Un estudio concluye que las políticas de género en el ámbito empresarial contribuyen a mantener la desigualdad

Discriminación rentable

AINTZANE GASTESI
Barcelona

Las políticas de género en el ámbito laboral y empresarial que se están aplicando en los últimos años no cumplen con los objetivos marcados. Más aún, los datos estadísticos y estudios elaborados para medir el desequilibrio actual entre hombres y mujeres en la empresa contribuyen a perpetuar dichas diferencias. En esta línea se desarrolla el trabajo de la economista e investigadora de la Universidad de La Laguna, Noemí Padrón, que ha estudiado el fenómeno para elaborar su informe *Teoría económica de la discriminación de género* y que ha participado en el I congreso internacional de liderazgo femenino, celebrado durante esta semana en Barcelona.

Según las primeras conclusiones de su estudio, "la discriminación aumenta los beneficios de las empresas y por eso todas las empresas discriminan", explica Padrón. Según la investigadora, "las estadísticas que indican que las mujeres cobran entre un 20% y un 35% menos que los hombres en los mismos puestos contribuyen a perpetuar estas mismas diferencias salariales". Y este mismo efecto se produce con el resto de los estudios que analizan la desigualdad en el mercado laboral: "La publicación de estos datos retroalimenta los estereotipos de género en el mercado laboral y produce, en muchos casos, dinámicas socioeconómicas contraproducentes para el grupo que se desea ayudar".

Los estereotipos relacionados con la mujer y el mundo laboral abarcan desde los salarios más bajos para la misma función hasta la necesidad de implantar políticas de conciliación en las empresas o la baja productividad de las mujeres en determinados grupos de edad provocada por su dedicación a la familia. "Estudiar estos parámetros en función del género perjudica a la mujer", añade la investigadora canaria.

Para Noemí Padrón, la estrategia desarrollada por el Gobierno Zapatero –a través de la ley de Igualdad y de la creación de un Ministerio de Igualdad– no es el camino. "La aproximación a las diferencias de género a través de la igualdad es todavía muy inge-

GETTY IMAGES

Superwoman. La organización del tiempo y la conciliación son estereotipos que lastran a las profesionales femeninas

ESTUDIOS PERVERSOS

Medir algunos parámetros laborales en función de los sexos perjudica a la mujer

nua; el siguiente paso sería desactivar la igualdad y la paridad para empezar a introducir parámetros como la identidad y el comportamiento estratégico individual", argumenta.

Y mientras la empresa sigue obteniendo rentabilidad de la discriminación basada en los estereotipos de género, la sociedad pierde toneladas de talento y la enorme inversión en tiempo y dinero que ha invertido en formar a las mujeres profesionales. Según Anna Mercadé, investigadora de la Cambra de Comerç de Barcelona especializada en mujer y empresa, la pérdida del talento femenino supone un coste de 1.000 millones de euros sólo en Catalunya. Esta cifra mide la inversión realizada en formación de mujeres que abandonan su carrera o no alcanzan un cargo correspondiente a su capacidad, básicamente porque "las organizaciones han sido creadas por hombres y la cultura empresarial es masculina", identifica Mercadé.●

Temporalidad y sexos

Parámetros como la mayor incidencia del empleo femenino en los trabajos a tiempo parcial forman parte de la precariedad del entorno laboral de las mujeres. Según el informe *Hombre y mujer 2009*, publicado recientemente por el Instituto Nacional de Estadística, el principal motivo por el que las mujeres han aceptado un empleo a tiempo parcial no es el intento de conciliación o las obligaciones familiares: el 38% de mujeres manifiestan que lo hacen porque "no han encontrado un trabajo a jornada completa". En el caso de los hombres, esta cifra asciende hasta el 40,5%, sólo dos puntos y medio más que las mujeres. El 23,3% de las mujeres ocupadas tiene jornada parcial, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje es del 4,4%.

Diferencias salariales y de presencia

El nivel de estudios es una de las características relevantes que influyen en el nivel de salarios de los trabajadores y refleja la diferencia entre hombres y mujeres al comparar trabajos homogéneos en la titulación. En general, sin tener en cuenta otras características como la edad y la antigüedad en el puesto de trabajo, el salario anual de las mujeres fue inferior en un 30% o más al de los hombres en todos los niveles de estudios. La diferencia se incrementa tal como aumenta el nivel de estudios: en el caso de diplomatura, el *gap* es del 30,4%, mientras que en el nivel más alto, el de licenciados e ingenieros superiores, ellos cobran un 34% más.

MUJERES EN EL IBEX 35

Total consejo	**6,4%**
• Presidentas	2,9%
• Vicepresidentas	3,8%
• Consejeras	7,5%
• Consejeras secretarias	0,0

AVISOS OFICIALES

Ajuntament de Lliçà de Vall

ANUNCI

Per acord del Ple de l'Ajuntament de data 30 de juliol de 2009 s'acordà declarar la necessitat d'ocupar els béns i drets inclosos a la relació aprovada dels terrenys afectats pel projecte d'urbanització del passeig de l'Església i iniciar l'expedient de fixació del preu just dels béns i drets respecte a l'alienació dels quals no s'hagi aconseguit l'avinença segons l'apartat anterior, mitjançant l'obertura de les peces separades corresponents, un cop siguin ferms aquests acords.

Lliçà de Vall, 7 de setembre de 2009. – L'alcalde, Andreu Carreras Puigdelliura.

Ajuntament de Mataró

ANUNCI

Per decret de 15 de setembre de 2009, corresponent a l'expedient d'expropiació de béns i drets del Projecte d'obres de vial de vianants al camí rural de l'Eix Valldeix, s'emplaça els titulars de les finques cadastrals:

Finca número 1: Parcel·la cadastral 08120A003000020000ZJ (polígon 3, parcel·la 2).

Finca número 2: Parcel·la cadastral 08120A003000030000ZE (polígon 3, parcel·la 3).

Finca número 3: Parcel·la cadastral 3918315DG5031N0001WT.

per a l'aixecament de les actes de prèvia ocupació en el mateix lloc de les finques expropiades, el dia 1 d'octubre de 2009 a les 12 hores.

L'expedient és a disposició dels interessats, al Servei d'Urbanisme de l'Ajuntament (carrer de Pablo Iglesias, 63, 2n, de 9 a14 hores, de dilluns a divendres).

Mataró, 15 de setembre de 2009. – El conseller delegat d'Urbanisme, Ramon Bassas Segura.

Las fábricas de CARCESA, certificadas según las normas internacionales de calidad

En las últimas semanas han concluido las Auditorias del Sistema de Calidad a que han sido sometidas las plantas de CARCESA, filial de Nueva Rumasa y propietaria de las marcas Apis y Fruco.

De esta forma, las tres fábricas ubicadas en Don Benito, Mérida y Montijo disponen de las siguientes certificaciones, otorgadas por el Organismo Certificador Internacional Lloyd´s Register Quality Assurance:

- Renovación de la certificación en base a la norma ISO 9.001 :2008
- Mantenimiento del certificado APPCC según Codex Alimentarius 2003
- Consecución de la nueva certificación en base a las normas BRC v.5
- Consecución de la nueva certificación en base a las normas IFS v.5

Estas certificaciones, confirman que nuestros sistemas de gestión de la calidad y nuestros productos cumplen las más estrictas exigencias de calidad y seguridad alimentaria demandadas internacionalmente.

Es destacable especialmente la consecución de las nuevas certificaciones en base a las normas BRC e IFS, que son novedosas para las fábricas de CARCESA y muy importantes estratégicamente para la compañía, porque la sitúan en una posición de privilegio de cara a determinados clientes actuales y a potenciales mercados de exportación.

MEDICOS SIN FRONTERAS
hazte socio:
902 15 15 07
www.msf.es

VENDO EDIFICIO GRAN VÍA
(Balmes / Rbla. Catalunya)
742 m² solar y 5.300 m² edificados.
Casi vacío
T. 609-7324-38 (Abst. intermediarios)

COMPRO EMBARGOS Y FACTURAS IMPAGADAS EN PROCESO DE EMBARGO
(SÓLO CON GARANTIA DE INMUEBLES CON UN ESTUDIO PERSONALIZADO)
T 972 610 952

¡¡VEN A VIVIR LA NAVIDAD A SANTILLANA DEL MAR!!
AUTO SACRAMENTAL Y CABALGATA DE REYES
5 de ENERO de 2010
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTILLANA DEL MAR
www.santillanadelmar.es