

Dos hombres y dos mujeres con trayectorias vitales paralelas comprueban que los caminos laborales que han recorrido son los mismos, pero los obstáculos no

# Mujeres ante el techo de cristal

MARTA FERNÁNDEZ, Madrid  
Los tiempos de la vida personal y laboral se cruzaron en las biografías de Almudena Alonso Herreros y Raquel López Abellán, una astrofísica y una abogada que hoy echan la vista atrás y cuentan qué peso tuvo en sus brillantes carreras ser mujeres. Junto a ellas, dos hombres con los que han compartido profesionalmente estos años: el científico David Barrado Navascués y el letrado Román Morales. El camino que han recorrido es el mismo, pero los obstáculos que se han encontrado, no.

**Los años de formación.** Las trayectorias de Almudena y David forman dos perfectas líneas paralelas desde principios de los noventa. Misma facultad, mismos estudios y mismos intereses. En aquellos primeros años en la Universidad Complutense de Madrid, ella nunca pensó en que ser mujer tendría peso en su futura proyección. Y, sin embargo, a sus 48 años, Almudena recapacita y se replantea algunas cosas: “Mirando hacia atrás, a veces no lo puedes asegurar cien por cien, pero te das cuenta de que en algunas situaciones ser mujer ha sido una desventaja, que has tenido muchas trabas, que ha habido comportamientos machistas”.

Almudena se doctoró en la Complutense y en la Universidad de Oxford en 1995, hizo su trabajo postdoctoral en el extranjero y en el año 2003, al mismo tiempo que David, regresó a España con una beca Ramón y Cajal. Hoy los dos trabajan en el Centro de Astrobiología del CSIC-INTA en Villanueva de la Cañada. Y aunque el de la ciencia es un mundo donde los méritos no se miden por escalas subjetivas, también hay resquicios para el prejuicio. Basta con mirar los escalafones más altos de personal investigador: muchos hombres y pocas mujeres. Almudena es una excepción.

Raquel también es una excepción en la abogacía. A los 33 años es socia de su propio despacho. Todo empezó hace quince años, en la

facultad de Derecho de Murcia. Con un expediente impecable, entró en prácticas en el despacho donde conoció a Román. Estaba arrancando en su profesión y ni siquiera se planteaba la maternidad.

**Los prejuicios permanentes.** Demostrar es un verbo que han conjugado históricamente las mujeres en su vida profesional. También Almudena y Raquel. “Hablamos de la maternidad, pero antes he tenido que pasar otros filtros más difíciles”, dice Almudena. “Situaciones en las que se asume que por ser mujer vas a tener hijos o gente que cree que no somos capaces de hacer lo mismo. Se sigue viendo en las tareas de evaluación: hay una discriminación contra la mujer”. David asiente: “Hay un estudio en Estados Unidos de hace unos años,

## Paridad en la ciencia

Año 2016	Mujeres	Hombres
En %		
Profesorado de investigación	25	75
Investigación científica	36	64
Científicos titulares	41	59
Contratos Ramón y Cajal	36	64
Postdoctoral	44	56
Personal de investigación en formación	58	42

Fuente: CSIC.

EL PAÍS

y desgraciadamente es de nuestro campo, de la astrofísica, sobre el número de publicaciones. Y le cuesta más publicar a una mujer”. Tanto es así, que muchas investigadoras

prefieren firmar sus trabajos con iniciales y no con su nombre completo para que su género no juegue en su contra. No es el caso de Almudena. “No tengo que estar ocultando mi condición de mujer”.

Ese prejuicio que las científicas encuentran para que se las reconozca se parece mucho al que tienen que vencer las abogadas con algunos clientes. Raquel, especializada en derecho mercantil, se lo ha encontrado cuando ha tratado con algunos empresarios de más edad. “En el despacho que compartía con Román, algún cliente me preguntaba por el jefe del asunto, que era yo. Y yo le decía: estás hablando con el jefe del asunto”, se ríe mientras Román se lleva la mano a la cabeza y cuenta que en su actual bufete también han perdido algún cliente cuando ha

sabido que lo llevaría una de las socias.

**Cuando llega la maternidad.** Raquel estaba en el momento de mayor efervescencia en su carrera cuando en 2013 vino al mundo su primer hijo, Raúl. Tenía 28 años, había abierto su propio despacho junto a una compañera y se había estrenado como profesora en la universidad. “Cuando fui madre me encontré con un impacto muy grande, vital y emocional. Porque yo era muy vocacional, tenía muchas expectativas, soy ambiciosa. Y al nacer mi hijo me di cuenta de lo difícil que me resultaba continuar mi vida como yo pensaba que iba a seguir”. Era tal carga de trabajo que tuvo que dejar de dar clases. Pero salió adelante como pudo, sin libro de instrucciones y sin más armas que el sacrificio, un esfuerzo sin posibilidad de rendición y mucha organización.

En esa misma capacidad de estirar el tiempo se había hecho una experta Almudena. También estaba en un momento importante de su carrera cuando a los 36 años tuvo a su único hijo, Julián. “El mejor artículo que tengo, el que tiene más citas académicas, lo envié



Almudena Alonso Herrero y David Barrado Navascués, compañeros en el Centro de Astrobiología del CSIC-INTA en Madrid. / CARLOS ROSILLO

## La brecha salarial son los hijos

Las últimas investigaciones relacionan la maternidad con casi toda la penalización a las mujeres en sueldo, oportunidades y cargos

ALEJANDRO BOLAÑOS, Madrid  
¿Qué vais a hacer con los niños? La pregunta, a madres y padres, a la sociedad, a las empresas, casi nunca se formula así. Pero de cómo se responde dependen los sueldos, las jornadas laborales, las oportunidades de trabajo, la promoción a puestos directivos o las pensiones. Y la respuesta que se da cada día endosa buena parte de la factura a las mujeres.

“Los empresarios tienen una base de datos en la cabeza, y lo que les dice es que las mujeres somos mano de obra de alto riesgo, que estaremos menos disponibles para el empleo, que nos ausentaremos más, que nuestro puesto podría llegar a estar más protegido del despido”,

resume María Pazos, investigadora del Instituto de Estudios Fiscales.

En la última década, la brecha salarial media entre mujeres y hombres en España fluctúa del 21% al 23% —por hora trabajada, entre el 14% y el 17%—, tras experimentar un notable descenso en el paso del siglo XX al XXI: en 1995, las mujeres cobraban de promedio un 33% menos que los hombres. La brecha salarial menguó en España al tiempo que se revertían las diferencias educativas y se estrechaba la distancia en participación laboral.

Pero otras tendencias se resisten a cambiar: el desfase de género en salarios y empleo aumenta con la edad, los hombres tienen más peso en puestos y sectores mejor

remunerados, las mujeres dedican el doble de tiempo al trabajo no pagado, tres de cada cuatro contratos a media jornada son de ellas. También lo son la inmensa mayoría de excedencias, reducciones de jornada y permisos.

Un puñado de investigaciones ha logrado cuantificar el impacto de lo que, aparentemente, explica todos esos comportamientos: tener hijos. “Lo que demostramos es que hombres y mujeres reciben un salario desigual porque hay una distribución desigual del cuidado de los niños. Para la mayoría de las mujeres, un trabajo en las mismas condiciones no es una opción”, dice un estudio publicado el mes pasado en EE UU.

A partir de bases de datos administrativas y del sistema de pensiones, el estudio rastrea la vida laboral y personal de todos los daneses entre 1980 y 2013. Respecto al año anterior al primer nacimiento, la retribución de las madres llega a caer un 30%. “Los niños apenas afectan a los ingresos de los hombres”, añade el informe. En diez años, la penalización en el ingreso de las madres respecto al de los padres roza el 20%.

Otra de las conclusiones del estudio sobre Dinamarca es que la penalización por hijos ha pasado de explicar el 40% de la brecha salarial a suponer el 80%. “Esto ya no se explica por la vieja historia de la ventaja comparativa [en formación, en experiencia o en habilidades] de los hombres”, explica por correo electrónico Henrik Kleven, de la Universidad de Princeton (Estados Unidos) y autor del estudio.

“La penalización para las madres se mantiene en el tiempo, algo que puede deberse a la transmisión de

códigos culturales y sociales o a preferencias intrínsecas”, añade Kleven. Encuestas internacionales apuntan a que, incluso en países más proclives a la conciliación laboral, como Dinamarca o Suecia, la opinión mayoritaria es que la mujer debe reducir la jornada o quedarse en casa para criar a los niños pequeños.

Otro estudio reciente, del Instituto de Investigación en Economía Industrial de Estocolmo, ha analizado la trayectoria laboral de todos los directivos de empresas suecas que tenían entre 40 y 49 años en 2011. Y ha concluido que “la brecha de género en la probabilidad de ser consejero delegado de una gran empresa se debe completamente a lo que ocurre al inicio de la carrera profesional, en los cinco años posteriores al nacimiento del primer hijo”. Una lección similar se extrae de otro estudio realizado a partir de encuestas a graduados entre 1990 y 2006 en el máster de administración de empresas de la Universidad de

a publicar estando embarazada. Pero luego no pude presentarlo en ningún congreso". Ahora Almudena se pregunta si habría tenido más difusión si hubiera tenido la posibilidad de viajar. Con un recién nacido en casa, salir fuera se convertía en una hazaña inalcanzable. No solo tuvo que sacrificar congresos, también viajes a observatorios y tiempo para investigar.

En 2011, cuando su hijo tenía apenas cinco años, Almudena entró en el programa internacional de atracción de talento de la Universidad de Cantabria. Pero, en la ecuación de la conciliación, la distancia con la familia es directamente proporcional al incremento de los problemas. "He tenido que venir a Madrid, dejar a mi hijo con mi madre, irme a la reunión que fuese, volver, recogerlo y llevarlo de nuevo", cuenta Almudena en una enumeración de ir y venir que parece no tener fin.

**El sesgo y la presión.** Si hay una pregunta que Almudena y Raquel han contestado hasta el agotamiento es: ¿cómo lo vas a hacer? Ellas dejan claro de palabra y de acto que pueden con todo y, aun así, nunca se disipa totalmente la desconfianza. "Todas hemos comprobado el juicio cuando hablamos de nuestra vida familiar", explica Raquel. "Es como si eso te quitara puntos en lo profesional". Por eso, cuando Raquel está en casa con sus dos niños y recibe la llamada de un cliente, aunque esté trabajando, nunca se atreve a decir que está con los pequeños. "Es un tabú. Nosotras preferimos decir: estoy en el coche o estoy en una reunión, temas que no haya comprensión". A Román, que pasa las tardes con su hija, nunca le ha sucedido: "No tengo que demostrar nada porque no existe esa presunción de que estoy restando tiempo a mi trabajo para dedicarlo a mi familia".

Román sabe que el compromiso profesional se da por supuesto en el caso de ellos, pero no les sucede lo mismo a ellas. "A nuestro nivel ya no se pone en duda tu profesionalidad, o eso espero al menos", explica Almudena, "pero pueden poner en duda tu capacidad de liderazgo, de saber llevar algo, de compromiso...". David le da la razón: "Los compañeros, a veces de manera consciente o inconsciente, añaden obstáculos adicionales".

"Y las compañeras", exclama Almudena.



Raquel López Abellán, en su despacho en Murcia, junto a su colega Román Morales. / PEDRO MARTÍNEZ

"Y las compañeras. Tuve una amiga que había estado en una gran institución europea muy conocida, no voy a decir cuál y decidió tener un hijo", cuenta David. "Su jefa era una mujer mucho mayor que había decidido no tener familia. Y le llegó a decir que estaba loca, que estaba sacrificando su futuro como científica. Ella siguió adelante y al cabo de los años se volvieron a cruzar. Su jefa estaba ya a punto de jubilarse y en un

momento de sinceridad, al ver al niño, se echó prácticamente a llorar, se dio cuenta de la renuncia personal que había hecho. Y sin embargo había presionado a su investigadora para que no tuviera hijos. Eso ocurre mucho".

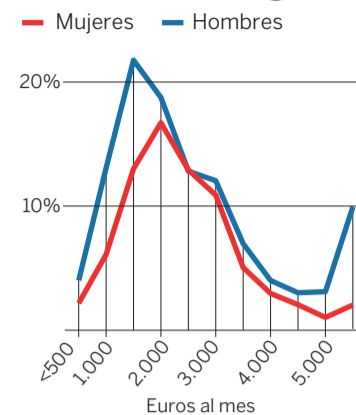
"Y no tiene por qué ser una presión directa, puede ser una presión sutil", interviene Almudena.

"Ya no cuento contigo para este proyecto, no te invito a esta investigación...", dice David. Almu-

dena apenas añade un lacónico pero revelador "eso es así".

**El techo de cristal.** "Siempre estamos reivindicando hacia unas estructuras de poder que están básicamente vertebradas por hombres y parece que no va con ellos", se queja Raquel, que comenta con su compañero Román la muy masculina imagen de la apertura del año judicial. Aquella escena se convirtió en la prueba gráfica del

## Salarios en abogacía



Fuente: Metroscopia. EL PAÍS

llamado techo de cristal. "Las abogadas a nivel inicial, medio, están bien representadas. Pero a la hora de llegar a un nivel superior con una mayor retribución no se las promociona", reconoce Román. Un reciente estudio de la consultora Iberian Lawyer revela que en los veinte despachos más importantes de España el porcentaje de socias se reduce a un 16%.

Para acabar con tantos prejuicios unas y otros proponen educación. Por eso Raquel, después de ser madre por primera vez, puso en marcha un blog, Entre togas y chupetes. Por esa misma razón, para hacer visibles a tantas mujeres que son invisibles, Almudena da charlas en colegios y en institutos. Sabe que para acabar con la desigualdad también hay que demostrar que el talento no tiene género. Y aparece otra vez la palabra: demostrar. Ese verbo que Almudena y Raquel llevan años conjugando para superar obstáculos y romper el techo de cristal.

## ACTIVIDADES

### Lee

1. Comenta quiénes aparecen en ambas fotografías y en qué ámbitos laborales están tomadas.
2. Explica el significado de la expresión "techo de cristal" del titular de la noticia.
3. Busca en el texto para qué se emplea el verbo "demostrar" y por qué se aplica a las mujeres.

### Analiza

4. ¿A qué dos campos laborales pertenecen las protagonistas de esta noticia?

5. ¿Qué diferencias ha habido entre la trayectoria vital de Almudena y David?
6. Busca en qué se percibe la desventaja de ser mujer en el mundo laboral.
7. Indica qué prejuicios hacia las mujeres se mencionan en el texto.
8. ¿Qué comportamientos sexistas han vivido Almudena y Raquel en su vida laboral?
9. Señala cuál ha sido la influencia de la maternidad en la vida de las protagonistas.
10. ¿Qué percepción se tiene del compromiso profesional entre hombres y mujeres?

11. Escribe si las trabas para las mujeres vienen exclusivamente de los hombres.
12. Indica cómo se manifiesta el techo de cristal en la profesión de Raquel.
13. ¿Qué se propone en la noticia para evitar los prejuicios hacia las mujeres? ¿Qué hacen, en concreto, Almudena y Raquel?

### Comentario de fuentes

14. Observa las gráficas sobre paridad en ciencia e indica qué reflejan los datos.
15. ¿Qué diferencia de salarios en la abogacía se refleja entre hombres y mujeres?

### Valora

16. ¿Crees que el hecho de tener hijos afecta por igual a hombres y mujeres? ¿Se está cambiando la mentalidad en el mundo laboral respecto a la maternidad?

### Investiga

17. Infórmate sobre la evolución de la situación de las mujeres en el último siglo. ¿Qué logros se han conseguido? ¿Qué avances quedan pendientes? Puedes leer la noticia en: [https://politica.elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1520003849\\_107383.html](https://politica.elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1520003849_107383.html)

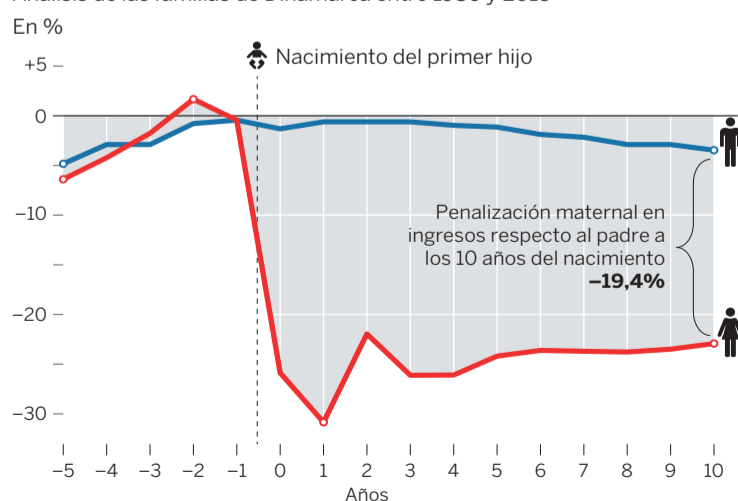
Chicago (EE UU). "La presencia de niños está asociada a una menor acumulación de experiencia laboral, más interrupciones en la carrera profesional, menos horas trabajadas y un sustancial descenso de los ingresos para las mujeres, pero no para los hombres".

"Sería muy interesante hacer en España estudios así, pero no tenemos la información disponible", señala Sara de la Rica, catedrática de la Universidad del País Vasco. De la Rica sí ha logrado delimitar lo que pasa con las remuneraciones de los trabajadores españoles que nacieron entre 1968 y 1972. Comprobó que la brecha salarial se amplía entre los 30 y los 34 años, la franja de edad más frecuente para el nacimiento del primer hijo.

"No puedo demostrarlo empíricamente, pero en la diferencia en el salario base que aprecio para esa franja de edad en hombres y mujeres con ocupaciones muy similares no veo otra razón que el impacto de la maternidad", señala

## El coste de ser madre

Variación de los ingresos respecto al supuesto alternativo de no tener hijos. Análisis de las familias de Dinamarca entre 1980 y 2013



Fuente: Kleven, Landais y Sogaard (2017).

EL PAÍS

la catedrática de Economía. De la Rica también detecta un desfase notable en los complementos variables, aunque esa brecha no

crece con la edad. "Los mayores complementos están concentrados en unos pocos sectores, muy masculinos", acota.

## ACTIVIDADES

1. ¿Cuál es el hecho a partir del cual la brecha salarial se agranda para las mujeres?
2. Explica qué significa la afirmación: "Las mujeres somos mano de obra de alto riesgo".
3. ¿Cómo ha evolucionado la brecha salarial entre hombres y mujeres desde los años 90?
4. ¿Qué diferencias hay entre el tipo de trabajo que realizan hombres y mujeres? ¿Y respecto a sus jornadas? ¿Y en cuanto al trabajo no remunerado que hacen?
5. ¿Hay diferencia entre los países europeos respecto a los efectos negativos para la mujer por la maternidad?
6. Cita qué estudios se recogen sobre la influencia de los hijos en la carrera profesional de las madres y qué conclusiones revelan.

7. ¿A qué edad se produce la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres?
8. Observa la gráfica de líneas e indica qué pasa con los ingresos entre hombres y mujeres antes de nacer su primer hijo. ¿Y posteriormente?
9. Señala qué ocurre 10 años después de nacer el primer hijo entre hombres y mujeres respecto a su salario.
10. Debatid en clase sobre la importancia de aumentar la natalidad dada la situación de envejecimiento de países avanzados como España. ¿Qué medidas se podrían tomar para que la maternidad no se percibiera como un obstáculo?

Puedes consultar esta información en: [https://politica.elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1520006491\\_549539.html](https://politica.elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1520006491_549539.html)