

Una
economía
con
mujeres



Estela Ferrandez

UNA ECONOMIA CON MUJERES

¿Es posible? ¿De dónde partimos?

Hoy en día, cada vez es más común que las mujeres decidan no ser madres por los obstáculos, principalmente en el ámbito profesional, que encuentran a su paso, ¿por qué? Por la falta de compromiso hacia una economía sostenible cuyo objetivo sea el desarrollo del bien común. El techo de cristal es una metáfora que hace referencia a las barreras invisibles que las mujeres encuentran en su camino al intentar abrirse paso hacia puestos de mayor responsabilidad, dificultando el avance de éstas en sus carreras laborales. Dichas "*barreras de cristal*" son la causa principal de la desigualdad de género.

Dicho esto, el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en las sociedades mercantiles es una demanda fundamentada en el derecho de igualdad de género reconocido en el Derecho europeo, la Constitución española y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 2007. Ésta comprende al sector privado y dispuso que las grandes sociedades procurasen alcanzar un equilibrio de género en sus consejos de administración en 2015 (art. 75). Se trata de una tarea inacabada que debe proseguirse con fundamento en el derecho de igualdad y cuya consecución también se justifica por razones de buen gobierno corporativo y de eficiencia económica. Junto con la consecución de un equilibrio de género en los consejos de administración, son también tareas pendientes la incorporación de más mujeres a puestos directivos y la consecución de una igualdad remunerativa en los cargos de consejeros y directivos, ámbito en el que también se observa una acusada diferencia entre mujeres y hombres.

Esta tarea inacabada, una vez más al sector privado no sale rentable aportar una solución por el fomento desmesurado de individualismo.

Cada vez que una mujer se queda embarazada en puestos de dirección se da por hecho que ya no es productiva, porque la productividad en la cultura española es directamente proporcional al número de horas que pasas sentado/a en una silla, es decir estar entre 10-11 horas es mucho mejor que 8. Entonces, vuelven a suponer que ya no está al 100% y la empresa pasa de tener un recurso a un problema. Tan banal planteamiento provoca que las mujeres cuando son madres duden en pedir reducción de jornada para procurar garantizarse que no las echen por el mero hecho de aportar longevidad a la especie.

Si a esto le sumamos que, desde el gobierno, el ministerio de trabajo no implante políticas coherentes da como resultado más problemas que soluciones. Si, por ejemplo; la mujer es quien capta el 100% de la baja de maternidad, la mujer siempre estará en desventaja, porque de cara a una empresa individualista e inconsciente saldrá más rentable contratar a un hombre que a una mujer. También es verdad que, a día de hoy las mujeres que son madres trabajadoras reciben por parte del estado lo que

ellos llaman oportunidades o beneficios, pero, básicamente, son cortinas de humo porque la desigualdad de género existe, seas madre o no, y está a la orden del día.

Aunque la mujer posea la misma capacidad productiva, mismas competencias, mismo trabajo e igual rendimiento que un hombre es más difícil que llegue a cargos importantes y a esto se le denomina brecha salarial de género, porque no hay una remuneración equitativa, aunque tengan la misma capacidad, experiencia y realicen el mismo trabajo. Y, lo triste, es que este tipo de barreras son límites invisibles que no responden a políticas o leyes, sino sesgos y estereotipos de géneros.

Un dato a tener en cuenta es que, si la tasa de participación laboral femenina española se equiparara a la masculina, el PIB español podría crecer alrededor de un 10% según los datos del *Third Billion Index*. Incluso considerando que algunas mujeres optaran por el trabajo a tiempo parcial para compatibilizarlo de manera más sencilla con su vida familiar. Con lo cual, parece ser que el país puede permitirse el lujo de despreciar un potencial incremento de producción. Un proceso en el que la mujer solo debería de encontrar trabajo y no ser penalizada por su posición, pero lo cierto es que, en la realidad, a la mujer, madre y directiva parece que solo le queda un camino para poder conservar o mantener el puesto de trabajo. Encontrar y contratar una *nani* que críe a sus hijos y que prácticamente, todos los días, solo los vea para darles un beso de buenas noches e irse a dormir.

Si se acepta este impuesto revolucionario en la vida personal, se disminuye el riesgo de perder el empleo, pero el precio que se paga es demasiado alto. Sí o sí tendrás que renunciar a tus hijos y a su educación si deseas seguir desarrollando tu carrera profesional.

La base de una economía es la natalidad que tenga el país, si la natalidad no tiene una tendencia creciente el país tiene un grave problema y ante la situación descrita anteriormente, resulta anti natura que un padre/madre deba renunciar a sus hijos o priorizar su futuro profesional al de crear una familia. Por ello, esto provoca que muchas mujeres renuncien a ser madres, porque no existe conciliación familiar, solo se valora si el jefe ve que estás en la silla haya o no haya trabajo.

Esto hace que el país continúe con un planteamiento mediocre de cara al funcionamiento de las empresas nacionales o capital español. Donde un español tiene que salir cuanto más tarde mejor, porque así consigue estar mejor valorado en su trabajo, aunque luego no cumpla con sus objetivos o incluso no tenga el perfil que requiera el puesto. Si a esto le sumas la cultura de nuestro país de irse a comer 2 horas e incluso en el rango de directores (habitualmente género masculino) ya no solo es suficiente irte 2 horas a comer sino que también tienen que ir hacer deporte, gimnasio, partidos de paddle/fútbol, por lo tanto, estas personas dejan de producir durante tres horas por el artículo 33, con lo cual, llegan a su puesto de trabajo a las 17 de la tarde y a partir de las 17:30h empiezan a agendar las reuniones más importantes del día, por lo que cuando las jornadas laborales o, la mayoría de ellas, terminan a las 18:00h de la

tarde, la mujer que cumple con su trabajo y se va a su hora ya no está visible ni disponible cuando la requieren.

En definitiva, en España no existe una cultura de trabajo eficiente y sí la cultura del presencialismo. Para muchas personas, estar en la oficina implica que ya estás haciendo algo, sin embargo, de las 8 horas que se supone que se trabajan, en España, realmente, solo son productivas 5.

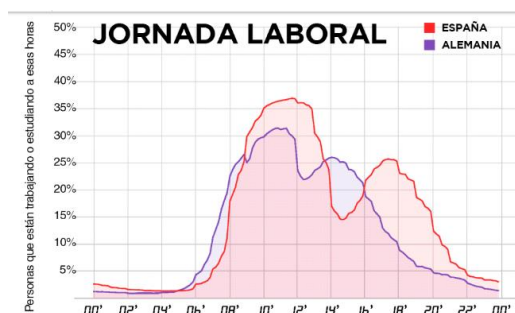
Otro dato para tener presente es que en este país se trabaja más horas que en el resto de Europa. Por ejemplo, en el norte de Europa trabajan menos horas con mejores resultados, es decir, mayor productividad. Con lo cual, queda patente que laborar de forma más productiva no implica trabajar más o estar más tiempo en la oficina, sino tener un aprovechamiento óptimo de los recursos que tenemos disponibles.

La cultura de empleo en España es fruto de las circunstancias históricas. La jornada laboral partida y retrasada respecto al sol es una consecuencia de ello dado que España equiparó su hora a la de Alemania durante la Segunda Guerra Mundial. Terminada la batalla, España no volvió a su horario original. La posguerra y la necesidad de pluriempleo fomentaron el crecimiento de tener un trabajo por la mañana y otro por la tarde. El resultado es un desfase horario que, aún hoy, se ve reflejado en nuestra jornada laboral.

Este asunto o desacuerdo respecto a la jornada laboral en España llegó al Congreso de los Diputados en 2012 y en 2013 se dio un consenso de emprender iniciativas legislativas que nos encaminen hacia unos horarios de vida y de trabajo más acordes al resto de la Unión Europea. Una de las iniciativas que se pedía era adelantar el prime time televisivo, para sincronizar el horario con Greenwich y así tener una salida del trabajo más temprana a las 18 horas, pero se quedó en un brindis al sol.

Estas son las políticas que se debían de regular al igual que en el norte de Europa, donde comen en media hora y a las 17 de la tarde no hay nadie en ninguna oficina, porque trabajar fuera del horario es resultado de no ser productivo y eficiente dentro de la jornada laboral.

Si medimos la productividad en dinero de los países de norte de Europa y la de España, veremos claras diferencias: mientras la productividad de España se sitúa en los 32,1 euros en Países como Suecia se encuentra en 45,5 euros y en Alemania 42,8 euros, trabajando menos horas que España. Ejemplo grafica España vs Alemania:



En resumidas cuentas, **más no significa mejor.**

Si se acortase la jornada laboral y se aprovechara el tiempo de laburar, la productividad y la economía de España sería más equitativa y estaría mejor valorada la unidad familiar de lo que está actualmente. Pero, nuevamente, se da por sentado que la mujer es quien trabaja 24/7 (profesión y hogar) y el padre es quien trabaja hasta tarde en la oficina, porque sus ingresos son mayores por falta de equidad salarial. Consolidándose así la brecha de género que solo conlleva más dificultades que beneficios, aunque socialmente sea lo común.

Otro de los motivos por los que la productividad en España no es tan alta como la de sus vecinos, se debe a que es uno de los países europeos en los que hay un mayor porcentaje de personas en empleo no adecuados a sus cualificaciones.

Por lo tanto, el punto de partida no es poner a dos mujeres frente a 10 componentes en un comité de dirección para lavar la imagen de compañía conservadora y pasar a ser una empresa feminista. Sino regular horarios de trabajos, equiparar bajas de maternidad y paternidad y no dejar que las empresas hagan y deshagan según sus intereses, porque, al fin y al cabo, la productividad empresarial es un factor clave para la economía de un país, al igual que la prolongación de la especie humana. Pero si continuamos con una cultura de guerra, en vez de favorecer al desarrollo estaremos alimentando la extinción de la raza.

Todo esto es producto o respuesta en forma de grito a la necesidad de una economía basada en valores, valores que se consolidan desde la primera fase de la educación basada en la responsabilidad social, factor muy importante que está perdiendo relevancia por este tipo de prácticas donde las unidades familiares no pueden contribuir en invertir tiempo en la educación de sus hijos tal y como la sociedad estructura la dimensión del trabajo.

Dicha economía de valores o desarrollo económico, actualmente lo identificamos como ideal por encontrarse tan lejos de nuestra realidad (valores como la empatía, asertividad, honestidad, lealtad, respeto) porque si abrimos nuestros ojos y observamos lo que ocurre en el mundo actual: desigualdad entre países, entre comunidades, entre géneros, el empoderamiento de los empresarios sobre empleados, gobiernos sobre gobernados, en definitiva, esto son nuevamente las *“barreras de cristal”* que provocan una brecha educacional grave donde se olvida un desarrollo humano ético y moral que debería de poner en manifiesto una ética económica sostenible y global para el bien común.

El manifiesto señalado por el Pacto Mundial de la ONU y directrices de la OCDE se basa en cuatro de estos valores; la no-violencia y el respeto supremo de la vida; la justicia y un orden económico justo; la veracidad y la tolerancia; así como la alianza y la equidad jurídica entre hombres y mujeres.

Y resaltando que, dentro de estas nombradas barreras de cristal, una es la desigualdad de género, el gobierno ante su importante gestión en esta economía de

valores sería propicio que no olvide que la figura de la mujer desde el punto de vista económico es una fuente de valor, bienestar y riqueza para este mundo con el fin de reconstruir la estructura empresarial y por tanto potenciar el desarrollo económico, teniendo en cuenta como primer paso, decretar:

-Equidad en los niveles de jerarquía, mismo número de hombres y mujeres por nivel.

-Mismo derecho en el periodo de paternidad/maternidad, es decir al 50%, para evitar desventajas entre el género a la hora de que se oferte un puesto de trabajo

-Ampliar dichas bajas hasta los 9 meses, como mínimo, al igual que en el norte de Europa

-Auditar a las empresas para que estas bajas sean cubiertas por personas en régimen de desempleo y aplicar multas en caso de incumplimiento

-Ayudas a empresas por empleados con hijos

En definitiva, pensar en los rendimientos dirigidos a la productividad en el ámbito empresarial (dejando aparte el interés propio de las empresas) para un desarrollo económico del país basado en valores con el fin de actuar, trabajar en el bienestar social y económico. Una gestión con estos criterios y valores, la podríamos denominar constructivista con un cambio de mentalidad cultural tanto desde el punto de vista de lo laboral como económico.

BIBLIOGRAFÍA:

- <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-asi-compara-horario-laboral-espanol-otros-paises-europeos-20161213135213.html>
- <https://factorialhr.es/blog/control-horario-alrededor-europa/>
- <https://www.elblogsalmon.com/historia-de-la-economia/los-valores-y-la-economia>
- <https://blogs.elpais.com/economia-con-valores/>
- <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/la-crisis-economica-global-hace-necesaria-una-etica-global/>.
- <https://www.agorarsc.org/gobierno-corporativo-e-igualdad-de-genero-realidad-y-tendencias-regulatorias-actuales/>
- Libro Valores y Ética para el s. XXI
- Informe Delors