



rompiendo
estereotipos
en la
**inserción
laboral**

guía de buenas prácticas





índice

1. Introducción

2. Situación de partida

2.1. La inserción laboral

2.2. Los estereotipos de género

3. Rompiendo estereotipos

3.1. Las mujeres tienen mayor capacidad para desarrollar tareas vinculadas a los cuidados.

3.2. Las mujeres tienen menor capacidad de liderazgo.

3.3. Las mujeres tienen menor disponibilidad de tiempo y movilidad.

3.4. El embarazo y la maternidad impiden a las mujeres ser eficaces en el trabajo.

4. Glosario de términos

Bibliografía



rompiendo
estereotipos
en la
**inserción
laboral**

guía de buenas prácticas

Edita

CCOO de Extremadura

Elaboran

Ana Latas, M^a José Gutiérrez,
Beatriz Blanco y Ramón Barco

Financia

Plan 3E. SEXPE

Diseño e impresión

Solugrap

Depósito legal

BA-593-2014

Octubre 2014



Introducción

CCOO Extremadura presenta hoy esta Guía **“Rompiendo estereotipos de género en la inserción laboral”** en el marco del Plan de Difusión 3E (Empleo, Emprendedores y Empresa) 2014.

El Plan de Acción Integral de Empleo, Emprendedores y Empresa (Plan 3E) es fruto de un acuerdo entre el Gobierno de Extremadura con los sindicatos CCOO y UGT y la patronal CREEX, para cambiar el modelo productivo extremeño y mejorar las condiciones de creación y mantenimiento de las empresas.



Entre sus objetivos estratégicos se encuentra la igualdad como elemento transversal y cohesionador.

En este sentido, la aplicación transversal de la igualdad de mujeres y hombres constituye uno de los elementos de mayor cohesión y justicia social, siendo fundamental para el desarrollo económico y para avanzar en el camino de la convergencia.

El Plan 3E entre sus ejes estratégicos recoge la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y considera que *“Existen una serie de desequilibrios sociales que perjudican la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo extremeño y que vienen determinados por los siguientes aspectos: amplias dificultades de incorporación y permanencia en el mercado de trabajo debido a la feminización de la temporalidad laboral, en particular, el abuso de la contratación a tiempo parcial, la feminización de la contratación en el tercer sector, la escasa presencia en el empresariado extremeño, a lo que se añade una elevada segregación horizontal y vertical.*

Por lo expuesto, es absolutamente necesario que las políticas de empleo incorporen la perspectiva de género, es decir, que tengan en cuenta esas desigualdades y luchen contra las causas estructurales que las originan”.

Por otro lado, el Plan 3E fija como objetivo estratégico consolidar el Servicio Extremeño Público de Empleo como instrumento vertebrador que debe intensificar su presencia como principal agente en la implementación de las políticas activas de empleo, con especial incidencia en las tareas de intermediación en el mercado laboral. Para ello establece que para un mejor desarrollo de su función y de las actuaciones que se le encomienden, el personal del Sexpe deberá recibir la formación necesaria, concretamente en todo lo relacionado con los servicios de empleo a las empresas y en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (Eje1.6).

En el área de actuación del Sexpe, se pondrá en marcha un Sistema Integral de Orientación Profesional (SIOP), para el que se establecerán medidas tales como un *Plan de formación anual al personal técnico de Orientación, incorporando la perspectiva de género*.

En base a lo expuesto, a través de esta guía CCOO Extremadura pretende visibilizar, analizar y romper con los estereotipos de género que están presentes y frenan el proceso de inserción laboral de las mujeres tanto en el acceso al empleo como en el mantenimiento del puesto de trabajo. Estereotipos que sustentan la segregación ocupacional en el mercado laboral, tan perjudicial para la perpetuación de la división sexual del trabajo de mujeres y hombres.

Se pretende contribuir por tanto a la reflexión del personal de los servicios de empleo y al de las entidades concertadas sobre la necesidad de detectar y desmontar los estereotipos de género que están presentes en el proceso integral de inserción laboral, haciéndoles parte activa del cambio y contribuyendo a que la igualdad entre ambos sexos sea real y efectiva.

Los prejuicios, los estereotipos en general y los de género en particular, distorsionan la comprensión de la realidad y perpetúan desigualdades y discriminaciones por razón de sexo. Por tanto, luchar contra ellos constituye una política esencial para CCOO a la hora de conseguir una sociedad mejor integrada, más cohesionada y con una ciudadanía en igualdad de oportunidades.





Situación de partida

2.1. La inserción laboral

Siguiendo a García Blanco, J.M. y Gutiérrez, R., “*la inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos*”¹.

En un contexto en el que el desempleo ha alcanzado cifras históricas, el aumento de la tasa de ocupación se constituye como uno de los objetivos prioritarios de las políticas de empleo a nivel europeo, estatal y regional.

Las políticas de empleo² por tanto, deben actuar como mecanismos que permitan la incorporación de trabajadores y trabajadoras al mercado de trabajo, haciendo especial hincapié tanto en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, como en la coordinación entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

¹ García Blanco, J.M. y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, Nº 75, págs. 269-294.

²La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo define en su Artículo 1 la política de empleo, como “(...) el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo.

Así, entre los objetivos de la política de empleo del gobierno, se encuentran articular un sistema que permita prevenir y hacer frente al desempleo a través de las políticas activas de empleo, definidas en la misma ley como *"(...) el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social."*

La Estrategia Española de Empleo 2014-2016, agrupa sus objetivos en seis ejes. El Eje 1, Orientación, *"comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias"*³.

Como vemos, este objetivo, dedicado a la orientación, engloba lo que a nuestro entender forma parte del proceso de inserción. Si bien son muchas las aproximaciones teóricas que se han hecho del concepto, en este trabajo consideramos que un proceso de inserción laboral exitoso debe contemplar tres elementos clave: la orientación profesional, la formación y la intermediación laboral. Elementos que deberán abordarse a través del diseño, realización y seguimiento de itinerarios individualizados de inserción.



³ Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.

Son muchas las definiciones que se han aportado al concepto de **Orientación Profesional**, definiciones que destacan, en palabras de Sebastián Ramos A., “*por la variedad de ideologías y contextos en los que se mueven sus autores (...)*”⁴. Destacaremos en esta guía la aportada por el Ministerio de Educación y Ciencia (1994), que alude a la Orientación Profesional como el “*proceso de ayuda al individuo, mediante el cual éste identifica y evalúa sus aptitudes, competencias e intereses con valor profesionalizador; se informa sobre la oferta formativa y la demanda laboral accesible para él, en la actualidad o en un futuro próximo y, en función de ambos conjuntos de variables, tomas de decisión sobre el itinerario formativo a seguir, o en su caso modificar con el objeto de lograr una inserción profesional y social satisfactoria. (...)*”.

La orientación profesional por tanto es un proceso de ayuda o apoyo ligado al desarrollo profesional de las personas que puede darse en diferentes campos o contextos, concretamente, dentro del sistema educativo, así como a personas adultas que quieren encontrar o cambiar de empleo. Por otra parte, una orientación profesional exitosa deberá tener en cuenta, aspectos como las posibilidades de inserción en el mercado laboral, los conocimientos necesarios para desempeñar un puesto de trabajo, así como cualidades personales que favorecen el acceso y mantenimiento del empleo, en definitiva, una orientación profesional exitosa basará su intervención en las competencias profesionales.

La concepción de las competencias profesionales ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, siendo entendidas actualmente como el conjunto de las aptitudes en el trabajo, las cualidades personales que permiten desarrollarlo y la capacidad de adaptarse al entorno o contexto en el que se desarrolla la actividad profesional.

Por lo tanto, “*desde el punto de vista de la orientación, debemos reflexionar acerca de la importancia que el trabajo tiene para las personas, advirtiendo que las actitudes y aptitudes que una persona pone en juego al desarrollar su tra-*



⁴Sebastián Ramos A. (2003). Concepto, principios y necesidad de la orientación profesional. En Sebastián Ramos A. (coord.). *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid: Dykinson.

bajo no se originan de la nada, sino que son producto de su historia personal y social (ya que es la sociedad la que asigna valores diferentes al producto laboral)”.⁵

En definitiva y como veremos más adelante, una orientación laboral con perspectiva de género deberá tener en cuenta, entre otros aspectos, las diferencias entre mujeres y hombres, tanto a nivel social (diferentes opciones académicas, segregación ocupacional, etc.), como a nivel personal (división sexual del trabajo, motivación para el empleo, etc.).

Otro de los elementos clave en los itinerarios individualizados de inserción laboral es la **formación**. Formación que debería, por una parte, formar parte del itinerario individualizado de inserción y por otra, integrar la perspectiva de género teniendo en cuenta las necesidades personales y profesionales del alumnado.

Sin embargo, esto no siempre es posible desde el proceso de inserción, ya que formar teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres implica no solamente incluir este tema dentro de los contenidos (como módulo o tema específico), sino que implicaría integrarlo de manera transversal en el temario de la acción formativa. Esto es posible cuando el personal docente está a su vez formado y sensibilizado respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se cuenta con la implicación tanto de la Administración Pública como de las propias entidades que organizan y gestionan la formación.

Siguiendo a Risueño Rodríguez, N⁶. “(...) *estos itinerarios personalizados de inserción están incompletos si no se logra el objetivo final, que no es otro que la inserción laboral de las personas desempleadas*”. Para lo cual es necesario poner en marcha acciones de **intermediación laboral** que deriven en la contratación de las personas que se encuentran en búsqueda de empleo.

La intermediación laboral es definida en el artículo 20.1. de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo como

⁵ García García, J.D. y Corpas Reina, M.C. *Los indicadores personales en el proceso de orientación profesional*. Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación, Nº 5, 2002, (pp. 123-138).

⁶ Risueño Rodríguez, N. (2013). *Qué es la Prospección e Intermediación Laboral. Conceptos básicos* (no publicado)

“(...) el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades”.

La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de inserción laboral

El principio de **Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** establece la garantía de que todas las personas, mujeres y hombres, partan desde una situación de igualdad y equidad y puedan participar en las mismas condiciones en los diferentes ámbitos (económico, político, social, laboral, etc.) y actividades (empleo, educación, inserción, etc.) de la vida.

En base a esto, podemos decir que dicho principio, establece la necesidad de corregir y combatir las desigualdades y discriminaciones de género, también, durante el proceso de inserción laboral en todas y cada una de sus fases.

El enfoque o perspectiva de género permite analizar la realidad identificando la existencia de posibles obstáculos en el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades, determinando la situación de mujeres y hombres y cómo se relacionan en los diferentes escenarios sociales.

En el marco de los procesos de inserción laboral, el análisis de estas circunstancias permitirá identificar las diferentes necesidades, intereses y perspectivas de mujeres y hombres sobre las que diseñar itinerarios individualizados de inserción y estrategias que equiparen las oportunidades de ambas partes en las distintas acciones que lo integran.

Por lo que, para aplicar el principio de Igualdad de Oportunidades en la acción orientadora, en la formación y en la intermediación laboral, se debe analizar la situación de



las personas desde una perspectiva de género a fin de poner de manifiesto las diferentes posiciones de mujeres y hombres ante la inserción socio laboral.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género, en julio de 1997, en los siguientes términos:

“Transversalizar la perspectiva de género consiste en valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trata de legislación, políticas o programas, e todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante de la elaboración, puesta en marcha, control y evolución de las políticas y de los programas en todas las esferas política, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración e conseguir la igualdad de los géneros.”

Para poder aplicar de forma transversal la perspectiva de género en los procesos de inserción laboral tenemos que tener claro el concepto de Discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, que en un sentido amplio, se entiende como toda práctica o procedimiento que, por acción u omisión, tiene como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

“Comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diver-

sas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo)".⁷

La persistencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, demuestra que este tipo de discriminaciones no desaparecen, sino que se van haciendo cada vez más "sutiles".

De ahí que es importante distinguir principalmente entre dos tipos de formas que puede adoptar:

- **Discriminación directa:** Alude, en general, al trato desigual de ciertos grupos de personas o personas en base a algunos de los motivos expresamente prohibidos por nuestro ordenamiento jurídico: sexo, raza, religión, etc. Las discriminaciones directas por razón de sexo, se expresan de forma clara y explícita, atentan contra el ordenamiento jurídico vigente, y, por ello, son cada vez menos frecuentes.
- **Discriminaciones indirectas.** Discriminaciones mucho menos visibles, más sutiles y difíciles de detectar, en la medida en que no se pueden observar a través de actitudes o comportamientos sino a través de los efectos que ciertas actuaciones o mecanismos de intervención han producido.

Se trata de un tratamiento formalmente neutro pero que, sin embargo, resulta desfavorable para las mujeres. Esta forma de discriminación está presente en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral, y en todos los entornos laborales.

La aplicación del análisis con perspectiva de género y la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que ayude a detectar discriminaciones por razón de sexo (directas o indirectas), favorece a las personas profesionales encargadas de los procesos de inserción laboral en: la detección de estereotipos y la asignación de roles y responsabilidades, la evaluación del uso y control de los recur-



⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio No. 111. Art. 1, Numeral 1, Literal "trato desigual a individuos igualmente productivos sólo porque pertenecen a un grupo específico" [OCDE, 2008]

son puestos a disposición de hombres y mujeres, la identificación de los mecanismos de acceso al mercado de trabajo, etc. Todo ello, con la finalidad última de introducir las modificaciones y medidas correctoras necesarias en su actividad profesional diaria, para eliminar las desigualdades y situaciones discriminatorias detectadas en función del género en el ámbito del empleo y la inserción laboral.

2.2. Los estereotipos de género

Los estereotipos hacen referencia a una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de un colectivo o grupo de personas. Por lo tanto, los estereotipos de género son aquellas ideas preconcebidas acerca de lo que significa ser hombre o ser mujer.

Los estereotipos pueden ser positivos, negativos o neutros y funcionan como una herramienta que nos ayuda a simplificar la realidad. Sin embargo, cuando son negativos generan prejuicios, eso es, actitudes negativas hacia el colectivo o grupo de personas que comparten ciertos rasgos, pudiendo dar lugar así a comportamientos discriminatorios.

Los estereotipos se adquieren e interiorizan a través del proceso de socialización, esto es, a través de un proceso de aprendizaje por el cual las personas aprendemos e interiorizamos las normas y valores de la sociedad en la que vivimos.

Siguiendo a Aguilar Morales, J.E. *“los estereotipos tienen una serie de características que los hacen muy estables, muy difíciles de cambiar:*



- Son compartidos por mucha gente.
- Son muy resistentes al cambio. Se mantienen aun cuando existen evidencias en contra.

- *Simplifican la realidad. Con un solo adjetivo, que además puede ser o no cierto, se caracteriza todo un grupo social.*
- *Generalizan (se toma la parte por el todo).*
- *Completan la información cuando ésta es ambigua.*
- *Orientan las expectativas, de forma que se confirmen en sí mismas. Hay en las personas una tendencia a actuar de forma que respondamos a las expectativas que creamos que los demás tienen de nosotros y nosotras.*
- *Se recuerda con más facilidad aquello que es congruente con el estereotipo”.*

La existencia de estereotipos de género no es una cuestión baladí, ya que la asignación de cualidades, de aptitudes y de actitudes, concretamente a las mujeres, va a determinar, entre otras cuestiones, su incorporación al mercado laboral.

Un estudio realizado por Sebastián Ramos, A. (Directora), Sánchez García, M.F., Sutil Franco, M.I, Boronat Mundina, J., Cadierno Alonso, D. y Octavio Solano, L.⁸, pone de manifiesto las diferentes preferencias profesionales de niños y niñas de primaria y secundaria, así como los valores que se le atribuye al trabajo, determinando que “(...) *los intereses académicos y profesionales de chicos y chicas van por caminos diferentes y siguen reflejando, en parte, la situación académica tradicional estereotipada y, sobre todo, la distribución de las profesiones según los sexos.*”

De esta forma, es en bachillerato donde suelen hacerse visibles las distintas tendencias y elecciones académicas, no solo al incrementarse la diferencia en el número de chicos y chicas matriculadas a favor de éstas, sino al manifestarse la preferencia de las mujeres por las Humanidades y Ciencias Sociales y la preferencia de los hombres por la Tecnología. En la Formación Profesional por su parte, la elección por profesiones “típicamente femeninas o masculinas” es más que significativa.



⁸Sebastián Ramos, A. (Directora), Sánchez García, M.F., Sutil Franco, M.I, Boronat Mundina, J., Cadierno Alonso, D. y Octavio Solano, L. (2004). *La presencia de estereotipos de género en el sistema educativo como determinante del desarrollo personal y profesional*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Este panorama se consolida en las titulaciones universitarias, en las que la presencia de mujeres es significativamente mayor excepto en la rama técnica.

En definitiva, la influencia de los estereotipos es tal que lleva a las mujeres a no contemplar entre sus posibilidades formativas aquellas vinculadas con ocupaciones masculinizadas por prever más dificultades de acceso y mantenimiento en el empleo, pese a contar con más salidas profesionales y con mejores condiciones.

Por otra parte, la presencia de estereotipos por razón de género en el ámbito laboral dificulta la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres siendo, su repercusión más inmediata, la segregación en el mercado laboral, al situar a hombres y mujeres en determinados sectores de producción (segregación horizontal) y categorías profesionales (segregación vertical). Asimismo, los roles asignados tradicionalmente a hombres y mujeres condicionan el acceso al empleo, la permanencia, la promoción, el acceso a la formación, las retribuciones salariales, el disfrute de los permisos y demás condiciones laborales.

Según recoge la exposición de motivos del último informe sobre estereotipos de género publicado por la Unión Europea 2012-2016⁹, *“las influencias negativas de los estereotipos de género alcanzan su punto culminante cuando las mujeres llegan a la edad de jubilación. La inseguridad que provocan los horarios de trabajo flexibles, combinados con la brecha salarial, aumentan las posibilidades de que las mujeres terminen en situación de pobreza extrema y persistente una vez alcanzada la edad de jubilación. (...)”*

La desigualdad entre hombres y mujeres como resultado de los estereotipos de género es, pues, acumulativa: cuantas más mujeres se expongan a los estereotipos, mayores serán sus posibilidades de encontrarse, más adelante, en situación de pobreza”.

Estas circunstancias hacen que aún hoy se produzcan situaciones de discriminación por razón de sexo que si no se ana-

⁹ Propuesta de resolución del Parlamento Europeo sobre la Eliminación de los estereotipos de género en la UE (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2012-0401+0+DOC+XML+V0//ES#title1>)

lizan, si no se destapan, pueden ocultarse fácilmente tras el velo de la neutralidad de los procesos administrativos. Sólo un mayor conocimiento y un análisis desde la perspectiva de género de todos los factores de desigualdad que operan en nuestra sociedad, y por ende, en el mercado laboral, nos permitirán revisar nuestra práctica profesional rutinaria para identificar, bajo actuaciones o intervenciones “aparentemente neutras”, posibles sesgos que, de forma invisible, están contribuyendo a mantener la desigualdad entre mujeres y hombres de modo inconsciente.

Por lo tanto, para hacer frente a esta limitación en las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres se requiere:

- la intervención de las administraciones públicas en la eliminación de los estereotipos que imposibilitan el alcance de la igualdad real entre mujeres y hombres,
- un cambio en la cultura empresarial que considera a las mujeres como trabajadoras menos adecuadas para determinadas tareas,
- un proceso de inserción laboral con perspectiva de género que tenga en cuenta las verdaderas capacidades y expectativas de las mujeres y refuerce su autoestima y empoderamiento.





Rompiendo estereotipos

Combatir la desigualdad en el mercado laboral entre mujeres y hombres desmontando los estereotipos, visibilizando las desigualdades de partida y analizando el impacto que tienen en el proceso de inserción laboral, contribuye a eliminar las discriminaciones por razón de sexo en el mercado laboral y a avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Durante el proceso de elaboración de esta guía llegamos a la conclusión de que los diferentes estereotipos que afectan a la segregación ocupacional de mujeres y hombres que establece Anker, R. (1997) y que Rodríguez Moreno, M.L. (2004) amplía en su trabajo¹⁰, pueden agruparse de la siguiente forma:

¹⁰ Rodríguez Moren, M^o.L. (2005). *Pautas para reducir los estereotipos sexistas en orientación profesional. Una propuesta metodológica.* (Versión digital disponible en: http://webs.uvigo.es/xen-ero/profesorado/margarita_valcarce/estereotipos_sexistas.pdf)

- Mujeres y hombres suelen realizar diferentes tareas: la división sexual del trabajo, alimentada por las creencias erróneas de que las mujeres tienen menor fuerza física, menor aptitud para las matemáticas y la ciencia, menor disposición para asumir actividades de riesgo, más inclinación para cuidar a personas o más habilidad para las tareas del hogar, ha asignado a las mujeres aquellas tareas relacionadas con el ámbito del hogar y los cuidados.
- Las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad: estereotipos como “las mujeres tienen menor disposición a supervisar o evaluar el trabajo ajeno” “mayor disposición a recibir órdenes” o “mayor docilidad y sumisión” refuerzan la falsa idea de que las mujeres no tienen capacidad de liderazgo.
- Las mujeres tienen menor disponibilidad y movilidad es otro de los estereotipos que se ve reforzado, entre otras, por la falsa creencia de que las mujeres tienen mayor interés en trabajar sin salir de casa que señala Anker¹¹.
- Por último, hay otra serie de estereotipos, no recogidos por Rodríguez Moreno, M.L. y que sin embargo son fundamentales a la hora de entender las discriminaciones de las mujeres en el mercado laboral. Estos estereotipos tienen que ver con la maternidad de las trabajadoras, de tal forma que creencias erróneas como “las mujeres abandonan el mercado de trabajo cuando forman una familia” o “las mujeres tienen niveles más elevados de absentismo laboral que los hombres”, influyen negativamente en el acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo.

Todas estas y otras realidades de desigualdades, se hacen permanentes con la perpetuación y repetición constante e interiorizada de estereotipos como los que hoy presentamos en esta Guía y que invitamos a conocer y a romper.

En este apartado por tanto, trataremos de adecuar la percepción distorsionada que aporta el estereotipo con la comple-

¹¹ *Ibíd*em

alidad de la realidad social a la que hace referencia. Para ello, aportaremos definiciones y explicaciones teóricas, datos de interés y análisis y reflexiones alternativas capaces de desmontar los argumentos que sostienen el estereotipo.

Para ello y con el objetivo de aportar mayor estructuración a la guía, primero identificaremos el estereotipo pasando después a analizarlo, de tal forma que la argumentación aportada sirva como reflexión para el abordaje del proceso de inserción, esto es, como información que permita a las personas que intervienen en dicho proceso despojarse de aquellas ideas que limitan el desarrollo profesional de las mujeres.





3.1. Las mujeres tienen mayor capacidad para desarrollar tareas vinculadas a los cuidados.

Identificación del estereotipo

Habitualmente se considera que las mujeres poseen mayor destreza y experiencia en la realización de los trabajos domésticos y de cuidados, pero menores aptitudes para tareas vinculadas con las matemáticas, la tecnología, la informática o la electrónica entre otras.

Por otra parte, a las mujeres también se les atribuye la idea generalizada de que poseen una mayor habilidad manual y que por lo tanto son mejores que los hombres en la realización de labores minuciosas y delicadas como coser o seleccionar fruta.

Así, es habitual escuchar frases tales como:

- *Las mujeres cocinan mejor*
- *A las mujeres se les da mejor que a los hombres la realización de tareas domésticas*
- *Las mujeres son más limpias que los hombres*
- *Las mujeres tienen una vinculación especial con sus hijos e hijas*

Análisis del estereotipo

Hablemos con propiedad. La tendencia a que hombres y mujeres se concentren en diferentes ocupaciones es lo que conocemos como segregación ocupacional por sexo.

Siguiendo a Guzmán Gallangos, F., *“esta separación significa exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorables. Las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas*

*estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre y su quehacer construido socialmente, es decir, no determinadas biológicamente*¹².

La segregación ocupacional tiene sus orígenes en la división sexual del trabajo, que limita a las mujeres a la realización del trabajo reproductivo o de cuidados (trabajo dentro del espacio doméstico) y a los hombres al trabajo productivo o de mercado (trabajo en el espacio público, fuera del ámbito del hogar). Esta división arraiga en la sociedad adquiriendo el valor de norma social, así podemos escuchar que las mujeres se encargan de la casa y del cuidado de menores y mayores “porque siempre lo han hecho” (Agut y Martín, 2007).

Por otra parte, esta división de roles está tan asumida por la sociedad que condiciona claramente a los y las jóvenes a la hora de elegir sus estudios. De esta forma, las chicas tienden a elegir profesiones de vocación social como la educación, la sanidad, las humanidades o las ciencias sociales, mientras que los chicos tienen mayor presencia en sectores vinculados con la agricultura, la industria, la construcción y, por supuesto, con las profesiones de carácter tecnológico.

De esta forma, los itinerarios profesionales que diseñan muchas mujeres mantienen y reproducen la segregación ocupacional de género. Segregación que como decíamos anteriormente, sitúa a las mujeres en aquellas profesiones menos valoradas socialmente y por lo tanto con peores condiciones laborales. En palabras de Guzmán Gallangos *“las ocupaciones femeninas representan una menor proporción en el conjunto de las ocupaciones, con pocas oportunidades de ascenso, mayor movilidad e inestabilidad. Además, genera y refuerza una disparidad salarial por sexo y limita las condiciones de autonomía que el trabajo productivo potencialmente puede dar”*¹³.

Si bien los grandes avances tecnológicos han supuesto que mujeres y hombres puedan realizar prácticamente las mismas tareas de forma muy similar, por ejemplo al mini-



¹² Guzmán Gallango, F. (2002). Segregación ocupacional por género. *Demos*, n.º 15. Recuperado desde: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/dms/article/view/6786>

¹³ *Ibídem*



mizar el esfuerzo físico. La ruptura de los estereotipos es el elemento más resistente en el avance hacia un mercado laboral no segregado por sexos.

Con la ley en la mano. Tanto la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, contienen en su articulado la necesidad de erradicar los estereotipos de género para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

De esta forma, en la exposición de motivos de la Ley de igualdad estatal se recoge *“Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo”*.

Por su parte, la Ley de igualdad y contra la violencia de género de Extremadura da un paso más comprometiendo a la administración educativa a diseñar y realizar programas de orientación no sexista que promueva la elección de estudios libre de estereotipos de género (artículo 34.5) y garantizando políticas que fomenten la participación de las mujeres en el mercado laboral partiendo de un enfoque integrador que incluya estrategias para eliminar los estereotipos sexistas (artículo 41.2).

En resumen... Mujeres y hombres han sido ubicados en espacios diferentes (hombre-espacio público, mujer-espacio privado) y por tanto abocados a asumir distintas responsabilidades en relación a las tareas doméstico-familiares y al trabajo remunerado; han orientado su trayectoria académica hacia distintos sectores que, por regla general, no

cuentan con la misma valoración social y económica; y utilizan su tiempo de manera diferente, lo cual repercute en la vinculación y compromiso tanto con las tareas domésticas o familiares, como con el trabajo remunerado.

Estos factores inciden en las experiencias y vivencias de las personas, condicionando, por tanto, su proyecto de vida. Por estos motivos, un proceso de inserción laboral (orientación, formación e intermediación) con perspectiva de género deberá tener en cuenta la existencia de ciertos problemas en relación con la discriminación laboral de la mujer:

1. *“El efecto de los estereotipos ocupacionales sexistas y los aprendidos en el hogar (...).*
2. *Las desigualdades en el autoconcepto desembocan en el hecho de que las mujeres se ven a sí mismas como más dependientes que los hombres y menos competentes que ellos en el puesto de trabajo. Y que ellos se ven menos competentes que ellas en relación con la paternidad y los papeles de ayuda a los demás.*
3. *El hecho de que existe desigualdad en las competencias para el análisis y la toma de decisiones cuando se trata de la elección profesional (...).*
4. *El hecho de que existen desigualdades en la formación profesional, porque hay mucha más cantidad de mujeres estudiando para ejercer oficios peor pagados y pocos hombres en cursos de formación profesional dirigidos a tareas hogareñas y familiares.*
5. *La formación inadecuada de los directivos, orientadores y administradores académicos en temas relativos a la equidad de género.”¹⁴*

Reflexiones para el proceso de inserción

Como ya hemos apuntado, combatir cualquier estereotipo de género en los procesos de inserción profesional, parte de la toma de consciencia de dicho estereotipo por parte



¹⁴ Rodríguez Moreno, M^a.L. *Pautas para reducir los estereotipos sexistas en orientación profesional. Una propuesta metodológica.* (Versión digital disponible en: <http://web.educastur.pr/incast.es/proyectos/coeduca/wp-content/uploads/2006/08/pautas.pdf>)



de quien guía el proceso, por lo tanto, la sensibilización y la formación en igualdad de oportunidades cobran un valor fundamental.

Más allá de la formación del propio profesional, combatir desde los procesos de inserción laboral, la segregación ocupacional asentada en la idea de que las mujeres tienen mayor capacidad para las tareas vinculadas con los cuidados supone:

- Poner en valor, en los itinerarios individualizados de inserción, los conocimientos y experiencias adquiridos por las mujeres en el ámbito doméstico (currículo oculto), como activos perfectamente transferibles al ámbito laboral.
- Analizar el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo, convocatorias públicas, los contenidos de las páginas Web, los anuncios, etc. A menudo utilizan un lenguaje no inclusivo, es decir un lenguaje que no invita a optar a la mujer al puesto demandado dejándolas formalmente y simbólicamente fuera de las ofertas.
- Analizar desde la perspectiva de género, si los requisitos que se piden para optar al puesto están directamente relacionados con las competencias necesarias para desempeñar la actividad. Ya que en ocasiones pueden estar más relacionados con habilidades propias del rol de género de los hombres (disponibilidad, movilidad, fuerza, etc.) no excluyendo a las mujeres de forma explícita pero sí, de manera indirecta (discriminación indirecta).
- Motivar a mujeres y hombres a participar en las actividades formativas orientadas a la adquisición de conocimientos y habilidades relacionadas áreas profesionales en las que están infrarrepresentadas.
- Capacitar a las mujeres a lo largo del proceso de inserción a enfrentarse en los procesos de selección a entrevistas de trabajo en las que opten a puestos tradicionalmente

masculinos o en las que tengan que hacer frente a preguntas relacionadas, directa o indirectamente, sobre sus expectativas personales y/o, familiares.

- Concienciar a las empresas sobre los beneficios que conlleva aplicar políticas que favorezcan la conciliación de la vida familiar personal y laboral para toda la plantilla hombres y mujeres.
- Denunciar procesos de reclutamiento y selección discriminatorios por motivos de sexo y derivar a las trabajadoras a los servicios jurídicos donde puedan asesorarla en caso de sufrir este tipo de discriminación.





3.2. Las mujeres tienen menor capacidad de liderazgo

Identificación de estereotipos

En los procesos de intermediación laboral las empresas demandan un perfil muy específico del personal que quieren contratar. Cuando la oferta está relacionada con un puesto de trabajo que supone coordinar y liderar grupos, y entre las funciones se requiere tomar decisiones, resolver conflictos en el equipo, estar disponible, viajar, dirigir, gestionar, prever, planificar, controlar, poder,... en el ámbito laboral, a menudo, nuestro imaginario colectivo sitúa en primer lugar la figura de un hombre como candidato idóneo para el puesto, antes que a la mujer.

En el ideario generalizado del empresariado nos encontramos con ideas estereotipadas del tipo:

- *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.*
- *Las mujeres temen ocupar espacios de poder.*
- *Las mujeres no son buenas ejecutivas, porque carecen de la capacidad de liderazgo requerida (están menos predispuestas a dirigir, se concentran en los detalles en vez de hacerlo en la estrategia) y porque no tienen la disponibilidad necesaria (tienen limitaciones de tiempo/ obligaciones familiares).*

Análisis del estereotipo

En nuestra cultura se asume que el liderazgo está tradicionalmente asociado al estereotipo masculino (los hombres

son: “independientes”, “agresivos”, “dominantes”, “competentes” y “racionales”), mientras que estos calificativos o bien no se atribuyen a las mujeres, o bien el significado de los mismos se convierte en negativo cuando se refieren a una mujer en el ámbito laboral o empresarial.

Se asume que las mujeres tienen una menor disposición a aceptar puestos de responsabilidad, especialmente si eso implica horarios largos de trabajo, viajes y traslados. Porque se les asocia de manera directa las tareas de cuidado. De hecho, existe la convicción de que los hombres son mejores directivos que ellas, siempre priorizarán sus responsabilidades familiares, o la creencia de que los rasgos característicos del buen directivo se corresponden con aspectos prototípicos de la masculinidad (Sarrío y Cols., 2002).

Esto supone verse muchas veces situadas en áreas de actividad menos estratégicas, que no se les confíen tareas variadas y que no puedan familiarizarse con toda la gama de actividades de la empresa; factores que son cruciales para ascender a los puestos altos de dirección.

La perpetuación de estos estereotipos de género que cuestionan no solo la capacidad sino también la disponibilidad de las mujeres para ejercer puestos de responsabilidad, crean una barrera invisible (Techo de cristal) que obstaculiza el desarrollo de su carrera profesional, además de dejarlas fuera de los puestos de decisión.

Hablemos con propiedad. Nos encontramos en el mercado laboral con una afianzada segregación ocupacional vertical que concentra las mujeres y a los hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos o cargos. La segregación vertical se produce cuando ante el mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección, situando a las mujeres en unos niveles o puestos técnicos o intermedios.

Los datos estadísticos oficiales nos muestran una realidad constatable, y es que a pesar de haberse producido algu-





nas mejoras en los últimos años, las mujeres acceden en menor proporción que los hombres a puestos de alta responsabilidad y se encuentran infrarepresentadas en los cargos estratégicos de toma de decisiones y ello ocurre, a pesar de que sus niveles educativos y expedientes académicos son, en general, superiores.

Hasta ahora el liderazgo no estaba en consonancia con el estereotipo femenino y esto produce dos efectos en los procesos de inserción laboral y promoción profesional: por un lado que las propias mujeres renuncien, en muchas ocasiones, a ocupar puestos de liderazgo y, por otro, que las escasas mujeres líderes, sean evaluadas, de antemano, de forma negativa.

Todo esto contribuye a limitar las aspiraciones de las jóvenes y hacer que las mujeres se sientan menos inclinadas a intentar obtener posiciones de dirección superiores en las esferas financiera, económica y política, tanto en el sector público como en el privado.

La ruptura de estos estereotipos de género evitarán que las mujeres vean frenado el desarrollo de su carrera profesional y sus posibilidades de promoción interna; sean relegadas a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión; pierdan oportunidades de formación interna....

Con la ley en la mano. Tanto la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, contemplan la necesidad de romper con la brecha de representatividad y presencia de las mujeres en todos los ámbitos para poder lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Ley de igualdad estatal dedica El Título V, a regular el principio de igualdad en el empleo público, y, en su Capítulo II, recoge la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Admi-



nistración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración.

Por su parte, la Ley de igualdad y contra la violencia de género de Extremadura (Art. 72), hace una apuesta clara para impulsar la participación social y política de las mujeres en todos los ámbitos materiales de actuación en que sean competentes, a través de la creación de órganos de representación y participación como los Consejos de la Mujer y el Consejo Extremeño de Participación de las Mujeres y da un paso más comprometiendo a la administración a promover en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole que exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su organización. De igual manera recoge en su art. 47, la presencia equilibrada en el sector empresarial¹⁵.

Ambas normativas regulan medidas específicas que favorecen realmente la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad en las responsabilidades domésticas y del cuidado de los/as hijos/as que ayuda a retener a personas clave en los puestos directivos.

Tenemos que tener presente que:

- El liderazgo no es una cualidad innata asociada al sexo. El liderazgo se aprende. Si bien es cierto que existen personas especialmente cualificadas para ser líderes, también es cierto que es necesario conocer y entrenarse en habilidades y técnicas necesarias para la comunicación, la planificación y visión estratégica, diseño de proyectos, dirección de organizaciones y coordinación de equipos. Pero esto ha de aprenderlo tanto la mujer como el hombre.
- En los últimos años en los puestos de mando de las empresas se observa una tendencia a una mayor valoración

¹⁵ Estas medidas se desarrollan más ampliamente en el Eje 9 del Plan para la igualdad de las mujeres de Extremadura 2013-2016.



de los atributos considerados femeninos. Cualidades como la capacidad de comunicación, la empatía, la negociación, el trabajo en equipo y la búsqueda del consenso resultan prioritarias entre los requisitos para la contratación de personal directivo. Las cualidades que aportan tanto las mujeres como los hombres no son una exclusiva femenina o masculina, sino que pertenecen a todos los seres humanos, y, por tanto, de lo que se trata es de modificar algunos de los valores que han predominado tradicionalmente en las organizaciones, y sustituirlos por otros más igualitarios.

- Según el Estudio Catalyst de 2008, realizado sobre las 500 mayores empresas del mundo, afirma que *"las empresas con mayor número de mujeres en sus puestos de dirección obtienen mejores resultados económicos en general. (...) Es necesario acelerar el tránsito hacia otro modelo competitivo, en el que el capital humano se convierta en la clave, resultando imprescindible, atraer y retener el talento, y la igualdad significa atracción y retención de talento"*.¹⁶
- Para conseguir esto, se requiere no solo de la imparcialidad en los procesos de reclutamiento y selección, sino también de cambios en la organización que hagan posible no solo su incorporación en número, sino muy especialmente que permita el desarrollo de todo su potencial y su diversidad.

Reflexiones para el proceso de inserción

Como personal al frente de los procesos de inserción se ha de trabajar de forma activa para romper con estos estereotipos de género que cuestionan y ponen en duda la valía de una mujer para ejercer puestos de responsabilidad en los que demuestra en igualdad de condiciones su capacidad y preparación que un hombre:

¹⁶Estudio (2007) "The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards", Consultora Catalyst.

- Actuar como agentes de cambio quitando las barreras que nos impiden orientar a las mujeres hacia puestos de alto nivel.
- Motivar a las mujeres a optar a puestos de responsabilidad u ofertas de empleo de niveles superiores.
- Empoderar y preparar a las mujeres a lo largo del proceso de inserción. En sus competencias profesionales y perfil profesional, en sus habilidades personales y competencias directivas (toma de decisiones, resolución de conflictos, liderazgo, etc. que les ayuden a romper con las barreras y obstáculos que se encuentren y que cuestionen sus capacidades.
- Informar y orientarlas a participar en cualquier acción formativa relacionada con el desarrollo de su carrera profesional
- Hacer visibles a las empresas en los procesos de intermediación laboral los beneficios empresariales que supone contar con el personal mejor preparado independientemente del sexo, así como la importancia de la retención de talentos para romper la inercia social de designar a hombres en puestos de poder.
- Concienciar sobre los beneficios que conlleva para la empresa aplicar políticas que favorezcan la conciliación de la vida familiar personal y laboral.
- Denunciar procesos de selección y/o promoción discriminatorios por motivos de sexo y derivar a las trabajadoras a los servicios jurídicos donde puedan asesorarla en caso de sufrir este tipo de discriminación





3.3. Las mujeres tienen menor disponibilidad de tiempo y movilidad

Identificación de estereotipos

No resulta raro encontrarnos muy a menudo con procesos de selección en los que, durante la entrevista, a la mujer se le pregunta por sus intenciones de casarse, formar una familia o si cuenta con redes de apoyo para la atención de sus hijos. Preguntas que a los hombres no se les suelen hacer y que en ningún caso son admisibles.

Esto es debido a la presunción de que las mujeres tienen menos disponibilidad de tiempo para el trabajo porque en su escala de valores sigue pesando más el cuidado y las responsabilidades familiares que el trabajo en sí.

Por otro lado, en relación a la movilidad geográfica, se suele considerar a las mujeres como menos disponibles para puestos que requieran un traslado. A menudo, la necesidad de aceptar traslados está vinculada a un ascenso o a un expediente de regulación de empleo y constituye un obstáculo mayor para las mujeres que para los hombres.

Estas ideas preconcebidas por lo tanto, limitan también a las mujeres a la hora de desempeñar ocupaciones que exijan viajar mucho (conductoras de vehículos, pilotos de vuelo, o profesiones relacionadas con la marina, entre otras).

Por estos motivos, no es extraño escuchar expresiones como:

- *Las mujeres tienen limitaciones de tiempo y reducida movilidad.*
- *Las mujeres no tienen el tiempo necesario para dedicarle al trabajo ya que se tienen que ocupar de la familia.*
- *Las mujeres tienen mayor absentismo que los hombres.*

- *Las mujeres rechazan los puestos que requieran movilidad geográfica.*
- *Las mujeres hacen más uso de los permisos para el cuidado de menores y familiares, lo que supone un elevado coste para la empresa.*
- *Las mujeres tienen menos disposición para viajar y trasladarse.*

Análisis del estereotipo

Hablemos con propiedad. Esta idea preconcebida guarda una profunda relación con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal necesaria tanto para los trabajadores como para las trabajadoras y, por desgracia, la conciliación sigue considerándose un tema de mujeres.

La progresiva incorporación de las mujeres a la esfera pública en general y particularmente al mercado laboral, ha supuesto importantes modificaciones en este modelo de funcionamiento. Si bien las mujeres españolas han cambiado su relación con la actividad laboral, ese cambio no ha ido acompañado por el de los hombres españoles en relación al trabajo doméstico-familiar. Esta situación de desigualdad afecta mayoritariamente, aunque no por igual, a las mujeres trabajadoras en edad reproductiva, quienes asumen cotidianamente esa doble presencia y esa mayor carga de trabajo, tanto material, como simbólicamente¹⁷.

Según datos de la EPA¹⁸ (Encuesta de Población Activa), los principales motivos por los que las mujeres se encuentran en situación de inactividad, esto es, fuera del mercado laboral, son el cuidado de menores o de personas adultas enfermas, discapacitadas o mayores así como por otras responsabilidades familiares o personales.

Por otra parte, según el Ministerio de empleo y Seguridad social, en el año 2013 el 93% de las solicitudes de excepciones por cuidado de familiares eran de mujeres frente



¹⁷ Torns, T., Borrás, V. y Carrasquer, P. (2003). *La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?*

¹⁸ Datos III Trimestre de 2014 de la EPA



al 6,1% de hombres, independientemente del parentesco de estos familiares (menores, padres o madres, suegros o suegras, etc.).

En este contexto, nos tenemos que plantear que no se trata de una falta de voluntad o interés por el empleo por parte de las mujeres, sino más bien de que aún cuando el interés de las mujeres por insertarse en el mercado laboral es alto, no podemos obviar que probablemente estas mujeres tengan mayores necesidades de conciliación que los hombres en una misma situación de desempleo.

Es decir, en palabras de Biencito López, N., Mallorca Donaire, M.J y Gómez Soler, S.¹⁹ *"(...) es importante realizar un ejercicio consciente de reflexión y análisis previo para detectar si, bajo un trato aparentemente neutro, en estos procedimientos- de selección- hay elementos que favorezcan a un sexo sobre otro. Pongamos un ejemplo para ilustrar cómo procedimientos aparentemente neutros pueden contribuir a reproducir las desigualdades de género: el requisito de movilidad o disponibilidad para viajar en un puesto en el que realmente sólo se hace de forma excepcional. En este caso, podríamos decir que el requisito es "neutro", porque "es el mismo tanto para hombres como para mujeres"; sin embargo, si atendemos a las condiciones de partida desiguales de mujeres y hombres (en este caso, las responsabilidades familiares que, asignadas de forma desigual, siguen recayendo principalmente en las mujeres) nos daremos cuenta que este requisito acabará beneficiando a los hombres (que, en tanto no asuman la corresponsabilidad en el ámbito familiar, tendrán mayor disponibilidad para cubrir ese requisito). En conclusión, podría decirse que el procedimiento de selección no produce directamente las desigualdades de género (estas ya vienen dadas, de hecho, por un sistema que sigue asignando a las mujeres el rol doméstico y de cuidados), pero sí las re-produce, contribuye a perpetuarlas".*

Con la ley en la mano. Evitar que este estereotipo siga condicionando la incorporación y mantenimiento de las mu-

¹⁹ Biencito López, N., Mallorca Donaire, M.J y Gómez Soler, S. (2009). Hacia un entorno laboral igualitario. Instituto Andaluz de la Mujer

jeros en el mercado laboral supone tener claros los derechos de conciliación y la necesidad de que mujeres y hombres asuman las tareas del hogar y de cuidados de manera equitativa.

Para ello contamos con Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que en su exposición de motivos recoge que *La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia*”.

Al avance que supone esta ley en materia de conciliación, se sumó la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que recoge por primera vez en nuestro ordenamiento el término corresponsabilidad, aspecto clave que destaca la necesidad de que hombres y mujeres asuman las responsabilidades familiares de manera equitativa, puesto tanto ellos como ellas participan hoy en día en la esfera pública.

En cuanto a las medidas, que amparan esta distinción entre conciliación y corresponsabilidad, señalamos el permiso por paternidad. *Artículo 44.3 “para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.*

Por otra parte, el Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016 articula en su Eje 2 la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares, contemplando la necesidad de:





- Realizar campañas institucionales de sensibilización en la materia
- Promover el desarrollo de servicios para la atención y educación de niñas y niños y personas en situación de dependencia y mejora del apoyo a la maternidad del SNS
- Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración Pública
- Promover el desarrollo de los permisos parentales atendiendo al principio de igualdad entre mujeres y hombres
- Promover la corresponsabilidad, el cambio cultural en los usos del tiempo y la racionalización de horarios
- Diagnosticar la evolución de las necesidades existentes

Respecto a Extremadura, el Plan 3E (Plan de acción integral: Empleo, Emprendedores y Empresa) contempla entre sus líneas de actuación que deben guiar las políticas de igualdad en el empleo el fomento, sensibilización, desarrollo y ejecución de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, así como una batería de medidas orientadas a fomentar la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Reflexiones para el proceso de inserción

Conocer y reflexionar cuáles son las implicaciones de incorporarse al mercado laboral, tomar conciencia de lo que supone introducir una nueva actividad en la vida diaria, garantizarán el éxito o el fracaso del proceso de inserción, ya que se trata de aspectos estrechamente vinculados con el establecimiento del objetivo profesional y la motivación para el empleo: ¿por qué quiero un empleo? ¿qué supone en mi vida personal comenzar a trabajar? ¿y en mi vida familiar?. Estas preguntas, que deben plantearse en todo proceso de inserción, veremos que comportan respuestas

significativamente distintas en función del sexo de la persona que las responde.

El concepto de centralidad del empleo por tanto, cobra especial importancia. Término que viene utilizándose desde no hace mucho tiempo y hace referencia al lugar que el trabajo ocupa en la vida o en los proyectos vitales de las personas, por lo que constituye un elemento clave en el abordaje de una orientación profesional con perspectiva de género.

Esta toma de conciencia implica además ajustar las expectativas que tienen las mujeres acerca del mercado laboral en caso de llevar tiempo alejadas de él, o bien por desconocerlo, factores que alteran y dificultan elaborar un itinerario de inserción lo más ajustado posible a sus necesidades.

En el proceso de inserción por tanto, hemos de partir de la base de que todos estos estereotipos se basan en diferencias aprendidas, no biológicas. Muchas mujeres están dispuestas a viajar y muchas están dispuestas a aceptar traslados.

A la hora de enfrentar este estereotipo en los procesos de inserción laboral resulta muy importante trabajar la responsabilidad y conocer las políticas y los derechos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal regulados en la legislación vigente que pueden ejercer tanto los hombres como las mujeres, todo ello con el fin de evitar que las mujeres sean las únicas beneficiarias.

Se trata de concienciar a la sociedad de que la organización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la responsabilidad, es cosa de todos y todas y de que es posible hacer un reparto justo y equitativo de las responsabilidades familiares de manera que no perjudique siempre a las trabajadoras.

La superación de los estereotipos sobre *“quien debe cuidar de la familia es la mujer”, “no puede aceptar un trabajo que suponga viajar constantemente”* o *“es la mujer la que tienen*





que reducirse la jornada laboral para cuidar de sus hijos”, que condicionan tanto el proceso de inserción laboral que la mujer esté dispuesta a seguir, requiere una actitud en el diseño de la inserción basada en la optimización de beneficios tanto para las personas como para las empresas (satisfacción de necesidades de las familias, retención de talentos, mejora en la organización del trabajo...).

3.4. El embarazo y la maternidad impiden a las mujeres ser eficaces en el trabajo

Identificación de estereotipos

Es común encontrarnos en un proceso de inserción laboral con mujeres en estado avanzado de gestación que están buscando empleo de forma activa y no pocas veces, nos topamos con la presunción de que: "En su estado no la van a seleccionar porque presuponemos que la empresa cuando sepa que está embarazada no la va a seleccionar por qué piensa:

- *No va a rendir lo suficiente porque está centrada en su embarazo.*
- *Voy a tener que adaptarle el puesto.*
- *Va ha hacer uso de los permisos de embarazo y conciliación.*
- *A lo mejor le dan la baja por ILT antes del embarazo y tengo que buscar sustituta.*
- *Aunque sea muy buena trabajadora, no me compensa ya que es un trabajo temporal.*

Son muy numerosas las presunciones que nos encontramos cuando abordamos el tema del embarazo y la maternidad.

Análisis del estereotipo

Por desgracia, nuestro mercado laboral penaliza a las mujeres en edad reproductiva. Ser madre o tener una edad susceptible de serlo suponen un importante hándicap a la hora buscar trabajo.

Buscar trabajo siempre es difícil. Sin embargo, si a la búsqueda de empleo se le suma el hecho de estar embara-





zada, o de tener responsabilidades familiares siendo mujer, la dificultad es aún mayor.

Para las mujeres embarazadas y/o con responsabilidades familiares es más complicado encontrar un empleo, pero además suelen recibir ofertas salariales más bajas, contratos a tiempo parcial e incluso algunos las consideran menos competentes que a las mujeres sin hijos.

Se les prejuzga por su rol de madres, no por su rol de trabajadoras. Deja de importar si son percibidas como buenas o malas trabajadoras, están expuestas a ser discriminadas por asociar ser madre a tener la responsabilidad casi exclusiva de las tareas de cuidado.

Pero curiosamente esta valoración negativa no afecta a los hombres sino más bien al contrario. Se estima que, mientras para un hombre, ser padre, puede ser considerado por las empresas como un valor añadido a la hora de involucrarse en la empresa, para las mujeres ser madre, por el contrario, se presenta como un condicionante y por ello se penaliza.

Por un lado las mujeres en edad reproductiva son percibidas como “menos disponibles para el empleo” a causa de las posibles maternidades y lógicas ausencias.

Esto repercute en las cifras que arroja cada trimestre la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) en las que observamos que un 59% de mujeres con titulación universitaria y que se encuentran en edad reproductiva y en búsqueda activa de empleo, están desempleadas, frente a un 40,75% de hombres en la misma situación.²⁰

Las mujeres en edad reproductiva y/o con responsabilidades familiares son percibidas por el mundo empresarial como un factor de alto riesgo, negativo, contraproducente o contrario al interés general de la empresa. Se perciben como menos eficaces, menos comprometidas por no tener a la empresa como prioritaria en su escala de valores en la que pesa más las cuestiones relacionadas con la familia.

²⁰ Extraído del Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2014-2016



Hablando con propiedad. Se ha de partir de la premisa de que el embarazo no es una enfermedad. La mayoría de las mujeres que están embarazadas pueden continuar trabajando durante su embarazo, no obstante, la mayor vulnerabilidad de las mujeres durante su gestación y crianza se abordan legalmente desde la normativa vigente en materia de seguridad y salud reproductiva.

La maternidad por tanto no está necesariamente vinculada al absentismo laboral. Las mujeres que se ausentan de su trabajo por razones de maternidad, lo hacen durante un promedio de sólo dos periodos de cuatro meses durante los 35-40 años de su vida profesional. Es decir, los periodos de ausencia de la trabajadora por motivos de embarazo son escasos y están muy controlados temporalmente (máximo 16 semanas de suspensión de contrato por maternidad, si no la comparte con el otro progenitor o progenitora que en este caso, la trabajadora estaría ausente de la empresa sólo las seis primeras semanas por descanso obligatorio de la madre) suponiendo coste cero para la empresa²¹.

Según estudios realizados por IESE, sobre Beneficios de Políticas Flexibles *“la implantación de políticas de conciliación en las empresas reduce la rotación, absentismo, estrés, ansiedad y depresión en los empleados, aumenta la productividad, motivación, compromiso y satisfacción laboral en los mismos y, en general, mejora las relaciones laborales”*.

Con la Ley en la mano. Todas las normas habidas y por haber, empezando por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (arts. 2 y 23) y terminando por *nuestro ordenamiento jurídico español*: Constitución española (Art. 14), Estatuto de los Trabajadores (Art. 55.5) y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres consideran que discriminar por motivos de embarazo supone una discriminación directa por razón de sexo actuando tanto en la prevención de estas conductas como en la protección y defensa de las mujeres ante el embarazo y la maternidad.

²¹Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)



Así, el Estatuto de los Trabajadores declara nulo de pleno derecho el despido de una mujer solo por estar embarazada. La protección contra esta discriminación (que se recoge en el artículo 55.5 del Estatuto) se extiende desde el inicio del embarazo hasta la suspensión del contrato por el permiso de maternidad, por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, o por enfermedades causadas por el mismo.

Es nulo también el despido de los trabajadores y trabajadoras que se reincorporan tras disfrutar de los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, hasta nueve meses después de la fecha de nacimiento del hijo, siempre cuando no exista otro motivo justificado.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge también la discriminación por el embarazo. Constituye una “discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”, dice el artículo 8 de la norma.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en reiteradas ocasiones acerca de la discriminación cuando tiene su origen en el embarazo de la mujer o en la maternidad considerando que el trato desfavorable en el trabajo basado en el embarazo, cuando afecta exclusivamente a la mujer, constituye una discriminación por razón de sexo prohibida por el artículo 14 de la Constitución. Por ese motivo, el Constitucional ha estimado recursos de amparo no solo relacionados con despidos, sino también por la resolución de la relación laboral en periodo de prueba o la no renovación de un contrato temporal.

De igual manera, la Ley de Igualdad estatal, supone modificaciones y mejoras en las prestaciones que se otorgan por maternidad y para la crianza de los hijos, tanto biológicos como adoptivos y introduce como medida novedosa el permiso y prestación por paternidad y establece medidas y derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que pueden disfrutar tanto el padre como la madre para que la maternidad no penalice o perjudique siempre a la mujer.

Reflexiones para el proceso de inserción

Como personal al frente del proceso de inserción laboral, para romper con estos estereotipos de género centrados en el embarazo y la maternidad, conocer la legislación es muy importante, pero también lo es:

- Empoderar y preparar a las mujeres embarazadas o a las mujeres madres a lo largo del proceso de inserción a enfrentarse a procesos de selección tales como entrevistas de trabajo, procesos de promoción interna, así como a participar en cualquier acción formativa.
- Hacer visibles a las empresas en los procesos de intermediación laboral los beneficios que conlleva la garantía de que su empresa está contratando a perfiles profesionales competentes o contar en su equipo de trabajo con la persona mejor capacitada y preparada para el puesto, independientemente de su situación temporal de embarazo o de sus responsabilidades familiares.
- Ofrecer a las empresas información sobre las ayudas y subvenciones en caso de suspensión por maternidad de una trabajadora, medidas específicas que recoge la LOIMH sobre adaptación y protección de las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia²², como una oportunidad de mejora empresarial y avance, no como un obstáculo.
- Concienciar sobre los beneficios que conlleva para la empresa aplicar políticas que favorezcan la conciliación de la vida familiar personal y laboral, ya que disminuye el absentismo, e incrementa el rendimiento del personal y por tanto la producción y calidad de las tareas.
- Denunciar procesos de selección discriminatorios por motivos de embarazo y derivar a las trabajadoras a los servicios jurídicos donde puedan asesorarla en caso de sufrir este tipo de discriminación.

Para cambiar los comportamientos excluyentes de las empresas hacia las mujeres hacen falta leyes, incentivos y sanciones, pero se necesita, además, un cambio de cultura para la que el diseño de los procesos de inserción laboral tienen mucho que decir y un papel muy importante que jugar.



²² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Art. 26. Protección de la maternidad.



Glosario de términos

Acciones positivas

Medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan tales situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Artículo 11 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Coeducación

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores de las personas. La Ley General de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE) establece como normativo el principio de no discriminación por razón de sexo y como principio educativo la formación en igualdad entre los sexos y el rechazo de toda forma de discriminación.

Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal. CAVE (2006)

Conciliación

Necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. Se concreta en la introducción de sistemas de permisos por razones familiares y de permisos parentales, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada. Asimismo incluye la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y del hogar.

Corresponsabilidad

Concepto que va más allá de la mera conciliación y que implica compartir la responsabilidad de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el pleno y libre desarrollo de opciones o intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Cuotas de participación

Es un ejemplo de acción positiva. Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

Currículum oculto

Hace referencia los conocimientos y experiencias adquiridos por las mujeres en el ámbito doméstico, que no son valorados en el ámbito laboral, a pesar de constituir activos perfectamente transferibles a este ámbito.

Discriminación contra la mujer

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera

Artículo 1 de la *Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres de 1979*

Discriminación directa

Situación en la que, por razón de su sexo, se trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra persona, en una situación semejante o comparable. Este tipo de discriminación atenta contra el principio de igualdad que establece el artículo 14 de la Constitución Española de 1978

Artículo 6.1. de la *Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*

Discriminación indirecta

Situación en la que una disposición, criterio o práctica, al parecer neutra, pueda implicar una desventaja particular



para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, criterio o práctica se justifiquen objetivamente por un a tenor de una finalidad legítima y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

Artículo 6.2. de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Discriminación múltiple

Discriminación que sufren algunas mujeres por el hecho de ser mujer y por pertenecer a algún colectivo discriminado (inmigrante, jóvenes con escasa cualificación, personas paradas de más de 45 años, colectivos marginados, etc.).

División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo consiste en la diferenciación de los espacios en los que mujeres y hombres se han ubicado tradicionalmente, y por lo tanto, de las tareas que han realizado. De esta forma, las mujeres se han vinculado al espacio doméstico y por lo tanto a la realización de las tareas del hogar y los cuidados (trabajo reproductivo), mientras que los hombres han estado en espacio público, fuera del hogar, realizando las tareas remuneradas económicamente y mejor valoradas socialmente (trabajo productivo).

Doble jornada

También conocida como doble presencia, hace referencia a la situación en la que se encuentran las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral (actividad profesional) y que además deben desarrollar un trabajo no remunerado (tareas domésticas y familiares) y que no es compartido por sus compañeros.

Empoderamiento o empowerment

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y de acceso al poder. Posteriormente se ha ampliado la significación del término refiriéndose a la concienciación, tanto individual como colectiva, del poder que ostentan las mujeres.

Espacio doméstico

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la “inactividad” donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal. CAVE (2006)

Espacio público

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal. CAVE (2006)

Feminismo

Corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos.

Esta nueva manera de observar la realidad, desde la perspectiva de las mujeres, es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas. Simone de Beauvoir habla del feminismo como un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente. (...)

Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal. CAVE (2006)

Es importante destacar que el feminismo no es un cuerpo teórico cerrado, sino que cuenta con diferentes corrientes, pudiendo así hablar del feminismo de la diferencia, feminismo de la igualdad, ciberfeminismo o ecofeminismo entre otras.

Género

Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias



de hombres y mujeres. Los géneros son construcciones socioculturales que varían a través de la historia.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Ausencia de toda barrera sexista para la participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada.

Igualdad formal

Supone el reconocimiento jurídico de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. La igualdad formal establece una situación previa que sirve de base para que se pueda desarrollar una igualdad real.

Igualdad real

Aparece cuando las normas que equiparan los derechos son efectivas y se llevan a su cumplimiento dando lugar a un verdadero tratamiento equivalente para mujeres y hombres dentro de la sociedad.

Lenguaje inclusivo

Partiendo de la máxima de “Lo que no se nombra no existe” y trasladado a la perspectiva de género, implica que el hecho de que las mujeres no tengan una representación simbólica en la lengua contribuye a su invisibilización. De ahí la necesidad, a fin de lograr el objetivo de la igualdad entre sexos, de hacer un uso del lenguaje que represente a las mujeres y a los hombres y que nombre sus experiencias de forma equilibrada.

Patriarcado

Sistema de organización social, en el cual los puestos clave de poder, tanto políticos como religiosos, sociales y militares se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres.

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Roles de género

Conjunto de pautas de acción, comportamientos y funciones asignadas por la sociedad a hombres y a mujeres. Según las cuales, se les atribuyen a unas y a otros distintos trabajos y valores, responsabilidades y obligaciones.

Políticas de igualdad

Conjunto ordenado de medidas e instrumentos de actuación que se han puesto en marcha con el objeto de corregir los desequilibrios entre hombres y mujeres en la sociedad, y tienen la intención de conseguir una igualdad de oportunidades real. Se llevan a cabo a todos los niveles: internacional, nacional, autonómico, provincial y local.

Su desarrollo más importante se ha producido al dejar de considerar a la mujer como un colectivo formado por personas idénticas y entenderse la diversidad de mujeres con situaciones y necesidades diferenciadas

Segregación ocupacional horizontal

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como “trabajos típicamente femeninos (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores, etc.).

Segregación ocupacional vertical

Concentración de mujeres o de hombres en grados o niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando ante el mismo nivel de formación y experiencia laboral, se opta por la candidatura masculina para puestos de jefatura o dirección.

Socialización diferencial

Consideración social y familiar de que niñas y niños están llamados a desempeñar en su edad adulta diferentes papeles por lo que se fomenta un aprendizaje diferenciado de responsabilidades, habilidades y destrezas.

Techo de cristal

Barrera invisible resultante de un conjunto entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que



impide que las mujeres accedan a puestos importantes, estancando, la mayoría, su carrera profesional.

Trabajo doméstico

Aquella actividad no mercantilizada que abarca todas las tareas, funciones relacionadas con el mantenimiento del hogar.

Trabajo productivo

Está relacionado con el espacio público, y se define como la actividad reglamentada reconocida jurídica y socialmente, a partir de la Revolución Industrial, que posee como contraprestación una remuneración económica.

Trabajo reproductivo

Se entiende la actividad no remunerada que implica la reproducción de la vida, el cuidado de las personas dependientes, del entorno familiar y el mantenimiento y la transmisión del código de valores.

Transversalidad de la perspectiva de género o Mainstreaming

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Sexo

Elementos que constituyen las diferencias entre machos y hembras. En las personas se refiere a las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres que hacen posible la reproducción. Son universales y coinciden en todo tiempo y cultura.

Bibliografía

- Aguilar-Morales, J.E. (2011) Prejuicios, estereotipos y discriminación. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Agut Nieto, S. y Martín Hernández, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, Vol. 25, número 2. Recuperado desde: http://www.cop.es/delegacion/docci/files/contenidos/vol25_2_7.pdf
- Biencinto López, N., Mallorca Donaire, M.J y Gómez Soler, S. (2009). Hacia un entorno laboral igualitario. Instituto Andaluz de la Mujer
- Consultora Catalyst (2007). "*The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards*". Versión digital disponible en <http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards>
- García Blanco, J.M. y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, N° 75, págs. 269-294.
- Guzmán Gallango, F. (2002). Segregación ocupacional por género. *Demos*, n° 15. Recuperado desde: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/dms/article/view/6786>
- CCOO Extremadura (2009). "*La igualdad en sus justos términos*". Fondo social europeo. Junta de Extremadura
- Latas García, A. (2010). *La Orientación Profesional en FOREM Extremadura. Una mirada de género* (no publicado).
- Martínez Ten, L. y Escapa Garrachón, R. (2008). "*Guía de formación para la participación social y política de las mujeres*". Instituto de la Mujer de Extremadura.
- Risueño Rodríguez, N. (2013). *Qué es la Prospección e Intermediación Laboral. Conceptos básicos* (no publicado)
- Rodríguez Moreno, M^a. L. (2005). *Pautas para reducir los estereotipos sexistas en orientación profesional. Una propuesta metodológica*. Versión digital disponible en: <http://www.educareigualdad.org/pautas-para-reducir-los-estereotipos-sexistas-en-orientacion-profesional-una-propuesta-metodologica>

Sebastián Ramos, A. (2003). Concepto, principios y necesidad de la orientación profesional. En Sebastián Ramos A. (coord.). *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid: Dykinson.

Sebastián Ramos, A. (Directora), Sánchez García, M.F., Sutil Franco, M.I., Boronat Múndina, J., Cadierno Alonso, D. y Octavio Solano, L. (2004). *La presencia de estereotipos de género en el sistema educativo como determinante del desarrollo personal y profesional*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas. "Herramienta de apoyo nº 2: Acceso al empleo". Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Versión digital disponible en <http://www.igualdad-en-laempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n2-Acceso-al-empleo.pdf>

Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas. "Herramienta de apoyo nº 4: Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad". Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Versión digital disponible en <http://www.igualdad-en-laempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n4-Presencia-de-mujeres-en-puestos-de-responsabilidad.pdf>

Guías

ENRED Consultoría, Centro de Estudios Económicos Tomillo (2011). *Manual de buenas prácticas de políticas activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local*. Federación Española de Municipios y Provincias Área de Igualdad. Instituto de la Mujer Subdirección General de Estudios y Cooperación

"Guía básica para la incorporación de la perspectiva de género en el proyecto Equal Ariadna". Versión digital disponible en http://www.leganes.org/portal/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_33537_1.pdf

Fundación Mujeres (2004). "Guía de recomendaciones para la incorporación del enfoque de género al procedimiento de formación profesional". Alba Plata Equal. Junta de Extremadura.

Legislación

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura

Plan de Acción Integral. Empleo, Emprendedores y Empresa

Plan para la Igualdad de las mujeres de Extremadura 2013- 2016

Propuesta de resolución del Parlamento Europeo sobre la eliminación de los estereotipos de género en la UE



rompiendo
estereotipos
en la
**inserción
laboral**
guía de buenas prácticas

GOBIERNO DE EXTREMADURA

