



LA TRIBUNA

Discriminación y maternidad

Menor salario o tasa de actividad sitúan a la mujer en desventaja laboral. Las empresas olvidan que la maternidad es fuente de competencias.

NURIA CHINCHILLA Y CONSUELO LEÓN

Profesora e investigadora del IESE, respectivamente

España tiene una tasa de actividad femenina del 50%, baja en relación a la de la UE, del 59,5%. Además las diferencias salariales entre hombres y mujeres en España son del 27% mientras que la media en la UE es del 15%. Si a esto añadimos que sólo un 7% de las empresas españolas tiene políticas de conciliación trabajo-familia y 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, podemos concluir que las mujeres no están "con la pata quebrada y en casa", como decía el dicho popular. Y si no están en casa, ¿dónde están? Pues en un mercado laboral en cierto modo hostil para ellas. El último estudio sobre este tema ha sido encargado

al IESE por la Fundación Adecco para la integración laboral. Han respondido a él más de cuatrocientos directivos encargados de seleccionar personal para las empresas. Nuestra tasa de natalidad es una de las más bajas del mundo: 1,2 hijos por mujer, así que no son los hijos los que retardan esa incorporación, sino más bien las preferencias del mercado. 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. Sólo el 18% de los gerentes de empresas con más de diez trabajadores son mujeres, y en los consejos de administración sólo ocupan el 4% de los sillones.

En líneas generales y 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 jugar un pa-





pel importante después. Cuanto mayor es la empresa, más competitiva y más mujeres tiene en plantilla, menos discriminación hay, es decir menos influencia tiene en la selección del candidato su sexo y su situación familiar. Sin embargo, y ante candidatos 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, en un 64%.

La mujer joven casada, con hijos o sin ellos, está pues discriminada. El motivo no es otro que una visión mecanicista y a corto plazo de la empresa que sólo contempla cuatro meses posibles de baja maternal, olvidando que tanto la maternidad como la paternidad son fuente de experiencias, formación y competencias necesarias para la empresa. Parece que seguimos midiendo el nivel de compromiso de un modo unilateral: mi relación con la empresa, y dejamos de poner este valor en relación con otro: la integridad, competencia de relevancia creciente que va de la mano de esos vínculos estables y profundos de carácter personal como por ejemplo la familia. ■