embargo, la realidad es otra. En la mayoría de los casos existen factores que vienen antes y/o con mayor fuerza que la maternidad, o incluso que dan lugar a que la maternidad sea una de las causas del abandono, pero, muchas veces esto se ignora o es desconocido concediendo a la maternidad el rol protagonista en el *opting out*. Estas otras causas son: la masculinización del mercado laboral, la inflexibilidad de las organizaciones, las dificultades para conciliar

el trabajo con la familia, los escasos servicios públicos que existen, entre muchas otras que se abarcan dentro del trabajo.

Tal y como veremos en este estudio, las mujeres (debido a estos condicionantes) se ven obligadas a elegir entre su puesto de trabajo y su familia porque se les hace imposible encontrar el equilibrio entre ambos. Las mujeres ordenan sus prioridades entre el trabajo y la familia de distinta manera que los hombres. Si tienen que escoger entre cuidar a sus hijos y sus compromisos laborales, muchas de ellas optan por lo primero. Lo sorprendente es que aún estando en el siglo XXI las mujeres se vean sumergidas en esta situación de “elección” que en realidad no cuentan con la libertad de elegir sino simplemente no tiene otra opción. Pero lo más chocante es que en estos últimos años que es cuando más avances ha conseguido la población femenina, cada vez más mujeres viven con el sentimiento de discriminación en el trabajo a la hora de afrontar la maternidad. Todo esto no sólo confirma la realidad en la sociedad española, sino que advierte de una tendencia demográfica: el camino al envejecimiento de la población.

Hoy en día existe mucha información valiosa acerca de la mujer y el trabajo así como de la mujer y la familia, no obstante, hay una escasez de información sobre la mujer y el abandono de la carrera profesional. Es verdad que se han hecho algunos estudios relacionados en Estados Unidos y en otros países europeos, pero también es cierto que sus mercados laborales y las políticas dentro de las empresas en cuanto a la conciliación son diferentes a las de España. Es de vital importancia poner atención al estudio del fenómeno del *opting out* en nuestro país para poder darlo a conocer y así poder abordarlo con la exactitud que requiere. Es una cuestión que tarde o temprano tendrá que ser atendida porque de no ser así nuestra sociedad se irá quedando más y más atrás que el resto de los países europeos. Aún más importante es que nuestra sociedad se de cuenta de que cuantas más mujeres tiren la toalla, más talento y oportunidades estará tirando por la borda, desperdiciando recursos realmente valiosos para el país. Es por eso que en este trabajo intentamos, dentro de cuatro epígrafes principales, abarcar dicho fenómeno de la forma más detallada y clara posible. A continuación podemos ver como se ha estructurado.

Empezaremos con el primer epígrafe que se titula la mujer hoy, dentro del cual describiremos cuál es la situación de la mujer en la sociedad actual y su situación dentro del mercado laboral. El objetivo de dicho apartado es el de situar a la mujer en la actualidad para así poder abordar el fenómeno del *opting out*. A continuación seguiremos con el segundo epígrafe que analiza qué es el *opting out*, a partir del

cual explicaremos en qué consiste dicho fenómeno y cuáles son sus características. Dentro del mismo apartado haremos uso de estudios que se han llevado a cabo para ilustrar la problemática que gira en torno a la mujer y el mundo laboral. Continuaremos con el tercer epígrafe centrado en los factores causales desencadenantes del *opting out*, dentro del cual nos centraremos en describir y explicitar las dificultades con las que se encuentran hoy las mujeres para poder conciliar el trabajo con la familia, así como las exigencias que prevalecen dentro del mercado laboral que éstas se ven obligadas a abandonar. Por último, en el cuarto epígrafe (repercusiones del abandono de la carrera profesional) abarcaremos las consecuencias que provoca el *opting out*, desde los efectos personales pasando por los resultados laborales, y llegando a la dificultad de las mujeres para regresar al mercado laboral una vez que lo han dejado atrás. Por supuesto, todo ello sin dejar de hacer hincapié en el gran desperdicio de talento femenino que todo esto supone.

1. La Mujer Hoy

Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad completa.

(SIMONE DE BEAUVOIR)

En este capítulo vemos como en los últimos años hemos percibido un cambio sociodemográfico impactante, y es el de la incorporación de la mujer al mercado laboral. Dicho cambio ha supuesto una modificación de la estructura familiar, pues hemos pasado de una familia *tradicional* a otra de doble ingreso. En la primera, era el hombre quien se encargaba de proveer a la familia, mediante su participación en el mercado laboral, mientras que la segunda conlleva la participación, tanto del hombre como de la mujer, en el ámbito laboral para sustentar a los hijos. Cabe mencionar, que ni la sociedad ni las organizaciones han seguido el ritmo de dicho cambio sociodemográfico y es ahí dónde radica la problemática del *opting out* de las mujeres, como más adelante analizaremos.

1.1 La mujer y la sociedad

Con el fin de exponer la situación de la mujer y su relación con la sociedad actual, recurrimos a la evolución de las relaciones sociodemográficas y las etapas por las que ésta ha tenido que desarrollarse. La primera es la sociedad pre-industrial en la que la familia era una unidad de producción. Hombres y mujeres, padres e hijos, trabajaban todos compartiendo tareas, por lo general, explotando un trozo pequeño de tierra, haciendo trabajos de manufactura o gestionando alguna pequeña tienda. Todo esto predominaba dentro del domicilio, es decir, la familia trabajaba unida dentro o muy cerca del hogar. Se puede decir que la esfera laboral y familiar se entrelazaban. En segundo lugar tenemos la sociedad post-industrial, en la que predominaba una distribución polarizada de los roles. El hombre era el único proveedor y sostén económico (por lo general de una familia numerosa), y con un trabajo ya fuera del hogar a tiempo completo desde que finalizaba sus estudios

hasta que se jubilaba. Este tipo de vida era un deber para con la familia, no era una opción. Fue en esta etapa en la que comenzaron a prevalecer el trabajo de tiempo completo, las carreras laborales previsibles, la masculinización del mercado laboral, las posibilidades de movilidad social, etc. Por último, destacamos la sociedad de Libre Mercado, que sobresale por la globalización y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Esta etapa se caracteriza por la flexibilización de los roles familiares, el ascenso de la feminización del mundo laboral, el incremento del trabajo de tiempo parcial, del subempleo, del desempleo, de la pérdida de seguridad dentro del trabajo, etc. Podemos afirmar que ha habido un ajuste social, económico y familiar debido a dicha evolución de las relaciones sociodemográficas dentro de la sociedad. El deterioro de las condiciones laborales, el incremento de la vulnerabilidad y la pobreza de los hogares, además de los cambios demográficos y socioculturales, han llevado a la mujer a redefinir su rol social más allá del ámbito familiar, causando claras dificultades y creando nuevos fenómenos (Córdova, 2005).

En nuestra sociedad, es obvio que existe un conflicto en cuanto a la relación entre mujer y trabajo, ya que, si ésta ha ido avanzando rápidamente en cuanto a su inmersión en la esfera pública, el mercado laboral y la esfera social se han quedado atrás. Está claro que dicho desfase supone problemas importantes y, más claro aún, es que la mujer es quien ha tenido que desacelerar su paso, y no la sociedad y las empresas quienes han tenido que acelerar el suyo. ¿Por qué la empresa y la sociedad no han avanzado con el mismo ritmo que las mujeres?

Hoy todavía percibimos una escasez de información para lograr responder a todas aquellas preguntas que han ido surgiendo a medida que más mujeres van abandonando su carrera profesional (Stone, 2007). Mientras tanto, nuestras percepciones sobre dicho grupo específico de mujeres se han ido moldeando casi completamente por los medios de comunicación masivos, quienes se han encargado de divulgar la *moda* de mujeres altamente cualificadas que “regresan a sus hogares” desde la década de los años 80; una *moda* que tenía como función cambiar o influir en las preferencias y decisiones de las mujeres.

Stone (2007) estudió algunos artículos publicados y descubrió que dichas decisiones y preferencias estaban representadas por un tipo de transformación entre las hijas de la Revolución Feminista, un regreso al tradicionalismo y la reafirmación de un nuevo feminismo místico. Las madres amas de casa se pusieron repentinamente de moda, el “último símbolo de status” según un artículo en el *Wall Street Journal*. Mientras que, las madres trabajadoras fueron etiquetadas como “pasadas de moda”

por la revista *New York Magazine*. Esta divulgación llegó a su cumbre cuando la columnista Lisa Belkin de la revista *New York Times* publicó en la portada “Mujeres, especialmente las altamente cualificadas, con estudios universitarios, están eligiendo la maternidad sobre sus carreras -rechazando- el mercado laboral y la visión feminista de -tenerlo todo-, intercambiando sus aspiraciones del éxito profesional por los valores y el confort del hogar y la familia, y cambiando sus acciones pasivas tradicionales a su género a unas más proactivas”. Incluso se llega a mencionar una “revolución del *opting out*” (Belkin, 2003). Por otra parte, otro artículo de la revista *The Times Magazine* llegó a plantear la cuestión de por qué las mujeres no estaban alcanzando la cima, a lo cual la respuesta fue que ellas elegían no hacerlo. Sin embargo, debemos preguntarnos si esto es así. Veamos cuál ha sido, brevemente, la evolución.

Han pasado cuarenta años desde el movimiento de las mujeres y aún quedan rastros, entre las hijas de la revolución feminista, de vidas divididas debido a una relación inexistente entre la esfera privada y la pública. Históricamente, las mujeres con nivel educativo restringían su trabajo a intereses de la familia, antes o después del matrimonio y/o la reproducción. Es relativamente reciente, con las generaciones provenientes de los años 70, que las mujeres con estudios universitarios empiezan a conciliar la vida laboral y la familiar. Sin embargo, Stone (2007) manifiesta que todavía hoy podemos sentir la influencia de dicha ideología. A priori de este cambio, dichas mujeres promulgaban una ideología basada en el culto a lo doméstico o culto hacia la verdadera mujer “aquella rehén en el hogar” y el mundo laboral y familiar eran dos esferas totalmente independientes una de la otra (Mercadé, 2007; López Puig, 2007).

Thuren (citado en López y Acereda, 2007a) habla de que desde la antigüedad el género femenino ha ocupado un lugar sumiso a nivel social, político, cultural y económico. Asimismo, Valcárcel (citado en López y Acereda, 2007a) manifiesta que hoy todavía, a pesar de los avances, hombres y mujeres siguen desempeñando roles diferenciados dentro de la sociedad. Tal y como expresa Murillo (citado en López y Acereda, 2007a) la división que se hace entre la esfera pública y la privada conlleva ciertas consecuencias discriminatorias, ya que, al atribuir a cada esfera responsabilidades masculinas o femeninas, atenta contra la igualdad de oportunidades. La socialización ha atribuido el espacio doméstico a las mujeres con pocas posibilidades de salir de éste para participar en el espacio público. La sociedad patriarcal ha establecido la diferencia de roles sociales, y según Rifkin (citado en López y Acereda, 2007a) se ha hecho primaria la función reproductora de

la mujer, considerándola la función más importante, pero, sin un valor real fuera del ámbito privado.

Como consecuencia de dicha división social de las esferas, aparece la desigualdad a la hora de atender a las responsabilidades domésticas. Asimismo, el reparto sexuado de los roles implica que los hombres tienen una menor intervención en la vida familiar, y por tanto, también una participación reducida en las tareas domésticas. Tal y como nos lo apunta Garrido (citado en López y Acereda, 2007a), *“las diferencias entre las tasas y las modalidades de actividad profesional entre los hombres y las mujeres se explican, en parte, por un fenómeno insoslayable: la asignación prioritaria de la mujer a la esfera doméstica”* (p.29).

TABLA 1. Naturaleza de las tareas domésticas efectuadas (de vez en cuando) por los hombres que “hacen algo” en casa, según sus cónyuges (López y Acereda, 2007a, p.31).

País	Mercado/Compra	Fregar los platos	Llevar los niños	Vestir los niños	Guisar	Limpiar la casa
España	48%	25%	42%	57%	30%	29%

Esta tabla nos proporciona una idea de las características de la participación del hombre dentro del hogar. Existe una clara tendencia a evitar las tareas más exigentes, es por eso que vemos que sólo un 30% de los hombres, de vez en cuando, ayudan a guisar, fregar los platos o a limpiar la casa. Es mayormente la mujer quien realiza las labores domésticas y de forma cotidiana, es por eso, que muchas veces la carrera profesional de éstas puede ser percibida como un obstáculo para cumplir con el trabajo dentro de la esfera privada.

En un momento en el que las mujeres, especialmente las que tienen una educación de superior universitaria, pueden “tenerlo todo” como nunca antes se había imaginado, están interrumpiendo sus carreras profesionales para dedicarse exclusivamente a la vida privada. Incluso, se ha llegado a hablar de que algunas de las mujeres de las generaciones actuales, las que aún siguen en las Universidades, dicen estar estableciendo un “camino profesional a la maternidad” (Stone, 2007). Otras autoras conocedoras del tema corroboran dicha información poniendo de manifiesto que:

“las carreras educativas reservadas a la mujer hasta mediados del siglo XX no perseguían ningún objetivo profesional. Correspondían a la preocupación por una codificación y racionalización del trabajo efectuado por la mujer no en el marco de un contrato de trabajo, sino de matrimonio” (López y Acereda, 2007a, p.29)

La relativa estabilidad de la proporción de mujeres que se quedan en casa, en un periodo en el que se han visto muchos cambios en la educación y el trabajo de las mujeres, es causa de muchas dudas y preguntas. En una era en la que la familia de doble ingreso (mujer y hombre que trabajan fuera de casa) es una norma, existe un grupo selecto de parejas que aceptan la idea establecida de que sólo un cónyuge, por lo general la mujer, no trabaje, incluso por un periodo corto de tiempo. Entre las parejas en las que ambos son profesionales liberales, existen indicaciones de que las mujeres aún se encuentran compitiendo entre las demandas de su carrera y su familia (Stone, 2007).

Las autoras Acereda y López (2009) proclaman que en nuestra sociedad hay un número elevado de mujeres consideradas inactivas. Si es angustiante que aún exista una proporción mucho mayor de mujeres inactivas que de hombres, resulta todavía más chocante la causa de dicha inactividad femenina: las mujeres están inactivas debido a la cantidad de tiempo que deben dedicar a las labores del hogar.

“En realidad, el 44,9% de las mujeres inactivas en Cataluña y el 46,8% en España son mujeres que se dedican al trabajo doméstico un trabajo no reconocido y que recae en el género femenino de manera más exclusiva” (Acereda y López, 2009, p.25).

Es común encontrarnos frente al hecho de que en algunas sociedades y en ciertos estatus económicos, tanto mujeres como hombres, atribuyan al género femenino el rol de ama de casa sin percibir sus otras cualidades. Pongamos el ejemplo de aquella mujer sumergida en su hogar que tiene hijos, un perro, y un esposo con una carrera profesional de importancia. En ocasiones, aunque tengamos una relación bastante estrecha con ésta no nos planteamos el hecho de que sea o haya sido abogada, médica o profesora, entre otras; mucho menos contemplamos el hecho de que se haya licenciado en alguna universidad de prestigio (Stone, 2007). No obstante, en ocasiones dicha atribución también es generada porque la misma mujer es la que nunca menciona que posee unos estudios y una profesión. Puede ser debido a la frustración de no encontrar el sentido de haber abandonado su carrera profesional y/o de nunca haberla empezado, o simplemente porque aún intentan descifrar su papel entre una profesional y una ama de casa.

Sin embargo, existen evidencias hoy por hoy que indican que las nuevas generaciones, de hombres y mujeres, están poniendo en tela de juicio la mentalidad laboral de sus mayores, pues ellos desean encontrar más y más tiempo para sus familias y vidas personales. Surge una cuestión, y es la de si esta nueva actitud va pareja con los roles de género todavía más tradicionales. Observando información comportamental, la respuesta parece ser que no, en todo caso, las parejas jóvenes tienen un deseo de igualdad en sus relaciones y de actitudes más liberales en relación a las mujeres. No obstante, dichos patrones de parejas de las nuevas generaciones suelen prevalecer entre los hombres y mujeres mejor formados académicamente (Stone, 2007).

1.2 Mujer y trabajo

Para poder hablar sobre el fenómeno del *opting out* es importante revisar la situación actual de la mujer en el mercado laboral, ya que, mayoritariamente, esta situación es debida a que la mujer termina abandonando su carrera laboral. Las diferencias entre las tasas de actividad profesional entre hombres y mujeres se deben, de alguna manera, a la asignación de la mujer a la esfera doméstica. De hecho, la atribución de las responsabilidades domésticas y familiares a las mujeres con la ideología de las esferas separadas es lo que define ámbitos de competencia distintos para hombres y para mujeres, haciendo que las posibilidades de éstas dentro del mercado laboral sean muy limitadas.

TABLA 2. Evolución de la tasa de actividad en España (Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora, 2005, p. 9).

	1984	1999	2001	2002	2003	IV Trim. 2004
Ambos Sexos	49.36	50.95	53.29	54.30	55.39	56.07
Mujeres	28.76	37.39	40.76	42.32	43.90	45.09
Hombres	71.39	65.36	66.56	67.00	67.55	67.58

La participación de las mujeres en el mercado laboral español ha mejorado significativamente en la última década, sobre todo entre los años 2000 y 2007, donde ha pasado de una tasa de actividad del 41,2% al 54,7% respectivamente. No

obstante, España está situada en la octava posición con respecto al resto de los países europeos (Comisión Ejecutiva Confederal, 2009). A pesar del aumento de las tasas de actividad femeninas en los países europeos, cabe mencionar, que la participación de estas mujeres en el mercado laboral sigue siendo relativamente baja en comparación a otros países industrializados, como Estados Unidos (López y Acereda, 2007a).

TABLA 3. Evolución de la tasa de actividad femenina en la unión europea -15 en comparación con la tasa de actividad femenina en España (Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora, 2005, p. 10).

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Mujeres total UE-15	45.50	45.90	46.50	46.91	47.10	47.62	48.13
España	36.70	37.10	37.50	39.18	39.40	41.11	42.58
Diferencia	8.80	8.80	9.00	7.73	7.70	6.51	5.55

Centrándonos en Europa, las autoras manifiestan que es en los países nórdicos donde podemos observar las tasas más altas de actividad femenina (López y Acereda, 2007a). La diferencia entre España y los países nórdicos se acerca a un 50%. Lo chocante es que si vivimos en una era en que las mujeres se están preparando y están absolutamente capacitadas para ocupar puestos de trabajo que conllevan una elevada responsabilidad ¿por qué prevalece tal diferencia en cuanto a las tasas de actividad femenina? (Coll, 2009). Como respuesta a dicha pregunta, las autoras han recogido cuatro razones por las cuales se da dicha diferencia. La primera es que en los países nórdicos tienen una mentalidad más flexible en relación a la mujer y su participación laboral y social. La segunda razón es que ahí no influyen de forma notable las “religiones institucionales”, por tanto, hay una menor conciencia conservadora y se les dan más posibilidades profesionales a las mujeres (Dona i Treball, 2007). La tercera es que las mujeres nórdicas han perseverado durante muchos años para lograr, triunfalmente, ocupar ese lugar dentro del mercado laboral que tanto merecen. Asimismo, éstas han protegido, dentro de la sociedad, sus derechos y la posición que tienen dentro de la construcción política y social de su país. La cuarta y última razón es que la sociedad nórdica siempre ha sobresalido por sus destacadas y amplias políticas sociales que fomentan la conciliación de la vida familiar y laboral (López y Acereda, 2007a).

En nuestra sociedad la situación es muy distinta, ya que la lucha por la igualdad de oportunidades empezó mucho más tarde. Según una autora experta en el tema, la razón por la cual en España estamos tan alejados de los países nórdicos es debido a nuestra historia (Mercadé, 2007). Es decir, cuando las mujeres nórdicas estaban iniciando la revolución femenina, aquí estábamos viviendo la dictadura, que condujo a la mujer a ejercer el rol de ama de casa. No obstante, cuando la dictadura finalizó, las mujeres seguían ocupando el mismo papel. Se les siguió inculcando la posición privada, familiar e incluso se les rebatía la posibilidad de llegar a ser algo más que la esposa perfecta. Asimismo, se les impedía que siguieran sus ambiciones, quedando así invalidadas todas sus posibilidades de poder mejorar su vida y situación en la sociedad. De hecho, no son fáciles de olvidar aquellas manifestaciones feministas que se iniciaron en nuestro país, en las que las mujeres salían de sus casas a protestar su papel dentro de la esfera privada con frases como “mujer, sal de tu cocina”. Es sorprendente saber los numerosos años de lucha que se han necesitado, pero más chocante es aún el saber que faltan muchos más, para cambiar la situación de la mujer y que ésta pueda trabajar, estudiar, viajar, y tener un sueldo propio, en definitiva, ser independiente (Coll, 2009).

Ha habido un avance desde los años ochenta en cuanto al desarrollo profesional de la mujer, pero, aún hoy para ésta supone un gran recorrido alcanzar las posiciones de responsabilidad dentro de las empresas (Mercadé, 2007). A esto debemos añadir que en Catalunya las mujeres que logran llegar a los puestos directivos cobran menos de la mitad que los hombres (Gastesi, 2008). Asimismo, las mujeres destacan respecto a los hombres por su menor índice de fracaso escolar, por los mejores resultados académicos que obtienen, el mayor nivel de formación que consiguen, etc. y aun así, las mujeres sufren de una enorme desventaja frente a los hombres dentro del mercado laboral (Davidson y Fielden, 1999).

Aparentemente esto no es suficiente para que se les den las mismas oportunidades que a los hombres. Las autoras expresan que hoy las mujeres están preparadas como nunca antes lo habían estado (López y Acereda, 2007b). Por otra parte, no podemos olvidar que los obstáculos han incrementado significativamente para todas las personas en el último año, ya que, como es sabido, actualmente atravesamos una época de crisis global que ha repercutido notoriamente en el mercado laboral incrementando el índice de parados que a diario aumenta. En las tasas de paro también existe una diferencia importante entre España y el resto de los países

Europeos, así como entre los hombres y las mujeres. Éstas son mucho más susceptibles a perder el empleo.

TABLA 4. Tasa de paro en España y media en la Unión Europea 2001 (Secretaría Ejecutiva Confederal, 2003).

	Total	Mujeres	Hombres
Unión Europea	7,3	8,5	6,4
España	10,4	15,1	7,3

Hoy, el desempleo femenino se sitúa en un 13,02 %, mientras que el masculino, se encuentra tres puntos por debajo (10,05 %). Estos datos afirman que el desempleo, sigue siendo mayoritariamente femenino. Y por tanto las medidas que se adopten para reducir dichas altas cifras de desempleo, deberían de tener muy en cuenta a las mujeres (Comisión Ejecutiva Confederal, 2009).

Si analizamos la ocupación de las mujeres hay que resaltar que cuando hablamos de sectores feminizados, nos referimos al sector servicios, pero, incluso en este sector la presencia de las mujeres no supera el 50%. Asimismo, en los sectores masculinizados como el de la construcción, la presencia de las mujeres no alcanza el 6% (Secretaría Ejecutiva Confederal, 2003). Del mismo modo, Cataluña cuenta con un sistema sólido de investigación, innovación y tecnología, pero todavía podemos observar una presencia muy baja de mujeres en dicho sector. Todos los datos demuestran que los estereotipos de género son motivo de exclusión del talento femenino (Departament de Treball, 2010). No podemos negar que hoy persiste una división sexuada del trabajo, es decir, que las actividades sociales de mujeres y hombres están segregadas en función de su género (Coll, 2009).

Por otra parte, las mujeres se enfrentan a la doble jornada, la mujer que sale de su trabajo remunerado empieza otro en casa, las tareas domésticas ocupan parte del tiempo de la mujer y muy poco para el hombre (López y Acereda, 2007a). Un 70% de las amas de casa sostiene que su jornada laboral dura unas 11,5 horas diarias. Específicamente, el hombre dedica 1 hora y 32 minutos a las tareas domésticas, mientras que la mujer lo hace durante 4 horas y dos minutos (Coll, 2009). Es por eso que muchas de ellas están *obligadas* a recurrir a la reducción de su jornada laboral e incluso a abandonar su carrera laboral.

**TABLA 5. Trabajadoras por cuenta ajena (sólo % de mujeres)
(Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora, 2005, p.17).**

Tipo de Jornada	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Jornada completa	32.98	34.12	34.99	35.31	35.97	36.56	37.06
Jornada parcial	77.92	80.47	80.31	79.94	82.07	82.20	82.03
Jornada parcial por obligaciones familiares*	94.90	99.73	98.74	99.55	99.46	98.45	99.05

Cabe destacar que el trabajo a tiempo parcial en España conlleva diferencias salariales, ya que el empleado/a puede llegar a cobrar hasta 45% menos por hora que un trabajador a tiempo completo. Incluso, la desigualdad salarial es mayor entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial. Ellas reciben 56% menos que los hombres en una misma jornada laboral, es decir, trabajando el mismo número de horas (Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora, 2005).

No obstante, aunque las mujeres tengan la posibilidad de recurrir a los trabajos de tiempo parcial, éstos presentan el riesgo de reforzar la división sexual del trabajo. Por lo general, el trabajo a tiempo parcial significa que la mujer sigue dentro del mercado laboral pero en condiciones menos favorables (Dona i Treball, 2007) ya que, dichos trabajos suelen ser más precarios y estar peor pagados. (López y Acereda, 2007a). Asimismo, existe una desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a los tipos de contrato y, por tanto, a las condiciones laborales y de seguridad del puesto de trabajo. Específicamente, un 76% de hombres gozan un contrato indefinido, mientras que sólo un 67,1% de las mujeres tienen el mismo privilegio. De la misma manera, un 32,9% de mujeres disponen de un contrato temporal, frente al 24% de los hombres (Agencia EFE, 2009). Las mujeres siguen estando en una situación mucho peor que la de los hombres.

2. Qué es el *Opting Out*

Tenía a mis padres pero no me parecía justo dejarles a los críos durante todo el día, y también pensamos en contratar a una niñera. Pero cuánto más se acercaba la fecha del parto más indecisa estaba. No quería que mis hijos se criaran sin sus padres. Hasta que al final pensé en dejar mi trabajo. La verdad es que fue muy duro abandonar lo que tanto esfuerzo me había costado conseguir, pero en ese momento pensé que mis hijos me necesitaban más.

(MANOLI, 41 años)

A continuación explicitamos cómo en nuestra sociedad son muchas las mujeres testigos del desplazamiento de los roles que tenían cuando aún trabajaban en unos papeles más tradicionales dentro del hogar. Dicho desplazamiento se manifiesta en distintas maneras. Algunas mujeres perciben que sus esposos simplemente dejan de ayudar con las tareas domésticas. De la misma forma, éstas también observan que el rol de sus maridos, en cuanto a la educación de los hijos, se enfoca más en las actividades lúdicas y recreativas; mientras que el rol de la mujer se centra más en la nutrición, higiene y disciplina.

2.1 Opting out o abandono profesional

Desde hace aproximadamente cuatro años podemos percibir en nuestra sociedad el nuevo fenómeno llamado *opting out*, como consecuencia de las dificultades de la mujer dentro del mercado laboral, y sobre todo, de la dificultad de conciliar el trabajo y la familia. Las mujeres se están viendo forzadas a abandonar sus carreras profesionales para cuidar del hogar y la familia. En España en el año 2004, la dificultad para equilibrar la vida profesional y la vida familiar hizo que 379.500 mujeres abandonaran el mercado laboral frente a únicamente 14.500 hombres. Casi un 30% de las mujeres que tienen experiencia profesional abandonan el mercado laboral por razones familiares, mientras que debido a las mismas razones sólo un 12% de hombres abandonan. Las causas o razones del *opting out*, cuando se trata de hombres, están relacionadas con dificultades de salud o con la pérdida del puesto

de trabajo. Sin embargo, cuando se trata de mujeres las razones son distintas, más de un 40% abandona debido al nacimiento de un hijo frente sólo a un 2% de los hombres (Acereda y López, 2009).

TABLA 6. Abandono del mercado de trabajo por razones familiares (Instituto de la Mujer, 2006).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005*	2006*	2007*
Ambos Sexos (Datos absolutos en miles)	115.60	127.30	116.60	115.10	128.0	241.50	272.60	237.30
% Mujeres	93.52	94.66	95.03	93.66	93.67	76.07	95.82	94.73

Nota: Los años 2000-2004 (IV Trimestres)

(*) A partir de 2005 los datos que proporciona el INE son media anuales y por tanto no son comparable con los años anteriores

Cuando se habla de las razones del *opting out*, las mujeres hablan de distintas causas como el trabajo, los hijos y/o los esposos. Dentro de cada una de ellas existen diversas variaciones y temas. Es un hecho que detrás de las complejas decisiones que toman estas mujeres, existe no sólo una, sino distintas combinaciones de razones a la hora de decidir. La realidad nos revela que algunas mujeres desplazan sus prioridades comprometiendo sus carreras profesionales cuando las esferas del trabajo y de la familia no están equilibradas llevándolas a abandonar el ámbito público y a adentrarse al privado (Davidson y Fielden, 1999). Asimismo, podemos observar cuántas opciones limitadas tienen y cuantos aspectos de su situación sobrepasan de su control. En otras palabras, es evidente que hoy en día sigue existiendo un *gap* de elecciones para las mujeres, entendido en este contexto como una “ausencia” de posibilidad para elegir (Stone, 2007).

Las mujeres se están enfrentando a una doble atadura creada por la presión tanto de ser la madre ideal como de ser la trabajadora ideal. Como resultado tenemos el hecho de que sus opciones son mucho más limitadas de lo que aparentan ser. El *gap* de elecciones es la diferencia entre las decisiones que las mujeres pudieron haber tomado en relación a sus profesiones en la ausencia de la maternidad y sus responsabilidades, y las decisiones que toman para acomodar dichas

responsabilidades a la luz de la realidad de sus profesiones y las de sus esposos (Stone, 2007).

El *opting out* es una forma de escapar de las dificultades que se encuentran a la hora de querer compaginar la vida laboral y la familiar, ya que, nos encontramos en una sociedad que ofrece muy pocas alternativas cuando se busca el equilibrio entre la profesión y la maternidad. Para estas autoras, ninguna mujer se ajusta ni se identifica con el mito de la *superwoman*, y otras muchas tampoco con el estereotipo del ama de casa, resignadas exclusivamente a las labores domesticas diarias. Muchas madres abandonan el mercado laboral porque sienten la necesidad de quedarse cerca de sus hijos y/o porque cobran salarios muy bajos y no pueden pagarle a una tercera persona que cuide de ellos. Asimismo, las escasas plazas en las guarderías públicas imposibilitan muchas veces a las madres a seguir en su carrera profesional (Acereda y López, 2009).

Además de ello, cabe señalar que las mujeres frecuentemente se enfrentan no sólo a uno, sino a dos intercambios establecidos: (a) los hijos versus sus carreras y (b) sus carreras versus las carreras de sus maridos. Como ya hemos mencionado, la mayoría de las circunstancias que influyen en las decisiones que toman las mujeres, no están bajo su control. Se utiliza la expresión *elecciones forzadas* para considerar únicamente aquellos aspectos que no proporcionan una elección tal y como es; por ejemplo, en la familia aspectos como las enfermedades y cuidados especiales que necesitan las personas mayores y/o los hijos, pueden forzar a las madres a elegir priorizar la familia sobre el trabajo. También existen *elecciones forzadas* dentro del mercado laboral que causan el *opting out* de las mujeres; por ejemplo, el denegar las solicitudes para trabajar medias jornadas, los despidos, las recolocaciones propias o de las parejas, etc. La combinación de ambos aspectos, ya sean los que *empujan* a las mujeres a salir del mercado laboral y los que *atraen* a la mujer al hogar, son en la mayoría de los casos incontrolables, dejando a la mujer sin ninguna posibilidad de elegir realmente (tal y como indica el propio concepto) el camino de sus carreras profesionales (Stone, 2007).

Hoy en día disponemos de escasa información sobre las mujeres y el *opting out*. Como menciona Stone (2007), parece que este sector específico de la población femenina ha desaparecido. De hecho, es cierto que la mayoría de información que obtenemos sobre la mujer, el trabajo y la familia está basada en las experiencias de mujeres trabajadoras fuera del hogar. Lo que nos ha llevado a plantearnos lo siguiente:

1. ¿Quiénes son estas mujeres que abandonan el mercado laboral?
2. ¿Por qué abandonan después de años dedicados a sus carreras profesionales para trabajar a jornada completa en el hogar?
3. ¿Qué pasa una vez que han abandonado?
4. ¿Qué le supone al mercado laboral el abandono de estas mujeres?
5. ¿Qué impacto provoca en otras mujeres y en los hombres?
6. ¿Por qué están realmente abandonando su carrera y qué podemos aprender de ellas?
7. ¿Acaso su decisión refleja un nuevo tradicionalismo?
8. ¿Están retomando antiguos roles de amas de casa de los años 50?
9. ¿Su decisión de abandonar es un rechazo al clima insostenible en el trabajo creado por la discriminación, techos de cristal, acoso laboral o *mobbing*, y una cultura laboral anti-familiar?

En realidad, la cuestión radica en plantearse el por qué toda la atención cae sobre las mujeres previamente profesionales que ahora están en casa a tiempo completo. Para Stone (2007) la respuesta sería que no se requiere a un experto en cultura popular para saber que cualquier tema relacionado con mujeres, trabajo y familia llega al corazón de las guerras culturales. Las mujeres que están dentro del hogar, precisamente porque se han retirado a sí mismas del dominio público, son especialmente objetos de especulación y debate. Dentro de casa, son relativamente invisibles y silenciosas, y es sencillo proyectar los valores y creencias sobre ellas y ver en ellas lo que todos queremos ver. Conocer y aprender de lo que éstas tienen que decir es muy importante para comprender mejor lo que sus acciones realmente representan. Aun más allá, mujeres de un estrato socioeconómico medio-alto que cuentan con educación universitaria, llevan bastante tiempo siendo árbitros culturales, definiendo los parámetros de aceptabilidad de los roles en el trabajo y en la familia para todas las mujeres (Stone, 2007).

2.2 Estudios empíricos sobre el abandono de la carrera laboral

En los últimos años se han llevado a cabo algunos estudios sobre la problemática que se crea cuando se intentan integrar las exigencias del mundo laboral con las del mundo familiar y personal. En cuanto a las exigencias del mundo familiar y personal hay un estudio de Lundberg, Mardberg y Frankenhaeuser (citados en López y

Acereda, 2007a) que reveló la desigualdad que existe en el reparto de las labores y responsabilidades domésticas entre ambos géneros. Mediante dicho estudio se pudo observar que son las mujeres quienes padecen altos niveles de sobrecarga de trabajo y estrés en comparación a los hombres. También, se pudo concluir que dichos niveles de sobrecarga y estrés aumentan entre más hijos se tienen.

En relación a las exigencias del mercado laboral, se llevó a cabo un estudio en relación a la reducción de la jornada laboral (de 40 horas semanales a 38 o menos según las empresas) que demostró que en cuanto a los hombres, la reducción de la jornada ha aumentado su tiempo libre personal y de socialización con los hijos (Pateman, citado en López y Acereda, 2007a). Sin embargo, para las mujeres el tiempo *libre* se convierte en tiempo destinado a las labores domésticas, dicho tiempo *libre* lo utilizan para tareas del hogar y para el cuidado de los hijo y/o personas mayores o que dependen de ellas.

Un acercamiento al estudio de las mujeres trabajadora ha sido recalcar los aspectos negativos del trabajo y la ineludible sobrecarga que conlleva desarrollar ambos roles, de ama de casa y de profesional. El trabajo doméstico pleno envuelve un alto nivel de estrés que podría ser paliado con un trabajo fuera de la esfera doméstica. Recalcar que el trabajo remunerado es un factor positivo –incluso terapéutico– corrobora las evidencias actuales relacionadas a las repercusiones negativas del desempleo en la salud psicológica (López y Acereda, 2007a). Sin embargo, las investigaciones realizadas no pueden demostrar cuál es la mejor situación para la mujer. Si comparamos el grado de bienestar de las madres trabajadoras con el de las madres no trabajadoras, podemos observar que las primeras son por lo general más *felices*. Si esto es verdad, entonces ¿por qué las mujeres están abandonando sus carreras laborales?

En cuanto al *opting out* se han realizado pocos estudios. Uno de ellos lo llevó a cabo Stone (2007) en Estados Unidos, en el que está basado su libro, enfocado entre los años 1984 y 2004, en mujeres blancas, con estudios universitarios y entre los rangos de edad de 30 a 54 años. Las mujeres participantes estaban casadas con hombres que con su sueldo podían sustentar a la familia, con hijos, y son mujeres que previamente habían formado parte del mercado laboral. Lógicamente éstas no abarcan a toda la población femenina, ya que, en la mayoría de los hogares con hijos, se necesita del sueldo de ambos progenitores (situación similar a la de España). La autora decidió que, aunque no representaban a la mayoría de la población, era importante hacer un estudio para comprender mejor a aquellas

mujeres que tienen la opción de trabajar fuera del hogar y que en algunos casos no lo hacen. También consideró oportuno indagar en la incompetencia como causa de *opting out*. Es por eso que la autora utilizó en su estudio a mujeres provenientes de colegios y universidades de prestigio, para poder descartar dicha explicación.

La autora realizó entrevistas muy detalladas a 54 mujeres que habían interrumpido su carrera profesional y que ahora eran madres amas de casa. Entre este grupo de mujeres, se encontraban aquellas que residían en el lado oeste y en el lado este de los EEUU, aquellas que venían de profesiones generalmente dominadas por el género masculino como por ejemplo, el derecho y la medicina, pero también de aquellas que provenían de profesiones en las que destacaban ambos géneros como la publicidad y en su caso la enseñanza. El objetivo de dicho estudio era escuchar las voces de estas mujeres y sus motivos sobre su toma de decisiones en relación a la familia y al trabajo, sin imponer tanto el punto de vista personal como el de los medios de comunicación (Stone, 2007).

Los resultados del estudio mostraron que un 58% de las mujeres habían trabajado sin interrupción desde la graduación hasta sus tardíos 30 años, que fue cuando se llevó a cabo dicho estudio, implicando que un poco menos de la mitad, es decir, el 42% no trabajó después de licenciarse. Otro estudio, un cuestionario nacional estadounidense, corroboró estos resultados demostrando que un 43% de las mujeres con hijos habían abandonado su trabajo en algún momento de sus carreras profesionales, y expusieron el cuidado de sus hijos y padres como una de las principales razones detrás de su decisión de abandonar. El mismo estudio demostró que sólo un 24% de los hombres habían abandonado su trabajo en algún momento. ¿Sus razones para abandonar? Estaban cambiándose de trabajo, se estaban formando o estaban iniciando su propio negocio. Para ser exactos, el estudio demostró que el matrimonio y la maternidad disminuyen las tasas de participación en el mercado laboral de las mujeres formadas académicamente (Stone, 2007).

Otro estudio de mujeres de Harvard, éste centrándose en tres clases de la Escuela de Negocios de Harvard de 1981 a 1991, encontró que únicamente un 38% había construido carreras a tiempo completo y que un tercio no estaba trabajando cuando se realizó dicho estudio. Asimismo, un estudio realizado en 1981 sobre estudiantes de una de las clases de la Universidad de Stanford, otra universidad de élite, dio como resultado que el 57% de mujeres graduadas había abandonado el mercado laboral en algún momento de sus vidas. Un cuestionario llevado a cabo en el año 2000 sobre alumnos de la Universidad de Yale que habían cursado entre los años

70 y 90, descubrió que entre aquellos que estaban en sus más de 40 años, sólo un 56% de las mujeres todavía trabajaba frente a un 90% de los hombres (Stone, 2007).

En su estudio, Stone (2007), no descubrió a mujeres inconformes ni que se hacían las víctimas y mucho menos a mujeres amas de casa desesperadas. Estas mujeres eran fuertes mentalmente, y se encontraban en la lucha de reconciliar su identidad vieja (amas de casa, madres y esposas) con la nueva (trabajadoras), enfrentándose a los mensajes que recibían de la cultura ultra competitiva y del ámbito laboral veloz que habían dejado atrás. Sin ningún miedo al cómo serían percibidas por sus amigos, familiares, y colegas estas mujeres alzaron la voz para hablar de sus vidas y decisiones de abandonar su carrera profesional, y sobre sus consiguientes vidas como madres a tiempo completo dentro del hogar.

Las historias que han contado nos revelan la no existencia de la elección, sino más bien la existencia de un *gap* de elección; un *gap* creado principalmente por las condiciones de trabajo. Casadas con otros profesionales, quienes también se enfrentan a las presiones provenientes del trabajo, estas mujeres están solas en casa, y se van a casa porque no han sido exitosas en sus esfuerzos para obtener flexibilidad o para aquellas que sí la lograron pero que se encontraron marginadas y estigmatizadas por haber tratado de aferrarse a sus carreras profesionales después de convertirse en madres. La autora descubrió que son diversas las causas que hay detrás del *opting out* y asegura que el regreso al tradicionalismo no es una de ellas.

3. Factores Causales Desencadenantes del *Opting Out*

Y esta creencia está tan integrada en el ancestro femenino que una se siente una intrusa cuando ocupa el éxito profesional, como si ocupara un sillón del que, en algún momento, alguien la echará.

(CARMEN GARCÍA RIBAS, periodista y escritora)

En este capítulo nos centramos en el hecho de que en España todavía no hay políticas sociales que proporcionen ayudas reales y eficaces en cuanto al cuidado de familiares dependientes, a la maternidad y a la crianza de los hijos, a las ayudas a personas mayores, discapacitados, etc. Y es sabido que, mayormente, son las mujeres quienes abandonan sus trabajos para hacerse cargo de estas situaciones.

3.1 Las dificultades de poder conciliar trabajo y familia

Las dificultades de conciliación de la vida privada y pública repercuten en la realización de una doble jornada por parte de las mujeres. Éstas además de su trabajo asalariado se ocupan del trabajo doméstico y asumen las responsabilidades familiares es por eso que la maternidad juega un papel muy importante a la hora de querer conciliar ambas esferas. También, existen disfunciones significativas en la organización social, que afectan a la familia y a las personas dependientes, así como a la organización del trabajo y de los servicios públicos y privados. En base a ello, en este primer apartado del tercer capítulo, vamos a tratar las 2 grandes dificultades que tiene la mujer para poder conciliar trabajo y familia: (a) la maternidad y (b) la conciliación.

a) La Maternidad.

Actualmente, para las mujeres españolas supone un riesgo ser madre, y por ello, muchas de ellas retrasan la edad en que dan a luz a su primer hijo o incluso dejan

de tener hijos. Frecuentemente las mujeres abandonan el mundo laboral para criar a los hijos, sea en la forma que sea, jornada reducida, excedencia o abandono total del mundo laboral. Un 30% de mujeres abandonan su puesto de trabajo y un 17% de mujeres en España atribuyen su inactividad al cuidado de los hijos y/o de los familiares dependientes (López y Acereda 2007a).

Hoy se habla de que la mujer está de mudanza, de que se ha trasladado al ámbito social donde se les empieza a reconocer como seres iguales manteniendo relaciones recíprocas con el hombre. No obstante, la sociedad utiliza la maternidad como un obstáculo para alcanzar dicha igualdad. Gilaberte (2009) nos proporciona una explicación a dicho argumento:

“Porque si hombre y mujer trascendemos juntos en el acto de la procreación, es la mujer la que durante el período de gestación va viviendo paso a paso en su cuerpo la formación de su hijo, compartiendo su vida y su sangre. La entrega y la dedicación después del nacimiento vienen condicionadas por este papel absoluto que desempeñamos guiadas por la naturaleza en el desarrollo de este nuevo ser humano. Por eso, todas las semejanzas e igualdades conseguidas entre hombre y mujer se empequeñecen ante este fenómeno que supone un verdadero abismo entre nosotros” (Gilaberte, 2009, p.9).

Si la mujer ha sido capaz de conseguir cierto protagonismo social, tras invertir tiempo y esfuerzo, es imprescindible que también sea capaz de encajar la maternidad en su ciclo vital y en la sociedad sin tener que sufrir penalizaciones. Tienen que aprender a ser madres sin retirarse ni perder nada de lo que han conseguido en su camino por la igualdad (Bianchi, 2000).

Es por esta desigualdad que las mujeres cada vez más retrasan la maternidad y anteponen sus carreras profesionales, un buen sueldo, una buena posición dentro de la organización, viajar, etc., beneficios que son tan difíciles de obtener para ellas y que una vez que los tienen no quieren dejarlos ir. Sin embargo, el deseo de ser madres llega tarde o temprano, a unas antes que a otras. Dicho deseo habita en cada una de las mujeres aunque a veces de forma inconsciente. Aunque la mujer posponga la maternidad, tarde o temprano llega un momento en que les acompaña un incesante tic-tac conocido como su reloj biológico que les dice que es hora de ser madres.

“Yo me he soñado desde la adolescencia como mujer independiente, exitosa profesionalmente y amante amada, pero...también como madre. Hasta ahora me sentía dichosa por haber conseguido muchos de mis objetivos vitales, no había caído en la cuenta de que uno de mis sueños se estaba eternizando sin hacerse realidad.” (Gilaberte, 2009, p.14).

El reloj biológico de las mujeres intenta captar su atención para avisarles de la premura que tiene, pero muchas veces éstas “hacen oídos sordos” debido a que un posible ascenso capta antes su atención, interés y ambición. Hoy en día, parece ser que la entrega maternal conlleva la renuncia a la progresión social que da importante satisfacción a muchas mujeres. Es por eso que a muchas de ellas se les hace un nudo en la garganta cuando piensan en que tienen que quitar el pie del acelerador en su profesión, y dividir su energía tan centralizada en *ellas* para ocuparse del crecimiento y cuidado de *otros*. Añade la autora que los hombres no escuchan el reloj urgiendo ese deseo de paternidad, incluso muchos piensan que en su vida dominada por el trabajo, no hay lugar para un hijo, y si lo hay no son ellos los que quitarán el pie del acelerador. Es la mujer, mayormente, la que abandona sus sueños profesionales o la que “reduce el ritmo” en su carrera profesional, ya que, al final es ella quien siente esa “urgencia maternal”.

Gilaberte (2009) habla de que en España una de cada cinco mujeres tiene su primer hijo después de los 35 años, y la decisión de éstas de ser madres es causada, en la mayoría de los casos, por el declinar de la fertilidad. A lo mejor, todo sería distinto si viviéramos en una sociedad diferente, en una en que la maternidad y la profesión fueran complementarias dentro del trayecto vital.

Muchas veces la atención se focaliza únicamente en el qué pasará tras el nacimiento del bebé, cómo conciliaran el trabajo y el cuidado del recién nacido, quién se encargará de llevarlo a la guardería, etc. Las mujeres olvidan o no son conscientes, al igual que la empresa, del elevado número de tareas laboriosas necesarias antes de que nazca el bebé: los cursos preparativos del parto, las frecuentes visitas al médico, las entrevistas para elegir a la futura cuidadora del bebé, etc. Sin embargo, las mujeres trabajadoras tienen el doble de tareas antes del parto, ya que, también deben encargarse de finalizar cualquier proyecto que lleven entre manos y de distribuir las tareas durante su ausencia (Davidson y Fielden, 1999). Dichas mujeres se empeñan en no doblegarse por el cansancio físico y emocional que conlleva el estar a punto de dar a luz, que no es más que una ostentación de fortaleza que muestra el inmenso miedo que tienen de que su

embarazo penalice su vida social y laboral. Es una forma de demostrar que ellas pueden hacerlo todo (Gilaberte, 2009).

La mayoría de estas mujeres que se empeñan en dejar todo preparado y finalizado antes de dar a luz son aquellas que tienen la intención de seguir trabajando tras el embarazo, para ellas es obvio que lograrán conciliar la profesión y la familia. Lo que muchas veces no saben, en ese momento, es que debido a la maternidad y su magia o al inconsistente mercado laboral algunas jamás logran reincorporarse.

Muchas mujeres no imaginan sentir con tanta fuerza el nacimiento de sus hijos, incluso las que lo desean con ansias y saben que serán plenamente felices. Tener hijos, para estas mujeres, es una sensación que es indescriptible. Por lo que el cuidado del desarrollo y socialización de sus hijos se convierte en su nueva prioridad, y por tanto, el dedicarles más y más tiempo a ellos. A veces estas madres no disponen de dicho tiempo debido a su carrera profesional (Bianchi, 2000). Es así como la tensión entre familia y trabajo comienza a surgir, muchas se plantean reducir su jornada para poder estar más tiempo con sus hijos. Sin embargo, es común que éstas no logren separarse de sus hijos, no se imaginan dejándolos al cuidado de otra persona, ya sea tanto desconocida como un familiar. Estas mujeres no quieren que sus hijos sean educados por otras personas o que sus hijos estén sujetos a la influencia de otras personas que no sean ellas mismas (Williams, Manvell y Bornstein, 2006). Incluso, esto les llega a suceder a las mujeres que siempre planearon seguir trabajando tras el parto seguras de que iban a dejar a sus recién nacidos en guarderías, con canguros y/o con algún familiar. No obstante, la realidad de muchas es totalmente la contraria y no encuentran otra excusa más que el simple hecho de que el cuidado de ellas siempre será el mejor y que nadie les podrá dar a sus hijos lo que ellas les dan (Stone, 2007).

Es común que las mujeres se encuentren en un estado de confusión emocional tras el parto. Por ejemplo, un tercio de las mujeres del estudio de Stone (2007) vieron sus estrategias, planeadas a detalle y a la perfección para combinar el trabajo con la familia, hechas pedazos delante de este nuevo "amor filial". Hoy en día es usual que dichas madres al abandonar su carrera profesional para cuidar de sus recién nacidos digan "es sólo por una temporada, cuando crezcan ya regresaré". Pero la realidad es otra, muchas no regresan nunca ¿Por qué sucede esto? Porque cuanto más crecen los niños más rápido se desarrollan, van a mil por hora y las madres no quieren perderse ni un sólo minuto de este proceso.

Hay mujeres que siguen trabajando después de tener a su primer hijo, combinando el trabajo con la familia. Para que esto sea factible, parte del plan de estas mujeres es contratar o recurrir a terceras personas para que se ocupen del cuidado de sus hijos, por ejemplo, a canguros y/o guarderías. Dichas madres cuentan con los recursos para contratar a personas cualificadas y capaces de quedarse al cuidado de los niños, o para pagar una guardería en la que sus hijos puedan estar al cuidado de alguien mientras éstas trabajan (Stone, 2007). No obstante, muchas de estas madres sienten un vacío al estar volcadas en su profesión y saber que no son ellas las que están ejerciendo de madres con sus propios hijos (Gilaberte, 2009).

“A veces siento celos de Isabel, que es la que escucha tus primeras palabras, la que te va a enseñar a gatear y a caminar. Ella es tu compañera de juegos, la que sufre a tu lado tus caídas y tu fiebre, mientras yo al otro lado del teléfono le pregunto a cada rato, intentando paliar mi ausencia con su amistad” (Gilaberte, 2009, p. 69).

Sin embargo, estas mujeres combinando el trabajo y la familia, tarde o temprano descubren que cuando sus hijos se hacen mayores presentan nuevas demandas y necesidades, las cuales son más difíciles de satisfacer mediante terceras personas que estén al cuidado de sus hijos. Conforme los hijos se van haciendo mayores, las madres perciben un incremento en el alcance y complejidad de dichas necesidades y demandas, en comparación a cuando estos eran más pequeños. Esto ha provocado que estas mujeres comiencen a tener dudas acerca de las capacidades y habilidades de las que disponen estas terceras personas a cargo del cuidado de sus hijos (Stone, 2007).

Esto puede ser también debido a las demandas en relación a la maternidad cada vez van en aumento. Son conscientes de que se les pide ser madres muy distintas a como sus propias madres lo fueron. Éstas, están perplejas al darse cuenta de que dichas exigencias son externas y no provienen de ellas mismas (Bianchi, 2000). Criar a los hijos ahora es distinto, ya que, las normas y expectativas que establecen lo que es una “buena” maternidad están más demandantes que nunca.

Para explicar la decisión de estas mujeres de abandonar su carrera profesional debido a la maternidad, es necesario analizar la naturaleza de estos cambios. La socióloga Sharon Hays (1996) describe algunas creencias culturales prevalecientes sobre la maternidad como “una ideología de maternidad intensiva” que “sugiere a las madres dedicar una enorme cantidad de tiempo, energía, y dinero en la crianza de sus hijos”. Describir la intensa maternidad como una ideología hace que ésta suene

opresiva, pero es la única forma de ser madre que las mujeres de hoy conocen. Ser una “buena” madre implica prestar atención al desarrollo de sus hijos, especialmente durante la primera infancia, y nutrir ese desarrollo en cada etapa de sus vidas para ayudarlos a construir su autoestima, autonomía, y autoconfianza (Hays, 1996).

Gilaberte (2009) nos habla de la importancia del cuidado de los hijos en los primeros años evolutivos. Enfatiza que dicho cuidado influye en el desarrollo de las habilidades sociales, la capacidad de manejar el estrés y la vulnerabilidad a sufrir adicciones y otras enfermedades mentales. Incluso expresa que un fuerte y sano vínculo afectivo puede llegar a contrarrestar alguna fragilidad genética a expresar agresividad o a alcoholismo a lo largo de la vida.

El valor dado a la educación, a la transmisión de los valores, y a la socialización de los hijos con sus iguales en esta etapa de la infancia, han servido para agrandar el *gap* entre estas madres y las terceras personas que cuidan de sus hijos, en relación a las posibilidades y/o habilidades para satisfacer dichas necesidades y demandas. Las madres, percibiendo el incremento de su valor dentro del hogar, han encontrado que son irremplazables y simultáneamente su trabajo pasa a segundo plano. Para algunas mujeres, ver a sus hijos crecer crea un sentimiento urgente de abandonar su trabajo (Stone, 2007).

Es por eso que tras el nacimiento del bebé, tanto la madre como el padre, están volcados en ese nuevo ser que habita en su hogar. Gracias al permiso de paternidad (disfrutado casi por el 60% de padres españoles), el padre también puede gozar de esas primeras semanas. Ambos, madre y padre, se complementan a la hora de cuidar de ese nuevo ser, y lo hacen con alegría y energía. Se les olvida por completo el mundo que hay afuera:

“Tu padre, como tantos otros, convirtió estos días en una inolvidable etapa de su vida en los que se inició en la capacidad de dar un amor altruista y creciente por ti, olvidando la oficina, los clientes, y las cuentas. ¡Hasta su ordenador incitante se agrió, apagado y olvidado, en este hogar capaz de darle la espalda al mundo exterior!” (Gilaberte, 2009, p. 53).

Incluso cuando los padres tienen que regresar al mundo exterior les cuesta mucho trabajo y esfuerzo hacerlo, ya que, están maravillados con su nuevo bebé. No quieren renunciar a dicha experiencia paternal. Por eso, éstos suelen llamar constantemente, salir antes del trabajo para llegar a casa y encontrar al bebé despierto, etc. Sin embargo, gradualmente su presencia se va diluyendo, sus

obligaciones los mantienen alejados del hogar, sus responsabilidades no les permite hablar con tanta frecuencia ni salir antes del trabajo. Poco a poco el mercado laboral va diversificando sus intereses, mientras que las madres se van sintiendo más solas y abandonadas en la tarea de proporcionar una “buena paternidad y toda la responsabilidad cae sobre ellas y una “buena maternidad”. Así lo expresa Gilaberte (2009):

“Tu padre me está dando una lección en su vuelta al trabajo que yo tengo que recoger. Él es capaz de entregarse a ti con un amor altruista y envolvente, pero a la vez se ha reincorporado a su vida previa, tratando de no abandonar sus intereses ajenos a nosotras” (Gilaberte, 2009, p.55).

En relación al rol del hombre en las decisiones de las mujeres de abandonar, es común escuchar frases como: “te apoyo cual sea tu decisión” y “Es tu decisión”. Mientras que, dichas mujeres se sienten apoyadas y aprecian el hecho de que sus esposos les den la “opción”, en el fondo esto refleja y expresa que los esposos son, en efecto, espectadores, no participantes, en cuanto al nexo entre trabajo y familia. “Es tu decisión” muchas a veces se puede traducir a “es tu problema” y como consecuencia las mujeres perciben el proporcionar los medios económicos necesarios para sustentar a la familia como la responsabilidad única y limitada de sus esposos. En lugar de que también sea su responsabilidad el ayudarlas hombro a hombro con las obligaciones familiares, lo que facilitaría a éstas la continuación de su carrera profesional. En realidad, la inhabilidad o el poco interés por parte de los hombres de reducir sus agendas nos deja claro hasta qué punto éstos están dispuestos o pueden apoyar las carreras de sus mujeres de la misma forma en que persiguen las suyas. Asimismo, esta realidad nos muestra hasta que punto los hombres aceptan y esperan que sus carreras estén en primer plano (Stone, 2007).

La mayoría de las mujeres sienten “la llamada” de la familia en muchas y diversas maneras, para algunas, éste es inmediato y sorprendentemente potente. Dichas mujeres eliminan la tensión, que proviene de la incapacidad de conciliar la familia y el trabajo, abandonando sus carreras profesionales al poco tiempo del nacimiento de su primer hijo/a. Mientras que para otras mujeres dicha tensión aparece más tarde, cuando los hijos comienzan a tener otro tipo de necesidades, lo que significa que éstas siguen trabajando por un tiempo después de tener a su primer hijo/a, pero, cuando llega el segundo también llega el *opting out* (Stone, 2007). Asimismo, no podemos dejar de preocuparnos por la pérdida del talento femenino que hay cuando las mujeres se ven obligadas a decidir entre la maternidad y el desarrollo de su

carrera profesional. Es por eso que se necesita empezar a realmente conciliar la vida laboral y la vida familiar (Jarque, 2009).

b) La conciliación de la vida familiar, personal y laboral

En la actualidad, para la mayoría de personas que están sumergidas en el ámbito profesional, conciliar trabajo y familia les resulta un verdadero problema. Todo ser humano que practica una profesión ha sentido alguna vez esa tensión entre el trabajo y la vida. Éstas son hoy dos realidades que se contraponen cada vez más, y lo cierto es que la vida profesional no tiene por qué determinar la vida privada y mucho menos, claro está, impedirnos vivir. Es frecuente ver cómo el trabajo consume casi todo el tiempo del que disponemos, dejando menos y menos tiempo para la vida privada. Algunas personas hablan incluso de que la vida profesional puede llegar a dañar la salud y a quitarle calidad a la vida; y como consecuencia, las relaciones de pareja, con los hijos y con los amigos van decayendo porque se reclama que no hay tiempo suficiente para trabajar en dichas relaciones. (Grün, 2007). Encontrar el equilibrio, entre la vida privada y la vida laboral, parece ser lo que muchos profesionales de nuestro siglo buscan; muchas veces abandonando dicha búsqueda en el intento (Dona i Treball, 2007).

En la última década ha habido un importante incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral que se asocia a un cambio fundamental en la estructura familiar. Nuestro país se ha integrado, un poco tarde pero con fuerza, al modelo de *participación dual*, es decir, al modelo en el que ambos conyugues trabajan fuera el ámbito privado o están en condiciones de hacerlo. En el año 2000 un 43% de parejas trabajaban en el mercado laboral ambos progenitores, frente a un 31% en el año 1992. Pese a este gran cambio, todavía existe -quizás ahora en mayor grado- una desigualdad en el reparto de las tareas domésticas entre hombres y mujeres. Las mujeres al estar más presente en el mercado laboral se encuentran con una doble carga, de trabajo remunerado en el ámbito público y de trabajo no remunerado dentro del hogar (Consejo Económico y Social, 2004).

Cuando las parejas no tienen hijos, pueden sostener un gran nivel de compromiso con su carrera profesional, cada uno de ellos es capaz de trabajar 40 horas semanales o incluso más. Esto no siempre es así, pues cuando llegan los hijos dicho compromiso decae a veces provocando que uno de los dos tenga que reencaminar o abandonar su carrera profesional. Por lo general, y como hemos mencionado antes, suele ser la mujer la que se adapte a dicha situación disminuyendo las horas que trabaja o incluso abandonando el trabajo. Conforme los hijos van creciendo, la

mujer entonces puede retomar el trabajo o las horas laborales. Es importante mencionar que dicha adaptación implica que para uno de los progenitores, siendo en el mayor de los casos la mujer, la dedicación al trabajo ya no sea la misma e incluso puede dar lugar al *opting out* (López Puig, 2007).

La expansión de la *participación dual* aparentemente no se ha acompañado de un aumento en la participación de los hombres en la esfera familiar. A pesar de los avances y cambios, no ha habido una presencia masculina en la esfera privada tan determinada como lo ha sido la de las mujeres en el mercado laboral. Es necesario que haya un progreso en la división tradicional de roles para evitar que la acumulación de las responsabilidades familiares sigan recayendo mayoritariamente en las mujeres, ya que, es una de las principales causas del *opting out*. Es común encontrarnos con que la *doble carga* puede hacer que una esfera (privada o profesional) ceda terreno completamente a la otra, hasta tal punto, que la mujer llegue a renunciar a su participación en el mercado laboral para dedicarse por completo a la vida familiar y al hogar. Este conflicto puede llegar a ser aún más pronunciado en las familias monoparentales, que mayoritariamente están encabezadas por mujeres (Consejo Económico y Social, 2004).

De la misma manera, en el resto de los países de Europa también se observan diferencias significativas, aunque el grado varía en cada país, entre los patrones de implicación de las mujeres en el mercado laboral en función de si éstas tienen hijos o no. Es una situación que realmente no afecta a los hombres de la misma manera que a las mujeres. En general, la inactividad de las mujeres es más elevada si tienen hijos, y aún es mayor cuantos más hijos tengan. Centrándonos en nuestro país y haciendo un análisis más detallado sobre las cifras en relación a las mujeres, trabajo y la maternidad, encontramos que cuando las mujeres tienen a su primer hijo causan relativamente poco impacto en la tasa de empleo de éstas, ya que baja sólo dos puntos porcentuales. Sin embargo, el cambio decisivo se produce cuando llega el segundo hijo, aumentando significativamente el porcentaje de inactividad de las mujeres, por tanto, reduce la tasa de empleo. El porcentaje de las mujeres españolas inactivas y que no tienen hijos es de un 31,5% frente a un 46,9% de las mujeres que tienen dos hijos de corta edad (Consejo Económico y Social, 2004).

Es preciso identificar cual es el verdadero objetivo de la conciliación. Es una realidad, que hoy ha perdido mucho significado las tareas de mantenimiento del hogar, entendidas como la limpieza, la cocina, etc. Esto se debe a los progresos que ha habido en la tecnología, la adaptación de las tareas, etc. Ahora es la educación

de los hijos la que promueve el conflicto entre la vida laboral y la vida familiar. Algunos análisis realizados han llegado a la conclusión de que la maternidad afecta mucho más a la mujer que al hombre en cuanto a la relación entre el trabajo y la vida personal (Davidson y Fielden, 1999). Asimismo, podemos agregar que en las sociedades mediterráneas, como es nuestro caso, existe una importante necesidad de atender a personas con alguna discapacidad. Dedicar tiempo a personas que requieren del cuidado de alguien para poder subsistir; es una labor que las mujeres no han podido abandonar al incorporarse al mercado laboral y que aumenta la escasez de tiempo disponible para conciliar el trabajo y la familia (Consejo Económico y Social, 2004).

Autores conocedores del tema expresan que en relación a la conciliación los tiempos han cambiado, pero, sin ser suficiente. Por un lado, están los cambios demográficos; por ejemplo, el aumento de personal femenino que ha supuesto que muchas madres trabajen, incrementando los problemas laborales y personales. Por el otro lado, la mayoría de los ejecutivos delegan los conflictos laborales y personales al departamento de recursos humanos, en el cual los problemas son tratados poco a poco mediante programas como “el horario flexible” y la “baja de paternidad”. No obstante, dichos programas únicamente logran que sean unos cuantos empleados los que lleguen a encontrar el equilibrio laboral y personal, pues, los programas no penetran del todo en la cultura de la empresa, ni de forma igualitaria, y sobretodo no logran cambiar el comportamiento de los directivos. (Friedman, Christensen y Degroot, 2002).

Son muchos los factores que dificultan el alcance de un equilibrio entre la vida privada y el trabajo. Dentro de estos factores destacamos cuatro: (1) la cultura, (2) los horarios, (3) las vacaciones, y (4) los servicios públicos. Estas causas son las más significativas en cuanto a la relación en el binomio *mujer-opting out*.

1. En primer lugar está la cultura que muchas veces es la causa de que se actúe de una forma o de otra. Aunque se ha procurado un cambio cultural en relación a los roles que se atribuyen a la mujer y al hombre, actualmente las mujeres todavía asumen el rol de madres, esposas y amas de casa. Las mujeres quieren ser perfectas, es decir, *superwomen*. En algunos hogares por más que la mujer intente hacer todo, a veces, es simplemente imposible. Se ha calculado que más de un 30% de mujeres españolas tienen que abandonar su trabajo como consecuencia de un desequilibrio entre éste y la vida privada. Por lo general, las mujeres que están inactivas viven en pareja y cuidan a los hijos o a lo familiares enfermos o de edad

avanzada. Las mujeres que se ven obligadas a abandonar sus puestos de trabajo, por lo general, son las que tienen contratos precarios y una muy baja remuneración que no compensa los gastos de guarderías, canguros, etc. Asimismo, otro factor que influye en el abandono profesional u *opting out* es la insuficiencia de protección de la maternidad y la escasa flexibilidad de horarios durante los primeros meses de vida de los hijos. (Mercadé, 2007).

Como hemos explicado anteriormente, la mujer de hoy aún tiene que escoger entre la vida laboral y la vida privada porque hay una incompatibilidad entre ambas. Asimismo, un factor que influye en esta incompatibilidad es el hecho de que los hombres actualmente no asumen, en la mayoría de los casos, sus responsabilidades familiares y domésticas como ya se ha mencionado (Dona i Treball, 2007). Resultados de estudios del Instituto de la Mujer afirman que los hombres únicamente dedican el 20% de las horas que dedican las mujeres a las labores familiares y domésticas. (Mercadé, 2007). Esta desigualdad del trabajo dentro del hogar repercute en la disponibilidad de las mujeres para el ámbito profesional. Un autor decisivo en el tema comenta:

“Los hombres continúan viendo a las mujeres como las cuidadoras de sus hijos, y por eso encuentran comprensible, y por supuesto apropiado, que una mujer renuncie a su carrera para cuidar a su familia.” (Schwartz, 2002, p. 120).

Un estudio realizado por el Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE habla de cuatro principales dificultades de las mujeres en España para alcanzar puestos directivos: la escasa representatividad de las mujeres en puestos directivos, los inflexibles estilos de dirección, la discriminación retributiva y la escasez de medidas de conciliación entre el trabajo y la familia. Esta última dificultad es la que determina el *opting out* de las mujeres. En nuestra sociedad, lograr el equilibrio entre el ámbito público y el privado es aún una utopía. Se habla de dos tipos de barreras que obstaculizan la conciliación entre ambos ámbitos (Acereda y López, 2009).

La primera barrera es la de las estructuras sociales que es la división de género de los puestos de trabajo y sus funciones. Por ejemplo, al hombre se le sigue asignando el rol de proveedor de dinero y recursos alimentarios, mientras que a la mujer se le otorga el rol de cuidadora. En nuestra sociedad muchas personas siguen creyendo que es deber de la mujer dejar de lado su carrera profesional para cuidar de la familia, así como abandonar el mercado laboral cuando tienen hijos (Davidson

y Fielden, 1999). La segunda barrera es la de las estructuras empresariales, puesto que todavía existen conflictos de intereses entre las organizaciones y los trabajadores en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar. Las empresas perciben las necesidades familiares como cargas y frecuentemente como amenazas para la productividad laboral. Es una realidad que muchas organizaciones aún creen que los problemas de conciliación son privados y no están relacionados con la propia empresa, es decir, que las familias no cuentan con apoyo de estas organizaciones (Acereda y López, 2009).

A pesar de todo el progreso que hemos observado en los últimos 50 años, el éxito profesional aún se relaciona con el género masculino, y es muy difícil que se legitime si la mujer es la protagonista. Al hombre, el prestigio dentro del mercado laboral lo lleva a adquirir la reputación y notoriedad social, y nunca se cuestiona su participación familiar. Sin embargo, a las mujeres se les suele encasillar de ambiciosas y egoístas. Incluso, llega a parecer que sus logros profesionales se dan gracias al descuido de la familia. Entonces ¿Cómo pueden éstas anhelar el éxito profesional si éste las llega a descalificar como madres? (Gilaberte, 2009).

La autora describe como los referentes femeninos de éxito en nuestra sociedad siempre poseen características especiales: son solteras o al menos sin hijos, tienen una escala de prioridades masculinizada, y gozan de capacidades únicas. Muchas de las madres sienten que están demasiado alejadas de dicho estereotipo. Muchas personas, tanto hombres como mujeres, creen firmemente que el mayor bien para los hijos es la dedicación y entrega total y sin medida. Sin embargo, la realidad es que la mayoría de las veces el ser ejemplo para los hijos puede ser la mejor herencia que recibirán en toda su vida. Son pocas las veces que le damos la importancia al ejemplo profesional, y la influencia que tendrá en la vida de los hijos (Gilaberte, 2009).

2. En segundo lugar, los horarios laborales son muy extensos y por lo general nos encontramos con lo que se llama la jornada partida, que cuenta con dos o incluso tres horas “libres” al mediodía. No es raro encontrar que el lugar de trabajo se encuentre alejado del hogar, lo que provoca que tengan que dedicar todo el día al trabajo profesional sin dejar mucho tiempo para ocuparse de asuntos personales, familiares, afectivos (amigos) e incluso no hay tiempo para dedicarlo al desarrollo personal profesional. (Mercadé, 2007). El tiempo no está dividido equitativamente entre trabajo y vida personal, el 80% o más se dedica al ámbito laboral o a asuntos relacionados con él como puede ser el desplazamiento al mismo.

Estos horarios y distancias de desplazamientos hacen que las personas tengan que salir muy pronto por la mañana de casa sin poder volver a ella hasta ya entrada la noche. Dicha situación es real y se ve en muchos hogares españoles donde trabajan ambos progenitores haciendo que la conciliación sea muy complicada, e incluso que llegue a provocar conflictos entre las familias y en el trabajo. Esto llega a crear un desequilibrio entre las necesidades de la persona y el trabajo que desempeñan. (Mercadé, 2007). Este conflicto repercute a ambas partes, a nivel personal como es obvio, y a nivel profesional ya que dicho desequilibrio también afecta el rendimiento profesional (Dona i Treball, 2007).

Otro aspecto importante con respecto a los horarios y que va muy ligado a la dificultad para lograr una conciliación son los horarios escolares, que no están sincronizados y cada nivel escolar tiene un horario distinto. Esto provoca que los padres tengan que hacer “milagros” para poder llevar a los hijos a la escuela y para recogerlos. En muchas ocasiones cuando hay más de un hijo, unos entran a una hora y salen a otra dependiendo del nivel en el que estén e incluso muchas veces los hijos atienden a distintos colegios. (Mercadé, 2007). El tema de los horarios, tanto laborales como escolares, es una causa objetiva de conflicto entre el trabajo y la vida privada. Las personas, no pueden hacer mucho al respecto si no existe un poco de margen de maniobra en la empresa con relación a horarios, si las leyes no cambian y/o los horarios escolares.

3. La tercera causa son las vacaciones, cuando los hijos van al colegio las vacaciones son un problema. Los niños tienen vacaciones del colegio de dos a tres meses en verano, y es un conflicto si no hay abuelos o terceras personas que ayuden con el cuidado de éstos. Aunque en algunos casos se recurre a los campamentos de verano y a viajes destinados al estudio, esto llega a ser una carga económica y puede crear tensiones y conflictos familiares. (Mercadé, 2007). Muchas veces en lugar de ser algo positivo y que ayude, por lo general, causa aún más problemas en el ámbito personal, por lo tanto, también en el laboral.

Cuando ninguno de los padres está en casa y los menores están de vacaciones, se quedan al cuidado de “canguros” que a veces no son muy profesionales, o bajo el “cuidado” completo de la televisión. Esta situación, hoy en día, tiene muchas repercusiones en la educación de los hijos. (Mercadé, 2007). Se convierte en una preocupación más para los padres, por ejemplo, una madre que trabaja mientras que sus hijos están en casa puede generar preocupación por la seguridad de sus

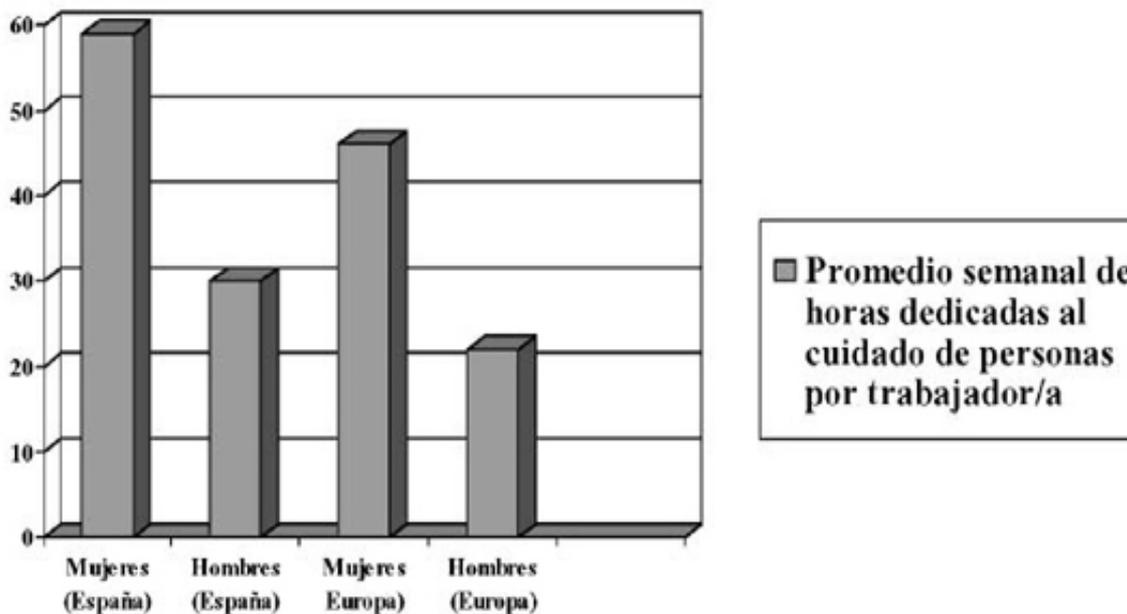
hijos y preguntarse constantemente ¿qué estarán haciendo mis hijos?, causando que esté menos concentrada en su trabajo. Un vez más, se dificulta dicho equilibrio del que venimos hablando.

En España, más de un millón de mujeres mayores de 65 años cuidan a algún miembro de la familia, y en la mayoría suelen ser los nietos. Asimismo, según una encuesta del IESE a directivas, el 85% de mujeres que contestaron a las preguntas dijeron que su apoyo principal dentro del hogar son las empleadas que cuidan de sus hijos y de su hogar, mientras que ellas retoman su vida en el mercado laboral (Gilaberte, 2009). ¿Qué pasa cuando no son las abuelas las que cuidan de los nietos y no hay dinero suficiente para pagar a una cuidadora que cumpla todos los requisitos necesarios? La madre debe abandonar su profesión (Dona i Treball, 2007). Sin embargo, hay familias que tienen el poder económico y la suerte de contar con una cuidadora que cumple todos los requisitos, pero, muchas de estas madres sienten un vacío al estar volcadas en su profesión y saber que no son ellas las que están ejerciendo de madres con sus propios hijos.

“A veces siento celos de Isabel, que es la que escucha tus primeras palabras, la que te va a enseñar a gatear y a caminar. Ella es tu compañera de juegos, la que sufre a tu lado tus caídas y tu fiebre, mientras yo al otro lado del teléfono le pregunto a cada rato, intentando paliar mi ausencia con su amistad” (Gilaberte, 2009, p. 69).

4. Por último, nos enfrentamos a la carencia de servicios públicos en nuestra sociedad. En la actualidad, en España, existe una escasez de guarderías o parvularios públicos. Los que sí existen están destinados únicamente a familias muy necesitadas y los privados, a pesar de que no hay muchos, son sumamente caros pudiéndose llevar hasta el 50% del sueldo de los progenitores (Mercadé, 2007). Según un artículo publicado, el coste medio de una guardería privada en Barcelona o Madrid se aproxima a unos 400 euros mensuales, tratándose de una jornada completa (López, 2008). A esto se le puede agregar que en diversas ocasiones dentro del hogar hay personas que también dependen de los progenitores, como enfermos, discapacitados, personas mayores, etc. (Mercadé, 2007). Estas personas no se pueden hacer cargo del cuidado de los hijos, es más, son personas que necesitan de un cuidado especial, así pues, sumando trabajo a la labor de los progenitores y por lo general de la mujer. Como vemos en el gráfico siguiente, la gran diferencia que existe de horas dedicadas al cuidado de personas entre las mujeres españolas y europeas frente a los hombres.

GRÁFICO 1. Cuadro comparativo sobre conciliación en España y en la Unión Europea (Secretaría Ejecutiva Confederal, 2003)



Ante esta situación, la Comisión Europea advierte que se deben tomar medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, así como, incrementar la calidad de los trabajos mediante la eliminación de la discriminación de género (López, 2008). Sin embargo, en España, los poderes públicos dan como respuesta, al anhelo de conciliar la vida laboral y la vida familiar, iniciativas dispersas entre las Administraciones implicadas y reformas legales dirigidas principalmente al ámbito de la legislación laboral centrándose únicamente en permisos y excedencias. No obstante, hoy en día no hay una respuesta a las carencias de infraestructura y a los escasos servicios de apoyo para los cuidados de personas dependientes. El conflicto de la conciliación de la vida laboral y familiar se desarrolla cuando se intenta unir estas dos esferas, que tradicionalmente han estado separadas en el modelo clásico, sin que haya habido una transición exitosa hacia el modelo nuevo de *participación dual* reforzado con un reparto más equilibrado de las funciones del hombre y la mujer (Consejo Económico y Social, 2004).

Existe una diferencia importante entre España y algunos de los países europeos. Algunos datos importantes que, Catalina Jordi (2007, p.27) nos muestra para enfatizar dichas diferencias son:

TABLA 7. Servicios públicos y legislación laboral en distintos países de la UE

<p>º El 2% del total del gasto social en España se destina a prestaciones de protección social para la familia y la infancia, ante el 8% del conjunto de la UE.</p>
<p>º El permiso de maternidad es de 16 semanas retribuidas en España, mientras que en los países nórdicos, oscilan entre 38 y 28 semanas retribuidas.</p>
<p>º En España, el 17% de mujeres trabajan a tiempo parcial respecto del total de mujeres ocupadas, mientras que en Holanda el porcentaje es del 68,3%.</p>
<p>º La cobertura de guarderías públicas hasta los 3 años es del 2% en España. Frente al 48% de Dinamarca o el 33% de Suecia.</p>

En nuestra sociedad un 60% de las empresas en nuestra sociedad no hacen uso de ninguna medida para conciliar la vida profesional con la personal (Agencia EFE, 2009). Necesitamos que hayan más políticas públicas que ayuden a la mujer a conciliar la vida familiar y laboral, políticas que proporcionen no sólo una opción sino diversas alternativas como más plazas en las guarderías públicas, ayudas económicas para poder pagar guarderías privadas, permisos de paternidad individualizados, excedencias parentales remuneradas como pasa en Dinamarca y los Países Bajos (Acereda y López, 2009).

3.2 Las "exigencias" del mercado laboral actual

Hoy en día, la situación de la empresa en España continúa estando muy lejos de ser óptima. Se sigue caracterizando por su cultura de largas horas de trabajo, la interrupción de carreras profesionales debido al nacimiento de los hijos, el incremento de la pérdida del talento femenino, un aumento de personas con estrés y/o que padecen el síndrome de estar quemado, un elevado absentismo, un chocante *gap* de género, la presencia de fenómenos como el *opting out*, los *techos de cristal* y la *segregación vertical*. Las personas todavía no pueden gozar de una vida equilibrada debido a las exigencias que presenta el mercado laboral. Lo curioso es que lo más valorado por las personas sea trabajar dentro de una empresa que posibilite tener una vida después del trabajo (Consejo Económico y Social, 2004).

Centrándonos en las mujeres y el trabajo, si hacemos hincapié en todos los esfuerzos realizados para conseguir que éstas puedan adentrarse al mercado laboral podemos decir que están dando resultados, si bien, dichos éxitos se centran casi exclusivamente en la cantidad, entendiéndola como el número de puestos de trabajo ocupados por mujeres, y no en la calidad. ¿De qué nos sirve que haya muchas mujeres ocupando puestos de trabajo si tarde o temprano los abandonarán debido a las malas condiciones que estos conllevan?

Hace 15 años parecía que se podía hacer todo, pero ahora Catalyst, una empresa de investigación que se centra en las mujeres trabajadoras, descubrió que para los altos ejecutivos en las grandes organizaciones el horario laboral varía entre 60 y 70 horas semanales. A esto le debemos agregar que nuestra cultura presiona a las mujeres a ser “buenas madres”, es decir, se les exige dedicar a sus hijos su ser psicológico, físico, emocional e intelectual las 24 horas del día los 7 días de la semana. Es un criterio del éxito que es imposible de cumplir para ellas (Wallis, 2004).

Las mujeres componen un grupo diverso con ciertas necesidades específicas. Se podría decir que la *pobreza* les afecta de manera mayoritaria con respecto a los hombres. Para la mujer, en nuestro mercado laboral actual, persisten desigualdades salariales con respecto a los hombres y abunda una escasez de trabajo remunerado para ellas, sobre todo, a tiempo completo. El embarazo y la maternidad son factores de incesante discriminación y la *segregación vertical* se mantiene. Las mujeres predominan en los trabajos de media jornada de forma involuntaria y continúan siendo mucho más numerosas en los puestos de trabajo mal pagados. En España, un 23% de las trabajadoras se han aceptado la reducción de su jornada frente a solo un 4% de los hombres. (López, 2008). Asimismo, y como ya hemos mencionado, las mujeres mayormente no representan los cargos directivos y/o ejecutivos.

Sin embargo, desde los años 80 se habla de un nuevo paradigma laboral, el cual sugiere a los individuos a considerarse “autónomos” y a pensar en sus carreras como una serie de proyectos. Este modelo viene a reemplazar el paradigma laboral de “el trabajo es lo primero” escrito a mediados de los años 50 como parte de un contrato psicológico en el cual los empleados intercambiaban su total compromiso con la empresa por un puesto de trabajo, dentro de la organización, que durara toda la vida (Davidson y Fielden, 1999). Dicho paradigma fue creado, por y para los hombres blancos, directivos de empresas constructoras, y de clase socio económica

media-alta tras la Segunda Guerra Mundial. En esa época dicho paradigma se acataba a la realidad, ya que estos hombres podían situar su trabajo como lo primero en sus vidas porque sus esposas estaban cuidando del hogar; asimismo, las organizaciones existían en un mercado laboral prácticamente estable (Shapiro, Ingols y Blake-Beard, 2007). Estas realidades nos son las mismas que tenemos hoy en día, por tanto, ¿por qué seguir impartiendo el mismo paradigma?

A lo largo de los años ha habido un incremento del número de mujeres y madres trabajadoras, los porcentajes de las madres que se quedaban en casa han caído. Gracias a estos cambios demográficos y organizacionales, se llega a creer que las mujeres están rechazando el antiguo paradigma de “el trabajo es lo primero” y comienzan a actuar como agentes propias, utilizando “acuerdos laborales flexibles” dentro de los cuales se encuentran: los horarios flexibles, las teleconferencias, los movimientos laterales dentro de la organización, etc., como herramientas poderosas a la hora de ejercer su carrera profesional (Dona i Treball, 2007). Sin embargo, no podía faltar el cuestionamiento de los medio de comunicación acerca de sus motivos, llegando a la conclusión de que éstas abandonan sus carreras profesionales debido a la reproducción, al resurgimiento del instinto maternal, o al deseo femenino de “no trabajar tan duro” (Shapiro, Ingols y Blake-Beard, 2007).

Las mujeres reciben constantemente el mensaje de que la maternidad y el trabajo no son compatibles, es por eso que éstas se guardan para ellas mismas la ilusión de la elección. Suelen dar la respuesta o excusa socialmente aceptada en relación al porqué renuncian, es decir, tienden a sobre-simplificar las causas del *opting out*. Muchas de ellas, por pura comodidad o por evitar conflictos, atribuyen a la familia e hijos la causa del abandono de sus carreras cuando, en realidad, las verdaderas razones están estrechamente relacionadas con temas laborales y con el mercado laboral, en la mayor parte de las ocasiones. Es una forma de cubrir su insatisfacción en el trabajo y que les permite salir airosas del mercado laboral. Del mismo modo, es una forma de evitar conflictos con sus jefes y compañeros de trabajo, a la par que intentan salvaguardar alguna posibilidad (a modo de lazo o “puente”) que les permita cruzar al mercado laboral nuevamente en un futuro (Stone, 2007).

Lo más curioso es que los jefes y los compañeros de trabajo casi nunca cuestionan las razones o explicaciones del abandono de estas mujeres. Al contrario, sus respuestas y reacciones tienden a confirmar las percepciones de las mujeres de que la familia y el trabajo son incompatibles. Son pocos los directivos que intentan convencerlas para que se queden y también son pocos los que les ofrecen

incentivos con el mismo fin. En muchas ocasiones, las mujeres son felicitadas y aplaudidas por su decisión de abandonar, reforzando aún más la idea de que el *opting out* es la mejor opción para ellas. (Stone, 2007).

No obstante, como antes se ha mencionado, unas de las causas de que exista el *opting out* entre las mujeres son la familia y la maternidad, pero, también es verdad que existen muchas otras dentro de las cuales destaca el mismo mercado laboral. Muchas mujeres son “*convencidas*” por su familia para abandonar sus carreras profesionales, pero no tendrían que abandonar, en la mayoría de los casos, a no ser porque el mismo tipo de trabajo (en cuanto a su dinámica interna y sus normas de posible inflexibilidad horaria) las *empuja* a salir del ámbito público. Cuando la mayoría de mujeres habla acerca de sus trabajos, la imagen que nos relata no es de posibilidades de enriquecimiento, opciones y elecciones que el mismo trabajo les ofrece, sino de limitaciones y restricciones, de esfuerzos fracasados o, incluso, de esfuerzos que nunca han sido reconocidos (Stone, 2007).

La historia del *opting out* ha creado una imagen incuestionable de mujeres profesionales que se están percatando de sus limitaciones y de la elección de renunciar a sus carreras para dedicarse a la maternidad. Dicha historia, aunque muy popular entre los diarios, tiene algunos grandes defectos. Uno de ellos es que, aproximadamente un 73% de las historias o artículos publicados en periódicos, automáticamente hablan de los hijos como la fuerza que “*convence*” a las madres a desistir del mercado laboral y se olvidan mágicamente de los *empujones* que obligan a éstas a abandonar el mismo. Lo que nos deja con sólo un 6% que hablan sobre las situaciones laborales como los factores que obligan a las mujeres a estar fuera del ámbito público. (Williams, Manvell y Bornstein, 2006).

Un estudio realizado en 2004 por Stone y Lovejoy (2004) sugiere que los factores que *empujan* a las mujeres juegan un papel muy importante a la hora de tomar la decisión de abandonar el mercado laboral. Dicho estudio demostró que de las mujeres encuestadas, únicamente cinco de 43 mujeres altamente cualificadas demostraron una preferencia clara de quedarse en el hogar. En contraste, un 86% decidió abandonar debido a razones relacionadas con su trabajo y la organización en la que trabajaban; es decir, fueron *forzadas* a abandonar.

Es entendible que dicha realidad no sea conocida por la sociedad, ya que como hemos mencionado anteriormente, únicamente un 6% de las historias publicadas muestran dicha realidad. Incluso los titulares de dichas historias son aun más

engañosos que las historias mismas. Muy pocos titulares hacen referencia a la preferencia de las mujeres de seguir dentro del mercado laboral, pero que no les es posible debido a la inexistencia de flexibilidad dentro de las organizaciones. El resto de titulares, como las mismas historias, hacen referencia a los hijos como la causa del abandono profesional de las mujeres (Williams, Manvell y Bornstein, 2006).

Estas mujeres encorsetan sus elecciones y opciones, puesto que tanto el trabajo que llevan a cabo, como el desarrollo profesional que éste les puede posibilitar poseen unos ritmos y requisitos altamente exigentes, que como resultado les ofrecen a ellas una sensación desbordada de escaso control sobre sus horarios. Como resultado, muchas de estas mujeres expresan como causa primaria del *opting out* la inflexibilidad de su trabajo. Hoy en día es frecuente encontrarnos con la realidad de que, dependiendo de la industria, el mercado laboral demanda realmente 60 horas laborables a la semana en lugar de 40.

Como nos dice Stone (2007) "*ya nadie trabaja de nueve a cinco*" (p.84). Asimismo, nos encontramos con que muchas mujeres tienen trabajos que requieren viajar constantemente. Ante todo esto muchas veces las opciones con las que dichas mujeres cuentan son con la de trabajar más de 40 horas semanales y realizar esos viajes de negocios o abandonar su carrera profesional. ¿Por qué no podemos encontrar un punto medio? Según Lareau (2003), muchas veces no es posible, ya que, la organización está dominada por hombres, curiosamente cuyas esposas son amas de casa, que piensan que las medias jornadas o las flexibilidades horarias no están dentro de su esfera de la realidad.

La cultura laboral debería de convertirse en más humana y tener en cuenta que los días no se pueden alargar pero sí tienen que suspenderse para poder incluir en ellos la profesión y la función paternal. Las familias de doble ingreso (que es el 70% de las familias en España) no pueden permitirse los horarios laborables que en otra época se cumplían, es decir, no podemos permitir que el padre esté alejado totalmente de la vida doméstica y que la madre esté sumergida en ella completamente sola. Para que la cultura laboral cambie necesitamos romper con los hábitos tradicionales que perduran en las empresas de hoy (Gilaberte, 2009).

Hay mujeres muy valiosas para el mercado laboral y con vasta experiencia que trabajan en organizaciones ilustradas y progresistas. Sería sabio pensar que éstas se enfrentan a una mejor situación que otras mujeres con menos o sin experiencia y/o en organizaciones mucho más tradicionales, en cuanto a mejores condiciones

laborales como por ejemplo, la baja maternal y horarios más flexibles. Sin embargo, incluso en estas organizaciones que dicen ser amigas de las familias, el porcentaje todavía es alto de aquellas mujeres que intenta acordar reducir su jornada y no se les permite. Hoy, trabajar en áreas que están representadas por una mayoría de mujeres, aún no garantiza una acomodación de los horarios (Stone, 2007).

Asimismo, algunas de las mujeres que logran llegar a un acuerdo para trabajar medias jornadas o desde casa, también terminan abandonando el mercado laboral, ya que en algunas empresas a estas mujeres se les sigue dando responsabilidades y volumen de trabajo como si trabajaran a jornada completa (Lareau, 2003). Es decir, tienen el mismo -o más- trabajo y presión pero disponen de menos horas para realizarlo. Dichas mujeres se llegan a sentir fuera de lugar e incluso culpables porque se esfuerzan tanto para desempeñar sus propios estándares profesionales en trabajos en los que las demandas exceden el tiempo disponible. (Stone, 2007).

Algunas mujeres sienten que sus carreras se accidentan como resultado de la reducción de su horario, incluso pueden llegar a sentirse marginadas y como si hubieran abandonado el modelo de la trabajadora ideal. Aproximadamente, la mitad de las mujeres que reducen sus jornadas se encuentran con este choque o “patinazo” de sus carreras profesionales. Antes de convertirse en madres, estas mujeres estaban progresando, en algunos casos bastante rápido, dentro de la estructura de las organizaciones; después de tener a sus primeros hijos sienten que su trayectoria, en estos momentos, está cayendo en picado. Hasta tal punto, que las mujeres están menos incentivadas a continuar con sus carreras profesionales y empiezan a abandonarlas, el éxito para ellas es tácitamente imposible (Stone, 2007).

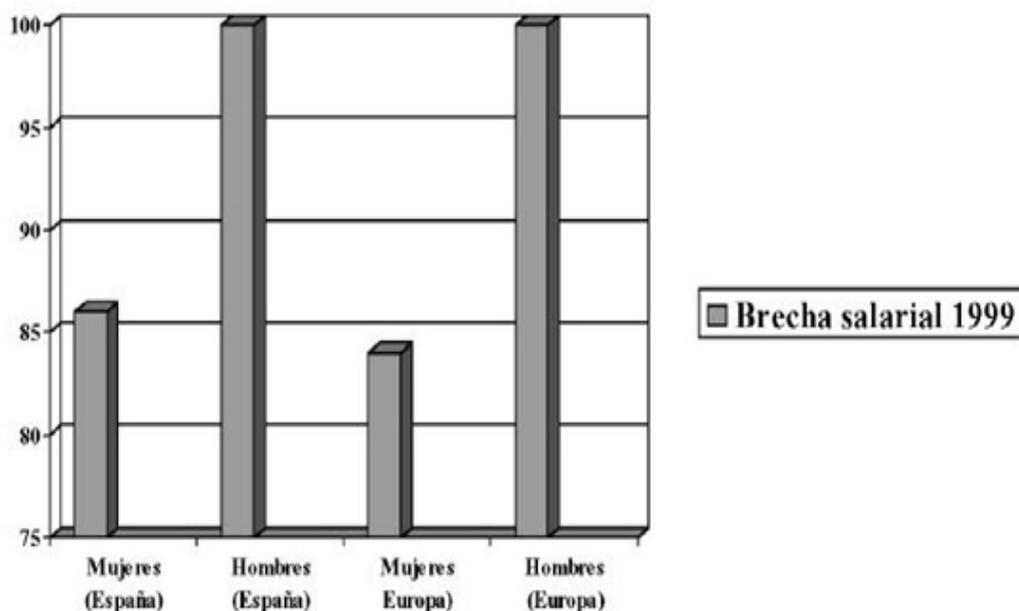
Según Belkin (2003) hace muchos años la definición de éxito para la mujer eran sus recetas de cocina, el ascenso de su esposo o sus hijos bien educados. Años más tarde, el éxito implicaba ser hombre o al menos parecer uno; cuando las mujeres trabajaban en el mercado laboral tenían que vestir como ellos con trajes muy masculinizados e incluso vestían con corbatas. El éxito se basaba en la definición masculina de dinero y de poder. Sin embargo, en años más recientes cuando las mujeres hablan de éxito utilizan palabras como satisfacción, equilibrio o conciliación, y sensatez. Esta es una de las causas por la que algunas mujeres no quieren ascender dentro de su carrera profesional y de que muchas abandonen el mercado laboral para disfrutar de una vida menos intensa y más satisfactoria (Davidson y Fielden, 1999).

En los años 90 se hablaba de los famosos *techos de cristal*, y de cómo las mujeres eran rechazadas dentro del mercado laboral cuando llegaban a puestos importantes de poder simplemente por ser mujeres. Hoy, a esto se le añaden los obstáculos que tienen, para ascender e incluso para mantenerse dentro del mercado, simplemente por el hecho de ser madres. No es raro encontrarnos con que dichas mujeres al mirar hacia la cima de la pirámide ya no quieren hacer lo necesario para llegar hasta ella. La autora nos explica que la mujer hoy tiene los mismos derechos para realizar el acuerdo que han estado haciendo los hombres durante muchos siglos, y es el de ocupar tiempo destinado a la familia para perseguir el éxito profesional (Belkin, 2003).

No obstante, aunque la entrada de las mujeres al mundo laboral y educacional ha persistido y su presencia ha crecido, los avances a cerrar el *gap* de género, entendido como una diferencia significativa entre hombres y mujeres, en cuanto a los salarios, al desarrollo profesional y al número de mujeres en la cumbre de las organizaciones. (Stone, 2007). Por ejemplo, las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres por llevar a cabo las mismas funciones y más mujeres que hombres se encuentran sin trabajo; el 14,4% de mujeres están en el paro frente a un 7,6% de hombres. Asimismo, en relación a la remuneración y porcentualmente hablando la diferencia entre los salarios de los hombres y los de las mujeres es de un 18% (Acereda y Lopéz, 2009). En Estados Unidos en el año 2000, entre los trabajadores de tiempo completo, las mujeres ganaban 72 céntimos de dólar por cada dólar ganado por los hombres (Stone, 2007; Lareau, 2003).

La Encuesta de Estructura Salarial, con datos de 2006, (hecha pública en noviembre de 2008), manifiesta que el salario promedio anual femenino es de 16.245,17 euros, frente al masculino que se sitúa en 22.051,08 euros, es decir, lo las mujeres cobran por término medio un 26,3% menos que los hombres (Comisión Ejecutiva Confederal, 2009). Dicha brecha salarial entre hombres y mujeres podría llegar a provocar efectos negativos para la mujer en un futuro, ya que el hecho de que gane menos dinero supone que ésta recibirá pensiones mucho más bajas que los hombres cuando decida jubilarse, y en cuanto al paro, las mujeres desempleadas tendrán una prestación menor. Tal y como podemos observar en el siguiente gráfico la brecha salarial entre hombre y mujeres españoles y europeos.

GRÁFICO 2. Comparación diferencias salariales entre España y la Unión Europea (1999) (Secretaría Ejecutiva Confederal, 2003)



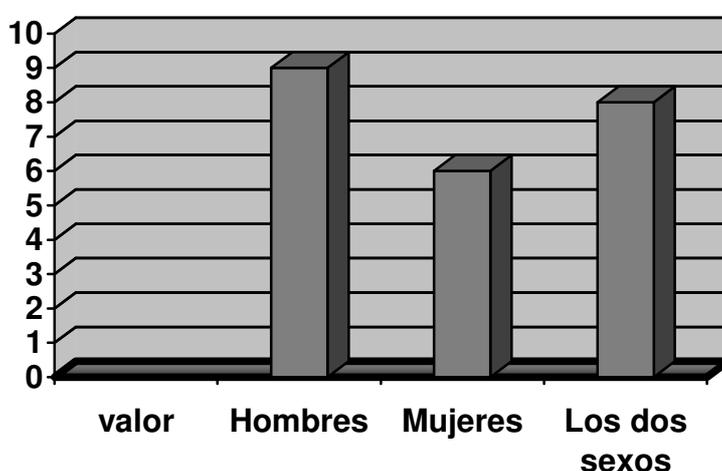
Esta desigualdad es una realidad y puede estar muy relacionada con la necesidad de estas mujeres de cuidar a sus hijos, siendo ésta una posible condicionante que termina llevando a las mujeres a que elijan trabajos más flexibles, trabajos de media jornada (en España, un 22% de las mujeres trabajadoras optan por las medias jornadas), al *opting out*, etc. (Acereda y López, 2009). Asimismo, por una cuestión cultural, de educación y de creencias en nuestra sociedad siempre hemos aceptado que son los hombres quienes son responsables de llevar el dinero a casa y encargarse de la manutención de la familia. Es por eso que cuando los papeles se invierten, y tal como asegura Castells (2009), *“algunos hombres se pueden llegar a sentir vulnerables, inseguros, celosos, avergonzados, les inunda la baja autoestima e incluso la rivalidad”* (p.23). Como consecuencia, las mujeres incluso pudiendo estar mejor formadas y preparadas, terminan renunciando a puestos que requieren de más responsabilidad, o a complementos económicos, debido a la maternidad u otras obligaciones familiares. Es una de las razones por las que hoy leemos en los informes comparativos de la prensa que las mujeres ganan menos dinero que los hombres. Como expresa la profesora de derecho laboral de Esade Ester Sánchez (citada en Castells, 2009):

“En el inconsciente colectivo la mujer siempre tiene un papel secundario; además, los hombres se valoran más a sí mismos, es el llamado efecto pavo real” (en Castells, p. 24).

Otro aspecto que nos conduce a la desigualdad salarial es que son mayoritariamente los hombres quienes ocupan los puestos de dirección, por tanto, reciben sueldos más elevados. Dicha división de género se puede percibir, dentro del mercado laboral, en aquellas mujeres que reciben sueldos más bajos a los de los hombres ocupando puestos de trabajo similares a éstos (Acereda y López, 2009). Castells (2009) afirma que la mujer tiene un recorrido profesional mucho más reducido que el hombre, debido a su incorporación tardía al ámbito público, la necesidad de trabajar jornadas reducida e incluso debido al *opting out* cuando son madres, lo cual lleva a que acumulen menos bagaje profesional y, por ende, salarios más bajos.

Otra realidad que manifiesta la existencia de dicha desigualdad de género es la famosa *segregación vertical* que se da tanto en las profesiones más propias del género femenino como del masculino. Los expertos llaman *segregación vertical* a aquellas situaciones en las que la mayoría de hombres ocupan los puestos que conllevan más responsabilidades mientras que las mujeres permanecen en la base de la pirámide. Las autoras nos lo muestran gráficamente de la siguiente manera:

GRÁFICO 3. Directivos/as en Cataluña (2007) (Acereda y López, 2009, p.20)



Aunque en los últimos años ha aumentado sutilmente el número de mujeres en Cataluña que se encuentran en puestos directivos, sigue siendo un número mucho más bajo que el de los hombres. Un 9,4% de los hombres ocupan puestos directivos frente a un 6,5% de mujeres (Acereda y López, 2009, p.20). Stone (2007) describe

que entre las empresas que se encuentran en la cima, sólo aproximadamente de un 3% a un 5% de directores seniors son mujeres.

¿Cuáles son estas profesiones percibidas socialmente como femeninas y que son elegidas por éstas? Davidson y Fielden (1999) consideran que según el Informe de la Comisión Europea acerca de la Igualdad, los porcentajes más altos de presencia femenina se dan en sectores como los servicios sociales y asistencia sanitaria, venta al por menor, administración pública y educación, mientras que áreas como las finanzas o ingeniería cuentan con una mayor aprobación de hombres. Asimismo, un estudio realizado por La Organización Internacional del Trabajo destaca que el derecho, las ciencias físicas y químicas, la ingeniería, y la administración de servicios sanitarios son ámbitos más propios de los hombres, mientras que puestos de trabajo de bibliotecaria, profesoras y enfermeras son más comunes entre las mujeres.

Es un hecho que la mujer ha ido desarrollando su formación y su posición ante el mercado laboral. “Nuestras responsabilidades y competencias se han ido incrementando en la medida en que nuestra disponibilidad nos ha permitido la dedicación y preparación que toda empresa exige a sus trabajadores” expresa María Ángeles Tejada, miembro del consejo ejecutivo de Randstad y presidenta de la Fundación de la Mujer Emprendedora (citada en Castells, 2009, p.24). Sin embargo, como expresado anteriormente, dicho mercado laboral sigue haciendo diferencias entre los puestos destinados a las mujeres y los hombres, incluso algo que se refleja en las aulas universitarias. Si ya es sorprendente que en nuestros tiempos prevalezcan los *techos de cristal*, aún más chocante es encontrarlos en los ámbitos profesionales más propios de la mujer. El Departament de Treball (2010) considera que desde una perspectiva colectiva, un 37% de mujeres afirma que existe plena igualdad en su entrono profesional, un 34% cree que existen aspectos específicos que podrían ser mejorados y un 26% considera que aún queda un largo camino por recorrer. Nuevamente nos encontramos como impedimento la conciliación de la vida personal y laboral, la cultura empresarial y la organización social como aspectos que impiden el aprovechamiento del talento femenino.

Algunos autores expresan que la organización del mercado laboral es masculina, expresa el sociólogo Lluís Sáez (citado en Castells, 2009):

“Para alcanzar el éxito profesional la mujer debe masculinizarse: horarios maratonianos, pasar muchas horas en el trabajo aunque no se trabaje, reuniones a última hora de la tarde...” (en Castells, p.24).

Cuando las mujeres optan por más responsabilidades, cuando han cumplido sus primeros cinco u ocho años en el mercado laboral, suele coincidir con su deseo de ser madres y, en la mayoría de las ocasiones, éstas eligen la dedicación familiar que conlleva una reducción de la jornada o el abandono profesional, lo que claramente significa que no pueden tener la dedicación necesaria para las posiciones de mayor responsabilidad (Castells, 2009). Sin embargo, Stone (2007) manifiesta que se ha demostrado que las mujeres casadas, sumidas dentro del mercado laboral y que ocupan puestos de dirección son las que más fácilmente logran combinar su vida laboral con la familiar o personal. Éstas cuentan con los medios para pagar guarderías privadas o canguros profesionales. Asimismo, su posición dentro de la organización les suele dar un cierto grado de autonomía.

Entonces, ¿Qué ha sucedido con todas aquellas mujeres desde su inicio en una organización hasta la cima? Es tal su desaparición dentro de las organizaciones que algunos expertos hablan de la existencia de un agujero negro o el Triángulo de las Bermudas metafóricamente. Mujeres altamente preparadas no están ascendiendo a posiciones mejor pagadas o de liderazgo (Stone, 2007).

Hoy, la retórica predominante es que el número de mujeres que están dejando el mercado laboral, ya sea completamente o parcialmente mediante los acuerdos flexibles, es la prueba de que éstas simplemente no tienen lo que hace falta para ser exitosas en carreras demandantes. ¿Acaso es cierta dicha suposición? La Escuela de Negocios Simmons ha recibido mensajes distintos acerca de las mujeres y el mercado laboral. Mensajes sobre mujeres que son apasionadas con sus carreras profesionales y comprometidas con sus funciones, tanto personales como profesionales. Es por eso, que decidieron llevar a cabo un estudio sobre las decisiones que toman las mujeres en relación a sus carreras profesionales (Shapiro, Ingols y Blake-Beard, 2007).

El estudio se llevó a cabo en el año 2006 en Estados Unidos, más de 400 mujeres fueron voluntarias para responder cuestionarios relacionados con el tema. La edad media de dichas mujeres es de 43 años, con una media de 20 años de experiencia laboral. 22% eran mujeres negras, 85% tenían estudios universitarios, 58% estaban casadas, y 61% tenían hijos. Asimismo, un 94% tenían trabajo, 49% se encontraban en cargos directivos medios y altos, y tenían un salario medio de 116,000 dólares anuales. Está claro que dicha muestra no es representativa de todas las mujeres

estadounidenses dentro del mercado laboral, pero sí permite comparar los resultados con aquellos de otros autores que también han estudiado las carreras de mujeres directivas (Shapiro, Ingols y Blake-Beard, 2007).

En efecto, los resultados del estudio confirmaron que las mujeres están actuando como agentes propias utilizando la herramienta de los acuerdos flexibles para alcanzar sus objetivos y poder manejar la complejidad en sus vidas. Los autores Shapiro et al. (2007) descubrieron que un gran número de mujeres utilizan dichos acuerdos para evitar el *opting out* y poder seguir en el mercado laboral. Más del 90% de las encuestadas reportaron haber usado alguna forma o variante de los horarios flexibles durante su carrera profesional, mientras que en estudios pasados se había registrado que sólo un 58% los utilizaba. No obstante, el uso de éstos varía en función de la edad y el mercado. Por ejemplo, las mujeres más jóvenes los usan con menor frecuencia porque prefieren trabajar jornadas completas y negociar para no trabajar los fines de semana y viajar lo menos posible. A medida en que las mujeres son mayores, el uso de los horarios flexibles aumenta. Asimismo, dicha herramienta es utilizada principalmente en industrias tecnológicas (96%), seguida de industrias no remuneradas (92%), médicas (88%), y áreas financieras (86%).

Dichas mujeres utilizan esta herramienta, no para abandonar el mercado laboral, sino para conciliar el trabajo con sus vidas personales, e incluso para poder mantener sus jornadas completas. Un 48%, casi la mitad de las mujeres del estudio de Shapiro et al. (2007) confesaron que la utilizan con el fin de continuar trabajando jornadas completas, negociando algunos aspectos relacionados con el trabajo como usar las teleconferencias para no tener que estar siempre físicamente presentes y/o realizar cambios laterales dentro de la empresa en lugar de ascender; las mujeres están intentando hacer que el trabajo funcione.

Lamentablemente y como se ha mencionado, estas mujeres representan a un porcentaje muy bajo de las mujeres estadounidenses. En la mayoría de los casos, sobretodos en España, los acuerdos flexibles no son tan viables todavía. Hoy disponemos de grandes avances tecnológicos que nos puede ayudar con la flexibilidad en el trabajo y a conciliarlo mucho mejor con la vida privada. Por ejemplo, muchos profesionales cuentan con el móvil, el ordenador portátil, el ADSL, el fax, y toda una oficina que se traslada con ellos a cualquier sitio, incluso a sus hogares. No obstante, la mayoría de directivos piensan que dicha tecnología puede llegar a disminuir el compromiso que tienen los empleados con la organización. Realmente son pocas las personas que logran utilizar estas herramientas para así ajustar su

jornada laboral y tener las tardes “libres” fuera de la oficina. Sobre todo son pocas las mujeres que pueden utilizar estas herramientas como vía de conciliación, ya que, la gran mayoría de ellas no están en puestos directivos y no pueden gozar de tal privilegio. (Gilaberte, 2009).

*** Los nuevos fenómenos que provocan *opting out***

Como causas del *opting out* es preciso que no olvidemos dos fenómenos recientes, a modo de lacra laboral: el acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*) y el “síndrome de estar quemado” (*burnout*).

El *mobbing* o acoso psicológico definido por Piñuel (2001) como:

“El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador” (p.10).

Este fenómeno cada vez va más en aumento y es algo más alto en mujeres que en hombres, (aunque los casos más graves se ven entre los hombres). En nuestra sociedad, para las mujeres, el embarazo muchas veces es causa de discriminación laboral. Mediante el *mobbing maternal* las empresas soslayan las leyes en cuanto a despidos por embarazos. No es raro que encontremos hoy en día empresas que acosan laboralmente a las madres que acaban de tener un hijo o a las que están embarazadas, desplazándolas a puestos más bajos, menospreciándolas, tratándolas terriblemente distinto a los y las demás, etc. (Piñuel, 2001).

“La posibilidad de que una mujer se quede embarazada se sigue considerando como una amenaza y una fuente de problemas en muchas empresas. Una mujer embarazada nunca debería sentir su gestación como una amenaza para su posición en la empresa, sino recibir en esta etapa un apoyo especial” (Gilaberte, 2009, p. 33).

Esta situación persiste durante tanto tiempo y con tal ímpetu que éstas ven como única salida el *opting out*. El *mobbing maternal* es un fenómeno moderno que comienza a hacerse rutinario en nuestra exigente sociedad laboral. La Inspección de Trabajo y S.S. descubrió en 2004 que el 90% de la discriminación originada por motivos de género estaba estrechamente relacionada con la maternidad. Muchas

mujeres no se dan cuenta que al reincorporarse de la baja maternal empiezan a sufrir un acoso laboral disimulado e inhumano. Muchas veces se cometen injusticias de forma “discreta” para que la madre que acaba de retomar su antiguo puesto de trabajo no se de cuenta y crea que todo sigue igual que antes e incluso mejor. Gilaberte (2009) nos lo describe así:

“Empezó a sufrir un acoso laboral larvado y cruel desde la reincorporación de su baja maternal, cuando pidió una reducción del treinta por ciento de su jornada. Entonces, sin darle importancia, le anunciaron que un antiguo compañero se haría cargo de casi toda su cartera de clientes. Ella, sorprendida, no daba crédito cuando le aseguraban que esto no la iba a afectar, porque mantendría su categoría... y a la vez que le decían esto creaban una jefatura nueva para disimular el reemplazo de sus funciones (...) se quejó amargamente (...) Pero, todos, con una sólida hipocresía, desmintieron lo que sus ojos veían” (Gilaberte, 2009, pp. 82-83).

La gran mayoría de las mujeres que pasan por situaciones similares de *mobbing maternal*, terminan tirando la toalla porque se cansan de luchar tanto. Incluso llegan a sentirse culpables porque creen que son ellas mismas las que no están a la altura de realizar su trabajo. Éstas acaban asumiendo que es el precio que tienen que pagar por haber decidido reducir su jornada para poder cuidar de sus hijos y a la vez mantener su vida profesional. Según una encuesta llevada a cabo por Adecco en 2008, un 88% de las mujeres participantes opinaron que solicitar una jornada reducida puede perjudicar su promoción (Gilaberte, 2009). Como resultado de esto muchas se deprimen y/o desmotivan y se convierten en un ser invisible dentro de la organización, ya no disfrutan de su carrera profesional.

“De forma paulatina, se cubrió con una coraza para no ser herida por la exclusión y por el destierro al que era sometida, pero no pudo, porque su aislamiento fue creciendo envuelto e una conspiración de silencio hasta convertirla en un ser invisible. Finalmente, excluida y respirando esa atmósfera asfixiante, se dejó llevar hacia su aniquilación, anestesiada por el propio dolor que le producía la situación” (Gilaberte, 2009, p. 83).

Lo curioso es que muchas veces nadie pregunta o se preocupa del por qué a una trabajadora que durante mucho tiempo se le ha valorado por sus contribuciones y que nunca ha estado involucrada en conflictos, súbitamente se convierte en una “muerta viviente” dentro de la oficina (Gilaberte, 2009). Con suerte éstas pueden redireccionar sus carreras profesionales, que no tendrían por qué hacerlo, hacia nuevas áreas del mercado laboral. Las que tienen menos fortuna, por las causas

que sean, simplemente sigue aguantando el acoso laboral porque necesitan el dinero mientras que otras vuelven a abandonar el mercado laboral pero esta vez definitivamente (Gilaberte, 2009). Nos preguntamos por qué está sucediendo esto y la respuesta es muy sencilla, los expertos explican que es porque muchos empresarios creen que las mujeres con hijos, es decir, las madres, están más ausentes del trabajo, rinden o producen menos, y los hijos son sus prioridades haciendo que el trabajo pase a un segundo plano (Piñuel, 2001). Tanto el gobierno como las empresas deberían de reconocer el gran daño que les hacen a las madres que sólo pecan de velar por el bien mayor de la sociedad.

En cuanto al clásico y ya conocido *burnout* se considera otra de las causas, dentro del mercado laboral, del *opting out* de mujeres quienes la mayoría están felices y entusiasmadas con sus trabajos y quienes aman lo que hacen. El *burnout* refleja la sensación de agotamiento y una pérdida de motivación por el trabajo. Éste es sufrido por las mujeres trabajadoras en mayor medida que los hombres (Stone, 2007).

“El síndrome de estar quemado” se relaciona estrechamente con el *mobbing*, ya que, es una de las causas principales de dicho fenómeno. El hecho de que las mujeres, debido al embarazo o al simple hecho de ser madres, vivan el acoso laboral día a día les puede llegar a causar fatiga tanto mental como física, así como una dificultad e incluso desinterés de encontrar razones por las que quedarse en el mercado laboral. Asimismo, el *burnout* puede ser una consecuencia de la desigualdad de género, a nivel salarial y/o de oportunidades. Es agotador para las mujeres -y para cualquier ser humano- enfrentarse a una lucha constante e injusta de poder, y muchas veces la solución más airosa es el *opting out*; no obstante, son las mujeres en su mayoría las que tienen que optar por esta salida, ya que, son las que se encuentran en general en una peor situación que los hombres dentro del mercado laboral

En definitiva, la situación de la mujer en España está bastante alejada de otros países europeos, que tienen mejores condiciones en cuanto a la maternidad y paternidad, subsidios familiares y en nuevas y mejoradas maneras de trabajar. Como expresan las autoras Acereda y López (2009) “*Estamos lejos, muy lejos, de la utopía familiar de los países nórdicos o del modelo holandés, donde las parejas suelen reducir voluntariamente sus jornadas laborales hasta que los niños cumplen tres años*” (p.26). En Holanda se han desarrollado las medias jornadas para hombres y mujeres como forma de conciliación, a diferencia con España, también

han hecho convenios de protección social. Las jornadas parciales por sí mismas pueden llevar a la pérdida de los derechos de jubilación, que es lo que les pasa a las mujeres en nuestra sociedad, es decir, en nuestro país nos falta la protección social así como la información necesaria para ella (Acereda y López, 2009).

Por el otro lado, está la sociedad americana en la cual cada elección está en las manos de las organizaciones. Éstas, en los años noventa implementaban los tiempos flexibles, el teletrabajo, la semana reducida o el trabajo compartido, pero desde hace cuatro años han demostrado un retroceso significativo. Ante esta situación, en la que escasean opciones, muchas mujeres optan por el abandono profesional y se dirigen exclusivamente al ámbito privado. No obstante, el *opting out*, si ha servido para algo es para eliminar el estereotipo del ama de casa y para crear un nuevo modelo de madre activa (Acereda y López, 2009).

4. Repercusiones del *Opting Out*

No tenía miedo a las dificultades lo que la asustaba era la obligación de tener que escoger un camino. Escoger un camino significaba abandonar otros.

(PAULO COELHO)

Por último, en este apartado se expone el impacto que supone, para las mujeres de nuestra sociedad, este nuevo fenómeno del que hemos venido hablando. Las consecuencias del *opting out* repercuten a las mujeres a nivel personal, social y laboral como veremos a continuación.

4.1 Repercusiones personales

Algunas de las mujeres que han abandonado el mercado laboral hablan de sus nuevas vidas dentro del hogar a tiempo completo. Hablan de las alegrías y

recompensas que les da el dedicarse completamente a sus casas e hijos, pero, también llegan a hablar de retos, obstáculos y arrepentimientos (Stone, 2007). Por un lado, es normal que se sientan felices y plenas al poder dedicar todo su tiempo a la educación de sus hijos y al cuidado del hogar, ya que, muchas de ellas casi nunca lo podían hacer debido a la cantidad de trabajo que tenían, las demandas inaccesibles de sus jefes, las largas jornadas de trabajo, los constantes viajes de negocios, la inflexibilidad del mercado laboral, etc.

Sin embargo, es una realidad que la maternidad implica ciertas presiones y demandas sociales de ser las madres “perfectas”. Muchas de estas mujeres, al abandonar, no tienen idea de qué es lo que tienen que hacer dentro del hogar. Luchan para valorarlo ellas mismas y se resisten a la devaluación social. De la misma forma, se sienten perdidas y confundidas, pues, dentro del hogar no hay nadie que les indique cuales son sus labores ni como deberían hacerlas, y mucho menos una retroalimentación de su labor como madres y cuidadoras del hogar (Stone, 2007).

“Haces mucho trabajo, pero es trabajo que a menudo no es reconocido como tal. Recuerdo cuando Miriam nació yo pensé, “Este es completamente un nuevo trabajo del que no tengo experiencia. Y del que no tendré ninguna retroalimentación. Ni recibiré ningún reporte anual o algún tipo de reconocimiento” (Sarah Bernheim citada en Stone, 2007, p. 149).

No únicamente la maternidad es uno de los trabajos más difíciles en este mundo, sino que muchas mujeres se preocupan, al haber un escaso reconocimiento de éste, de que no están realizando un buen trabajo dentro del ámbito privado. Lo que las lleva pensar si han tomado la decisión correcta de abandonar el mercado laboral. Constantemente se cuestionan si son un buen ejemplo a seguir, de cómo ser independientes, autosuficientes y comprometidas, para sus hijos y en especial para las hijas. Del mismo modo, se preocupan que su disponibilidad total para con su familia pueda ser potencialmente dañino, especialmente en subestimar la independencia y capacidades de sus hijos (Stone, 2007).

No obstante, no están cegadas ante su pérdida, éstas sienten que han perdido su identidad, ya que, regresan al ámbito privado, a veces, sin saber por dónde empezar a vivir su nueva vida. También, regresan a unos hijos que, al estar todo el día sumergidas en el trabajo, no se habían dado cuenta que han crecido y madurado, y que cada vez tienen más y diferentes necesidades dependiendo en la etapa

evolutiva en la que se encuentran. Como menciona la autora es muy probable que estas mujeres se sientan confundidas cuando regresan al hogar, pues, llevan años inmersas en un mercado laboral que prácticamente excluye a la familia; éstas de repente se ven anegadas en un largo camino para descubrir su *nueva identidad* y propósito en la vida (Stone, 2007).

Como nos lo expresa Mueve Turner, una de las mujeres participantes en el estudio de Pamela Stone (2007):

“Sabes, la primera pregunta que siempre te preguntan es, ¿Bueno, a qué te dedicas? ¿Dónde trabajas?” y yo contesto, “Bueno, ahora ya no estoy trabajando. Me quedo en casa con mis hijos.” (...) Es como si de repente no existiera. Como si no tuviera una identidad dentro del mundo laboral. Eso realmente me ponía triste y me enojaba. Estaba impactada. Pensé, bueno, no he cambiado, sigo siendo la misma persona que era antes. Sabes, hace seis meses yo estaba trabajando en un bufete de abogados. Mi nombre aparecía en el New York Times, bla, bla, bla, bla, bla. Ahora no soy nadie. Y es muy raro. Las personas, simplemente, no tienen de qué hablar conmigo. No se pueden relacionar conmigo” (p.145).

Estas mujeres, tras haber alcanzado grandes logros y éxitos durante su recorrido en el mercado laboral, han llegado hasta tal punto en el que dependían de su trabajo e identidades profesionales para obtener un sentimiento de valor, auto-valoración, y apreciación de los demás. Al abandonar, sienten una gran pérdida tanto de todo lo mencionado como de sus sueños y ambiciones. Además, se muestran algo arrepentidas por su decisión al compararse, y sentirse menos, continuamente con sus propios maridos, amigas y vecinas quienes les recuerdan constantemente lo que han dejado atrás y lo que pudieron haber llegado a ser (Stone, 2007).

Los retos a los que las madres se enfrentan, en su “nueva” vida, tras el abandono de su trabajo remunerado, giran principalmente en torno su identidad que se ha desplazado súbitamente de ser mujeres profesionales a amas de casa. Algunas de estas mujeres se refieren a su carrera profesional como una parte vital y valorada de quienes son, y ahora tienen que lidiar con su pérdida.

En la mayoría de los casos, cuando la mujer se encuentra en la transición de profesional a ama de casa, se siente tan confundida y pérdida que intenta ocupar todo su tiempo con actividades sociales, con sus hijos, con el cuidado de su casa, etc. para sentirse útiles y crear una nueva identidad. Por ejemplo, hoy en día el voluntariado es un recurso muy utilizado por las mujeres que han abandonado su

profesión, ya que, mediante éste pueden seguir manifestando su energía, dinamismo, habilidades, capacidades, etc. que solían demostrar día a día en su trabajo. En este caso entendemos por voluntariado toda aquella ayuda proporcionada a Organizaciones No Gubernamentales, ayuda dentro de los colegios de los hijos, en iglesias, en las comunidades, en grupos políticos, etc. El voluntariado les ayuda a que dicha transición sea más sutil, pues, les ayuda a superar la pérdida de su identidad profesional superando los retos de aislamiento, devaluación y escasa estimulación intelectual. Asimismo, les proporciona un sentimiento de conexión y valoración social, y también les provee el reconocimiento público que muchas veces no tienen en su vida privada como madres (Stone, 2007).

La autora nos habla sobre el aumento de la participación de estas mujeres en eventos sociales, debido al tiempo del que ahora disponen, llega a ser un obstáculo ya que llegan a sentir que ya no tienen un valorado status social. La pérdida de la identidad profesional hace que algunas de ellas lleguen a sentir que no tienen identidad alguna, incluso que se cuestionen su valor personal. El *opting out* implica una transición a un nuevo rol, el de ama de casa, que muchas de las mismas mujeres lo perciben devaluado, e incluso ellas mismas a veces tienen dificultades para valorarlo (Stone, 2007).

Es por eso que muchas veces, estas madres eligen deliberadamente tipos de voluntariados o eventos sociales que están estrechamente relacionados con sus antiguas carreras profesionales, para así, poder seguir utilizando aquellas aptitudes que han aprendido a lo largo de su carrera profesional. Un gran número de estas mujeres perciben su compromiso al voluntariado como una segunda carrera, incluso, es tal su compromiso en términos de tiempo invertido, emociones e intelecto, que se termina convirtiendo en la continuación de su carrera (Stone, 2007).

Otra de las repercusiones del *opting out* son las alteraciones del matrimonio, ya que, el *poder* que tiene la mujer tras el abandono del mercado laboral no es el mismo que tenía cuando perseguía su carrera profesional. Asimismo, dicho abandono provoca una reestructuración de los roles y/o funciones dentro del hogar, pudiendo causar cambios importantes en la dinámica familiar. Debido al *opting out* podemos decir que los matrimonios pasan de ser "igualitarios" a "tradicionales", es decir, a aquellos en los que el hombre es el único encargado de proveer a la familia mientras que las labores de la mujer se limitan a cuidar del hogar y la prole (Stone, 2007). Lo curioso es que antes de que estas madres salieran del ámbito público tenían puestos de trabajo con responsabilidades similares a los de sus esposos, incluso puestos más

altos. ¿Cómo puede desaparecer toda aquella *ilusión* de igualdad simplemente porque la mujer decide abandonar su carrera profesional? Es como si todo el esfuerzo realizado para conseguir un equilibrio y para superar todos aquellos obstáculos sociales no hubieran servido para nada.

4.2 La reincorporación al mercado laboral

El *opting out* a pesar de repercutir a nivel personal también lo hace dentro del mercado laboral. Nos encontramos con la dificultad de la reincorporación de la mujer a la esfera laboral, y por tanto, también nos enfrentamos a una masiva pérdida del talento femenino. Muchas veces, tanto la misma mujer como los directivos, no se percatan de que el *opting out* conlleva, frecuentemente, un imposible retorno. Lo que nos lleva a explicitar que aunque algunas de las mujeres tienen la intención de abandonar sus carreras profesionales sólo por una temporada, terminan cediendo completamente al ámbito privado.

Stone (2007), tras entrevistar a las madres que utilizó para su estudio, nos describe cómo éstas después de abandonar su carrera profesional miran hacia el futuro y sienten una inquietud al pensar en la reincorporación al mercado laboral, del que han estado ausentes durante algunos años. La autora afirma que entre más mayores sean o hayan estado más tiempo fuera del mercado laboral y dentro del hogar, estas mujeres tienen menos confianza ante el panorama de la reincorporación.

McGrath, Driscoll y Gross (2005) consideran que hoy en día es una realidad que muchas mujeres encuentran muchas dificultades a la hora de querer volver a entrar en el mercado laboral. Se ha demostrado que es sumamente difícil reincorporarse en el mercado para las mujeres que han abandonado sus carreras profesionales. Muchas de estas mujeres pueden encontrarse frustradas cuando intentan regresar a su antiguo trabajo y un porcentaje alto de las mismas llegan a sufrir de depresión. Algunas de estas mujeres incluso sufren como consecuencia, que los empleados las entrevistan como si ellas no tuvieran ninguna experiencia laboral. Un gran número de estas mujeres se tienen que enfrentar a la situación de aceptar puestos de trabajo más bajos que los que tenían antes de abandonar su trabajo.

Catherine King (citada en Stout y Chaker, 2004) se sentaba pacientemente en una empresa de investigación de *Wall Street*. Consigo llevaba su currículum repleto de impresionantes experiencias y conocimientos relacionados a su larga trayectoria profesional. Sin embargo, al final de su entrevista, que duró 40 minutos, el seleccionador le proporcionó una retroalimentación inhóspita. Le dijo que tenía sólo el 15% de probabilidad de conseguir un trabajo en el área de finanzas, y que prácticamente su oportunidad se extinguió hace 14 años. Con la excepción de haber dado algunas clases en el gimnasio, su profesión durante los últimos 14 años había sido la de dedicarse 100% a su hogar.

Como Catherine King hay muchas mujeres que abandonaron sus trabajos para criar a sus hijos y que quieren regresar al mercado laboral después de algunos años. Éstas se sorprenden al descubrir que la reincorporación es mucho más difícil de lo que jamás pudieron imaginar. Con los avances tecnológicos de hoy en día, las mujeres que han recurrido al *opting out* durante algunos años se han “quedado atrás” o al menos así lo sienten. Asimismo, hoy existe una proporción elevada de personas que cambian continuamente de trabajo (*job-hopping*), lo que significa que aquellas mujeres que están intentando volver a incorporarse al mercado laboral no logran comunicarse con aquellos contactos que tenían cuando renunciaron. También, es frecuente encontrarnos con la situación en que la familia ya está acostumbrada a tenerlas en casa y no disfrutan y/o apoyan demasiado el cambio. No obstante, muchas de ellas quieren o necesitan reanudar sus carreras profesionales. Cada vez más va en aumento el porcentaje de las mujeres que quieren reincorporarse (Stout y Chaker, 2004).

En nuestra sociedad, casi todos los ámbitos laborales prosperan rápidamente y cada vez es más la competencia que en ellos existe. Es por eso que la mujer teme, debido a su larga ausencia en el mercado laboral, ser menos competente y estar menos segura de sus habilidades y capacidades para retomar su carrera profesional. La causa de esta baja auto confianza que sienten se relaciona con la sensación que les inunda de haber perdido la dirección profesional que antes poseían. Muchas de estas mujeres que planean reincorporarse al trabajo profesional están inciertas de cómo o con qué capacidad podrán llevarlo a cabo. Dicha incertidumbre, muchas veces, está unida al deseo o necesidad de cambiar de carrera profesional, pero, tras haber realizado considerables inversiones en las carreras que ya han dejado atrás, no tienen una idea clara de qué es lo que quieren hacer ahora, ni de si son capaces de continuar con su antigua carrera profesional o de querer empezar una nueva después de todo lo que ya han invertido y gozado en la suya. (Stone, 2007).

Sin embargo, la autora Gilaberte (2009), nos habla de cómo los avances científicos han ayudado a comprender ciertos aspectos de la biología de la mujer y cómo éstos se relacionan a sus vidas y al trabajo profesional. La autora nos relata que la ciencia ha desvelado que las extremas fluctuaciones hormonales que las mujeres viven durante el embarazo y el nacimiento de los hijos modifican sus cerebros, provocando en ellos cambios que pueden llegar a producir mejoras en la memoria y el aprendizaje, así como incrementar la resistencia al estrés y la sociabilidad.

“Porque, ¿hay alguna forma mejor de trabajar la paciencia, la tolerancia, la perspicacia o el autocontrol que cuidando a un bebé cuya supervivencia depende casi exclusivamente de ti? A las madres no nos queda más remedio que aplicar la lógica racional a delicadas situaciones, y resolver varias crisis al día o manejar escenarios estresantes de forma habitual.” (Gilaberte, 2009, p. 61).

Mujeres que recién se reincorporan al mercado laboral, tras haber dado a luz, llegan a sentir que realizan sus funciones de forma distinta a como lo hacían antes de abandonar el mercado laboral. Es muy probable que esto sea porque su capacidad y/o habilidad para organizar y gestionar haya incrementado. Asimismo, puede ser porque dichas mujeres se sienten más seguras y asertivas desde que se han convertido en madres, han crecido como profesionales y están más preparadas para enfrentarse y/o manejar situaciones estresantes. Muchas de estas madres reincorporadas no son conscientes de estas nuevas aptitudes adquiridas, incluso, podríamos decir que han aprehendido conocimientos y experiencia como si hubieran cursado un máster de crecimiento personal (Gilaberte, 2009).

“Cada vez somos más las mujeres convencidas de que la maternidad nos hace mejores personas. Los hijos cambian nuestro cerebro y nuestra personalidad, tanto como transforman nuestra vida” (Gilaberte, 2009, p.58).

Si esta es la realidad de las madres que regresan al mercado laboral, ¿Se puede esperar de ellas lo mismo que antes de que abandonaran su carrera profesional?

“Cuando nos reincorporamos tras la baja maternal, el entorno laboral nos recibe como si volviéramos de una ausencia sin consecuencias, pero, para nosotras, la vuelta al trabajo significa el retorno desde un lugar psicológico diferente” (Gilaberte, 2009, p.60).

No es de extrañar que la experiencia de ser madres dote a éstas de un crecimiento personal sin precedentes. Sin embargo, hoy en día, dicho avance personal no es percibido por las empresas que siguen demasiado centralizadas en los números, tanto de horas cumplidas como de salarios o ingresos generados. Es más, es muy probable que estas empresas prejuzguen a la maternidad como incompatible con la entrega y el compromiso. Esto es así porque las organizaciones no han percibido, todavía, el proceso de evolución que la naturaleza ha proyectado para cuando las mujeres tienen hijos, e innumerables ventajas que la maternidad proporciona persisten en el borde de la rentabilidad esperando ser vistos. Se le está atribuyendo a la maternidad un valor negativo, ya que, es considerada un obstáculo de la productividad de las mujeres trabajadoras.

“Ni a mí, ni a ninguna de mis conocidas madres recientes, se nos ocurriría poner en nuestro currículum profesional la experiencia maternal como un valor añadido, y sin embargo, siento que ésta me ha aportado capacidades más que atractivas para aplicar en el campo laboral” (Gilaberte, 2009, p. 58).

Sin embargo, aquellas que afortunadamente logran reincorporarse sienten una ambivalencia que las fatiga y que es injusta para ellas, ya que, las hace sentir juzgadas cada minuto que pasan con sus hijos y alejadas de su profesión, al igual que cuando dejan de pasar tiempo con sus hijos por estar en el trabajo. Para estas mujeres, cuando llegan los hijos sus logros profesionales se empequeñecen durante cierto tiempo. Pero de forma progresiva, dichos logros, regresan con fuerza para ocupar uno de los primeros lugares en sus prioridades. Muchas de ellas no quieren conformarse con un puesto por debajo de sus posibilidades con el fin de conciliar el trabajo y la maternidad. Se convierte en una insatisfacción maternal y profesional, y muchas de ellas no saben cómo lograrán solucionar dicha dualidad, así nos lo describe esta autora:

“Soy una mujer ambiciosa, mis aspiraciones se han forjado en décadas de estudios, de total disponibilidad, de jornadas sin horarios y de entrega a mi trabajo. Mi trayectoria profesional seguía el prototipo clásico, siempre ascendente. Ahora no ceso de preguntarme: ¿Dispondré de los recursos suficientes para ser capaz de manejar a la par las exigencias de la maternidad y las de mi carrera profesional? Y...me temo que en estos momentos, la respuesta no sería afirmativa” (Gilaberte, 2009, p.74).

Éstas, a pesar de querer reincorporarse, no quieren perder todo aquello por lo que se han esforzado al re-direccionar su vida como amas de casa. Han luchado tanto para satisfacer las necesidades de su familia y han superado todas las repercusiones que el *opting out* conlleva, que no es fácil para ellas tomar la decisión

de reincorporarse para volverse a encontrar en la misma situación en la que estaban antes de abandonar. Incluso, muchas de ellas no tienen opción, porque para algunas mujeres es prácticamente imposible regresar al mismo ámbito laboral “masculino”, ya que, es y siempre será incompatible con las necesidades que tiene la familia. Lo que significa que tiene que tomar decisiones para invertir en una nueva carrera, cosa que no todas pueden ni quieren hacer, pues, no tienen la suficiente certeza de que lo pueden lograr, los suficientes medios y/o tiempo, y para muchas es un enorme sacrificio que no tiene garantía.

Sin embargo, la autora comenta que muchas mujeres que deciden reincorporarse y cambiar de ámbito laboral, lo hacen en el área de la educación como docentes o lo hacen como autónomas. Ambas, les permite una mayor flexibilidad a la hora de equilibrar la vida familiar y la vida laboral. Las madres perciben la enseñanza como una de las pocas profesiones que ofrece una reconciliación entre su profundo deseo de volver a trabajar y el de seguir cuidando de las necesidades de su familia (Stone, 2007).

No obstante, es común que nos encontremos con los “techos de cemento” que son las barreras internas que se autoimponen las propias mujeres profesionales para bloquear los ascensos debido al aumento de exigencias que éstos conllevan. Muchas madres que se autoimponen estos techos, renunciando ascensos o proyectos cuando sus hijos aún son pequeños, saben y están convencidas de que cuando éstos crezcan y no necesiten de tanta atención y cuidado, ellas podrán pisar el acelerador y tomar aquél ascenso o proyecto que en su día tuvieron que rechazar, pero, ¿Puede que sea demasiado tarde? Las empresas de hoy no saben tolerar las pausas profesionales, entendiéndolas como abandonos temporales o disminuciones de carga de trabajo. Dichas empresas consideran la conciliación del trabajo y la vida personal como una suma cero (Gilaberte, 2009).

4.3 Pérdida del talento femenino

En los últimos años se han producido importantes cambios socio-demográficos, entre los que cabría señalar: (a) la incorporación de la mujer en el mercado laboral, (b) el incremento de la población de la tercera edad y las necesidades de atención que dicha población conlleva (al generar una fuerte dependencia), (c) las enfermedades del siglo XXI (como la ansiedad, depresión o estrés), (d) la

problemática de conciliar los horarios laborales y escolares, (e) el incremento del *gap* entre el trabajo y la familia, y (f) los problemas de la educación de los hijos; son cambios importantes y beneficiosos, por lo que representa de avance. Sin embargo, todo cambio tiene su contrapartida. En el caso de las mujeres profesionales, se ha llegado a la pérdida del talento femenino. Y esta pérdida evidente tiene unas repercusiones importantes. Veámoslo.

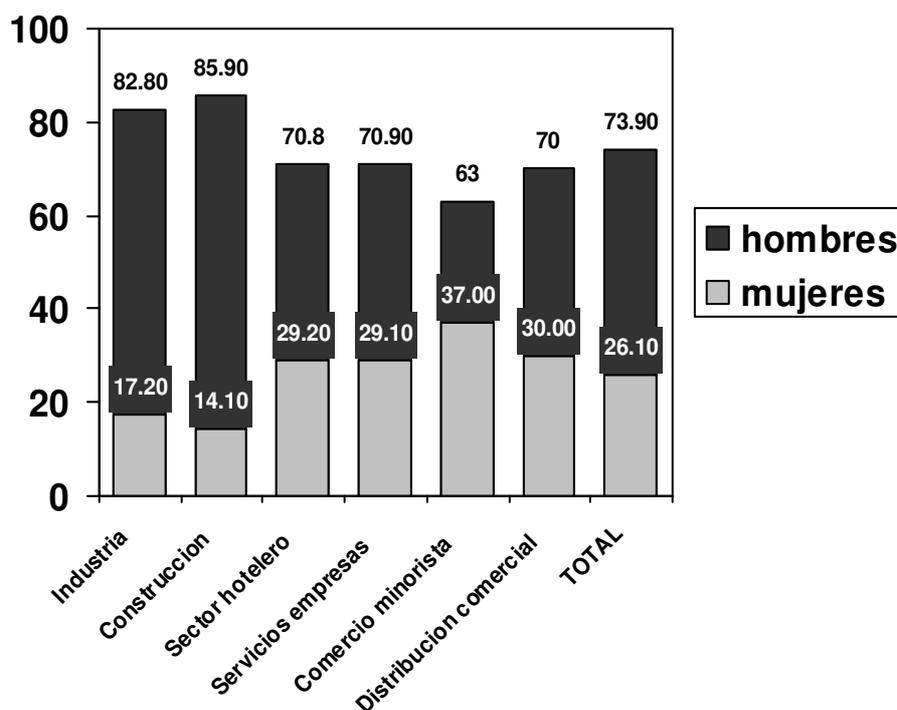
Hemos venido hablando de cómo se penaliza a las mujeres que han abandonado el mercado laboral para cuidar de su familia y hogar, y de cómo dicho mercado las pone a prueba constantemente para que al final de la lucha ellas se retiren por completo del mismo. ¿Acaso el mercado laboral se detiene a pensar en las consecuencias que recaen sobre él cuando las mujeres lo abandonan? El abandono de la carrera profesional supone, tanto para las mujeres como para la sociedad y el mercado laboral, la pérdida del capital humano cualificado, es decir, la pérdida del talento femenino.

Nuestra economía no es conocida por generar valores como el esfuerzo y la perseverancia, ni se ha preocupado por la pérdida de talento. Nuestra sociedad invierte en conocimiento e innovación, por tanto, no se explica que no se proporcionen facilidades a aquellos a los que han formado. No ha habido un esfuerzo para crear una percepción positiva hacia la flexibilidad laboral y la conciliación (Renau, 2009).

Las mujeres hoy están más que preparadas para asumir puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones. Este tipo de integración al mercado laboral es sumamente importante y necesaria (Cámara de Comercio de Barcelona, 2008). Sin embargo, como hemos mencionado a lo largo de dicho trabajo, los fenómenos de la *segregación vertical* y los *techos de cristal* siguen muy presentes en nuestra esfera profesional y son las mujeres quienes siguen ocupando los puestos en la base de la pirámide dentro de las empresas. El estudio realizado por la Cámara de Comercio de Barcelona (2008) nos apunta que es preciso concienciar al mundo laboral y a la sociedad sobre el elevado coste que representa el *opting out* de las mujeres altamente cualificadas, ya que, hoy el capital humano es más y más escaso y, por tanto, más valioso. Este fenómeno provoca un gran desperdicio de talento para las mujeres, claro está, pero también para la sociedad en general. Asimismo, para lograr el cese del abandono profesional de estas mujeres se precisan más y mejores políticas para la conciliación de la vida familiar y profesional.

En nuestra sociedad, la presencia de las mujeres en puestos directivos sigue siendo relativamente baja. Todavía a principios de este año, 2009, las mujeres catalanas con estudios superiores, entendiéndolos como carreras universitarias o ciclos formativos de grado superior, estaban inactivas u ocupaban puestos de trabajo por debajo de su formación académica. Según una encuesta realizada para llevar a cabo el estudio, sólo un 26% de las mujeres ocupan cargos directivos. Como se ilustra en la tabla siguiente, los sectores en los que podemos encontrar un mayor número de mujeres en la cima de la pirámide son los del sector hotelero y la distribución comercial, mientras que en el de la construcción es en el que menos las encontramos en la cumbre.

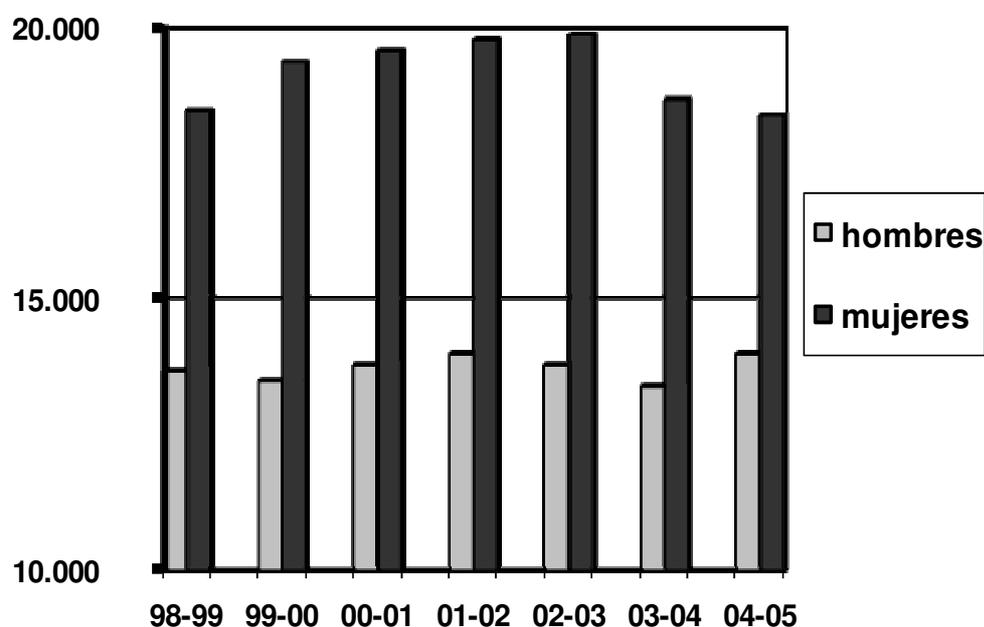
GRÁFICO 4. Porcentaje de hombres y de mujeres directivos. Por sector y total (Cámara de Comercio de Barcelona, 2008, p.3)



Por otro lado, tenemos datos del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña que corroboran dicha desigualdad. Del total de puestos directivos privados y públicos en Cataluña en el año 2006, únicamente un 34% de esos puestos estaban ocupados por mujeres (Cámara de Comercio de Barcelona, 2008). A esto debemos añadir que un 30% de ejecutivas, que sí alcanzan la cima, llegan a renunciar a su puesto debido a la incompatibilidad entre trabajo y hogar.

Muchas personas atribuyen dicho desequilibrio a la falta de formación por parte de las mujeres, pero, como ya mencionamos esto no es cierto. La Cámara de Comercio, explica que el porcentaje de población ocupada femenina que tiene formación terciaria en España es de un 40%, mientras que el de los hombres es de un 30%. Incluso nos encontramos con que hay más mujeres matriculadas y graduadas universitarias. Incluso, el sector femenino representa casi la mitad de los doctorados otorgados. No obstante, a medida en que avanza su carrera, la proporción de mujeres disminuye rápidamente (Cámara de Comercio de Barcelona, 2008).

GRÁFICO 5. Número de graduados. Total sistema de Cataluña (Cámara de Comercio de Barcelona, 2008, p.5)



¿Qué está pasando? La pérdida del talento femenino ha existido y existe porque el talento nunca se ha reconocido ni se reconoce como un valor (Renau, 2009). Es posible que una causa de esta realidad sea el hecho de que la mujer carece de un desarrollo de las capacidades directivas debido a la falta de medidas para integrar la vida personal y la vida laboral. Es sobre las mujeres que recae la mayoría de las labores domésticas y del cuidado de los hijos y/o personas dependientes (Cámara de Comercio de Barcelona, 2008).

Es una realidad que una consecuencia importante del *opting out* es la pérdida del talento femenino y la cantidad de dinero al año que esto supone. Según un artículo

publicado, las mujeres del norte de España, en concreto del País Vasco, están dejando de ganar mucho dinero al año por su completa dedicación a la esfera privada. En concreto se concluye que las mujeres en Euskadi con actividad profesional dejan de ganar 2.091,67 millones de euros brutos al año por sumergirse en las tareas domesticas, a lo que se debe sumar 4.825,19 de euros brutos al año que dejan de ganar aquellas mujeres que son responsables de las labores domesticas por no trabajar fuera del ámbito privado, y los 356,69 millones de euros brutos al año de las demás mujeres que no tienen actividad profesional alguna y que están buscando trabajo. En total, éstas dejan de ganar alrededor de 7.263,55 millones de euros brutos al año debido a la renuncia de sus carreras profesionales para dedicarse por completo al cuidado del hogar y la familia (Agencia EFE, 2009).

Entre 1996 y 2006, 19.476 mujeres universitarias han abandonado el mercado laboral, en el 2006 habían 71.041 personas inactivas con formación superior en Cataluña, de las cuales 73% eran mujeres. La diferencia entre hombres y mujeres inactivos con una formación superior era de 32.595 personas, lo que nos manifiesta el volumen de abandono prematuro del mercado laboral por parte de las mujeres (Cámara de Comercio de Barcelona, 2008). Asimismo, en un artículo publicado vemos como el coste exacto de la perdida de talento femenino en Cataluña en el año 2006, fue de 977 millones de euros, es decir, un 0,5% del PIB. En otras palabras, el derroche del capital humano cualificado de dichas mujeres a lo largo de su vida es de 12.152 millones de euros, lo que equivale al 6,2% del PIB catalán (Gastesi, 2008). La cámara de Comercio de Barcelona nos proporciona una tabla para ilustra como se ha llegado a dicha cifra:

**TABLA 8. Cuantificación de la pérdida de talento femenino.
Año 2006 (Cámara de Comercio de Barcelona, 2008, p.8)**

Salario bruto mujeres (euros/años)	
A. Directivos	29.982
B. Media total trabajadores	16.455
A – B	13.527
Salario bruto total –hombres y mujeres- (euros/años)	
A. Directivos	43.652
B. Media total trabajadores	20.881
A – B	32.595
Población directiva con formación superior	
A. Hombres	19.223
B. Mujeres	51.818
A – B	32.596
Pérdida acumulada año 2006	
Perdida estimada (millones de euros)	977
Como porcentaje PIB	0,50%
Pérdida de capital humano cualificado	
Pérdida estimada (millones de euros)	12.152
Como porcentaje del PIB	6,2%

Estos datos ponen en evidencia el desperdicio de recursos que conlleva el formar a mujeres a lo largo de su vida profesional y que éstas no puedan desarrollar todo su potencial productivo. También, enfatizan en la importancia de retener el talento y reducir esas barreras que conducen a las mujeres a abandonar prematuramente el mercado laboral, ya que, la pérdida de conocimientos, competencias, habilidades, etc. de estas mujeres es mucho más importante que cualquiera de las cifras que hemos evaluado en la tabla anterior (Cámara de Comercio de Barcelona, 2008).

Según Miquel Valls (citado en Gastesi, 2008), presidente de la Cámara de Comercio, habla de que el talento femenino es imprescindible para poder desarrollar “una economía del conocimiento”. Ante esta nuestra realidad, la Cámara ha propuesto estrategias para paliar el desequilibrio existente que determina que muchas mujeres abandonen su carrera profesional. Se han propuesto medidas de conciliación como horarios flexibles y un aumento de guarderías; así como, que la Administración asista a las medianas y pequeñas organizaciones para que éstas puedan emplear aquellas medidas que prevé la ley de igualdad (Gastesi, 2008).

Cabe mencionar que es cierto que se están aplicando medidas como la flexibilidad horaria o la reducción de jornada dentro del mercado laboral para mejorar esta situación, sin embargo, se reclama que debido a la jornada reducida el desarrollo profesional femenino cae en picado. Son las mujeres las que mayormente asumen

una reducción de su jornada, concretamente un 83,2% frente a un 16,8% de hombres. (Agencia EFE, 2009). Como ya se ha mencionado anteriormente, lo que lleva a las mujeres a recurrir a este tipo de jornada laboral es su necesidad de cuidar de los hijos y el hogar que, a su vez, está provocado por la escasez de políticas que ayuden a la conciliación. Aunque la reducción de la jornada laboral se ha propuesto como estrategia de conciliación, está claro que para la mayoría de mujeres no funciona como tal, puesto que no ayuda a su desarrollo profesional y contribuye agrandando aún más el *gap* de género que persiste dentro del mercado laboral.

Sea como sea, y para finalizar este capítulo, cabe señalar que las políticas de género que se están utilizando dentro del mercado laboral no cumplen con los objetivos establecidos. Incluso, los estudios llevados a cabo y las estadísticas publicadas, para medir la desigualdad entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones, ayudan a que dichas diferencias subsistan. Esto es porque al publicar estos datos se retroalimentan los estereotipos de género, pudiendo llegar a crear dinámicas contraproducentes tanto para las mujeres como para los hombres (Gastesi, 2009). Asimismo, la autora expresa que mientras que las organizaciones adquieren rentabilidad por la discriminación centrada en los estereotipos de género, nuestra sociedad pierde una cantidad fundamental de talento, así como, la inversión en tiempo y dinero que ha destinado a la formación de las mujeres profesionales (Gastesi, 2009). En definitiva si la incorporación de la mujer al mercado laboral no se hace en las mismas condiciones que los hombres, y por tanto, éstas terminan ocupando puestos de trabajo que no se adecuan a su nivel de formación y capacidades, España seguirá perdiendo la oportunidad única de aumentar su riqueza y productividad.

Conclusión

Como hemos visto, la situación de la mujer en nuestra sociedad sigue en desarrollo aunque sin hacerlo a la velocidad que debiera, ya que se ve frenado por los obstáculos que el mismo mercado laboral les pone en su camino. Es sorprendente que a pesar de todos los avances que la mujer ha tenido al igual que la tecnología, el gobierno y las organizaciones aún no quieren avanzar al mismo ritmo. Más chocante es aún que dicha situación de “quasi-incompatibilidad” entre la mujer y el mercado laboral, todavía no se tome con la seriedad que se debiera. Es por eso por lo que insistimos en el estudio y conocimiento de todos los fenómenos que existen dentro del mercado laboral y que están frenando el crecimiento de la mujer, pues no sólo perjudican a las mujeres sino al avance de la sociedad en general.

Es inconcebible que aún no se quieran aceptar y afrontar los cambios sociodemográficos que nuestra sociedad ha tenido, pero peor es aún que éstos sean percibidos como perjudiciales y no como beneficiosos. Es verdad que la mujer ha redefinido su rol más allá del ámbito privado generando algunos cambios dentro del mercado laboral que si son vistos positivamente son claras oportunidades de crecimiento, pero ¿cómo se puede percibir la integración de la mujer al mercado laboral como una oportunidad si socialmente hombres y mujeres siguen desarrollando roles totalmente diferenciados dentro de la sociedad? Es normal que el mercado laboral, en relación a la población femenina, no haya avanzado a la velocidad deseada, ya que la sociedad y su cultura sigue muy lejos de percibir a la mujer como un ser totalmente igualitario que el hombre.

Dicha desigualdad cultural y laboral entre hombres y mujeres está muy presente en el día a día en nuestra sociedad. Por ejemplo, nos encontramos con la división de la esfera privada y la esfera pública que perjudica a la mujer a la hora de querer equilibrar su profesión con el hogar. El hombre sigue sin participar de la misma forma que la mujer en las tareas domésticas. Éstas siguen siendo atribuidas casi exclusivamente a las mujeres, sin importar si ellas trabajan fuera del hogar o no. Tarde o temprano la combinación de las responsabilidades del hogar y el compromiso laboral se vuelven una carga insostenible para la mujer sin dejarle otra opción más que la del *opting out*. Asimismo, esta desigualdad la vemos en el abismal *gap* salarial que existe entre mujeres y hombres dentro del mercado laboral, las barreras impuestas para que las mujeres no puedan alcanzar la cima de las organizaciones, los estereotipos establecidos que éstas tienen que enfrentar cuando deciden ser madres, los obstáculos que tienen que derribar cuando deciden reincorporarse al mercado laboral, así como los fenómenos que tienen que sobrevivir tales como: los *techos de cristal*, la *segregación vertical*, el *mobbing*, el

burnout, el *opting out*, entre muchos otros. Todavía hoy es muy difícil –por no decir imposible- que las mujeres construyan una carrera profesional exitosa porque ni las organizaciones ni el gobierno han sido capaces de en ayudarlas mediante leyes, herramientas, servicios, etc. para que ellas puedan lograrlo sin impedimentos.

Lo alarmante es que tanto el gobierno como las empresas no quieren ver que ellos también pierden mucho al desamparar a la mujer. Tal y como hemos visto en este trabajo, año tras año hay un exorbitante desperdicio de talento femenino. Es curioso que no se quiera invertir más en los salarios de las mujeres, en sus posibilidades de ascenso, en poner más recursos y servicios a su disposición para que éstas puedan conciliar trabajo y familia, pero sí permitan que éstas abandonen el mercado laboral costándoles mucho más dinero y recursos que los que les costaría si los invirtieran en proporcionarles oportunidades para mantenerlas dentro del mercado laboral desarrollando su carrera profesional.

La solución, entendemos, radica tanto en el ámbito socio-cultural como en el laboral. Es preciso que a nivel social y cultural haya un avance, en relación a la mujer, como lo ha habido en el mercado laboral, refiriéndonos a la integración que ha habido de ésta dentro del mismo. Para que la mujer pueda crecer dentro del mercado laboral, primero tiene que crecer dentro de la sociedad. Debemos, de una vez por todas, entender que mujer y hombre, aunque seres únicos y diferentes, son personas con los mismos derechos. Tanto la mujer como el hombre debe de tener las mismas oportunidades de desempeñar roles similares dentro de la sociedad, es decir, que tanto uno como el otro debería de gozar de las responsabilidades domésticas en el mismo grado. Deben de acompañarse mano a mano en el crecimiento del hogar y en la educación de los hijos. Porque no sólo es la mujer quien se pierde de hacer otras cosas por dedicarse completamente al hogar, sino que también es el hombre quien por dedicarse completamente al trabajo se excluye de lo que supone el cuidado del hogar y la familia. Cuando haya un avance a nivel social, en cuanto a roles, a aumento de servicios públicos, ajustes de horarios, flexibilidad en las leyes, etc. entonces la mujer podrá gozar de un desarrollo pleno dentro del mercado laboral.

No podemos ignorar que muchas mujeres eligen no iniciar una carrera profesional o abandonar la que han iniciado para darle paso a la maternidad. Esta es una realidad a la que no hay más que aplaudir, sin embargo, lo que no podemos permitir es que aquellas que quieran combinar la maternidad con el trabajo no lo puedan hacer. Además de los cambios necesarios a nivel social también se requieren de otros a nivel laboral. Es imprescindible que las exigencias del mercado laboral se adecuen a las posibilidades que éste proporciona a las trabajadoras. Es necesario que haya

una racionalización de los horarios, como hemos mencionado los días no tienen más horas y los trabajadores son seres humanos y para algunos el trabajo es sólo un medio para alcanzar otras cosas. Asimismo, debemos insistir en la flexibilización de los estilos de dirección, ayudando a los directivos a entender que cada persona tiene necesidades distintas y que la productividad no supone más cantidad de horas de trabajo, sino que está referida a la calidad en el mismo. Es por eso que debemos asociar flexibilidad a productividad, a retención de talento y a trabajo con garantías. Del mismo modo, es necesario que hagamos de la familia un núcleo social más fuerte. Así podremos mejorar las personas, las organizaciones y la sociedad. La importancia del tiempo de convivencia en familia todavía es esencial para las empresas de hoy, porque sigue siendo la primera escuela en donde se enseñan las competencias como la integridad, la empatía, el trabajo en equipo y la creatividad. La familia es el primer agente sociabilizador de la persona y como consecuencia construye la estructura social y económica de nuestro país.

Insistimos en que aún queda mucho por hacer en torno a la controvertida relación entre mujer, trabajo y *opting out*. Es éste un tema muy complejo y poco conocido. La solución está en aceptar y entender que todavía hay demasiado por hacer para terminar con este fenómeno y poder liberar a la mujer para que se desarrolle en cualquier ámbito que desee, atribuyendo a la sociedad un tesoro de recursos con el fin de que ésta pueda beneficiarse, en su propio provecho, y en el de toda la sociedad en general.

Bibliografía

Acereda, A. y López, A. (2009): *Las Mujeres y El Opting Out: La Necesaria Lucha Hacia La Igualdad de Oportunidades*. pp. 17-33. En A. López Puig (Ed.), *Dona i Treball. Una visió multidisciplinària*. Tarragona: Arola Editors.

Agencia EFE (2009, 6 de Abril): *Las mujeres están dejando de ganar 7.000 millones de euros por dedicarse al hogar*. Extraído el 14 de Diciembre de 2009, de http://www.soitu.es/soitu/2009/04/06/info/1239024434_045437.html

Belkin, L. (2003): *The Opt-Out Revolution*. New York Times Magazine, pp. 42-47. October nº 26.

Bianchi, S. M. (2000): *Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity*. Demography, 37 (4), 401-414.

Cámara de Comercio de Barcelona (2008): *El impacto económico de la pérdida de talento femenino*. Barcelona: Gabinete de Estudios Económicos.

Castells, E. (2009, 23 de Mayo): *Ellas Ganan Más*. La Vanguardia, p. 22-25.

Coll, I. (2009): *El liderazgo femenino en las empresas del siglo XXI*. Trabajo final de Carrera. Universitat Abat Oliba CEU. Barcelona.

Comisión Ejecutiva Confederal (2009): *El Empleo y Desempleo de las Mujeres: Cifras que Reflejan la Situación Actual*. Madrid: UGT, Unión General de Trabajadores. Extraído el 9 de Diciembre de 2009, de <http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>

Consejo Económico y Social (2004): *Conciliación de actividad laboral y responsabilidades familiares*. Madrid: AEDIPE, Asociación Española de Dirección de Personal.

Córdoba, M. R. (2005): *Conciliación vida laboral vida familiar*. México: STPS, Secretaria de Trabajo y previsión social. Extraído el 26 de Diciembre de 2009, de <http://www.economia.gob.mx/pics/p/p2472/presentacionSTPS.pdf>.

Davidson, M. J., y Fielden, S. (1999): *Stress and the working woman*. In G. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 413-426). Thousand Oaks: Sage.

Departament de Treball (2010, 7 de Enero): *Treball aposta per la gestió del talent femení i la promoció de la igualtat com a estratègia empresarial per impulsar el nou model productiu*. Generalitat de Catalunya. Nota de premsa.

Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora (2005): *Eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales y empresariales*. Madrid: UGT, Unión General de Trabajadores. Extraído el 10 de Diciembre de 2009, de <http://www.ugt.es/Mujer/proyectoestereotipos/espaespan.pdf>

Dona i Treball (2007): *Publicació estadística del Departament de Treball. Anuari 2007*.

Friedman, S., Christensen, P. y Degroot, J. (2002): *El trabajo y la vida*. En *Harvard Business Review: Equilibrando trabajo y vida*. Pp. 8-38. Bilbao: Ediciones Deusto.

Gastesi, A. (2008, 24 de Enero): *La pérdida de talento femenino en Catalunya cuesta mil millones al año*. Barcelona: La Vanguardia. Extraído el 14 de Diciembre de 2009, de <http://www.lavanguardia.es/lv24h/20080124/53429505667.html>

Gastesi, A. (2009, 19 de Septiembre): *Un estudio concluye que la discriminación de género es rentable*. Barcelona: La Vanguardia. Extraído el 14 de Diciembre de 2009, de <http://www.lavanguardia.es/ciudadanos/noticias/20090919/53787546649/un-estudio-concluye-que-la-discriminacion-de-genero-es-rentable-barcelona-universidad-la-laguna-padr.html>

Gilaberte, I. (2009): *Equilibristas: Entre la maternidad y la profesión*. Barcelona: País: Ed. Alienta.

Grün, A. (2007): *Vida y Trabajo: un desafío espiritual*. Cantabria: Editorial Sal Térrea.

Hays, S. (1996): *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven CT: Yale Univ. Press.

Instituto de la Mujer (2006): Estadísticas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Extraído el 3 de diciembre de 2009, de http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/conciliacion_vida.htm

Jarque, J. (2009, 12 de Septiembre): *Maternidad: Descartado*. ES – La Vanguardia, pp. 10-13. Extraído el 17 de Diciembre de 2009, de <http://www.cchs.csic.es/actividades/prensa120909.pdf>

Jordi, C. (2007): *La discriminación laboral y la conciliación*. En Anna López Puig y Amparo Acereda (Coord.) *Entre la familia y el trabajo: realidades y soluciones para la sociedad actual*. Pp. 131-152. Madrid: Nancea Ediciones.

Lareau, A. (2003): *Unequal childhoods: Class, race, and family life*. Berkeley: Univ. of California Press.

López, C. (2008, 24 de Enero): *Una de cada tres europeas trabaja a tiempo parcial para cuidar a sus hijos* Extraído el 14 de diciembre de 2009, de <http://www.lavanguardia.es/lv24h/20080124/53429505667.html>

López Puig, A. (2007): *Conciliación entre vida personal y vida laboral*. En A. López Puig y A. Acereda, *Implicaciones del equilibrio trabajo-familia*. Pp. 19-38. Madrid: Narcea S.A de Ediciones

López Puig, A. y Acereda, A. (2007a): *Repercusiones del ámbito laboral en la vida familiar de los hombres: un estudio evolutivo*. Tarragona: Publicaciones de la URV.

López Puig, A. y Acereda, A. (Coords.) (2007b): *Entre el trabajo y la familia: realidades y soluciones para la sociedad actual*. Madrid: Narcea Ediciones.

Mcgrath, M., Driscoll, M., y Gross, M. (2005): *Back in the game: Returning to business after a hiatus: Experiences and recommendations for women, employers, and universities*. Wharton Center for Leadership and Change and Forte Foundation. Extraído el 22 de Octubre de 2009, de <http://knowledge.wharton.upenn.edu/papers/1298.pdf>

Mercadé, A. (2007): *Conciliación entre vida personal y vida laboral*. En A. López Puig y A. Acereda, *Entre la familia y el trabajo: Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Pp. 60-80. Madrid: Nancea S.A de Ediciones.

Piñuel, I (2001): *Mobbing: como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.

Renau, E. (2009, 20 de Julio): Talento Desaprovechado. Extraído el 17 de Diciembre de 2009, de <http://www.educaweb.com/noticia/2009/07/20/talento-desaprovechado-13789.html>

Schwartz, F. (2002): Las mujeres ejecutivas y los nuevos hechos de la vida. En *Harvard Business Review: Equilibrando trabajo y vida*. Pp. 115-140. Bilbao: Ediciones Deusto.

Secretaría Ejecutiva Confederada (2003): *El empleo de las Mujeres: Estrategia Europea para el Empleo desde una Perspectiva de Género*. Madrid: UGT, Unión General de Trabajadores. Extraído el 10 de Diciembre de 2009, de <http://www.ugt.es/Mujer/empleomujeres.htm>

Shapiro, M., Ingols, C., y Blake-beard, S. (2007): *Optioning In versus "Opting Out": Women Using Flexible Work Arrangements for Career Success*. Extraído el 20 de septiembre de 2009, de http://www.simmons.edu/som/docs/centers/insights_25.pdf

Stone, P. (2007): *Opting out? Why women really quit careers and head home*. California, Estados Unidos: University of California Press.

Stone, P., y Lovejoy, M. (2004): *Fast track women and the "choice" to stay home*. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 596, 62-83.

Stout, H. y Chaker, A.M. (2004): *Second chances: After years off, women struggle to revive careers*. The Wall Street Journal, 243 (89), A1.

Wallis, C. (2004, March 22): *The case for stayinf home*. Time, p. 50.

Williams, J., Manvell, J., y Bornstein, S. (2006): *"Opt our" or Pushed out?: How the Press Covers Work/Family Conflict. The Untold Story of Why Women Leave the Workforce*. Extraído el 25 de septiembre de 2009, del sitio Web del University of California, Hastings College of Law. Extraído el 18 de Septiembre de 2009, de http://www.uchastings.edu/site_files/WLL/OptOutPushedOut.pdf