

Guía para la eliminación de estereotipos de género

en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales

Proyecto Europeo




Con apoyo de la Comunidad Europea – Programa relativo a la Estrategia Marco Comunitaria sobre Igualdad de Género (2001–2005).

La información contenida en esta publicación no necesariamente refleja la posición u opinión de la Comisión Europea.



Unión General de Trabajadores



Guía para la eliminación de estereotipos de género

en el ámbito
laboral y en las
organizaciones
sindicales

Proyecto Europeo



Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT

C/ Hortaleza, 88

28004 – Madrid

Producción: Consuldis, S.A.

Este documento ha sido impreso en papel ecológico

Depósito legal N.º: m-7034-2006





Guía para la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales

1. INTRODUCCIÓN	5
2. METODOLOGÍA	7
Definición de conceptos	
• <i>Estereotipos de género</i>	
• <i>Segregación en el mercado de trabajo</i>	
Metodología cuantitativa	
Metodología cualitativa	
3. GUÍA DE SITUACIÓN DE LA MUJER	10
En el mercado laboral de cada país	
En el interior de las organizaciones sindicales	
4. IDENTIFICACIÓN E INCIDENCIA DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL Y EN EL ÁMBITO SINDICAL	16
5. EXPERIENCIAS, MEDIDAS Y/O ESTRATEGIAS LLEVADAS A CABO EN CADA UNO DE LOS PAÍSES Y DENTRO DE LOS SINDICATOS DESTINADAS A ELIMINAR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y LA SEGREGACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO	34
6. CONCLUSIONES	47



1. INTRODUCCIÓN



Esta Guía para la eliminación de estereotipos de género es uno de los resultados del proyecto “Eliminación de estereotipos en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales”, desarrollado dentro de la Estrategia Marco Comunitaria de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (2001-2005).

La Guía que presentamos a continuación constituye uno de los resultados del trabajo conjunto entre los sindicatos:

- FGTB de Bélgica
- UIL de Italia
- UGT de Portugal
- UGT de España, como socio promotor

Las cuatro organizaciones sindicales participantes en este proyecto compartimos problemáticas similares en relación con la situación de las mujeres en el mercado laboral.

5

Los estereotipos por razón de género dificultan la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres siendo, su repercusión más inmediata, la segregación profesional del mercado de trabajo. La existencia de estereotipos de género tiene consecuencias negativas en el ámbito laboral situando 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.

Apostamos por una mejora de la calidad de vida personal y profesional de las mujeres respondiendo eficazmente a sus necesidades y es por ello por lo que consideramos fundamental incidir en la eliminación de los estereotipos de género y roles asignados tradicionalmente a las mujeres, ya que así, se avanzará en la consecución de la igualdad real entre ambos sexos.

La relación de cooperación transnacional entre las organizaciones socias ha constituido un elemento primordial a la hora de alcanzar los objetivos de nuestro proyecto. La puesta en común e intercambio de experiencias, materiales e información, así como



la elaboración de productos comunes y el trabajo conjunto, ha hecho posible la elaboración de la Guía que presentamos a continuación.

La Guía se articula en torno a los siguientes capítulos:

1. Metodología, en donde se especifica la metodología cualitativa y cuantitativa que se ha llevado a cabo para alcanzar el objetivo fundamental de nuestro proyecto.
2. La Guía de situación de la mujer en el mercado laboral de cada país participante en el proyecto, así como en el interior de cada sindicato ya que constituye un reflejo de los aspectos culturales y sociales que caracterizan a nuestra sociedad.
3. Identificación de los estereotipos por razón de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales, para lo cual, se han investigado y analizado las percepciones relativas al papel de las mujeres y de los hombres en el ámbito laboral. Se ha elaborado un cuestionario en el que se han considerado diferentes áreas temáticas correspondientes a los diversos ámbitos del mercado de trabajo tales como: el acceso al empleo, la permanencia en el empleo, la promoción y asunción de cargos de dirección, decisión y control, el acceso a la formación, las retribuciones salariales y la conciliación de la vida personal y profesional.
4. Medidas, experiencias y buenas prácticas de los socios dirigidas a eliminar los estereotipos de género y la segregación en el mercado de trabajo. Estas experiencias y medidas las hemos clasificado en: Medidas legislativas, Medidas adoptadas en los Convenios Colectivos, Medidas desarrolladas en el interior de nuestras organizaciones sindicales.

Por último, queremos agradecer a todas aquellas personas que han contribuido con sus ideas y propuestas a la elaboración de esta Guía y que desean, al igual que las organizaciones sindicales que formamos parte del proyecto, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como dar un paso más y más firme en el camino hacia la igualdad.



2. METODOLOGÍA



El objetivo fundamental de este proyecto es:

“Alentar a la eliminación de los estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales para alcanzar la mejora de la eficacia de la acción sindical, en la defensa de los derechos de las trabajadoras y la mejora de sus condiciones de trabajo”

Para comprender en profundidad el objetivo de nuestro proyecto, consideramos fundamental partir de la definición de los siguientes conceptos:

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:

Son los modos de actuación considerados correctos e imputables a un rol determinado en una sociedad y en un momento dado.

Cualquier forma de exclusión social se asienta sobre los roles y estereotipos. Tanto los roles como los estereotipos se construyen siempre en función del entorno y de la sociedad en la que se vive.

7

Los estereotipos por razón de género dificultan la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres siendo su repercusión más inmediata la segregación ocupacional en el mercado de trabajo.

SEGREGACIÓN EN EL MERCADO LABORAL:

Se refiere a la concentración de hombres y mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales, que generalmente se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. En su mayoría, son empleos feminizados, ocupados generalmente por mujeres, siendo el valor asociado a ellos y su remuneración menor.

Segregación ocupacional horizontal:

Diferente concentración de hombres y mujeres en una serie de sectores de actividad y profesiones.



Segregación ocupacional vertical:

Diferente concentración de hombres y mujeres en grados y niveles de responsabilidad, puestos de trabajo o categorías profesionales.

Esta Guía constituye uno de los productos elaborados dentro del proyecto. Para su elaboración, cada organización social ha llevado a cabo un Trabajo de Investigación para, por un lado, identificar y analizar los estereotipos de género y por otro, recoger información sobre medidas, estrategias y/o actuaciones desarrolladas, tanto en su país como en el interior de su propia organización sindical. Los Trabajos de Investigación constituyen, por tanto, el punto de partida para la elaboración de esta Guía.

La metodología aplicada en el Trabajo de Investigación es mixta, compaginando la metodología cuantitativa y cualitativa.

METODOLOGÍA CUANTITATIVA:

Se ha llevado a cabo a través de una encuesta instrumentada con la elaboración de un cuestionario.

8

ELABORACIÓN DEL CUESTIONARIO

Se ha elaborado un cuestionario para identificar y analizar en profundidad los roles y estereotipos de género que operan en el mercado de trabajo y que provocan la segregación profesional.

Para ello, se ha tenido en cuenta diferentes ámbitos laborales ya que consideramos que los roles asignados tradicionalmente y asumidos socialmente condicionan dichos ámbitos. Los apartados temáticos del cuestionario son los siguientes:

- Acceso al empleo.
- Permanencia en el empleo.
- Promoción y asunción de cargos de dirección, decisión y control.
- Acceso a la formación.
- Retribuciones salariales.
- Conciliación de la vida personal y profesional.





El cuestionario inicial se envió a los sindicatos socios del proyecto quienes realizaron sus aportaciones y de forma consensuada se estableció el texto final del mismo.

SELECCIÓN DE SECTORES

Hemos realizado una selección de tres sectores laborales: uno masculinizado, otro feminizado y otro integrado en términos de género. El motivo de tal selección se debe a que consideramos que los estereotipos de género operan de forma diferente en cada uno de ellos por lo que las consecuencias serán distintas al pertenecer a uno u otro sector. De este modo, los sectores seleccionados han sido: Enseñanza, Construcción y Banca ya que todos ellos responden, en los países participantes en el proyecto, a ser ejemplos de sectores feminizados, sectores masculinizados y sectores integrados en términos de género.

A cada uno de estos sectores se les ha pasado cincuenta cuestionarios para su cumplimentación y obtención de información relativa a la identificación de estereotipos de género, por lo que la muestra seleccionada por cada sindicato del proyecto está compuesta por ciento cincuenta cuestionarios.

Para analizar los resultados de los cuestionarios se han tenido en cuenta dos variables: el sector al que pertenece y el sexo de la persona encuestada. De este modo, podemos identificar cómo intervienen los estereotipos de género en cada uno de los sectores; asimismo, al considerar la variable sexo, podemos observar si existen diferencias significativas en el interior de cada sector así como similitudes entre sectores y mismo sexo.

9

Con los resultados de los cuestionarios obtendremos información sobre las percepciones relativas al papel de las mujeres y de los hombres en el mercado laboral.

METODOLOGÍA CUALITATIVA:

Otro de los aspectos considerados en los Trabajos de Investigación de cada organización sindical socia hace referencia a información sobre medidas, experiencias y/o estrategias llevadas a cabo en su país y dentro de su propio sindicato dirigidas a eliminar los estereotipos de género y la segregación ocupacional en el ámbito laboral y sindical.

Para ello se ha analizado en el marco de cada país, medidas legales específicas y medidas recogidas en convenios colectivos, así como medidas y/o estrategias puestas en marcha en el interior de la propia organización sindical para combatir la segregación en el mercado de trabajo.



3. GUÍA DE SITUACIÓN DE LA MUJER

Consideramos de suma importancia conocer la situación de la mujer en el mercado laboral de cada país participante en el proyecto, así como en el interior de cada sindicato, ya que constituyen un reflejo de los aspectos culturales y sociales que caracterizan a nuestra sociedad.

A continuación se muestra la situación actual de las mujeres en el ámbito laboral de Bélgica, Italia, Portugal y España y en el interior de los sindicatos FGTB, UIL, UGT-P y UGT-E.

Los siguientes datos ponen de manifiesto que la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo y en el interior del sindicato no ha variado sustancialmente, pese a que se haya producido un mayor crecimiento de ocupación de mujeres que de hombres así como un incremento más acusado de la afiliación femenina respecto a la masculina.

EN EL MERCADO LABORAL DE CADA PAÍS

10

Uno de los cambios más significativos de la sociedad occidental en las últimas décadas ha sido la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Sin embargo, los roles y actitudes consideradas tradicionalmente como masculinas o femeninas han influido en situar a hombres y mujeres en diferentes sectores de producción y en diferentes cargos y posiciones en el lugar de trabajo.

Las mujeres, hoy en día, ya realizan todo tipo de trabajos (atendiendo a los cuatro países que participan en el proyecto), sin embargo, éstas se encuentran más presentes en el sector servicios y enseñanza y son menos numerosas como trabajadoras de los sectores industriales.

TASA DE ACTIVIDAD

El indicador básico para observar esta evolución es la Tasa de Actividad. Esta nos indica la parte de la población total de un país que se encuentra en el mercado laboral y podría participar inmediatamente en la producción de bienes y servicios.

En la Tabla que mostramos a continuación podemos observar las Tasas de Actividad de hombres y mujeres en los cuatro países participantes en el proyecto, así como su comparación con la Tasa de Actividad de la Unión Europea-15.





La Tasa de Actividad femenina es, en los países que se indican en la tabla, inferior a la de los hombres. Además, ningún país participante en el proyecto posee una Tasa de Actividad Femenina superior a la Tasa de Actividad Femenina de la Unión Europea. La diferencia más acusada entre hombres y mujeres se produce en Italia con 23,30 puntos porcentuales, seguida de España con un 22,50%.

En el caso de los hombres observamos que su Tasa de Actividad es superior a la Tasa de Actividad media de la Unión Europea-15.

TASA DE ACTIVIDAD	TOTAL	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
UE-15	56,90	48,70	65,50
BÉLGICA	52,50	44,50	61,10
ITALIA	49,50	38,30	61,60
PORTUGAL	52,20	46,70	58,10
ESPAÑA	55,70	44,70	67,20

Fuente: Eurostat, 2004¹.

TASA DE EMPLEO

11

La Tasa de Empleo indica la parte de la población de un país que se encuentra en el mercado de trabajo, es decir, que produce bienes y servicios.

La Cumbre de Lisboa estableció el objetivo de alcanzar el 60% para el año 2010 y la Cumbre de Estocolmo un 57% de empleo femenino para el año 2005. Los datos que

TASA DE EMPLEO	AMBOS SEXOS	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
UE-15	64,70	56,80	72,70
BÉLGICA	60,30	52,60	67,90
ITALIA	57,60	45,20	70,10
PORTUGAL	67,80	61,70	74,20
ESPAÑA	61,10	48,30	73,80

Fuente: Eurostat, 2004.

¹ Fecha de los datos: Eurostat 2004 debido a que aún no se poseen los datos de Eurostat 2005.



	TASA DE EMPLEO DE MUJERES	OBJETIVOS	
		2005	2010
UE-15	56,80	57,00%	60,00%
BÉLGICA	52,60		
ITALIA	45,20		
PORTUGAL	61,70		
ESPAÑA	48,30		

Fuente: Eurostat, 2004.

mostramos en la tabla siguiente, a un año de la fecha fijada, de los cuatro países que participan en el proyecto, tan sólo Portugal han superado el objetivo fijado para el 2005. España, Italia y Bélgica se encuentran lejos de alcanzar la propuesta acordada.

No existe el mismo problema en lo referente al empleo masculino, donde todos los países sobrepasan el objetivo previsto para el 2005 del 67% y está prácticamente conseguido el objetivo previsto para el 2010 del 70% (excepto en Bélgica).

TASA DE DESEMPLEO

TASA DESEMPLEO	AMBOS SEXOS	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
UE-15	8,10	9,30	7,10
BÉLGICA	7,90	8,90	7,10
ITALIA	8,00	10,50	6,40
PORTUGAL	6,70	7,60	5,90
ESPAÑA	11,00	15,00	8,10

Fuente: Eurostat, 2004

Las diferencias de género en cuanto a las causas de inactividad son muy significativas. Tal y como afirma la Comisión Europea, los hombres son inactivos debido principalmente a la educación y la jubilación, mientras que la inactividad de las mujeres se debe, en casi la mitad de los casos de las que se encuentran entre 25 y 54 años, a las cargas familiares y domésticas. Pero resulta importante señalar, que pese a que se produzca un aumento de la Tasa de Actividad femenina ello no conlleva una reduc-



ción de las diferencias por razón de género, ya que estas van ligadas a desigualdades estructurales en el mercado de trabajo.

En los cuatro países que muestra la Tabla, el desempleo femenino supera al masculino, siendo la diferencia más acentuada entre hombres y mujeres en España, situándose el desempleo femenino (15.00%) casi en el doble que el masculino (8.10%).

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	AMBOS SEXOS	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
UE-15	19,40	35,10	7,20
BÉLGICA	21,40	40,50	6,80
ITALIA	12,70	25,00	4,80
PORTUGAL	11,30	16,30	7,10
ESPAÑA	8,70	17,90	2,80

Fuente: Eurostat, 2004.

Al realizar una comparación entre los cuatro países que participan en el proyecto se constata la siguiente afirmación: la utilización de la contratación a tiempo parcial no está relacionada con la creación de empleo. Ello lo demuestra el caso de Portugal, que presentando unos de los índices más bajos de contratación a tiempo parcial ya ha superado el objetivo de Lisboa en cuanto a creación de empleo femenino (superando ya el 60% de empleo femenino)

En la mayoría de los casos, la utilización del trabajo a tiempo parcial por parte de las empresas se traduce en ofrecer a las personas trabajadoras empleos precarios y con escasas expectativas profesionales

Además, con esta modalidad contractual se producen grandes diferencias salariales ya que una persona trabajadora a tiempo parcial puede cobrar, medido en salario por hora hasta un 45% menos que una persona trabajadora a tiempo completo. Incluso estas diferencias son más acentuadas en las mujeres, percibiendo las trabajadoras un 56% menos que los hombres en idéntica jornada.

El trabajo a tiempo parcial se ve como una imposición y no como una opción en el mercado de trabajo. Además, esta modalidad contractual se concentra mayoritaria-



mente en sectores y ocupaciones peor reguladas, de baja cualificación, de escaso reconocimiento social, con dificultades de promoción, etc.

Resulta llamativo, por tanto, que el trabajo a tiempo parcial, en todos los países de la Unión Europea esté dirigido mayoritariamente a mujeres, con el agravante de que en muchos de los casos esta modalidad de contratación no se hace por opción personal sino como única vía de inserción laboral.

EMPLEO TEMPORAL

EMPLEO TEMPORAL	TOTAL	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
UE-15	13,60	14,40	12,90
BÉLGICA	8,70	11,70	6,40
ITALIA	11,80	14,50	9,90
PORTUGAL	19,80	21,10	18,70
ESPAÑA	32,50	35,20	30,60

Fuente: Eurostat, 2004

14

Si analizamos las tasas de temporalidad en los cuatro países, podemos observar que ésta afecta por igual a hombres y mujeres y a todos los sectores de actividad. Sin embargo las tasas son superiores, en todos los casos, en mujeres que en hombres. Asimismo, resulta significativo que la tasa de temporalidad en España casi triplica a la media de temporalidad en la Unión Europea.

La calidad en el empleo debe garantizar la reducción de la precariedad del empleo de mujeres. La temporalidad en el empleo no establece notables diferencias entre mujeres y hombres, afectando seriamente a unos y otros por igual, pero el resto de las modalidades contractuales que generan precariedad tienen como principales destinatarias a las mujeres, siendo el caso del empleo a tiempo parcial.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

Como hemos señalado anteriormente, el primer paso para que la Tasa de Actividad femenina aumente es facilitar la conciliación de la vida personal y profesional. En el Consejo Europeo de Barcelona de 2002, los Estados miembros acordaron objetivos referidos a los servicios de guardería. Estos servicios deben estar ofrecidos, al menos al 90% de los niños comprendidos entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria de cada país y al menos al 33% de los niños menores de tres años para el 2010.





Se ha constatado que los países donde la oferta de servicios de cuidado de niños es limitada, como Italia y España, tienen tasas de empleo más débiles que en los países con una mayor tradición en la creación de centros de cuidado de personas dependientes.

Pero actualmente no existen suficientes servicios de calidad y asequibles que puedan dar cumplimiento al objetivo establecido en Barcelona. Por tanto, resulta imprescindible que se adopten medidas en materia de conciliación de la vida personal y laboral y que dichas medidas deben ir dirigidas tanto a hombres como a mujeres y no deben ser abordadas como algo intrínseco al empleo femenino.

MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCIÓN, DECISIÓN Y CONTROL

No cabe duda que la presencia de la mujer en puestos directivos ha registrado un aumento importante, pero aún se encuentra por debajo de los porcentajes que alcanzan los hombres en la mayoría de empresas y sectores de producción.

EN EL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Al igual que en los últimos años se ha producido un aumento de la incorporación y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo, también se ha producido un incremento de la afiliación femenina en nuestros sindicatos, siendo el incremento femenino más acusado que el masculino en los diferentes sectores de actividad.

15

Las estructuras organizativas de nuestros sindicatos son un reflejo de la división sectorial del mercado de trabajo. Si anteriormente hemos señalado que los roles y actitudes consideradas tradicionalmente como masculinas o femeninas han influido en situar a hombres y mujeres en diferentes sectores de producción en el mercado de trabajo, lo mismo ocurre si atendemos a la distribución de la afiliación desagregada por sexo en los sectores que componen nuestras organizaciones sindicales.

El general, en la FGTB de Bélgica, la UIL de Italia, UGT de Portugal y UGT de España, los sectores con mayor participación femenina son los de la Enseñanza y Servicios. Por el contrario, las mujeres apenas se encuentran presentes en la Industria y la Construcción.

Podemos decir que los sectores más feminizados se corresponden fundamentalmente con los sectores de Enseñanza y Servicios, mientras que los masculinizados se corresponden, sobre todo, con actividades relacionadas con la industria, el transporte y la construcción. Los sectores con mayor presencia femenina poseen una serie de características que tienen bastante relación con los estereotipos que existen en la sociedad sobre la mujer, tales como delicadeza, sensibilidad, disposición natural a ocuparse de los demás, destreza manual, mayor predisposición a recibir órdenes. Por este motivo los cuatro sindicatos participantes en el proyecto consideramos de suma importancia incidir en la eliminación de los estereotipos en el ámbito laboral y por lo tanto, en las organizaciones sindicales ya que los sindicatos somos un reflejo de la realidad laboral.



4. IDENTIFICACIÓN E INCIDENCIA DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL Y EN EL ÁMBITO SINDICAL

Para identificar los estereotipos por razón de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales, se ha investigado las percepciones relativas al papel de las mujeres y de los hombres en el ámbito laboral. Para ello, se ha elaborado un cuestionario (ANEXO 1) en el que se han considerado diferentes áreas temáticas correspondientes a los diversos ámbitos del mercado de trabajo tales como: el acceso al empleo, la permanencia en el empleo, la promoción y asunción de cargos de dirección, decisión y control, el acceso a la formación, las retribuciones salariales y la conciliación de la vida personal y profesional.

Partimos de la afirmación siguiente: en los cuatro países participantes se reproducen patrones culturales similares que permiten identificar los estereotipos de género que influyen de forma negativa sobre las mujeres en el mercado laboral y en el ámbito sindical. Asimismo, consideramos que los estereotipos de género no operan de la misma forma en todos los sectores de producción y que ello tiene relación con que estos sectores sean feminizados o masculinizados, es decir, que exista mayor o menor presencia de uno y otro sexo.

Por ello, se ha elaborado un cuestionario que ha sido distribuido para su cumplimentación a personas trabajadoras de tres sectores profesionales: educación (sector feminizado), construcción (sector masculinizado) y banca (sector integrado en términos de género). La muestra sobre la que se han obtenido los resultados que mostramos a continuación, ha sido de ciento cincuenta cuestionarios (cincuenta en cada sector) por cada una de las organizaciones sindicales.

Por último, señalar que los resultados obtenidos no podemos tomarlos en términos absolutos y que las conclusiones extraídas de dicho análisis han de verse como tendencias o aproximaciones a la realidad social.

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS SEGÚN LA EDAD

ESPAÑA

Más de la mitad de las personas del sector de la Construcción se sitúan en el tramo de edad 25-34 años. Entre 35-44 años y 45-54 años, se distribuye casi el resto de la población en dicho sector. En Banca más del 75% de las personas se encuentran entre los 25-54 años. En la Enseñanza, más del 70% de las personas se sitúan entre 35 y 54 años de edad.



BÉLGICA

En la Enseñanza la mayoría de los entrevistados del sexo masculino tiene entre 35 y 44 años. Sin embargo las mujeres tienen generalmente entre 45 y 54 años. En el sector de la Construcción, los hombres se sitúan generalmente entre 35-44 años y 45-54 años. Entre los entrevistados del sector de la Banca casi el 50% de los hombres tienen entre 45 y 54 años mientras que las mujeres tienen generalmente entre 25 y 34 años. Globalmente, de todos los sectores constatamos que más de la tercera parte de los entrevistados tiene entre 45 y 54 años.

PORTUGAL

Los rangos de edad 25-34, 35-44 y 45-54 son los que abarcan el mayor número de personas trabajadoras entrevistadas. La edad de los encuestados se encuentra principalmente en el tramo de edad 35-44 años, principalmente en los sectores Banca y Construcción. En el rango de edad 55-64 años se encuentran más hombres que mujeres, ya que las mujeres se encuentran en los tramos de menor edad.

ITALIA

En el sector de la Construcción las personas entrevistadas se sitúan en la franja de edad que va de los 25 a 54 años, encontrándose la mayor parte de dichas personas entre los 35 y 44 años. En el sector bancario la mayoría de las personas entrevistadas se sitúan entre los 25 y 44 años. Por último, el sector de la Enseñanza es el sector donde las personas entrevistadas se sitúan en las franjas de mayor edad, donde casi el 75% se encuentra entre los 45 y los 64 años.

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS SEGÚN EL NIVEL DE EDUCACIÓN

ESPAÑA

En general, el nivel educativo de las personas entrevistadas, tanto mujeres como hombres es de Diplomatura y Licenciatura. En el sector de Banca, además, un 25% de las personas entrevistadas se sitúan en Bachiller y COU. En Construcción, un 25% se sitúa en Elementales y Bachiller. En Enseñanza, el nivel de educación de educación de la mayor parte de las personas entrevistadas es Diplomatura y Licenciatura.



BÉLGICA

En el sector de la Enseñanza, la mayoría de las personas entrevistadas tienen diploma de enseñanza superior no universitaria. En la Construcción, los hombres entrevistados en general, tienen un diploma de nivel de secundaria inferior y las mujeres de nivel de secundaria superior. Finalmente, en el sector de la Banca una ligera mayoría de hombres y de mujeres poseen un diploma de nivel de enseñanza superior.

PORTUGAL

En general, el nivel educativo es elevado, Licenciatura, sin gran diferencia entre hombres y mujeres. Sin embargo, se observan algunas diferencias, especialmente en lo concerniente a los niveles intermedios (Bachillerato y Formación Profesional de 1er y 2º ciclo, en donde las mujeres poseen en su mayoría títulos de Bachillerato y de Formación de Profesional de 2º ciclo) mientras que los hombres si sitúan en BUP.

ITALIA

El nivel educativo es bastante alto en los tres sectores situándose la totalidad de las personas entrevistadas en las categorías de Secundaria Inferior, Secundaria Superior y Universitaria.

18

DIFERENTES ÁREAS TEMÁTICAS CORRESPONDIENTES A LOS DIVERSOS ÁMBITOS DEL MERCADO DE TRABAJO

1. ACCESO AL EMPLEO

En las últimas décadas se ha producido un importante aumento de la actividad femenina en el mercado laboral. Sin embargo, la feminización del mercado de trabajo no ha venido acompañada de una composición igualitaria del mercado laboral entre hombres y mujeres.

Los estereotipos por razón de género van a determinar la inserción laboral de las mujeres en determinados sectores de producción y en determinadas categorías, por lo que influyen en la existencia de sectores y profesiones “feminizados” que continúan feminizándose y sectores y profesiones “masculinizadas” que continúan masculinizándose.

¿Crees que la variable sexo influye a la hora de acceder a un puesto de trabajo?





Analizando los resultados obtenidos de los cuestionarios observamos que la mayoría de las personas encuestadas, cualquiera que sea su sexo, piensan mayoritariamente que el hecho de ser hombres o mujer tiene a veces influencia para acceder o insertarse en el mercado de trabajo.

Son las mujeres quienes señalan, en mayor medida que los hombres, que la variable sexo influye más a menudo a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Por sectores, podemos constatar que el de la Construcción y en menor medida, el de la Banca, son sectores en los que ser mujer representa una dificultad para insertarse en un puesto de trabajo.

¿Crees que tanto hombres como mujeres tienen las mismas dificultades para acceder a un puesto de trabajo?

De las respuestas a la pregunta planteada para saber si los hombres y las mujeres tienen las mismas dificultades para acceder a un puesto de trabajo, se observa que tanto hombres como mujeres consideran que, frecuentemente las dificultades son las mismas para ambos sexos: tanto hombres como mujeres tienen dificultades para acceder al empleo. Sin embargo, estas dificultades no se dan tanto en el sector de la Enseñanza.

19

En el este sector, la percepción de las dificultades entre hombres y mujeres a la hora de acceder al empleo, tiende a minimizarse. Este hecho puede ser debido a una mayor presencia de mujeres y al considerar éstas que, para insertarse en el mercado de trabajo, no se han encontrado con dificultades diferentes a las que se hayan podido encontrar los hombres.

En tu opinión ¿qué tipo de dificultades tienen las mujeres para acceder a un puesto de trabajo?

1. Escasa formación.
2. Escasa experiencia profesional.
3. Poca confianza de las mujeres en sus capacidades.
4. Falta de tiempo (reparto desigual de las responsabilidades familiares).
5. Ideas preconcebidas, estereotipos relativos al papel de la mujer.



En relación con el tipo de dificultades a las que han de enfrentarse las mujeres para acceder a un puesto de trabajo, existe unanimidad en los tres sectores analizados en considerar que las *“ideas preconcebidas y los estereotipos relativos al papel de la mujer”* son los mayores obstáculos que han de sortear para insertarse o reinsertarse en el mercado laboral. La *“falta de tiempo debido al reparto desigual de las responsabilidades familiares”* y la *“falta de confianza de las mujeres en sus capacidades”* se señalan como otras de las grandes dificultades para acceder al empleo.

En los que se refiere a la *“falta de confianza”*, son los hombres quienes señalan en mayor medida dicha dificultad; mientras que las mujeres opinan que las *“ideas preconcebidas, los estereotipos relativos al papel de la mujer y la falta de tiempo debido al reparto desigual de las responsabilidades”* son para ellas los mayores obstáculos para acceder a un puesto de trabajo.

A la hora de acceder al puesto de trabajo que desempeñas actualmente ¿te encontraste personalmente con algún tipo de obstáculo?

La gran mayoría de las personas entrevistadas han manifestado no haber encontrado ningún obstáculo para insertarse en el mercado laboral y acceder a un empleo. En la mayor parte de los sectores de los diferentes países quienes han señalado haberse encontrado con más dificultades son las mujeres. El caso de Italia llama la atención ya que más del 50% de las personas de los sectores Banca y Construcción han manifestado encontrarse con obstáculos.

En los sectores feminizados de España y Portugal son las mujeres quienes manifiestan, en menor medida, no haberse encontrado con dificultades a la hora de acceder a un puesto de trabajo que en los sectores masculinizados. Mientras que en Bélgica ocurre lo contrario: donde las mujeres señalan que se han encontrado con más dificultades es en el sector Banca.

Tipos de obstáculos

1. Escasa formación.
2. Escasa experiencia profesional.
3. Poca confianza de las mujeres en sus capacidades.
4. Falta de tiempo (reparto desigual de las responsabilidades familiares).
5. Ideas preconcebidas, estereotipos relativos al papel de la mujer.



Las dificultades más señaladas, tanto por hombres como por mujeres, en orden decreciente, son: *“existencia de ideas preconcebidas”, “estereotipos relativos al papel de la mujer”, “falta de tiempo debido al reparto desigual de las responsabilidades familiares”* y por último, *“poca confianza de las mujeres en sus capacidades”* (opción más señalada por los hombres que por las propias mujeres).

2. PERMANENCIA EN EL EMPLEO

Los roles asignados tradicionalmente a hombres y mujeres, además de condicionar la inserción y/o reinserción en el mercado de trabajo, continúan influyendo una vez que se ha accedido a este.

Estereotipos de género y roles tales como el de *“ama de casa”* o el de *“las mujeres tienen una predisposición natural a ocuparse de los demás... del cuidado de los hijos y de personas dependientes”*, etc. que les han sido atribuidos tradicionalmente, hace que estas, en muchos casos interrumpen su permanencia en el empleo por un período de tiempo a veces indefinido, y como veremos más adelante, afectará a la promoción y asunción de cargos de responsabilidad.

21

¿Qué tipo de tareas desarrollas en tu empresa personalmente?

1. Cualificadas.
2. No cualificadas.
3. Administrativas.
4. Técnicas.
5. Directivas.

Las tareas administrativas y cualificadas son las que desarrollan en mayor medida tanto hombres como mujeres, superando en todos los casos, el porcentaje de mujeres en tareas administrativas. Sin embargo, si atendemos a las tareas directivas la diferencia es más significativa entre sexos, ya que las personas que realizan tales tareas, son en su mayoría hombres, con excepción del sector Banca, donde las mujeres superan a los hombres.



En España, Bélgica e Italia observamos que se produce segregación vertical en el sector masculinizado ya que las mujeres se concentran en la parte baja de la jerarquía profesional. En el resto de sectores la segregación vertical no es tan perceptible. En el caso de Portugal y en concreto en la Construcción, de los datos obtenidos no se desprende la existencia de segregación vertical.

¿Te encuentras satisfecho/a con las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo?

Dentro de la permanencia en el empleo consideramos relevante analizar el grado de satisfacción de una persona respecto a las tareas que desarrolla en su puesto de trabajo.

Globalmente, las personas entrevistadas parecen satisfechas con las tareas que llevan a cabo en su puesto de trabajo. Sin embargo, son los hombres quienes señalan un mayor grado de satisfacción con las tareas que desempeñan, realidad transversal en todos los sectores de actividad. Las mujeres, en el sector de la Construcción son quienes manifiestan en mayor medida su insatisfacción.

Motivos de insatisfacción con las tareas que desempeñas.

1. Pocas tareas.
2. Tareas inferiores a mis cualificaciones.
3. Tareas superiores a mis cualificaciones.
4. Demasiadas tareas.
5. Mi formación es superior a las tareas que desempeño.
6. Mi formación es inferior a las tareas que desempeño.

Los motivos de insatisfacción más señalados entre las mujeres son “*tareas inferiores a mis cualificaciones*” y “*mi formación es superior a mis cualificaciones*”.

Estas insatisfacciones tienen relación directa con la existencia de segregación vertical en el mercado de trabajo. Las mujeres, pese a poseer determinadas cualificaciones y tener una determinada formación, se encuentran insatisfechas ya que se sitúan en la parte baja de la jerarquía profesional de un sector. La mayoría de las mujeres encues-



tadas poseen un nivel educativo de Licenciatura y Diplomatura, mientras que las tareas que desempeñan no parecen corresponderse con su formación y capacidades.

El puesto que ocupas, ¿crees que es acorde con tus capacidades?

Una gran mayoría de las personas encuestadas contestan afirmativamente a esta cuestión. En los sectores de la enseñanza y construcción no hay disparidad entre las respuestas de los hombres y de las mujeres.

En Portugal y España, en el sector de la Construcción es donde las mujeres manifiestan en mayor medida su insatisfacción debido a que el puesto que ocupan no es acorde con sus capacidades. Es en el sector Banca donde los hombres se encuentran más insatisfechos en los cuatro países participantes en el proyecto.

¿Qué cualidades crees que han valorado en ti para ocupar el puesto que desempeñas personal y actualmente?

1. Organización.
2. Visión realista de la situación.
3. Carácter práctico y resolutivo.
4. Habilidades de negociación.
5. Facilidades de comunicación.
6. Capacidad de liderazgo.
7. Motivación y/o implicación.
8. Buena presencia y buenos modales.
9. Capacidad de trabajo en equipo.
10. Iniciativa.

Las siguientes cualidades, en términos generales, fueron las mencionadas en orden decreciente de importancia tanto por hombres como por mujeres: 1) la organización, 2) el carácter práctico y resolutivo, 3) la capacidad de trabajo en equipo.



La cualidad más señalada por mujeres en el sector de la Construcción es la *“organización”*. En la Enseñanza, la *“motivación y/o implicación”* y en el sector Banca, el *“carácter práctico y resolutivos”*, la *“organización”* y la *“motivación”*.

Por el contrario, las características más señaladas por los hombres son las de *“carácter práctico y resolutivo”* y *“la capacidad de liderazgo”*, siendo denominadores comunes en los cuatro países participantes en el proyecto y en los tres sectores de actividad analizados.

¿Ha adoptado tu empresa medidas y/o estrategias para contratar a más número de mujeres?

La adopción de medidas o estrategias por parte de las empresas y diferentes organismos para contratar a un mayor número de mujeres resulta una práctica utilizada para combatir la segregación en el mercado laboral.

Podemos decir que más de la mitad de las personas que forman la muestra en los cuatro países constatan la ausencia de estrategias tendentes a contratar mayor número de mujeres.

24

En Bélgica, es el sector de Banca donde el porcentaje de medidas adoptadas es mayor, seguido por el de Construcción. En España y Portugal, es en los sectores de Enseñanza y Banca y en Italia, en el sector Construcción y Enseñanza. De ello se desprende que es el sector de la Enseñanza el que lidera la adopción de medidas o estrategias para contratar a más mujeres en los cuatro países analizados.

Por otro lado, resulta significativo que más del 25% de las personas ignoran si se han adoptado medidas en este sentido.

¿Cómo consideras al sector donde trabajas?

1. Masculinizado.
2. Feminizado.
3. Mixto (hombres y mujeres por igual).

Una de las pretensiones del estudio es saber cómo las personas entrevistadas perciben a los tres sectores seleccionados para la investigación en cuanto al equilibrio





hombre-mujer. Por lo tanto se solicitó que comunicaran, para cada uno de los sectores si los consideraban masculinizado, feminizado y mixto.

Los resultados obtenidos corresponden en gran medida con la realidad ya que el sector construcción es considerado masculinizado. En relación con los sectores Banca y Enseñanza no se produce tanta unanimidad en los resultados. En Bélgica, Banca es considerado feminizado y Enseñanza mixto. En Italia, los sectores de Banca y Construcción son percibidos como mixtos y Enseñanza, feminizado.

¿En tu empresa ¿piensas que hay igualdad de trato entre hombres y mujeres?

En relación con la igualdad de trato entre hombres y mujeres y cómo se percibe esta por parte de las personas encuestadas en cada uno de los sectores, es en el sector de la Enseñanza donde se percibe un trato más igualitario.

Por países, decir que en España, Italia y Portugal el sector que se considera menos igualitario es el de Banca; mientras que en Bélgica es el de la Construcción.

Son las mujeres quienes señalan en mayor medida la “no existencia” de dicha igualdad, salvo en el caso de la Banca en Bélgica, donde los hombres son quienes consideran que en su sector no hay igualdad de trato entre sexos.

25

Aspectos que influyen en que no exista igualdad de trato entre hombres y mujeres

1. Haciendo un trabajo igual, las mujeres reciben una remuneración menor que la de un hombre.
2. Entre candidatos con las mismas cualificaciones se contratará más fácilmente a un hombre que a una mujer.
3. Entre candidatos con las mismas cualificaciones y capacidades, los hombres reciben con mayor frecuencia que las mujeres una promoción profesional.
4. La dirección de la empresa es esencialmente masculina.
5. Existe una desigualdad en el acceso a la formación.
6. Hay estereotipos y prejuicios.
7. La desigualdad en el reparto de las responsabilidades familiares.



8. Teniendo las mismas cualificaciones las mujeres tienen, con más frecuencia que los hombres, un trabajo precario.
9. Teniendo las mismas cualificaciones, las mujeres trabajan con más frecuencia que los hombres a tiempo parcial.

En los tres sectores analizados se señala como uno de los motivos de la existencia de desigualdad entre hombres y mujeres que *“la dirección de la empresa es esencialmente masculina”*. Otro de los motivos que alcanza porcentajes elevados es *“entre candidatos con las mismas cualificaciones se contratará más fácilmente a un hombre que a una mujer”* por lo que claramente podemos observar que las mujeres no acceden en igualdad de condiciones al mercado laboral ni una vez insertada en él poseen las mismas oportunidades.

En el sector masculinizado preocupan motivos relacionados con el acceso al empleo, la igualdad salarial, y la existencia de estereotipos y prejuicios. Ello puede tener relación con la escasa participación de mujeres en ese sector. En cambio, en el sector feminizado preocupa más la promoción profesional, quizá, porque la mujer ya se encuentra representada en ese sector y las desigualdades se producen a la hora de promocionar dentro de la empresa o lugar de trabajo.

3. PROMOCIÓN EN EL EMPLEO Y ASUNCIÓN DE CARGOS DE DIRECCIÓN, DECISIÓN Y CONTROL

Los estereotipos por razón de género operan de forma negativa para las mujeres en el acceso al empleo y en la permanencia en él, provocando segregación en el mercado laboral e influyendo en las trayectorias profesionales de las mujeres.

La segregación vertical, es decir, la concentración de los empleos femeninos en las categorías bajas de la jerarquía profesional lleva consigo la consecuencia negativa para las mujeres de desarrollar trayectorias profesionales cortas con limitadas posibilidades de promoción dentro de la empresa. Por lo tanto, son las mujeres quienes, en muchas ocasiones, quedan excluidas de la posibilidad de promocionar en el empleo y en alcanzar y ostentar puestos de dirección. Son los hombres, en su mayoría, quienes ostentan cargos de dirección, ya sean en sectores masculinizados como en feminizados.

Algunos de los roles que, tradicionalmente, se les atribuye a las mujeres y que inciden de forma negativa para que puedan acceder a cargos de responsabilidad son:



- Las personas directivas, en su mayoría hombres, no quieren contratar a mujeres para ocupar puestos de dirección, decisión y control debido, por una parte a que consideran que estas quieren tener hijos, y por otra, a que las mujeres quieren ocuparse de las tareas domésticas.
- Considerar que las mujeres no tienen la misma formación que los hombres y al tener menor formación no pueden ocupar puestos directivos.
- Considerar que las mujeres no pueden llevar a cabo las mismas tareas que los hombres, refiriéndose a tareas de responsabilidad.

Las personas directivas en tu empresa son en su mayoría

La mayoría de las personas encuestadas han señalado que las personas directivas de su empresa son en su mayoría hombres. Sin embargo, en el sector de la Enseñanza (sector feminizado), la dirección parece ser más accesible para las mujeres, ya que, los porcentajes de mujeres en puestos de dirección en este sector son bastante mayores que en el resto de sectores analizados.

¿Ha adoptado tu empresa medidas y/o estrategias para incrementar el número de mujeres en los puestos de dirección, decisión y control?

27

La adopción de medidas y/o estrategias para incrementar el número de mujeres en puestos de dirección, decisión y control apenas es señalada como una opción para aumentar el número de mujeres cargos directivos.

La mayoría de las personas entrevistadas manifiestan que las medidas o estrategias para incrementar el número de mujeres en los puestos de dirección o de toma de decisiones son prácticamente inexistentes.

En Portugal y España es en el sector Enseñanza donde en mayor medida se adoptan tales medidas; en el caso de Bélgica e Italia resulta ser el sector Banca.

Los porcentajes de personas que contestan a la opción Ns/Nc, en todos los sectores de producción y en todos los países es bastante elevado.

Medidas y/o estrategias adoptadas para incrementar el número de mujeres en puestos de dirección



1. Cuotas.
2. Puestos reservados.
3. Formación sobre cuestiones de igualdad.
4. Formación de mujeres.
5. Adaptación de los horarios de las reuniones.
6. Flexibilidad en el horario.
7. Guarderías.
8. Enfoque Integrado de Género.

Pese a que muy pocas personas entrevistadas señalan la adopción de estas medidas, son las cuotas, los puestos reservados y la formación sobre cuestiones de igualdad, las estrategias llevadas a cabo por parte de las empresas para incrementar el número de mujeres en puestos de dirección, decisión y control.

28 Entre las medidas adoptadas, a la *“formación de mujeres”* se le ha dado escasa importancia.

En tu opinión ¿qué tipo de dificultades tienen las mujeres para llegar a ocupar puestos de dirección

Las dificultades debidas al reparto desigual de las responsabilidades familiares es uno de los mayores obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de dirección y responsabilidad, señalado por todos los cuatro países y en los tres sectores seleccionados. La siguiente dificultad más señalada es *“la dominación masculina en la dirección de la empresa”*.

4. ACCESO A LA FORMACIÓN

Pese a que en las últimas décadas se han producido modificaciones en los cambios de roles en la opción académica y en toda la formación reglada incluida la formación ocupacional, continua existiendo segregación en el mercado laboral.

La segregación influye de forma negativa en las mujeres a la hora de acceder a la formación. La concentración mayoritaria de las mujeres en categorías profesionales de bajo nivel (segregación vertical) hace que se las sitúe al margen de los planes de for-



mación. Por ello, consideramos de suma importancia conocer si las empresas proporcionan cursos de formación a mujeres y a hombres para fomentar la igualdad de oportunidades, así como la formación de mujeres para tener la posibilidad de acceder y llegar a ostentar cargos de dirección y responsabilidad dentro de la empresa o su lugar de trabajo.

¿Tu empresa proporciona cursos de formación a mujeres para que tenga la posibilidad de ocupar cargos de dirección dentro de la empresa?

Con los resultados obtenidos se observa que la gran mayoría de las empresas no fomentan la formación de mujeres para proporcionarles la posibilidad de alcanzar puestos de responsabilidad. Pese a que son pocas las personas que manifiestan que en su empresa se imparten dichos cursos, estas personas pertenecen a los sectores de Banca y Enseñanza. En el sector de la Construcción es donde menos cursos de formación a mujeres se proporcionan.

¿Se imparten cursos sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

La gran mayoría de las personas entrevistadas constatan la inexistencia de cursos de formación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Al igual que ocurría con los cursos de formación de mujeres, son en la Enseñanza y en la Banca donde se imparte la mayor parte de estos cursos siendo imprescindible destacar que los porcentajes son muy bajos.

29

En las preguntas que hacen referencia a los cursos que se proporcionan a mujeres y los cursos sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se les ha preguntado acerca de los contenidos de dichos cursos y si los horarios en los que se imparten son compatibles con la vida personal y laboral, pero han sido muy pocas personas las que han contestado, por lo que los resultados obtenidos son difíciles de interpretar. Pese a esto, es en el sector feminizado en España y Portugal donde los escasos cursos que se imparten son compatibles con la vida personal y laboral. En el caso de Italia, las personas manifiestan que la compatibilidad de horarios se da en mayor medida en Construcción.

5. RETRIBUCIONES SALARIALES

El análisis de los salarios y de las diferencias retributivas es otro de los aspectos que evidencia desigualdades entre hombres y mujeres en materia de empleo. En este sentido resulta relevante conocer las percepciones de las personas respecto a su salario



en comparación con el salario de otra persona de la misma empresa que realiza tareas equivalentes o similares a las suyas.

La segregación tanto horizontal como vertical trae como consecuencia una menor retribución salarial para las mujeres. El hecho de que los empleos femeninos se concentren en una serie de actividades y profesiones lleva consigo un problema de discriminación salarial debido a la tradicional asignación de una peor remuneración a las categorías femeninas frente a las masculinas. Por otro lado, que las mujeres se concentren en la parte baja de la jerarquía profesional debido a las dificultades para acceder al empleo y promocionar en este, hace que se produzca una minusvaloración salarial de los puestos de trabajo que ocupan las mujeres.

¿Has percibido un salario inferior con respecto a otra persona de la empresa que realiza las mismas tareas, equivalentes o similares a las tuyas?

En relación con la Enseñanza podemos decir que es el sector en el que las personas encuestadas menos han percibido diferencia salarial respecto a otra persona que realiza las mismas tareas, equivalentes o similares a las suyas.

30

En España y Portugal es en la Construcción donde las personas manifiestan haber percibido una mayor diferencia salarial señalando que ésta la han percibido la mayor parte de las veces respecto a un hombre. En el caso de Bélgica, es en Banca donde las personas encuestadas manifiestan haber percibido diferencias salariales siendo los hombres quienes señalan esta desigualdad. Sin embargo, en general podemos decir que la mayor parte de las personas que han percibido un salario inferior, éste ha sido respecto a un hombre. En Italia es en el sector de la Enseñanza donde se señala, en mayor medida, que se produce desigualdad salarial.

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

La situación de desventaja que padecen las mujeres en el mercado laboral es un reflejo de la sociedad patriarcal en la que nos encontramos, que sitúa a la mujer en un lugar subordinado en la sociedad y en la familia. En todas las sociedades se considera que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos así como de personas dependientes, son responsabilidad de la mujer, mientras que el sustento económico es cometido del hombre.

Las responsabilidades que recaen sobre las mujeres en lo que atañe al cuidado del hogar y de los hijos y personas dependientes repercute sobre sus preferencias por determinados tipos de empleos ya que la flexibilidad de horario les permite compa-





ginar su vida laboral y personal. Pero también es cierto que determinadas personas empleadoras prefieren contratar a mujeres para realizar trabajos, ya sean a tiempo parcial o con horarios flexibles, lo que conlleva a dichas ocupaciones a feminizarse como resultado de los estereotipos por razón de género.

Resulta lógico que las responsabilidades familiares repercutan en las preferencias de las mujeres por trabajos flexibles, pero del mismo modo, la idea estereotipada de que ciertos trabajos son más apropiados para las mujeres influye en los tipos de ocupaciones que se les ofrece.

¿La jornada laboral en tu empresa es flexible para poder conciliar la vida personal y laboral?

En términos generales podemos decir que la mayoría de las personas encuestadas manifiestan que en su empresa, sean de uno u otro sector o de uno u otro país, apenas existe flexibilidad en los horarios para poder conciliar la vida personal y familiar.

En España, Bélgica y Portugal es en el sector de la Enseñanza donde los porcentajes de personas que han señalado que en su empresa la jornada laboral es flexible permitiéndoles compatibilizar la vida personal y profesional, son más elevados. Resulta significativo que en Italia sea el sector de la construcción en donde la jornada es más flexible para poder conciliar la vida personal y laboral. Asimismo, en el caso de España y Portugal, las personas encuestadas tanto el sector de la Construcción como el de la Banca, manifiestan que su jornada no es flexible.

31

Es Bélgica el país donde se alcanzan los porcentajes más elevados de personas entrevistadas que señalan que sus horarios sí permiten compatibilizar la vida personal y profesional.

7. ANÁLISIS DE FRASES QUE SE DICEN RESPECTO A HOMBRES Y MUJERES

Se dicen muchas cosas con respecto a las mujeres, ¿cuál es tu opinión sobre las siguientes frases? (Verdadero/Falso)

1. Las mujeres tienen una disposición natural para ocuparse de los demás.
2. Las mujeres tienen destreza y experiencia en las tareas del hogar.
3. Las mujeres son más honradas.



4. Las mujeres tienen un físico atractivo
5. Las mujeres tienen tendencia a renunciar la supervisión del trabajo ajeno
6. Las mujeres tienen menos fuerza (física)
7. Las mujeres tienen menos aptitudes para las ciencias y las matemáticas
8. Las mujeres tienen más disposición para recibir órdenes
9. Las mujeres son más dóciles, tienen más tendencia a quejarse del trabajo o de sus condiciones
10. Las mujeres están más dispuestas a aceptar un salario bajo

Con el fin de analizar los estereotipos que existen en el ámbito laboral, se han planteado preguntas con relación a los comportamientos, a las capacidades y a las preferencias de mujeres y hombres en el ejercicio de su actividad profesional. Se ha pedido a las personas entrevistadas que manifiesten si están de acuerdo o no con una serie de afirmaciones con un componente estereotipado.

La conclusión general que podemos realizar al analizarse los resultados es que resulta perceptible la existencia de estereotipos asociados a las mujeres. Este hecho es constatado tanto por hombres como por las propias mujeres. Sin embargo, las mujeres consideran que las frases estereotipadas que se muestran son verdaderas en menor medida de lo que las consideran los hombres.

En los tres sectores analizados y en los cuatro países, tanto hombres como mujeres, consideran que la frase *“las mujeres tienen menos fuerza física (muscular)”* es cierta con porcentajes elevados de veracidad.

Frases como *“las mujeres tienen una disposición natural a ocuparse de los demás”* y *“las mujeres tienen un aspecto físico atractivo”* son frases con fuertes connotaciones estereotipadas y resulta significativo que más de la mitad de las personas encuestadas (incluidas las propias mujeres) de los tres sectores de producción, las consideran verdaderas.

En España y Portugal la frase *“las mujeres tienen una destreza y experiencia en las tareas del hogar”* alcanza valores elevados de veracidad; en el caso de Bélgica los resultados aquí obtenidos no resultan significativos.



8. LUCHA CONTRA LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Con el último grupo de preguntas pretendemos que las personas entrevistadas conozcan determinadas prácticas desarrolladas destinadas a eliminar los estereotipos por razón de género y que especifiquen, según ellas, qué medidas consideran más importantes.

Las medidas que señalamos a continuación son, todas y cada una de ellas, de suma importancia ya que el fin último que pretenden es eliminar los estereotipos de género arraigados en nuestra sociedad y cultura para que hombres y mujeres accedan en igualdad de condiciones al mercado laboral.

En tu opinión ¿qué habría que hacer para eliminar y luchar con eficacia contra los estereotipos relativos al género en el ámbito laboral?

1. Sensibilizar a la igualdad desde la infancia.
2. Organizar campañas públicas de educación contra los estereotipos de género.
3. Difundir estadísticas por sexo sobre las desigualdades.
4. Crear más servicios de cuidado de niños y niñas y de personas dependientes.
5. Eliminar las discriminaciones salariales.
6. Organizar la formación de las personas trabajadoras sobre el tema de igualdad.
7. Formación de mujeres para estimularlas a asumir responsabilidades.
8. Favorecer las actividades económicas de las mujeres.
9. Tomar medidas para favorecer el reparto de responsabilidades familiares.

La mayoría de las personas encuestadas, de uno u otro país o de uno u otro sector consideran que *“sensibilizar a la igualdad desde la infancia”* es una de las medidas más importantes dirigidas a eliminar los estereotipos por razón de género.

Según sectores, se señalan unas medidas más que otras. En el caso del sector de la Enseñanza, prima la importancia de la creación de servicios de cuidado de niños y niñas y de personas dependientes



5. EXPERIENCIAS, MEDIDAS Y/O ESTRATEGIAS LLEVADAS A CABO EN CADA UNO DE LOS PAÍSES Y DENTRO DE LOS SINDICATOS DESTINADAS A ELIMINAR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y LA SEGREGACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

En los Encuentros Transnacionales que se han celebrado en el marco del proyecto nos hemos acercado a la realidad social y laboral de cada uno de los países y hemos conocido las dificultades a las que se enfrentan las organizaciones sindicales para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Centrándonos en el objetivo fundamental del proyecto, hemos conocido medidas, experiencias y buenas prácticas de los socios dirigidas a eliminar los estereotipos de género y la segregación en el mercado de trabajo.

A continuación se muestran dichas experiencias y medidas, las cuales hemos clasificado en:

- Medidas legislativas.
- Medidas adoptadas en los Convenios Colectivos.
- Medidas desarrolladas en el interior de nuestras organizaciones sindicales.

MEDIDAS LEGISLATIVAS NACIONALES

Los cuatro países participantes en el proyecto, Italia, Portugal, Bélgica y España, poseen una importante legislación encaminada a promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito social y laboral.

La Constitución Italiana, Belga, Portuguesa y Española: Igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que atañe a las condiciones de trabajo, al acceso al empleo, a las posibilidades de promoción y a la igualdad salarial.

El marco legal de los cuatro países cuenta con normas que prohíben la discriminación, tanto directa como indirecta, así como aquellas que legitiman, amparan y permiten la adopción de medidas, incluidas las de acción positiva, para lograr la igualdad real y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Muy excepcionalmente algunas disposiciones legislativas recogen medidas específicas para combatir la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo.

A continuación se señalan medidas legales específicas dirigidas a eliminar los estereotipos de género y en concreto la segregación ocupacional en el mercado.



ESPAÑA

- En concreto en España, con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, y eliminar la segmentación existente en el acceso a las diferentes ocupaciones, la legislación española ha regulado una medida específica dirigida a otorgar ciertas ventajas a los empresarios, consistente fundamentalmente en una rebaja de los costes sociales de Seguridad Social, cuando contraten mujeres en ocupaciones y profesiones en las que se encuentran infrarrepresentadas.

Con ello se pretende que los empresarios se animen a contratar mujeres en sectores de actividad masculinizados, y en ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por hombres, en los que resulta especialmente difícil para las mujeres introducirse.

En resumen:

- I. Incentivos empresariales para la contratación indefinida de mujeres en profesiones y ocupaciones en las que se encuentran subrepresentadas.
 - II. Medidas aplicables en la Administración General del Estado. El Plan para la Igualdad de género en la Administración General del Estado. Entre otras medidas, el Plan para la Igualdad de referencia establece lo siguiente:
 1. Medidas para promover la igualdad de género en el acceso al empleo público.
 2. Medidas para favorecer la promoción profesional de las empleadas públicas. El fin de estas medidas es facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a los puestos pre-directivos y directivos de la Administración General del Estado, en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.
- En el ámbito de la Administración General del Estado se han establecido medidas específicas orientadas a promover la igualdad de género en el acceso y la promoción en el empleo público, a través de determinadas actuaciones relacionadas, en su mayoría, con la información y la formación.

BÉLGICA

- En el seno de cada Servicio Público Federal, en el Organismo de inserción Profesional o Establecimiento Científico, hay que nombrar a una persona funcionaria responsable de las acciones positivas. Se debe elaborar un informe analítico sobre la situación de los hombres y de las mujeres tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, así como un plan sobre las acciones que haya que poner en marcha con el fin de remediar los desequilibrios identificados.



- En la Administración Federal, tras la adopción del Plan de Acción 2005-2007 “Valorizar la Diversidad”, presentado el 14 de febrero de 2005 se marca como uno de los objetivos fundamentales la promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres. El plan de acción prevé un objetivo que dicta lo siguiente: una tercera parte de las futuras funciones de mandato será ocupada por mujeres.
- Favorecer la integración de las mujeres a las profesiones típicamente masculinas.

Durante el período 1999-2001, el Ministerio federal del Empleo y del Trabajo ha llevado a cabo un proyecto, cofinanciado por el Fondo Social Europeo denominado “Quo Vadis”. Dicho proyecto a gran escala tenía como objetivo el aniquilar las ideas estereotipadas relativas a los papeles de las mujeres y de los hombres en el trabajo, así como dar a conocer la oferta y la demanda en el mercado del trabajo. Más de 150 mujeres, fundamentalmente desempleadas de larga duración y poco cualificadas, han sido formadas y acompañadas con el fin de permitirles ejercer funciones típicamente masculinas para su integración en el mercado del trabajo. Dicho proyecto ha sido un éxito, sobre todo gracias a la colaboración de los institutos sectoriales federales de formación. El 82% de las mujeres han encontrado un empleo y el 72% en un sector típicamente masculino. Las empresas y los sectores vieron también recompensados todos sus esfuerzos: gracias a este proyecto, han encontrado la necesaria mano de obra con buena formación técnica y las mujeres contratadas han participado al incremento del rendimiento y a la mejora cualitativa del producto final; finalmente, el aumento del número de mujeres en los lugares de trabajo ha favorecido la mejora de la atmósfera de trabajo.

Quo Vadis ha permitido identificar algunos factores críticos de éxito, elaborados a partir de experiencias prácticas. También se elaboraron recomendaciones que podrán servir para otros proyectos parecidos. El resultado final del proyecto consiste en un manual que servirá de instrumento práctico y de inspiración para los interlocutores sociales, para los organismos de orientación, de formación y de empleo y para los profesionales de la gestión de los recursos humanos que desean poner en marcha medidas tendentes a la formación y a la integración de las mujeres en las funciones y en las profesiones de los hombres.

MEDIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Otro instrumento utilizado para combatir la segregación ocupacional y los estereotipos por razón de género en el empleo es la Negociación Colectiva, a través de la cual, se han introducido algunas cláusulas.





ESPAÑA

- **Convenio Colectivo “Limpieza, abrillantado y pulimentado de edificios y locales” (Salamanca) 02/04.**

Art. 32. Igualdad de oportunidades.

“Cláusula de no-discriminación: Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no-discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo:

1. El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres etc.
2. En igualdad de méritos, aptitudes y condiciones, tendrán derecho preferente para el ingreso, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.
3. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no-discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.”

- **Convenio Colectivo General de la Industria Química. Estatal. 21.07.04.**

Artículo 18. Acción positiva

“Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no-discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general,



de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.”

- **Convenio Colectivo Agropecuario (Guadalajara) 02/03.**

Artículo 16. Acción Positiva

“A partir del día 1 de enero de 2000 las empresas con más de veinte trabajadores/as respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres, en las de menos de 20 trabajadores, se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados.”

- **Convenio Colectivo Artes Gráficas (Navarra) 03/05.**

Artículo 28. Acción positiva para la contratación de mujeres

“Acceso al puesto de trabajo: en aquellas empresas en que se realicen contrataciones y la cualificación profesional sea similar, las mismas se realizarán en una proporción de dos mujeres por cada hombre contratado.

Promoción interna: dentro de la empresa, los y las trabajadoras no podrán ser discriminados/as por cuestiones de ideología, religión, raza, sexo, afiliación política o sindical, etc. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa.

Para ello se fomentará la formación en los centros de trabajo que favorezca la promoción interna en aquellos puestos y/ o categorías inferiores en los que la presencia de mujeres es mayor que en los superiores, con el objeto de conseguir una promoción interna que elimine una clasificación de categorías por sexo.”

- **Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias (Estatal) 02/ 04.**

Artículo 7. Declaraciones de principios

7.3. “Las empresas de este sector, con el ánimo de favorecer la igualdad de oportunidades en el empleo, se comprometen a fomentar la contratación de mujeres, favoreciendo la selección y promoción en igualdad de condiciones y méritos, con el fin de conseguir un mayor equilibrio social. Para ello las empresas, junto con los representantes legales de los trabajadores, podrán elaborar planes de igualdad.”



- **Convenio Colectivo Limpieza del Hospital Son Dureta (Mallorca) 02/03.**

Artículo 31. Promoción

“Se facilitará la promoción de las mujeres en categorías superiores (recogidas en el presente convenio), ofertando la cobertura de vacantes en primer lugar a las trabajadoras de plantilla, para aquellos lugares que tradicionalmente desempeñaban trabajadores masculinos.”

PORTUGAL

- **Contrato Tipo para la Negociación Colectiva.**

Es un proyecto global que se traduce en una apertura de la negociación hacia un nuevo marco laboral, complementario al de la legislación laboral, que permitirá crear nuevas condiciones de adaptabilidad en las empresas.

Durante el año 2004 este contrato sirvió y seguirá sirviendo en el futuro de base para las propuestas y contrapuestas sindicales. Los Sindicatos han encontrado en el Contrato Tipo un verdadero instrumento de dinamización del cambio

Algunas de las cláusulas del Contrato Tipo en relación con la Igualdad de Oportunidades son las siguientes:

Cláusula 15.^a: Obligación de Información.

El empleador facultará semestralmente a los sindicatos del sector información estadística desglosada por género, por nacionalidad, por trabajadores con minusvalía o con capacidad de trabajo reducida en relación con la función desempeñada en la empresa, estructura salarial y acceso a la formación profesional.

Cláusula 16.^a: Formación y Discriminación.

1. El plan de formación de la empresa debe prever la integración de módulos de sensibilización y concienciación antidiscriminatorias en todas las acciones de formación con una duración superior a las 20 horas, con duración no inferior al 10% o a un mínimo de 10 horas, para cursos de duración superior a las 100 horas.
2. El número de mujeres que asistan a acciones de formación profesional promovidas por el empleador debe corresponder a la proporción de las mujeres en el total de los trabajadores de la empresa.



3. Cuando la representación de las mujeres en cargos de administración y de dirección es manifiestamente reducida, el empleador debe dar preferencia a las trabajadoras de la empresa en el acceso a formaciones complementarias, con vista al ejercicio de dichos cargos.
4. En los casos en que ello se revele necesario, en función de la actividad a desempeñar y de las especificidades inherentes a la situación del trabajador, el empleador debe promover la formación específica de los trabajadores con minusvalías o enfermedades crónicas y con capacidad de trabajo reducida, garantizándoles el acceso a las acciones de formación promovidas por él.
5. El empleador debe garantizar la igualdad de trato de los trabajadores extranjeros en el acceso a las acciones de formación promovidas por él, en relación con los trabajadores nacionales en idéntica situación contractual.
6. Siempre que ello se revele necesario, el empleador debe promover la asistencia a cursos de formación específica en portugués básico, o dar permiso al trabajador a ese efecto.
7. Siempre que ello se revele necesario, el empleador debe promover cursos de formación lingüística específica para el ejercicio de funciones que requieran el conocimiento del lenguaje técnico.

Cláusula 17.^a: Preferencia en la admisión.

El empleador debe, ante candidatos en idénticas condiciones y mediante criterios objetivos, dar preferencia en la admisión al género sub-representado en la empresa, teniendo en cuenta el porcentaje de trabajadores (as) existentes en el respectivo sector de actividad.

- **AE entre los CTT Correos de Portugal, S. A., y el SNTCT, Sindicato Nacional de los Trabajadores de los Correos y Telecomunicaciones y otros.**

Cláusula 17.

1. La empresa, teniendo en cuenta un mayor equilibrio entre los dos sexos, llevará a cabo políticas que tengan en cuenta la igualdad de oportunidades en las admisiones, carrera profesional, promociones y formación profesional.
2. La empresa facilitará a los sindicatos del sector, estadísticas por sexo relativas a la estructura del empleo, la estructura salarial y el acceso a la formación profesional por curso.



BÉLGICA

- **Convenio Colectivo del Trabajo del 12 de junio de 1991 concertado en el seno de la Comisión paritaria de los sastres y de las costureras relativo a acciones positivas.**

Dicho convenio colectivo tiene como objeto el crear una célula paritariamente constituida tendente a la puesta en marcha de dicho convenio en lo que atañe a las iniciativas que hay que tomar en el marco de las acciones positivas a favor de las mujeres. Mediante el real decreto del 25 de mayo de 1992, dicho convenio colectivo de trabajo ha adquirido fuerza obligatoria.

- **Convenio Sectorial de la construcción del 1 de noviembre de 2002 al 31 de octubre de 2004.**

El gobierno flamenco y los interlocutores sociales piensan colaborar con el fin de favorecer y estimular la formación estructural de las mujeres. Mediante la promoción de los cursos de formación, este sector quiere atraer a más mujeres. El sector de la construcción quiere elaborar un ejemplo de plan de diversidad, el cual versará sobre cuestiones de contratación, de formación y de gestión del personal.

- **Convenio Sectorial del sector del montaje del 1 de julio de 2004 hasta el 30 de junio de 2006.**

Se quiere alentar a los solicitantes de empleo femenino a seguir cursos de formación en este sector. Se recurrirá a una política de acciones positivas para la selección de las candidatas. Al elaborar la política de formación, se intentará, por todos los medios, alcanzar a los grupos específicos como el de las mujeres. Habrá permanentemente iniciativas de formación dirigidas a estos grupos específicos.

- **Convenio Colectivo del Trabajo n.º 25 Bis del 19 de diciembre de 2001 modificando el Convenio Colectivo del Trabajo n.º 25 del 15 de octubre de 1975 relativo a la igualdad salarial entre las trabajadoras y los trabajadores.**

El artículo 1 estipula que una comisión especial, creada en el seno del Consejo Nacional del Trabajo, informará y sensibilizará a los interlocutores sociales sobre las iniciativas en materia de los sistemas de evaluación de las funciones, neutras en cuanto al sexo; y, a solicitud de las comisiones paritarias, proporcionará dictámenes y prestará su asistencia.

ITALIA

Italia posee, al igual que el resto de países participantes en el proyecto una amplia legislación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin



embargo, no se recogen cláusulas específicas en los Convenios Colectivos dirigidas a eliminar, en concreto, la segregación ocupacional en el mercado laboral.

MEDIDAS ADOPTADAS EN EL INTERIOR DE LOS SINDICATOS

ESPAÑA

El sindicato UGT-España ha establecido un **Sistema de Cuotas y Proporcionalidad** en el que la presencia de hombres y mujeres en todos los niveles del Sindicato ha de tender a ser proporcional al número de afiliadas en cada una de las Federaciones y Uniones del Sindicato (divisiones territoriales y sectores de la organización).

Este sistema se estableció en el 37.º Congreso Confederal de UGT y fue interpretado como algo orientativo y no como una obligación por parte de la estructura del Sindicato. Por ello, en el 38.º Congreso Confederal se produjo un cambio significativo modificando la expresión “a modo orientativo” por “en todo caso, se garantizará” de tal forma que el texto dice:

42

*“La Confederación establecerá en sus Congresos un sistema de participación en los Congresos, Comités y Comisiones Ejecutivas, a todos los niveles, que garantice una presencia de mujeres y hombres en dichos órganos más en consonancia con la realidad afiliativa en cada Federación y Unión. **En todo caso, se garantizará una presencia mínima del veinte por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje**” En el 39.º Congreso Confederal se ha establecido que la **presencia mínima ha de ser del treinta por ciento**, por lo que se ha avanzado de nuevo a favor de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las estructuras del Sindicato.*

PORTUGAL

El Sindicato UGT-Portugal mediante el Contrato Tipo ha conseguido avanzar en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre géneros. Se han logrado resultados positivos en lo que se refiere a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal, a la igualdad salarial, al de acceso a la formación y a la igualdad en la oportunidad de promoción.

BÉLGICA

En las Resoluciones del Congreso estatutario de 31 de mayo-1 de junio de 2002 se menciona que la paridad entre hombres y mujeres ha de estar presente en todas las estructuras del Sindicato.





“Con este fin, la alternancia de hombres y mujeres en las listas de elecciones sindicales de 2004 debería ser el objetivo. En los sectores en los que la representación hombres/mujeres es desequilibrada, o dónde, lógicamente este objetivo no puede ser alcanzado habrá que tender hacia una participación proporcional”.

La FGTB federal decide, por su parte, incluir un mínimo de un tercio de mujeres en su Comité Ejecutivo.

“En el seno de la FGTB, se crea un Comité de Mujeres representativo, a nivel regional, interregional y federal, que defienda los intereses de las mujeres. A nivel federal, El Comité de Mujeres está compuesto por siete representantes designadas por las centrales y siete representantes designadas por las interregionales. Se reúne al menos una vez cada dos meses. La acción de la FGTB para alcanzar el objetivo descrito en este artículo se apoya en los Comités de Mujeres”.

“En sus instancias, la FGTB tienen a una composición representativa de hombres y mujeres. Las instancias que no alcancen esta representación por la vía de elecciones directas, organizarán incluso, la inclusión de mecanismos correctores para alcanzar este objetivo por etapas.”

Para las elecciones en el 2008 de tres sindicatos belgas se creará un protocolo para incrementar el número de mujeres y de personas jóvenes en las listas de candidatura.

La FGTB ha llevado a cabo la Campaña “Mujeres”. El objetivo que se pretendía alcanzar con dicha campaña es conseguir una mejor representación de las mujeres, tanto a escala profesional como en el interior del sindicato. En este marco, se han votado unas resoluciones durante el último congreso estatutario de la FGTB, celebrado desde mayo hasta junio de 2002:

1. Resolución encaminada a asegurar a las mujeres una presencia de una tercera parte de los mandatos en el Comité
2. Resolución estipulando que el objetivo tendrá que ser la alternancia hombres mujeres en las listas de las elecciones sindicales de 2004.
3. Se ha intentado integrar la igualdad entre los hombres y las mujeres en la política general y en las acciones de la FGTB.
4. Se ha alentado a las mujeres a presentar sus candidaturas.



ITALIA

La Secretaría Confederal de la UIL (Italia) está llevando a cabo medidas para que en el Congreso, que tiene prevista su celebración en el mes de junio del 2006, haya una numerosa presencia de delegadas y que este hecho sea propicio para la elección de un gran número de nuevas mujeres dirigentes en el interior del Sindicato.

Ello ha sido nuevamente afirmado en la última reunión del Comité Central, celebrado en el mes de noviembre de 2005, dando así, indicaciones concretas sobre la estrategia que deberán seguir todas las Federaciones y Uniones Regionales y Territoriales.

OTRAS MEDIDAS

Para combatir la segregación ocupacional organismos, instituciones, asociaciones, etc., han llevado a cabo determinadas actuaciones y/o proyectos. A continuación se mencionan algunos de ellos, desarrollados en los países participantes en el proyecto que podrían ser tomados como ejemplo para eliminar la segregación en el mercado de trabajo.

44

- **Integrar a las mujeres en el sector de la construcción (BÉLGICA).**

El proyecto INSERECO tiene como misión el favorecer la inserción de nuevos trabajadores, entre los cuales destacan las mujeres, en el sector de la construcción y, para ello, pretende mejorar la imagen de marca de este sector de actividad.

Dicho proyecto está llevado a cabo alternativamente en partenariatio con la Confederación Valona de la Construcción, el Instituto Valón de formación y los autónomos y las PYMEs, el Centro interdisciplinario de formación de formadores de la Universidad de Lieja, el Ministerio Valón del Equipamiento y de Transportes y finalmente la región Valona.

- **Invertir los papeles sociales tradicionales en el sector del textil (BÉLGICA).**

El proyecto Ariadne tiene como objetivo alentar a las solicitantes de empleo a postular por empleos tradicionalmente masculinizados. Concretamente, se ha llevado a cabo una campaña de promoción. Gracias a dicha campaña, algunas mujeres solicitantes de empleo se han podido beneficiar de un recorrido completo e individualizado encaminado al empleo en el sector del tex-



til. Dicho proyecto se ha desarrollado desde octubre de 2002 hasta diciembre de 2004.

- **Integración de hombres en profesiones feminizadas. Proyecto: los hombres y la guardería. (BÉLGICA).**

Se trata de un proyecto iniciado por el centro de formación para el acompañamiento del niño y llevado a cabo en partenariat con otras asociaciones. Dicho proyecto tiene los siguientes objetivos: alentar, estimular e incitar a los hombres a trabajar en las guarderías; tener procedimientos de selección neutros en término de género.

- **Por una educación no sexista: Formación inicial del personal docente. (BÉLGICA).**

En Bélgica, dicho proyecto ha sido iniciado por la asociación Solidaridad Mujeres y Refugio para las Mujeres Víctimas de Violencia gracias al apoyo del Programa Europeo Daphne. Se trata de un gran paso hacia una enseñanza no sexista; hacia una educación que luche contra los estereotipos de género. Dicho proyecto piloto intenta integrar los problemas de la desigualdad entre los hombres y las mujeres en el ámbito de la formación básica de los profesores. Ha sido llevado a cabo desde enero de 2003 hasta junio de 2005.

45

- **Fundación Giacomo Brodolini. (ITALIA).**

Ha realizado un estudio sobre los hombres empleados en sectores o profesiones consideradas culturalmente, tradicionalmente y estadísticamente como femeninas.

La pretensión de este estudio es abatir el estereotipo de la feminización de determinadas profesiones, ampliar la gama de oportunidades dentro de las funciones de género para los hombres y por lo tanto, sus oportunidades de elección y volver a definir las etiquetas características de género típicas de determinados trabajos.

Para ello se ha concentrado la atención en aquellos hombres que han superado límites impuestos por los estereotipos de género examinando las estructuras tradicionales en las que se encuentran todos los individuos. Ello debería servir para poder allanar el terreno a otros hombres. Un conocimiento más profundo de los hombres que desarrollan trabajos o profesiones femeninas y la forma en la que se absorbe su masculinidad podría motivar y ayudar a muchos otros hombres a desafiar las estructuras



de la función de género tradicionalmente cerradas que caracterizan al mercado laboral.

- **Mujeres en empleos masculinos (ESPAÑA).**

El Proyecto para la Incorporación de Mujeres Desempleadas al Mercado de Trabajo Asturiano (Pimma) es una iniciativa puesta en marcha por la patronal Fade y el Gobierno del Principado que ha permitido en los últimos dos años (2002-2004) la inserción laboral de 154 asturianas en sectores como el metal, la construcción, el automóvil, el transporte, y actividades como la reparación de electrodomésticos.

- **Proyecto Técnica: Programa de Inserción Laboral para mujeres (ESPAÑA).**

El Proyecto Técnica tiene como fin facilitar la igualdad de oportunidades para las mujeres en su inserción en el mercado laboral en sectores económicos y profesionales emergentes y en los que la presencia femenina ha sido tradicionalmente escasa. Las instituciones promotoras de este proyecto son el Departamento de Educación y Cultura y el Servicio Navarro de Empleo del Gobierno de Navarra.

6. CONCLUSIONES



La mujer se encuentra en una situación de desventaja respecto al hombre tanto en el ámbito social, como en el económico y cultural. El ordenamiento patriarcal de la sociedad, junto con el reparto desigual de responsabilidades, influye en que las mujeres no hayan podido acceder desde un principio, a la enseñanza o a instruirse en determinadas profesiones. Una vez insertadas en el mercado de trabajo, continúan siendo desfavorecidas.

Con el transcurrir de los años, constatamos que se ha producido una progresión de la participación de las mujeres en el ámbito social y laboral. Además, en relación con la educación, hombres y mujeres acceden en igualdad de condiciones, e incluso la enseñanza superior es igualmente frecuentada por hombres como por mujeres. Sin embargo, hombres y mujeres no tienen la misma relación en el empleo.

Ello se resume en lo siguiente: la tasa de empleo femenina es inferior a la masculina; la tasa de desempleo femenina supera a la masculina; las mujeres trabajan más a menudo que los hombres con un contrato a tiempo parcial. Son las mujeres quienes interrumpen con más frecuencia sus carreras profesionales para ocuparse de las responsabilidades familiares; las mujeres se concentran más en determinados sectores de producción y en las profesiones feminizadas menos valoradas socialmente y menos remuneradas; las diferencias salariales entre hombres y mujeres perduran, siendo las mujeres quienes cobran menos retribución que los hombres por un trabajo de igual valor; las mujeres siguen teniendo mayores dificultades para alcanzar puestos de dirección o decisión.

47

El análisis de los cuestionarios distribuidos en los sectores previamente acordados entre las cuatro organizaciones sindicales revela la existencia de algunos estereotipos asociados al género en el mercado de trabajo. Hemos podido constatar que existen diferencias en los tres sectores analizados: Enseñanza (feminizado), Construcción (masculinizado) y Banca (mixto); sin embargo se produce un factor común en los tres sectores tal y como es que la percepción de los estereotipos de género se siente como un elemento de discriminación y una de las causas de la falta de realización de las mujeres en el mercado laboral.

Los Convenios Colectivos deberán recoger tanto medidas generales de carácter declarativo del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, como medidas específicas dirigidas a eliminar la segregación ocupacional. Entre éstas últimas, destacan como más interesantes, las que se refieren a la preferencia que se otorga en el acceso al empleo y la promoción, a aquellas personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate, cuando concurren a las vacan-



tes en uno u otro supuesto, personas de distinto sexo, en igualdad de condiciones de idoneidad. Asimismo, en algunos casos resultaría conveniente incluir cláusulas en las que se reserve un porcentaje del empleo para las mujeres.

Los resultados obtenidos con el desarrollo del proyecto *“Eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales”* nos conducen a concluir que para avanzar en la eliminación de los estereotipos de género y la segregación ocupacional, las políticas deben dirigirse hacia eliminar la segregación ocupacional existente, deben adoptarse medidas y establecer planes específicos en aquellas actividades donde las mujeres tienen una menor presencia ya que así, se avanzará en la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



Este cuestionario forma parte de una investigación sobre los estereotipos de género en el ámbito laboral.

Al cumplimentar debidamente este cuestionario nos proporcionas información fundamental para conocer la situación y podrás contribuir a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en el ámbito laboral.

El cuestionario es anónimo, garantizándose la confidencialidad de los datos.

I. DATOS PERSONALES

1. EDAD

- Menos de 18
- De 18 a 24
- De 25 a 34
- De 35 a 44
- De 45 a 54
- De 55 a 64
- 65 y más

2. SEXO

- Hombre
- Mujer

3. NIVEL EDUCATIVO MÁS ALTO ALCANZADO

- Elementales
- Bachiller
- FP I
- FP II
- BUP
- COU
- Diplomatura
- Licenciatura

4. SECTOR AL QUE PERTENECE

- Banca
- Construcción
- Enseñanza



II. ACCESO AL EMPLEO:

5. ¿Crees que la variable sexo influye a la hora de acceder a un puesto de trabajo?

Sí, a menudo

Sí, a veces

Sí, pero escasas veces

No, jamás

6. ¿Crees que tanto hombres como mujeres tienen las mismas dificultades para acceder a un puesto de trabajo?

Sí, a menudo

Sí, a veces

Sí, pero escasas veces

No, jamás

7. ¿En tu opinión, ¿qué tipo de dificultades tienen las mujeres para acceder a un puesto de trabajo?

(Puedes escoger solamente tres respuestas)

Deficiencias en su formación

Menos experiencia profesional

Poca confianza de las mujeres en sus capacidades

Falta de tiempo (reparto desigual de las responsabilidades familiares)

Ideas preconcebidas, estereotipos relativos al papel de la mujer

Otras (especificar)



8. A la hora de acceder al puesto de trabajo que desempeñas actualmente ¿te encontraste personalmente con algún tipo de obstáculo?

- Sí
- No
- Ns/nc

Si la respuesta es afirmativa ¿qué tipo de obstáculos?
(Puedes escoger solamente tres respuestas)

- Escasa formación
- Escasa experiencia profesional
- Poca confianza en tus capacidades
- Falta de tiempo (reparto desigual de las responsabilidades familiares)
- Ideas preconcebidas, estereotipos relativos al papel del hombre/mujer
- Otras (especificar)

9. Se dicen muchas cosas con respecto a los hombres y a las mujeres. ¿Cuál es tu opinión sobre las frases siguientes?

51

- | | | |
|---|------------------------------------|--------------------------------|
| Las mujeres tienen una disposición natural para ocuparse de los demás | Verdadero <input type="checkbox"/> | Falso <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres tienen destreza y experiencia en las tareas del hogar | Verdadero <input type="checkbox"/> | Falso <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres son más honradas | Verdadero <input type="checkbox"/> | Falso <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres tienen un aspecto físico atractivo | Verdadero <input type="checkbox"/> | Falso <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres tienen tendencia a renuncia a supervisar el trabajo ajeno | Verdadero <input type="checkbox"/> | Falso <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres tienen menos fuerza física (muscular) | Verdadero <input type="checkbox"/> | Falso <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres tienen menos aptitudes para la ciencia y las matemáticas | Verdadero <input type="checkbox"/> | Falso <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres tienen mayor disposición para recibir órdenes | Verdadero <input type="checkbox"/> | Falso <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres son más dóciles, tienen más tendencia a quejarse menos del trabajo o de sus condiciones | Verdadero <input type="checkbox"/> | Falso <input type="checkbox"/> |
| Las mujeres están más dispuestas a aceptar un salario bajo | Verdadero <input type="checkbox"/> | Falso <input type="checkbox"/> |



III. PERMANENCIA EN EL EMPLEO

10. ¿Qué tipo de tareas desarrollas en tu empresa personalmente? (Por favor, señalar sólo una respuesta)

Tareas cualificadas

Tareas no cualificadas

Tareas administrativas

Tareas técnicas

Tareas directivas

11. ¿Te encuentras satisfecho/a con las tareas que desempeñas en tu puesto de trabajo?

Sí

No

Ns/nc

Si tu respuesta es negativa, señala los motivos.
(Señalar sólo dos razones)

Pocas tareas

Tareas inferiores o mis cualificaciones

Tareas superiores o mis cualificaciones

Demasiadas tareas

Mi formación es superior a las tareas que desempeño

Mi formación es inferior a las tareas que desempeño

12. El puesto que ocupas, ¿crees que es acorde con tus capacidades?

Sí

No

Ns/nc



13. ¿Qué cualidades crees que han valorado en ti para ocupar el puesto de trabajo que desempeñas personal y actualmente?

- Organización
- Visión realista de la situación
- Carácter práctico y resolutivo
- Habilidades de negociación
- Facilidad de comunicación
- Capacidad de liderazgo
- Motivación y/o implicación
- Buena presencia y buenos modales
- Capacidad de trabajo en equipo
- Iniciativa
- Alta motivación para ayudar a otras personas
- Destreza manual
- Fuerza física (muscular)
- Disposición de viajar

14. ¿Ha adoptado tu empresa medidas y/o estrategias para contratar a más número de mujeres?

- Sí
- No
- Ns/nc

15. ¿Cómo consideras al sector donde trabajas? (Señalar sólo una respuesta)

- Feminizado
- Masculinizado
- Mixto
- Ns/nc





16. En tu empresa ¿piensas que hay igualdad de trato entre hombres y mujeres?

Sí

No

Ns/nc

Si respondiste "no", ¿qué aspectos crees que influyen en que no exista igualdad de trato entre hombres y mujeres en una empresa?
(Puedes escoger un máximo de cuatro respuestas)

- Haciendo un trabajo igual, las mujeres reciben una remuneración menor que la de un hombre
- Entre candidatos con las mismas cualificaciones se contratará más fácilmente a un hombre que a una mujer
- Entre candidatos con las mismas cualificaciones y capacidades los hombres reciben con más frecuencia que las mujeres una promoción
- La dirección es esencialmente masculina.
- Existe una desigualdad en el acceso a la formación
- Hay estereotipos y prejuicios
- La desigualdad en el reparto de las responsabilidades familiares
- Teniendo las mismas cualificaciones, las mujeres ocupan con más frecuencia que los hombres, un empleo precario
- Teniendo las mismas cualificaciones, las mujeres trabajan con más frecuencia que los hombres, a tiempo parcial
- Ns/nc
- Otra respuesta (a precisar)



IV. PROMOCIÓN EN EL EMPLEO Y ASUNCIÓN DE CARGOS DE DIRECCIÓN, DECISIÓN Y CONTROL

17. Las personas directivas en tu empresa son en su mayoría:

- Hombres
- Mujeres
- Hombres y mujeres a partes iguales
- Ns/nc

18. ¿Ha adoptado tu empresa medidas y/o estrategias para incrementar el número de mujeres en los puestos de dirección, decisión y control?

- Sí
- No
- Ns/nc

55

Si tu respuesta es afirmativa, señala qué tipo de medidas y/o estrategias se han adoptado.

(Puedes escoger un máximo de cuatro respuestas)

- Cuotas
- Puestos reservados
- Formación sobre cuestiones de igualdad
- Formación de mujeres
- Adaptación de los horarios de las reuniones
- Flexibilidad en el horario
- Guarderías
- Enfoque integrado de género
- Otros (especificar)



19. En tu opinión, ¿qué tipo de dificultades tienen las mujeres para llegar a ocupar puestos de dirección en la empresa?
(Puedes escoger un máximo de cuatro respuestas)

- Escasa formación
- Escasa experiencia profesional
- Falta de confianza de las mujeres en sus capacidades
- Dificultades por causa de un trabajo precario
- Dificultades por causa de reparto desigual de las responsabilidades familiares
- Dominación masculina en la dirección de la empresa
- Estereotipos ideas preconcebidas que conducen a tentativas de disuasión y a reacciones de hostilidad de los/as colegas
- Disuasión y reacciones de hostilidad de las colegas
- Otras dificultades. (A precisar)

56

V. ACCESO A LA FORMACIÓN

20. ¿Tu empresa proporciona cursos de formación a mujeres para que tengan posibilidad de ocupar cargos de dirección dentro de la empresa?

- Sí
- No
- Ns/nc

En caso positivo.

– ¿Cómo valoras los contenidos de estos cursos?

- Suficientes
- Insuficientes
- Ns/nc





– Los horarios en los que se imparten los cursos, ¿son compatibles con la vida familiar y personal?

Sí

No

Ns/nc

21. ¿Se imparten cursos de formación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

Sí

No

Ns/nc

En caso positivo.

– ¿Cómo valoras los contenidos de estos cursos?

Suficientes

Insuficientes

Ns/nc

– Los horarios en los que se imparten los cursos, ¿son compatibles con la vida familiar y personal?

Sí

No

Ns/nc



VI. RETRIBUCIONES SALARIALES

22. ¿Has percibido un salario inferior con respecto a otra persona de la empresa que realiza las mismas tareas, equivalentes o similares a las tuyas?

Sí

No

Ns/nc

En caso positivo, señala el sexo de la persona con la que has percibido la diferencia

Hombre

Mujer

VII. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

58

23. ¿La jornada laboral en tu empresa es flexible para poder conciliar la vida laboral y familiar?

Sí

No

Ns/nc

VIII. LA LUCHA CONTRA LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

24. En tu opinión, ¿qué habría que hacer para eliminar y luchar con eficacia contra los estereotipos relativos al género en el ámbito laboral? (Citar un máximo de cuatro propuestas)

Sensibilizar a la igualdad desde la infancia

Organizar campañas públicas de educación contra los estereotipos de género.





- Difundir estadísticas por sexo sobre las desigualdades
- Crear más servicios de cuidado de niños y niñas y de personas dependientes
- Eliminar las discriminaciones salariales
- Organizar la formación de las personas trabajadoras sobre el tema de la igualdad
- Formación de mujeres para estimularlas a asumir responsabilidades
- Favorecer las actividades económicas de las mujeres
- Tomar medidas para favorecer el reparto de responsabilidades familiares
- Reforzar los derechos sociales de las personas que tienen un trabajo precario
- Otras acciones. (A apreciar)

Muchas gracias por su colaboración

59



NOTAS



NOTAS



NOTAS



NOTAS



NOTAS