



L'experiència laboral cau de les prioritats de l'empresa quan l'aspirant al lloc de feina és una dona jove

La maternitat encara és una clau de discriminació al mercat laboral

Un estudi denuncia la persistència dels greuges per raó de gènere

Marga Moreno
BARCELONA

Els mateixos responsables de recursos humans ho reconeixen en una enquesta: les empreses que faciliten la integració de la vida laboral amb la familiar i personal tenen un millor desenvolupament de l'organització, els treballadors duren més temps al lloc de treball i pateixen menys conflictes amb la plantilla. Però totes aquestes bondats cauen del cartipàs dels caps de personal a l'hora de posar fil a l'agulla. Les conclusions de la mateixa enquesta, realitzada a l'IESE sota els auspicis de la Fundació Adecco, indiquen que, tot i que els criteris més importants a l'hora de contractar un treballador són l'experiència i la capacitat de comunicació, quan aquests factors es mantenen constants, el sexe, l'edat i la situació familiar són decisius.

Es en aquest camp on les dones hi tenen totes les de perdre, especialment les joves, casades i amb fills, mentre que, paradoxalment, l'home jove i casat és el millor candidat.



L'edat i l'opció de la maternitat es vinculen directament a les traves posades a les dones a l'hora de trobar feina

Parlar, un problema

La coautora de l'estudi, la professora de l'IESE Núria Chinchilla, puntualitza de forma insistint: "No és el sexe, sinó la maternitat, actual o potencial, de les dones, el que les perjudica de cara a les empreses", ja que, assegura, la prioritització dels homes es mitja molt quan la candidata femenina té una edat, diguem-ne, climatèrica. "El qui entrevista una dona jove aspirant a un lloc de feina -indica la docent de l'IESE- està veient constantment quatre mesos de baixa". Aquesta baixa, encara que sigui pagada per l'Estat, comportava un cert esforç de substitució, formació, adaptació, etc., d'una altra persona, o el repartiment de la feina entre els altres treballadors. Chinchilla considera que aquesta mentalitat de curt termini és una pèssima actitud per a les empreses, que "no valoren la maduració d'una persona que fa de pare o de mare", que "no tan sols no està perdent el temps, sinó que està adquirint competència personal i professional".

1.500 enquestats

L'informe s'ha basat en una mostra de 1.500 persones amb responsabilitat sobre la selecció de personal. Entre les conclusions, i en igualtat de condicions d'experiència i de capacitat de

comunicació, en el 100% dels casos els enquestats elegien persones joves. En cas que tots els candidats que ho fossin, es preferia els homes en un percentatge elevadíssim: un 80%.

Casats i solters

A més, si estar casat i tenir fills és un element altament positiu per elegir un home per a un càrrec, per a la dona és un handicap, ja que es prefereix una dona soltera, si és jove, i, en cas de ser gran, que estigui casada i amb fills ja criats. De fet, quan les persones triades són grans, les diferències entre home i dona es redueixen, ja que l'escala de preferències queda en un 55-45%, sempre, però, a favor dels homes.

L'informe també ha tingut en compte la tipologia de l'empresa contractadora. Així, quan les empreses són grans o quan ja hi treballen un nombre important de dones, la situació familiar del sol·licitant és menys important. Aquest fet demostraria que la feminització de les plantilles no és cap problema real, una constatació que es veu ja que l'estudi indica que, com més competitiva és l'empresa, menys rellevant és el sexe, l'edat o la família.

El perfil del responsable de recursos humans enquestat també hi influeix. Així, els homes atorguen més importàn-

cia a l'experiència que les dones, mentre que, com més gran és la persona que selecciona, menys importància atribueix a l'edat. En canvi, a l'hora de discriminar les aspirants femenines, la professora Chinchilla remarca que les actituds en els responsables de recursos humans són comunes, tant si l'enquestat és d'un o altre sexe. Per Chinchilla, convé un canvi de mentalitat general, i no tan sols "aplicar les lleis, sinó fer entendre a tothom que la flexibilitat és necessària".

L'estudi ha estat dirigit, a més de per Núria Chinchilla, per un altre professor de l'IESE, Steven Poelmans. Per analitzar les variables, els autors han utilitzat una metodologia nova, en la qual es proposen als enquestats una sèrie de casos pràctics, en els quals els seleccionadors havien de decidir entre diversos perfils de candidats per al mateix lloc de treball. El sistema es completava amb un qüestionari més tradicional.

La Fundació Adecco, que ha impulsat l'estudi, desenvolupa diverses iniciatives que tenen com a objectiu inserir en el mercat laboral les persones que, per les seves característiques personals, tenen més dificultats a l'hora de trobar un lloc de treball.

Els canvis socials van més de pressa que la contractació

L'últim informe de l'Organització Mundial del Treball (OMT) indica que a Espanya les dones cobren entre un 27% i un 28% menys que els homes que desenvolupen la mateixa feina. Junt amb l'IPC, l'ocupació o l'Estat de benestar, aquest tema és un dels grans silenciats en la comparació constant que algunes instàncies fan sobre el nivell assolit per la societat i l'economia espanyoles respecte a Europa. A la resta del continent, també es produeix discriminació salarial per raó de gènere, però les dades espanyoles dupliquen la mitjana de la Unió, on el diferencial és tan sols d'un 15% favorable als homes.

A part, l'anomenat *sostre de vidre*, que impedeix que les dones passin de facto a ocupar càrrecs decisius en les empreses, continua blindat, ja que aquestes posicions no es reparteixen ni de bon tros equilibradament: tan sols un 17,7% dels gerents de companyies de més de 10 treballadors són dones. En canvi, continua ha-

vent-hi moltes secretàries, pràcticament totes. La fórmula és clara: responsabilitat sí, poder no gaire. Això se suma que tot i que l'ocupació femenina a Espanya millora, amb una mitjana anual de creixement d'ocupació de les dones del 6,2%, davant del 3,3% de la taxa masculina, les diferències encara persisteixen.

Paral·lelament a aquestes mostres de retard respecte als països avançats, i segons un informe recent de Caixa Catalunya, en el període 1994-2001 el nombre de dones que aporten la principal entrada de diners a la llar ha augmentat en un 77,6% i cada cop hi ha més famílies monoparentals, amb mares solteres o separades que es fan càrrec dels fills petits de manera pràcticament exclusiva o amb una ajuda mínima. Núria Chinchilla creu que "convindria tenir en compte aquesta evolució i establir alguna ajuda que discrimini positivament aquests casos", que ja arriben, segons el ministeri de Treball, a 310.000 arreu de l'Estat.