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

Discriminación rentable

AINTZANE GASTESI

Barcelona

as 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



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

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%.

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-

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.

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% Conseieras 7,5%

Consejeras secretarias



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'ocu-par 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 siquin 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 Parcel·la cadastral 08120A003000020000ZJ (polígon 3, parcel·la 2). Finca número 2: Parcel·la cadastral 08120A003000030000ZE (poligon 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 di-

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





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

T 972 610 952

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

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

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.

IMPAGADAS EN PROCESO DE EMBARGO (SÓLO CON GARANTIA DE INMUEBLES CON UN ESTUDIO PERSONALIZADO)

;;VEN A VIVIR LA NAVIDAD A SANTILLANA DEL MAR!! AUTO SACRAMENTAL Y CABALGATA DE REYES 5 de ENERO de 2010

EXCINO. AYUNTAMIENTO DE SANTILLANA DEL MAR WWW.santillanadelmar.es