

ITALIA

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. ENCUESTA SOBRE POLÍTICAS DE EMPLEO

La flexibilidad gana terreno y, a pesar de todo, la satisfacción en el trabajo sigue siendo fuerte. Y la igualdad de oportunidades ha hecho progresos.

Son los resultados de una investigación realizada por el Instituto para los estudios de la opinión pública (ISPO), por cuenta de Metis, una de las primeras ETT.

La encuesta se ha llevado a cabo sobre una muestra nacional de 1.250 trabajadores, de los que 601 italianos y 622 trabajadores cedidos por Metis, sobre trabajo flexible e igualdad de oportunidades.

La encuesta pone de relieve que el mayor obstáculo con que tropiezan las mujeres en el mundo del trabajo no es la fase de ingreso, sino la del ascenso. Las madres se sienten obstaculizadas en el ascenso profesional por tener hijos. Pero las mujeres jóvenes son más optimistas que las más adultas, en parte desilusionadas y en parte resignadas. En cuanto a la flexibilidad, los contratos de cesión representan una oportunidad para los trabajadores, sobre todo para las jóvenes y aquellas con más de 40 años.

Por último, todos coinciden en que se necesitan nuevas políticas sobre igualdad de oportunidades, sobre todo incentivos a las empresas que contratan a mujeres, y los llamados "contingentes rosa".

El 74% de los entrevistados cree que las mujeres tienen más dificultades que los hombres en ocupar altos cargos y, en los pocos casos que esto ocurre, según el 65% de las mujeres, éstas tienen que esforzarse más que los hombres para obtener los mismos reconocimientos. El 67% piensa que las mujeres que se ocupan de los hijos están destinadas a perjudicar la carrera laboral y el 68% de los hombres reconoce que es difícil aceptar a una mujer como jefe.

La satisfacción por el trabajo aparece fuerte sea entre los trabajadores a tiempo indeterminado sea entre los trabajadores cedidos (con los mismos porcentajes: 83% por el trabajo en general, 82% para las tareas realizadas), lo que demuestra la importancia del trabajo para las personas. Los mayores obstáculos encontrados por los trabajadores, sea hombres sea mujeres, atañen a: la escasa autonomía en las decisiones (40% de los entrevistados), la dificultad en encontrar empleo (38%) y la rigidez del horario (33%). Las mujeres entrevistadas han declarado que una trabajadora cada cuatro (25%), ha tropezado con dificultades por haber tenido hijos.

Del análisis de los otros temas objeto de la investigación, se desprende que el 50% de los entrevistados considera que las mujeres están discriminadas en el trabajo por la dificultad de ocupar altos cargos y realizar trabajos interesantes.

Sin embargo, hay una nota positiva para el futuro: los jóvenes (18-24 años) tienen más confianza en la igualdad de oportunidades y la percepción de que las mujeres tienen las mismas posibilidades laborales que los hombres aumenta a medida que disminuye la edad (34% entre las personas entre 15 y 54 años, 39% entre las personas de 34 a 44 años, 56% entre los jóvenes de 18 a 24 años).

En lo que atañe a las políticas para la igualdad de oportunidades, sale a relucir que el 80% considera que se necesitan nuevas políticas: el 64% considera oportunos los incentivos económicos para las empresas que contratan a mujeres y los llamados "contingentes rosa".

Diagnóstico y terapias para un mercado del trabajo justo y eficiente

(Valores porcentuales)

A paridad de cualificación o título de estudio, las mujeres ¿tienen menores, las mismas o mayores posibilidades que los hombres de encontrar un empleo, una oportunidad de formación o un ascenso?

(Base: 601 italianos y 622 trabajadores cedidos)

	Probabilidades			
	Menores	Iguals	Mayores	No sabe
Población italiana	50	42	6	2
Entre 18 y 24 años	36	56	8	-
" 25 y 34 "	46	46	6	2
" 35 y 44 "	56	38	5	1
" 45 y 54 "	54	34	8	4

Los obstáculos principales para las mujeres son las dificultades en ocupar altos cargos y, más en general, el ascenso

Base: 601 italianos

(Valores porcentuales)

	Mucho	Bastante	Total	Poco	Nada	Total	No sabe
Las mujeres encuentran más obstáculos en obtener altos cargos	33	41	74	14	11	25	1
Las mujeres que trabajan y cuidan a sus hijos perjudican su profesión	25	42	67	18	14	32	1
Al tener que escoger, la carrera de un hombre es preferida a la de su mujer	26	35	61	17	20	37	2
Para obtener los mismos reconocimientos las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres	29	30	59	19	20	39	2
Para los hombres es difícil aceptar como jefe a una mujer	26	32	58	19	21	40	2
Es normal que los empresarios prefieran contratar a hombres que a mujeres, por la maternidad	20	34	54	20	25	45	1

"Algunos piensan que en Italia, en lo que atañe al trabajo, sería oportuno adoptar medidas a favor de las mujeres. Por cada una de las medidas indique cuánto lo considera oportuno (mucho, bastante, poco o nada)							
Base: 601 italianos y 622 trabajadores							
(Valores porcentuales)							
Las empresas deberían contratar mujeres por un porcentaje preestablecido	28	36	64 (64)*	18	16	34	2
Incentivos económicos a las empresas que contratan a mujeres	25	39	64 (59)*	15	20	35	1
Las empresas deberían prever un porcentaje preestablecido de mujeres en cargos/tareas importantes	29	32	61 (58)*	19	17	36	3
Incentivos económicos a las empresas que ofrecen tareas importantes a las mujeres	22	35	57 (50)*	19	22	41	2

(*) Trabajadores cedidos

Fuente: ISPO-METIS

Además, a la muestra de entrevistados por el ISPO se han hecho preguntas sobre las distintas formas de flexibilidad; de las respuestas se desprende una postura favorable al contrato a término y a los contratos flexibles, para fomentar el empleo femenino (89% de toda la muestra, 78% entre los trabajadores cedidos).

Los favorables se encuentran sobre todo en las pequeñas empresas con menos de 15 dependientes (96%) y entre las mujeres que no trabajan y han trabajado anteriormente (94%). Entre los contrarios (11%) el mayor porcentaje se encuentra entre los que trabajan en empresas con más de 50 dependientes (19%) y en las grandes ciudades (16%).

Estas fórmulas son consideradas útiles sobre todo para facilitar la nueva colocación de las mujeres que han tenido hijos (79% de la muestra general, 63% de los trabajadores cedidos), para facilitar a las mujeres paradas con más de 40 años de edad (78% y 56%), para crear puestos para las mujeres jóvenes (74% y 58%).

Según la gran mayoría de la muestra, trabajo temporal y contratos flexibles son útiles a las mujeres porque las ponen en contacto con las empresas y les brindan la posibilidad de ser contratadas a tiempo pleno (77% de la muestra general, 60% entre los cedidos). Las fórmulas flexibles también son útiles porque representan una oportunidad de formación profesional para las mujeres (76% y 61%).

Según el 68% de la muestra general, estas fórmulas son útiles sólo a las empresas que, de esta forma, no contratan las mujeres a tiempo pleno (47% entre los cedidos, con un 53% en desacuerdo), mientras el 56% de la muestra general y el 34% de los trabajadores cedidos, por un total de un 66% en desacuerdo, las consideran una verdadera "estafa".

En cuanto al resultado sobre las tareas de las Agencias ETT, según la sola muestra de los trabajadores cedidos, las ETT deberían hacer hincapié en el suministro a tiempo indeterminado (*staff leasing*) indicado como prioridad por el 55%. Los más favorables son los más jóvenes (62%), los que tienen un contrato temporal a tiempo parcial (66%) y los empleados (62%). Los demás sectores de que deberían ocuparse más intensamente las ETT son los servicios de formación (56%), los servicios de recolocación profesional (56%) y los de investigación y selección (48%).

Por último, los objetivos de las nuevas ETT son las mujeres que quieren reinsertarse en el trabajo después de la maternidad (60%), luego las mujeres jóvenes hasta 30 años de edad (47%) y las paradas con más de 40 años (44%).