



empresas
ASESORAMIENTO PARA LA
igualdad

HERRAMIENTA DE APOYO N° 2: "ACCESO AL EMPLEO"

INTRODUCCIÓN

Los documentos denominados como herramientas de apoyo a la realización de Planes de Igualdad en la empresa, forman parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad de las empresas”, que se ofrece a través de la web www.igualdadenaempresa.es, y como su nombre indica, su fin es facilitar pautas, para que las empresas evalúen sus propios recursos de gestión, desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres.

Estas herramientas, 12 temas en total, que servirán de sustento a todas las fases que conforman un Plan de Igualdad: compromiso, comisión de igualdad, diagnóstico, elaboración del propio plan, y el seguimiento y evaluación del mismo.

PRESENTACIÓN

Con esta segunda herramienta denominada “Acceso al empleo”, se hace un balance tanto a nivel europeo como estatal, de la situación que vive la mujer en el ámbito laboral. Se realiza un recorrido sobre conceptos clave de igualdad, haciendo hincapié sobre los estereotipos de género que a lo largo de la historia han topado en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, sesgando su futuro y expectativas, las discriminaciones directas e indirectas como barreras clave de exclusión social, la importancia de utilizar un lenguaje no sexista donde se incluya por igual a mujeres y hombres, así como la reflexión sobre las barreras con las que se encuentra una mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo, tanto desde la publicación de una oferta de empleo, como en el posterior proceso de selección.

Finalmente se presenta un listado de Buenas Prácticas, que deben servir de apoyo para las personas que lleven a cabo las distintas fases, así como unas breves reseñas que recuerdan dónde se debe incidir para conseguir una real igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral.

2. ACCESO AL EMPLEO

Uno de los cambios más significativos que han experimentado en las últimas décadas las sociedades de los países del primer mundo ha sido el acceso cada vez más elevado de las mujeres al empleo remunerado, y se han logrado tasas de actividad y ocupación sin precedentes.

Pero, el incremento de la ocupación femenina no ha ido acompañado necesariamente por una mayor igualdad entre mujeres y hombres, al contrario, refleja formas diferentes de integrarse al mercado de trabajo asalariado más precarias para las mujeres. Las desigualdades salariales, la fuerte segregación por sexo, la mayor presencia de las mujeres en empleos temporales, a tiempo parcial y en las categorías más bajas son algunas de las desigualdades que las mujeres afrontan en el mercado laboral actual.

En esta guía se invita al empresariado y a su equipo directivo, a comprobar si en su organización existe una **igualdad de oportunidades real en el acceso a cualquier puesto de trabajo**.

Se pretende, por un lado, analizar en qué medida las mujeres y los hombres participan de manera igualitaria en todos los puestos de trabajo y niveles de la empresa, considerando que el equilibrio se alcanza cuando los dos sexos tienen una representación entre el 40 y el 60 por ciento del total de las personas trabajadoras. Por otro lado, se analiza si los procesos que la empresa aplica en el momento de cubrir un puesto de trabajo garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este aspecto resulta de gran utilidad el diagnóstico de los Recursos Humanos (RRHH) de la empresa con perspectiva de género, utilizado en la elaboración de Planes de Igualdad, porque el resultado va a proyectar una imagen de conjunto de los recursos de la empresa que va a hacer posible detectar situaciones que no se podrían observar de manera individual: presencia o no de mujeres en determinados departamentos, posición que ocupan etc.

La influencia de los estereotipos de género en el acceso al empleo

Cuando se analiza la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, se observa una alta concentración de mujeres en determinados sectores de actividad (sector servicios, ámbitos educación, salud...) y en las categorías profesionales más bajas. Es lo que se ha venido llamando segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo. Se habla de sectores de actividad feminizados y económicamente devaluados.

Aunque sabemos, y así nos lo confirma el Informe de Igualdad de la UE de 2007, que esta situación debe corregirse en un momento previo de opciones de estudios y profesiones de mujeres y hombres, lo cierto es que las mujeres que optan por profesiones no habituales tienen después mayores dificultades para su inserción laboral en tanto que las empresas no responden de manera fluida al cambio experimentado por las mujeres en este tiempo.

Se ha producido un cambio de mentalidad en cuanto al papel que ocupan las mujeres en nuestra sociedad, a su alta preparación (el 60% de el alumnado que termina carreras universitarias), pero lo cierto es que la cultura de la empresa con sus procedimientos de selección, contratación, promoción, carrera profesional... no ha hecho aún el cambio estructural necesario para abrir sus puertas a la diversidad de su entorno.

Vivimos en un tiempo en el que coexiste una estructura social tradicional con procesos de cambio, que tensan la organización de roles tradicionales. El peso de las estructuras tradicionales afecta a la toma de decisiones relativas a un puesto de trabajo

La mayoría de las personas desconocen que en otras épocas de la Historia, como la Edad Media, las mujeres desempeñaban oficios que curiosamente en la actualidad se consideran poco apropiados para ellas. La formación de gremios en las ciudades las expulsó de muchos trabajos que comenzaron a considerarse sólo para los hombres. Su exclusión de los oficios fue tan contundente que llegaron a crearse leyes que les prohibían estudiar o ejercer determinadas profesiones.

A estas ideas preconcebidas y creencias infundadas de que las mujeres no podían ejercer determinados oficios, originadas en falsas suposiciones, se convirtieron en certezas irrefutables que señalaban cómo debían comportarse o lo que podían hacer las mujeres.

A estas ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse mujeres y hombres, que no están basadas en hechos, las llamamos **estereotipos de género**.

- Los hombres como poseedores de lo intelectual, rasgos individualistas, agresivos, de fuerza, capacidad de mando, de riesgo, competitividad, racionalidad... , y
- Las mujeres como poseedoras de la sensibilidad, comprensión emocional, capacidad de sacrificio, instinto maternal, inestabilidad, dependencia, debilidad, prudencia, etc.

Los estereotipos determinan el prestigio e importancia en el esquema social. Lo masculino, es el modelo positivo de referencia.

Los estereotipos han sobrevivido al paso de los años y se han instalado cómodamente en nuestros días determinando las relaciones entre las mujeres y los hombres, también en el en el ámbito del trabajo.

Es muy frecuente escuchar comentarios como:

- A las mujeres se les da mejor hacer trabajos minuciosos y rutinarios, con las manos.
- Una mujer no tiene la misma autoridad para dirigir a un equipo de trabajo.
- Los hombres están más capacitados para llevar la dirección porque son más racionales y fríos en la toma de decisiones.
- Los hombres tienen un menor absentismo laboral.
- Las mujeres temen ocupar espacios de poder.
- La maternidad impide a las mujeres centrarse en su trabajo...

Estos estereotipos influyen determinando la trayectoria laboral de las mujeres, impidiendo su acceso en las mismas condiciones que sus compañeros.

Reflexiones:

Si usted ha tenido que pensar en una persona para un puesto directivo, o cuando ha diseñado el perfil de alguien para determinados sectores de la empresa, seguramente habrá observado cómo, curiosamente, suelen ser o todas mujeres o todos, hombres.

Piense en el momento en que ha tenido que valorar el coste económico de determinados puestos de trabajo. Reflexione sobre por qué suelen ser los que ocupan mayoritariamente los hombres, los mejor remunerados o por qué los puestos con menos proyección externa suelen ser ocupados por mujeres.

A pesar de que la realización del pleno potencial del capital humano de una empresa es un factor estratégico para mejorar la cuenta de resultados, las desigualdades se mantienen, en muchos casos por las ideas preconcebidas sobre las personas. Ante esta situación un Plan de Igualdad que incluya **acciones positivas** en la empresa puede ser un buen antídoto contra los estereotipos.

Algunos datos

Diferentes fuentes estadísticas, españolas, europeas y de otros ámbitos confirman que aunque se ha avanzado enormemente en el plano intelectual en cuanto a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, lo cierto es que los filtros culturales, educativos, las creencias y los prejuicios, como parte de la subjetividad social, siguen influyendo de manera decisiva en nuestra actuaciones y en la toma de decisiones.

Un ejemplo muy frecuente es lo que ocurre en las entrevistas de selección, en las que la maternidad puede ser un indicador decisivo y una barrera importante, pero no justificable, en el acceso de las mujeres al puesto de trabajo.

Barómetro CIS marzo 2010

Todo el mundo está a favor de la plena igualdad entre mujeres y hombres, según el último barómetro del CIS, pero cuando se les pregunta quien debe trabajar menos de forma remunerada para ocuparse de la familia, todavía un 36% contesta que la mujer.

Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas. Instituto de la Mujer 2005

BARRERAS RELATIVAS A LA ESTRUCTURA SOCIAL: Persistencia de la división sexual del trabajo

- Personas que opinan que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre para que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares: 32%
- Opinión de la población sobre qué miembro de la pareja debería abandonar la actividad laboral tras tener su primer hijo/a (en %): 45,8% la mujer y 0,6% el hombre.

BARRERAS RELATIVAS A LA ESTRUCTURA ECONÓMICA: Orientación de las empresas hacia la máxima productividad

- Responsables de empresa que opinan que "las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres": 42,6%

INFORME sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2011 (2 marzo 2012)

La brecha de género aumenta cuando se forman las parejas; se registra una caída en la tasa de empleo de las mujeres con el nacimiento del primer hijo/a y las desventajas en el mercado laboral se asocian al cuidado de los menores y en una fase más tardía, en el cuidado de personas de edad avanzada, lo que a menudo desemboca en la pobreza, a pesar de tener un empleo.

Es cierto que la conciliación de vida laboral, familiar y personal sigue siendo un obstáculo real para la plena participación de las mujeres en los espacios públicos y en el mercado de trabajo en particular, en tanto no se resuelva la corresponsabilidad pública (recursos de escuelas infantiles) y privada (parejas co-responsables); pero también lo es que, en las entrevistas de selección, juega una mala pasada a las aspirantes cuando son mujeres jóvenes en edad de tener hijos/as, a las que se les sigue haciendo preguntas sobre su vida personal, algo que nada tiene que ver con el perfil profesional requerido para el puesto.

En ese momento se disparan los fantasmas del absentismo, bajas por maternidad, menos disponibilidad para el trabajo y un largo etc de manera que sin saber nada de la mujer joven que opta a ese trabajo, sin tener en cuenta estudios que han demostrado que las mujeres no son más absentistas, se prefiere antes a un hombre joven, el cual además subirá de valor en clave de fiabilidad si tiene responsabilidades familiares, en relación a otros hombres jóvenes que nos las tengan.

Informe Igualdad 2009 UE

Llama la atención que cuando hombres y mujeres tienen descendientes a su cargo, la tasa de empleo de las mujeres cae 12,4 puntos y la de los hombres aumenta 7,3 puntos".

Identificar y eliminar barreras que discriminan a las mujeres

Gran parte del empresariado y de las personas que ocupan puestos directivos, tienen el convencimiento de que en su empresa no existen prácticas discriminatorias contra las trabajadoras. Es posible que sea así. Sin embargo, a pesar de su esfuerzo, puede ocurrir que la discriminación siga existiendo, y que se pregunten las razones.

La respuesta se encuentra en lo que denominamos discriminación indirecta, que consiste en "aquellas situaciones en las que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro". Normalmente es bastante difícil de detectar. Suelen ser parte de la cultura de la empresa. Es decir, de las prácticas, creencias, costumbres, valores compartidos e incluso formas de relacionarse.

Un elemento muy importante de la cultura de empresa es el lenguaje. Cuando en las ofertas de empleo nos referimos a las trabajadoras y trabajadores o cuando nos dirigimos al conjunto del personal, con el genérico masculino, estamos ocultando la existencia de las mujeres. Imaginen que hablaran sólo en femenino, obviamente los trabajadores varones no se sentirían concernidos. Pensarían que no se refiere a ellos. El lenguaje sexista influye de forma sutil en la valoración que hacemos de nuestras colaboradoras. Si no las nombramos no las reconocemos y ellas tampoco se sienten reconocidas.

A pesar de las situaciones de discriminación las mujeres están trabajando para lograr situarse en espacios que tradicionalmente han sido ocupados por hombres. Ámbitos como la minería, la siderurgia, el jurídico o los puestos de dirección son ya, posibilidades que se plantean tanto para hombres como para mujeres. Las medidas positivas que se están implementando en las empresas, las leyes, la formación y el cambio de actitudes están ayudando a que cada día haya mas referentes femeninos en puestos tradicionalmente considerados como masculinos.

Los estilos de trabajo de las mujeres están incorporando nuevas estrategias de trabajo en equipo, relaciones más horizontales y dialogantes que favorecen el clima de trabajo de la empresa. Es interesante observar cómo los recientes estudios sobre rentabilidad demuestran que son precisamente esas habilidades sociales las que mejores resultados tienen en la gestión de recursos humanos en las empresas.

Y si hablamos de la organización del trabajo no podemos olvidar la gestión del tiempo. Las empresas siguen funcionando como si el mundo estuviera dividido en dos esferas. El trabajo remunerado para los hombres y el trabajo doméstico, para las mujeres. A pesar de que esta división haya quedado obsoleta, el trabajo se organiza sin tener en cuenta la vida personal y familiar: Horarios interminables, reuniones una vez terminada la jornada, presencia en el puesto de trabajo cuando ya se dispone de medios para realizar la tarea desde el hogar, etc.

La gestión eficaz del tiempo en la jornada laboral repercute en un mayor rendimiento, una mayor eficacia y un clima de trabajo favorecedor de las sinergias empresariales.

Y si es importante la gestión del tiempo, no lo es menos la organización de la infraestructura e instalaciones. La falta de espacios (vestuarios, lavabos, espacios privativos) incide en la participación de las mujeres en el trabajo en igualdad de condiciones. Hay empresas que han adaptado sus puestos de trabajo para que las mujeres puedan manipular con seguridad las maquinarias o que han incorporado medidas como guarderías, catering para comer en la oficina, adelantando la salida laboral.

Por último, elementos sexistas en los estudios de mercado, la publicidad, la definición de determinadas características femeninas o masculinas en los puestos de trabajo o la exigencia de una imagen determinada, son algunas causas que pueden influir en la discriminación de las mujeres.

Estos son algunos de los factores a los que no solemos dar demasiado valor. Sumándolos todos marcamos la diferencia entre una empresa con altos índices de igualdad y una empresa con elevados índices de discriminación.

Acceso al empleo

El acceso al empleo puede desglosarse a su vez en dos momentos concretos, de un lado, las **ofertas de empleo**, y de otro lado, **el proceso de selección**.

Ofertas de empleo,

Respecto a las **ofertas de empleo**, su seguimiento y análisis constituye uno de los objetivos prioritarios desde la perspectiva de garantizar la igualdad real y efectiva, debiendo tener un tratamiento adecuado para que las ofertas de empleo no resulten sexistas, ajenas por tanto a estereotipos de un género u otro. En la idea de que, usualmente, una oferta sexista precede a una contratación que también lo es, constitutiva así de discriminación.

Procesos de selección

En este ámbito se pretende valorar el grado de igualdad de oportunidades en los **procesos de selección**, tanto en lo que hace referencia a su diseño como a su implementación.

Si más hombres que mujeres acceden a la empresa a ciertos puestos o a departamentos específicos, podría indicar que hay obstáculos para un acceso en igualdad de condiciones.

Los motivos a veces, los podemos encontrar en un proceso de reclutamiento y selección, basado en unos roles de género que definen actividades diferentes para mujeres y hombres. Y por lo tanto:

- se recluta a mujeres sólo para ciertos puestos,
- los anuncios de vacantes buscan concretamente a un hombre o una mujer, o
- se realizan pruebas de acceso que valoran más las características asociadas tradicionalmente con un sexo que con otro.

Se necesita, por tanto, corregir esas prácticas de reclutamiento y selección para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en el acceso a la empresa.

Cuando se analiza el porcentaje en una unidad, hay que tener en cuenta el porcentaje de mujeres entre el conjunto de todas las personas que podrían formar parte de esta unidad. Por ejemplo, si nos encontramos con una empresa feminizada, con un 80 por ciento de mujeres, el porcentaje de mujeres en todos los departamentos y niveles organizativos debería de estar próximo a este 80 por ciento.

Hay que tener presente que parte de las desigualdades que se pueden dar en una empresa, pueden explicarse por las desigualdades existentes en la sociedad. Un ejemplo puede ser que el hecho de que el ámbito social aún haya diferencias significativas entre el tipo de formación de mujeres y hombres, puede tener una influencia bastante significativa en la composición de la plantilla de una empresa (por ejemplo, que en el departamento de ingeniería de una empresa la mayoría de personas trabajadoras sean hombres). Es evidente, que en estos casos, la empresa deberá hacer un esfuerzo todavía más grande para alcanzar niveles igualitarios de participación.

Los resultados que obtengamos del análisis anterior nos van a llevar a comprobar la necesidad de revisar o no la imparcialidad del proceso de selección utilizado:

- Cómo se realiza la valoración de los puestos de trabajo
- Qué criterios hay en los procesos de selección
- Qué lenguaje y qué contenido tienen los formularios de solicitud
- Qué tipos y contenidos de pruebas de acceso se utilizan
- Cómo es la entrevista de selección que se realiza y qué contenidos tiene
- Cómo se conforma el equipo seleccionador y
- Si tienen o no formación en igualdad de oportunidades

Se necesita, por tanto, **corregir esas prácticas de reclutamiento y selección** para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en el acceso a la empresa.

BUENAS PRÁCTICAS

- Para evitar posibles sesgos en la selección, se aconseja solicitar currículos ciegos en los que no conste ni el sexo, ni la edad de las personas. También se evitarán las preguntas relacionadas con la vida personal.
- Proceder a la definición de los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas que omiten otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar...).
- Desarrollar una denominación neutra de cada puesto de trabajo (que no tenga ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente).
- Utilizar de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.).
- Poner en marcha mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección de personal.
- Poner en marcha de acciones positivas para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes categorías laborales, áreas o departamentos.
- Favorecer la existencia de un protocolo de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.
- Favorecer también la existencia de formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.
- Impulsar mecanismos que garanticen los conocimientos y/o experiencia en técnicas de selección no discriminatoria por parte del equipo de selección.

RECUERDE QUE...

- La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es uno de los mayores cambios que esta experimentando la sociedad actual. De forma gradual, en menos de treinta años, las mujeres se están incorporando a todos los niveles y ámbitos laborales, incluso a aquellos sectores en los que tradicionalmente no habían podido participar.
- En el siglo XXI es imprescindible que la empresa sepa gestionar la diversidad y para ello hay que reconocer, respetar y capitalizar las diferencias, mejorando así el clima laboral y por lo tanto también la actividad y la competitividad. Es un tiempo en el que adquiere especial importancia crear sistemas organizativos basados en conocimientos compartidos.

FUENTES UTILIZADAS

- *10 Porqués para la Igualdad.2009. Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo (Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya).*
- *Orientaciones Para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres en las Empresas. 2008. Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).*
- *Las 6 “i” de la igualdad. Método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas. 2009. Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo (Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya).*
- *Indicadores de igualdad para las empresas. Propuesta de indicadores para la elaboración de planes de igualdad. 2010. Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo (Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya).*
- *B.O.E 2007. Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (B.O.E. nº71 de 23/03/2007)*

www.igualdadenlaempresa.es

