

Hacia la igualdad real

Las medidas que se exigen son radicales y, desde luego, tienen un coste que hay que asumir

El País.com - 27/03/2016

La lucha por la igualdad laboral entre hombre y mujer (incluyendo por supuesto los cargos directivos en las empresas) se parece mucho a la pelea¹ contra el fraude fiscal: todos los agentes sociales se pronuncian en contra de la desigualdad, igual que contra la evasión fiscal; todos se rasgan las vestiduras² y piden o prometen medidas radicales para corregir ambas anomalías, pero nadie las toma y cuando se escriben normas, decretos o recomendaciones, su eficacia se dispersa en multitud de nudos de decisión. Los resultados, para la desigualdad y para el fraude, son escasos avances, retórica huera³ y promesas de mitin⁴.

Resulta difícil explicar las causas de la desigualdad entre hombres y mujeres en las empresas, particularmente en lo que se refiere a la ausencia femenina en los puestos de alta dirección, salvo que se recurra al término machismo, que parece decirlo todo y no explica nada. La incorporación de la mujer a las tareas profesionales progresa a buen ritmo mientras se mueve en estratos salariales bajos o medios; pero sufre un colapso⁵ progresivo cuando empieza a aproximarse a los altos niveles de dirección. Las hipótesis para explicar este oscurecimiento apuntan a la presión familiar, los horarios inconvenientes o la ausencia de políticas de conciliación en España. En favor de esta hipótesis está el que países como Suecia hayan conseguido niveles muy elevados de igualdad intensificando las políticas de conciliación. Pero, claro, las medidas que se exigen son radicales y, desde luego, tienen un coste para el Estado y para las empresas que hay que asumir.

La desigualdad parte de una actitud dañina⁶ para los intereses de los asalariados de una compañía, de sus directivos y de la propia empresa: la de relegar el mérito a la última consideración cuando se trata de contratar o ascender a una persona. Esta disfunción es notable, porque quien decide prefiere considerar antes y sobre todo características manifiestamente mediocres (fidelidad, baja conflictividad, simpatía, ...) a la capacidad técnica, la creatividad o la pericia⁷ para encauzar⁸ el trabajo de un equipo. Es difícil entender que la elección de consejeros y directivos en las empresas tenga más que ver con el nepotismo⁹ que con un proceso abierto, transparente y neutral de selección.

CE (marca la información con rotuladores y preséntala en voz alta a tus compañeros)

1. Destaca el punto de vista del periodista.
EO: ¿Qué conclusión sacas?
2. ¿Dónde se siente más la discriminación de género?
EO: ¿Cómo lo explicas?
3. ¿Cómo se explica la casi ausencia de mujeres en los puestos de alta dirección?
EO: ¿Cómo comprendes “presión familiar, horarios inconvenientes, ausencia de políticas de conciliación” (L.12)?
4. ¿Algún caso de éxito en la lucha por la igualdad de género?
5. Lee las líneas 14-15
EO: ¿A qué “medidas radicales” y a qué “coste para el Estado y para las empresas” alude el periodista en tu opinión?
6. ¿Cómo las empresas suelen seleccionar a los directivos según el periodista?
7. Lee las líneas 16-22
EO: A tu parecer, ¿en qué la discriminación de género es dañina para los asalariados, para los directivos, para la empresa?

Aprende de memoria el vocabulario subrayado.

Repasa la conjugación de los verbos PEDIR-i, EMPEZAR-ie.

¹ La pelea = la batalla

² Rasgarse las vestiduras (fig, fam): *en faire tout un plat, crier au scandale*

³ Huero-a: *creux, vide*

⁴ Un mitin: *un meeting*

⁵ Un colapso = una parálisis

⁶ Dañino-a: *dommageable, nocif*

⁷ La pericia: *l'habileté, le savoir-faire*

⁸ Encauzar = dirigir

⁹ El nepotismo = el favoritismo, el amiguismo