



> TENDENCIAS

Si las mujeres mandasen...

Los expertos predicen que ellas superarán en fuerza laboral a los hombres por primera vez en la historia de EEUU. ¿Cómo será este futuro con una mayoría de féminas trabajando? Por **Tino Fernández**

Ya ha sucedido otras veces, en recesiones pasadas o durante las grandes guerras mundiales. Es en estos momentos de dificultad cuando el paro afecta principalmente a los hombres, y esto obliga a las mujeres a regresar al mercado laboral para ocuparse del sostenimiento económico de sus familias sin abandonar, en muchas ocasiones, sus responsabilidades domésticas cotidianas.

En la recesión global actual ocurre algo parecido. En mercados como el estadounidense -donde los avances en la igualdad laboral son más evidentes que en el nuestro- los últimos doce meses han traído tasas de desempleo masculino que se incrementan a un ritmo mucho mayor que el de las féminas, sin importar factores como la edad o la educación. Resulta cada vez más difícil para los hombres mantener sus puestos de trabajo.

Algunos expertos predicen que las mujeres superarán a los hombres en fuerza laboral por primera vez en la historia de Estados Unidos, y esto tendrá consecuencias notables, tanto en el mercado laboral como en la vida cotidiana.

Un 82,5% de los 2,5 millones de empleos perdidos en Estados Unidos desde noviembre de 2008 son masculinos, por lo que los datos comienzan a dibujar un nuevo panorama que implica una redefinición de roles de género y un cambio de responsabilidades.

La recesión podría suponer asimismo un beneficio para la marcha de las mujeres en pos de la igualdad. Amy Keroes, fundadora del sitio web *mommytrackd.com*, dedicado al *networking* para madres trabajadoras, aseguraba recientemente en *The New York Times* que «cuatro meses de econo-

mía terrible pueden tener más impacto que cuarenta años de feminismo», mientras que Rebecca Traister, analista sobre mujer y política de *Salon.com*, explicaba que «en otras recesiones, sobre todo durante la Segunda Guerra Mundial, las mujeres tomaron posiciones en el mercado laboral. Pero aquellos pasos adelante que se dieron entonces fueron compensados siempre con pasos atrás. Esta vez la situación es diferente».

Eva Levy, directora de la consultora de recursos humanos *ExcellentSearch*, afirma que «la parte positiva es que esta crisis -como todas- deja a la vista el aguante y el buen hacer de ellas. La parte menos positiva es que, en

Un 82,5% de los 2,5 millones de despidos en EEUU desde noviembre son de hombres

«Ellas se adaptan mejor al caos y a la confusión que produce el cambio continuo»

términos generales, si se ha despedido a más hombres que a féminas de puestos básicos es porque en todas partes éstas ganan menos, y resulta más rentable seguir contando con personas cualificadas pero más baratas para sortear estos momentos.

Si la situación se prolonga algún tiempo será interesante ver qué pasa después. Por una parte, los hombres tendrán que hacer

frente a desafíos domésticos que suelen eludir. Por otra, las mujeres deberán tomar nota de la situación y, en la medida de lo posible, aprovechar esta oportunidad para reforzarse en el futuro. Aunque también es verdad que con ellas se ha contado en los momentos graves para hacer trabajos muy importantes y luego -así pasó en las guerras mundiales- se las devolvió a la segunda fila». José Medina, presidente de *Odgers & Berndtson*, recuerda que, «paradójicamente, las mujeres se adaptan mejor al caos y a la confusión que producen el cambio continuo, la democratización de las instituciones y las nuevas ciencias. Sus necesidades de control son menores que las de los hombres». Por su parte Joan Daura, socio responsable de consultoría de recursos humanos de *PricewaterhouseCoopers*, coincide en que la presencia masiva de mujeres en las compañías provocaría un escenario de dinamización de las firmas, porque las féminas «muestran más flexibilidad para adaptarse a las situaciones».

Puestos clave

Levy cree que, en el futuro, «las cosas únicamente cambiarán cuando haya un número destacado de mujeres en puestos de decisión clave, y eso ocurrirá si somos capaces de presionar y de crear redes solidarias a la manera en que instintivamente funcionan los hombres. No se trata de que una profesional o una directiva apoye o promueva a una mujer por serlo. Se trata de que, si la considera válida, no evite recomendarla precisamente porque es mujer y por el temor a que se malinterprete su respaldo. Los hombres



AUGUSTO COSTANZO

no tienen ese tipo de prejuicio tan invalidante».

Lo cierto es que una recesión prolongada y profunda no sólo transformará los presupuestos y los hábi-

tos familiares. También supondrá un reto para los roles de género.

Durante las recesiones se eleva el porcentaje de familias sustentadas por una sola persona. **SIGUE EN PÁGINA 30**



VIENE DE PÁGINA 29

das por féminas. Estas tienden a tener más seguridad en el empleo, pero también a conservar trabajos que implican una mayor dificultad para mantener a sus familias.

Una gran parte de los empleos que los hombres han perdido en sectores como el manufacturero eran buenos trabajos con seguros médicos y de jubilación extraordinarios. Según el National Employment Law Project, las ocupaciones con las que cuentan ahora las mujeres, y con las que están manteniendo a sus familias, no son necesariamente tan buenas y seguras.

Las empleadas dedican mucho más tiempo al cuidado de los hijos y a las tareas del hogar que los hombres que trabajan. Y cuando éstas están desempleadas o se encuentran buscando trabajo, esa ocupación en el hogar se dobla.

Cambio de rol

Ignacio Gil-Casares, socio de Spencer Stuart, afirma que «lo primero que debería ocurrir en la sociedad actual es que la mujer no tuviera que optar por hacer otro tipo de cosas que, al menos en el caso de las directivas, les impide incorporarse de pleno a su carrera. Un escenario laboral con mayoría de féminas querría decir que ellas no se ven obligadas a elegir y que hay ámbitos -la familia, la sociedad- en los que el hombre se

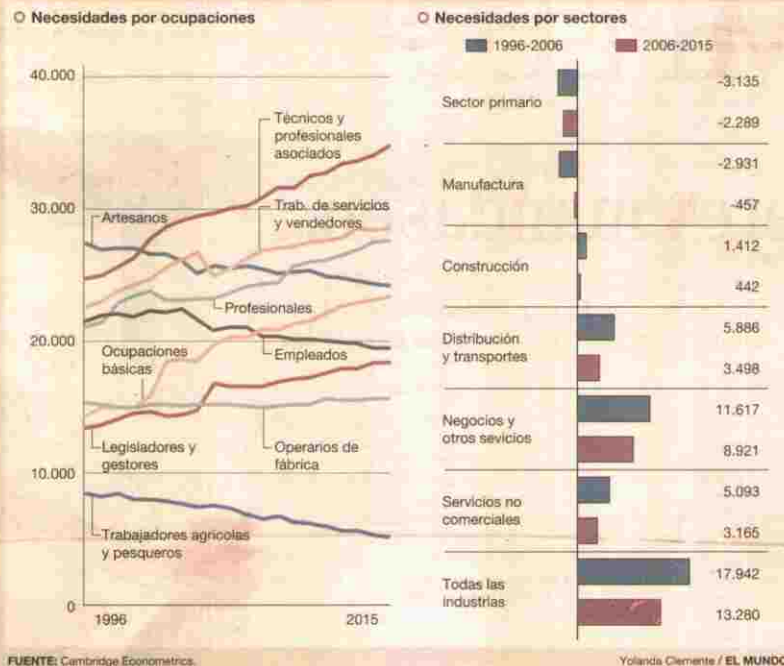
El 58% de las firmas que mantienen programas de diversidad son más productivas

Las féminas que trabajan dedican más tiempo al hogar que los varones ocupados

adapta y va ocupando espacios». Nuria Chinchilla, profesora del IESE en el área de Gestión de Personas en las Organizaciones, coincide en que «la mujer es multitarea, pero parece que esto se ha institucionalizado. Conviene redescubrir el rol del hombre como esposo y como padre; y sería importante que vea que su papel masculino está también dentro de la casa».

Sobre la redefinición de roles, Eva Levy opina que «las empresas deben creer en el talento de las profesionales y apostar por ellas».

Tendencias de empleo hasta 2015



FUENTE: Cambridge Econometrics.

Yolanda Clemente / EL MUNDO

La rémora histórica, social y jurídica

Las tendencias universales que hablan de una incorporación -o regreso- de la mujer al mercado laboral, impulsada por la recesión económica, no se cumplen estrictamente en España. Según Eurostat, la tasa de paro femenino en la UE-27 se situó en un promedio del 7,5% en 2008, lo que supone un leve descenso respecto del 7,8% registrado en 2007.

Pero España es el país donde más se incrementó el paro femenino entre 2007 y 2008 y, además, tiene la tasa más elevada (13%). Iñigo Sagardoy, socio de Sagardoy Abogados, considera que hay tres factores fundamentales que obstaculizan esta incorporación de la

mujer española a un mercado laboral igualitario: Por un lado, el factor latente que supone una alta tasa de desempleo general, que influye en las estadísticas de paro femenino. A esto se suma un factor cultural que otorga a la mujer un rol predominante -y casi exclusivo- en la responsabilidad de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. El tercer «obstáculo» es normativo.

Sagardoy asegura que la regulación del trabajo a tiempo parcial en nuestro país «es pésima, no ayuda a la flexibilidad ni a compatibilizar horarios, y dificulta el incremento de la actividad femenina». Salvador del Rey, socio del área laboral de Cuatrecasas, coincide en que existe

Paro femenino



(*) Datos de 2007

FUENTE: Eurostat EL MUNDO

«una rémora social, política, histórica y jurídica que pone en desventaja a la mujer

en el mercado de trabajo. Por un lado está la consideración, en la propia normativa laboral, de que la mujer debe estar en casa. Por otro, hay una gran mayoría de sectores en los que aún persisten el dominio masculino y los factores físicos». Del Rey recuerda que «la Ley de Igualdad sólo lleva veinte dos años en nuestro país, y esta igualdad afecta sobre todo al mercado de trabajo». El socio del área laboral de Cuatrecasas añade que «mientras otros países plantean seriamente el retiro temporal de la mujer para el cuidado de los hijos, esta necesidad no se ha integrado aún correctamente en las empresas españolas».

España es el país en el que más aumentó el paro femenino durante 2007 y 2008

«La regulación del trabajo a tiempo parcial en España es pésima y no ayuda a conciliar»

lores está la comunicación abierta y libre entre las personas, con independencia de rango y de poder; la influencia, el mérito y la promoción basados en el conocimiento y la competencia profesional; un clima que permita y facilite la confianza y expresión de puntos de vista y opiniones diferentes sin temor a la represión; el uso del consenso frente a la coerción en los conflictos; la aceptación de la diversidad como fuente y vía de desarrollo, y la ecología y la responsabilidad antes los stakeholders.