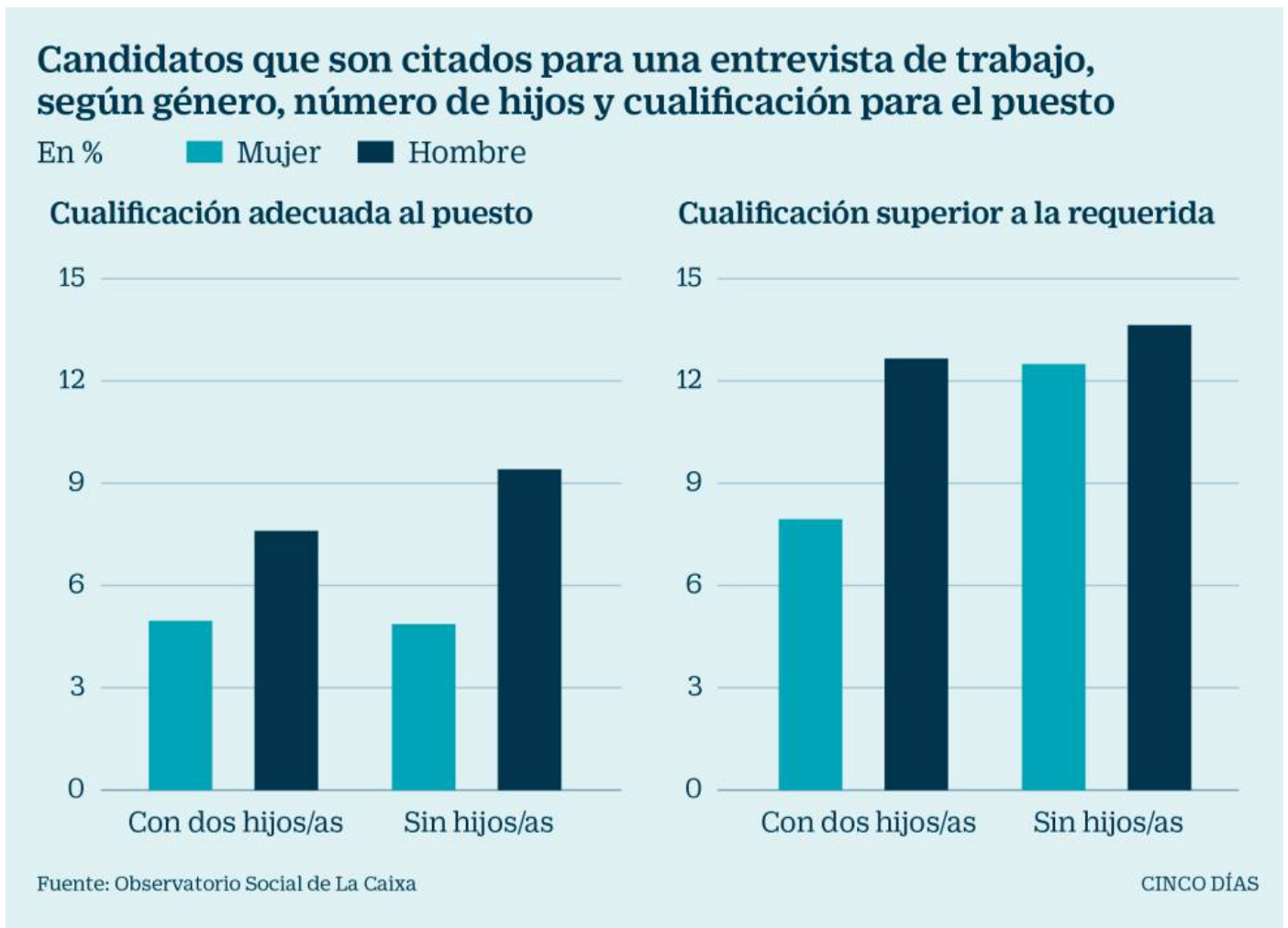


La doble discriminación de las mujeres en los procesos de selección

La equiparación de las bajas de maternidad y paternidad podría reducir la brecha

Ana Muñoz Vita



7 de marzo de 2019

Las mujeres tienen un 30% menos de probabilidades de ser citadas para una entrevista de trabajo que los hombres con características similares. Es lo que se desprende del informe *¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas?*, realizado por los investigadores de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona María José González, Clara Cortina y Jorge Rodríguez-Menés, y publicado por el Observatorio Social de la Caixa. Para la elaboración del estudio se mandaron 2.800 pares de currículum equivalentes, cuya única diferencia era el sexo del candidato, a un total de 1.372 ofertas de trabajo. Los hombres fueron citados a entrevistas en una mayor proporción: en un 10,9% de los casos, mientras que las mujeres solo recibieron la llamada en un 7,7% de las ocasiones.

El informe también analiza las diferencias en función de la preparación de las personas y si tienen o no descendencia. En este último caso, la brecha se reduce, aunque la probabilidad de ser citada para una entrevista es un 23,5% menor para las mujeres sin hijos que para sus compañeros en las mismas circunstancias. No obstante, las madres son las que más sufren la discriminación en los procesos de selección, pues tienen un 35,9% menos de probabilidades de recibir una llamada para la entrevista que los hombres que

son padres. Un efecto que se produce por la presunción de que, al tener hijos, las mujeres estarán menos comprometidas con el trabajo remunerado fuera de casa, más orientadas a la familia y más cansadas en la empresa porque dedican más tiempo a las tareas domésticas y de cuidados. En el lado contrario, el informe recoge que los hombres con hijos experimentan el denominado bonus de la paternidad por el que los hijos son considerados una cualidad positiva en ellos. “En los hombres, la paternidad se premia porque se entiende que se van a centrar en proveer para la familia, y que si tienen descendencia, están más centrados y se vuelven más responsables”, explicó González.

A este respecto, Rodríguez-Menes apuntó durante la presentación del citado documento, en CaixaForum Madrid, que “al modificar las expectativas de las empresas, las trabajadoras serán tratadas de manera más igualitaria”. Un ejemplo de ello es la equiparación progresiva de los permisos de maternidad y paternidad que se aprobó el pasado viernes y que, según los expertos, podría reducir las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres a la hora de acceder al mercado de trabajo. “Un cambio en la cultural laboral, apoyado en medidas legales, con el que desde las empresas se piense que tanto hombres como mujeres son susceptibles de pedir un día libre para cuidar a los niños” podría contribuir a la mejora, según González.

Por otra parte, el estudio revela que aunque no llega a desaparecer, la diferencia se suaviza cuando los candidatos están sobrecualificados para el puesto. De hecho, en la confluencia entre las variables de sin hijos y alto nivel de cualificación, donde las mujeres tienen una mayor probabilidad de ser llamadas para un entrevista, la brecha se acorta y las diferencias son casi imperceptibles. “Que se les de una oportunidad a las mujeres que están más preparadas implica que las diferencias residen en estereotipos y no en prejuicios porque si no siempre se acudiría a los hombres”, justificó González.

Los resultados del informe concuerdan con el contexto del mercado laboral en el que las mujeres tienen una menor tasa de empleo. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en España, un 67,1% de las mujeres trabajó durante 2017, cifra que aumentó al 79,2% en el caso de los varones. Asimismo, la proporción de estas que trabaja a jornada parcial es superior a la de sus compañeros, un 24,1% frente al 7,3%, y el salario por hora es entre un 20 y un 35% inferior en el caso de las mujeres. Para corregir estas desigualdades, algunas voces reclaman que se instaure el currículum ciego, con el que no se conocería el sexo del candidato. Sin embargo, los expertos advierten que esta iniciativa solo corregiría la primera fase del proceso de selección.