

METRÓPOLI
BARCELONA
**Maternidad
y trabajo**

NÚRIA CHINCHILLA

Esta semana se ha presentado en la sede del IESE en Barcelona los resultados de un estudio encargado por la Fundación Adecco para la integración laboral. Han respondido a él más de 400 directivos encargados de seleccionar personal para las empresas. Según el estudio, los factores más importantes en la selección de personal son la experiencia y la capacidad de comunicación. El sexo del candidato sólo entra a hacer un papel importante después. Cuanto mayor es la empresa, más competitiva y más mujeres tienen en plantilla, menos discriminación hay, es decir, menos influencia tienen en la selección del candidato su sexo y su situación familiar. Sin embargo, y ante candidatas con las mismas aptitudes, los seleccionadores prefieren en el 86% de los casos a hombres jóvenes. Si además están casados, la variable se vuelve a su favor siempre, tanto cuando son jóvenes (preferidos en el 93% de las ocasiones) como cuando optan a puestos de responsabilidad (64%).

Teniendo en cuenta el contexto en el que esto ocurre: tasa de actividad, diferencias salariales, políticas de conciliación en las empresas... el problema se agrava. España tiene una tasa de actividad femenina del 50%, baja

***Los factores más importantes
en la selección de personal
son experiencia y capacidad
de comunicación***

en relación con la de la UE: 59,5%. Además, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en nuestro país son del 27%, mientras que en el resto de la Unión son del 15%. Sólo el 18% de los gerentes de empresas con más de diez trabajadores son mujeres, y en los consejos de administración, éstas sólo ocupan el 4% de los sillones. Como vemos, las mujeres en números absolutos son pocas en el mercado laboral, y en números relativos, es decir en puestos de poder, también son difíciles de encontrar.

Si a todo esto añadimos que tan sólo un 7% de las empresas españolas tiene políticas de conciliación trabajo-familia, que el Estado español destina a políticas familiares menos del 3% del gasto social frente al 8,3% en el que se sitúa la media europea y que nuestra tasa de natalidad es una de las más bajas del mundo -1,2 hijos por mujer-, queda claro que lo tenemos difícil. La mujer joven casada, con hijos o sin ellos, está por tanto discriminada. La causa de que esto sea así no es otra que una visión mecanicista y a corto plazo de la empresa que sólo prevé cuatro meses posibles de baja maternal, olvidando que tanto la maternidad como la paternidad son fuente de experiencias, formación y competencia.

NÚRIA CHINCHILLA, profesora del IESE