

Argumentario para facilitar la contratación de mujeres



Europako Gizarte Fondoa
Fondo Social Europeo

Garapen

GARAPEN AGENTZIEN
EUSKAL ELKARTEA
ASOCIACION VASCA
DE AGENCIAS DE DESARROLLO

www.garapen.net

INTRODUCCIÓN

El folleto que a continuación presentamos tiene como objeto desmontar las percepciones estereotipadas que el empresariado tiene respecto a la participación de las mujeres en el mundo laboral y que son consecuencia de la distinta asunción de roles entre mujeres y hombres en la sociedad.

Estas percepciones inciden sobre las oportunidades que el mercado laboral ofrece a las mujeres y que se traducen en el desarrollo de prácticas de gestión de recursos humanos discriminatorias que afectan tanto al acceso al empleo de las mujeres como a su participación en la empresa. En el primer caso, hablamos de prácticas de reclutamiento, selección y contratación, en el segundo, del resto de las prácticas de gestión de recursos humanos.

Estas prácticas tienen evidentes efectos sobre la participación de las mujeres en el mundo laboral y que se concretan en menores oportunidades de acceso al empleo, un auténtico desaprovechamiento de sus capacidades profesionales, un considerable desequilibrio entre sus cualificaciones y puesto u ocupación desempeñada, mayores dificultades de desarrollo de carrera, menor presencia en puestos de responsabilidad y, como consecuencia de todo ello, una importante segregación ocupacional, horizontal y vertical.

El análisis de estos efectos evidencia el tipo de estereotipo que los alimenta y que, en buena parte, es recurrente. De esta manera, percepciones estereotipadas ligadas a la disponibilidad de las mujeres, a la capacidad o al tipo de ocupaciones que pueden desempeñar están condicionando sus oportunidades de empleo, pero también limitando la realización de una adecuada gestión de los recursos humanos sobre la base del aprovechamiento de las capacidades más idóneas para un puesto de trabajo.

Este folleto se dirige a desmontar estas percepciones, mostrando la auténtica realidad, a través de datos objetivos de participación de las mujeres en el mundo laboral, así como de las recomendaciones que a nivel normativo existen para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y el desarrollo de óptimas condiciones laborales.

Además se incluye una aproximación a las nuevas tendencias de gestión de recursos humanos centradas en un mayor compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en la gestión del factor humano como elemento fundamental para la empresa, entendiendo éste no sólo como mano de obra, sino como persona. Esta aproximación se acompañará de casos reales de empresas.

Se ofrece, en definitiva, una **herramienta de trabajo para los equipos de prospección de las Agencias de Desarrollo** del País Vasco, elaborado a modo de argumentario, cuya finalidad se dirige a afrontar las reticencias que tiene el empresariado en la contratación de mujeres y abrirles nuevas perspectivas en la gestión de sus recursos humanos.

El argumentario se ha estructurado en torno a tres tipos de estereotipos:

- a) **CAPACIDAD, MOTIVACIÓN E IMPLICACIÓN**, dirigido a romper aquellas percepciones ligadas al desempeño de ocupaciones determinadas, así como las derivadas del interés de las mujeres por su propio desarrollo profesional.
- b) **DISPONIBILIDAD**, dirigido a desmontar las percepciones estereotipadas que tiene el empresariado como consecuencia de la asignación social a las mujeres del trabajo doméstico.
- c) **SEGREGACIÓN Y CLIMA LABORAL**, dirigido a desarticular los estereotipos que existen sobre el tipo de ocupaciones que una mujer puede desempeñar y que están relacionadas con el tipo de actividades que realiza en el ámbito doméstico, así como la incidencia que pueda tener en la empresa la incorporación de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas.

Esperamos, con ello, facilitar la labor de dichos equipos y contribuir a promover nuevas y mejores oportunidades de acceso de las mujeres al empleo.

CAPACIDAD, MOTIVACIÓN E IMPLICACIÓN

EL EMPRESARIADO PIENSA QUE.....

Las mujeres no tienen capacidades físicas suficientes

Las mujeres no quieren puestos de responsabilidad o de dirección debido a que tienen otra escala de valores

CUÁL ES LA REALIDAD...

Las mujeres llevan realizando trabajos de gran dureza a lo largo de la historia. En las épocas de Guerras, como en la Guerra Civil española las mujeres sustituyen a los hombres, que están en el frente, en sus empleos, incluso en sectores supuestamente con necesidad de fortaleza física como es la metalurgia, la construcción...

Hoy en día muy pocos trabajos necesitan una gran fuerza física, ya que las nuevas tecnologías y el desarrollo de procedimientos nuevos aligeran en buena medida las tareas pesadas. La utilización de soportes que reducen las tareas pesadas ha dignificado muchos trabajos, mejorando las condiciones laborales de los/as trabajadores/as, especialmente en términos de salud laboral. Prueba de ello es la utilización de:

- medios mecánicos: grúa, carretilla, mesas elevadoras, carros de plataforma elevadora, cajas y estanterías rodantes
- medios que antes no se utilizaban: "carrito de la compra" para el reparto de la correspondencia
- materiales ligeros: carros de los/as barrenderos/as, antes de hierro, ahora de aluminio.

Estos cambios vienen así mismo reforzados por el desarrollo de normativa en materia de prevención de riesgos laborales:

- El RD 487/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación de cargas que entrañe riesgos, obliga al empresariado a adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas
- La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas¹ establece que una carga es aquella que excede su peso de 3 Kg. y que para proteger a la mayoría de la población ocupada no se deberían manejar cargas superiores de 15 Kg., procurando establecer medidas que eviten alcanzar dicho peso.

Sería conveniente hacer una valoración del porcentaje de tareas que requieren fuerza física en el puesto de trabajo.

El acceso a puestos de responsabilidad y dirección está relacionado con la cualificación profesional, derivada en buena parte de la formación académica que genera unas expectativas de crecimiento y de realización profesional que fomentan los deseos de promoción.

- La formación académica de las mujeres hoy en día es muy elevada, de modo que el 56,85% de la población con título universitario son mujeres, y la tendencia al aumento es un hecho, ya que en 1996 era el 51,11%.²
- En 4 años (1996 a 2000) ha habido un incremento de ocupación de un 10% de las mujeres en puestos de dirección.³
- El 35,71% de los altos cargos de la Administración Pública son mujeres.⁴
- Las mujeres representan el 26,8% de altos cargos de las instituciones del Gobierno Vasco⁵

¹ Elaborada por el INSHT en el marco de la disposición final primera del el RD 487/1997 de 14 de abril

² "Las mujeres en cifras", año 2001, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

³ "Las mujeres en cifras", año 2001, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

EL EMPRESARIADO PIENSA QUE.....

CUÁL ES LA REALIDAD...

El empresariado prefiere mujeres con formación profesional que mujeres con formación ocupacional

La formación reglada de las mujeres en puestos en los que están infrarepresentadas es nula, por lo tanto es necesario realizar formación ocupacional para formarlas en este tipo de trabajo.

Lo ideal sería ofrecer e impartir formación a medida de lo que solicita el empresariado.

Sería conveniente mostrar datos de participación en formación profesional por sexos.

Las mujeres no encuentran importante la formación porque no se preocupan por su futuro profesional ni por los cambios en las necesidades empresariales

Las mujeres hoy en día se preocupan por su futuro profesional y por tanto por la actualización de conocimientos para ir adaptándose a los cambios, de modo que:

- Existe una tendencia de aumento de la participación de las mujeres en formación continua, habiéndose incrementado ésta en 13 puntos en los últimos 5 años (27% al 40%),⁶.
- La participación de las mujeres en la formación continua es mayor que la de los hombres en relación a las tasas de ocupación respectivas (40% frente al 34% de ocupación en el caso de las mujeres, 60% frente al 66% en el caso de los hombres)⁷
- Las mujeres jóvenes entre 25 y 35 años participan en mayor medida en la formación continua (49%). Se trata además de mujeres que disponen de mayor cualificación profesional⁸
- El 58,1% de las matrículas universitarias en el País Vasco son de mujeres.⁹

⁴ "Las mujeres en cifras", año 2002, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

⁵ Emakunde: Cifras sobre la situación de las mujeres y de los hombres en Euskadi. 2001

⁶ "Boletín Estadístico de la Fundación para la Formación Continua" Enero-marzo 2001

⁷ "Boletín Estadístico de la Fundación para la Formación Continua" Enero-marzo 2001

⁸ "Boletín Estadístico de la Fundación para la Formación Continua" Enero-marzo 2001

⁹ Emakunde: Cifras sobre la Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2001

DISPONIBILIDAD

EL EMPRESARIADO PIENSA QUE.....

Las mujeres abandonan su actividad laboral

Las mujeres no tienen el tiempo necesario para dedicarle al trabajo ya que son las responsables de la familia

CUÁL ES LA REALIDAD...

Las mujeres actualmente tienen entre sus objetivos prioritarios el acceso y mantenimiento del empleo, por lo que no abandonan el mercado laboral por motivos personales y familiares. Los datos así lo atestiguan:

- En el País Vasco, no ha dejado de aumentar la tasa de actividad, habiéndose incrementado casi 10 puntos en los últimos 15 años -mientras que la masculina ha disminuido-¹⁰
- Las tasas de ocupación femenina más altas se dan, al igual que las masculinas, en las edades que coinciden con la reproducción que, a la vez, son las de máximo desarrollo profesional. En el caso de las mujeres estas tasas están por encima del 50% y son superiores a la tasa media de ocupación considerando ambos sexos¹¹
- El 97% de mujeres ocupadas no abandonarían su puesto de trabajo por motivos personales según la ECVT ¹².
- Más del 50% de las mujeres ocupadas tienen una antigüedad en el puesto superior a 4 años.¹³

Las mujeres no sólo tienen entre sus objetivos prioritarios el empleo, sino que además se preocupan por su desarrollo profesional, de manera que:

- Algo más del 80% de las mujeres trabaja a tiempo completo.¹⁴
- Las que trabajan a tiempo parcial lo hacen porque no han encontrado un contrato a tiempo completo, no alcanzando el 2% quienes tienen contrato a tiempo parcial por responsabilidades familiares¹⁵.
- El 27,3% de las mujeres estaría dispuesta a dejar su puesto de trabajo para promocionarse profesionalmente.¹⁶
- Las mujeres representan el 31,73% de las personas que ocupan la dirección de empresas y de la administración pública.¹⁷
- Del total de personas asalariadas que compaginan estudios y trabajo, casi la mitad son mujeres¹⁸
- La participación de las mujeres en la formación continua aumenta todos los años, habiendo incrementado entre 1994 y 1999 en 13 puntos. Además, su tasa de participación es superior a la tasa específica de ocupadas (40% frente al 34% en la convocatoria de formación de 1999, lo que supone que por cada mujer ocupada 1,17 ha participado en la formación continua frente a un 0,9 en el caso de los hombres)¹⁹
- El número de horas extraordinarias trabajadas por las mujeres es equiparable al de los hombres en la mayoría de las categorías profesionales²⁰

¹⁰ Emakunde: Cifras sobre la Situación de la Mujeres y los Hombres en Euskadi 2001.

¹¹ "Las mujeres en cifras", año 2001, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

¹² "Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo 2001"

¹³ "Diferencia o discriminación", Colección de Estudios del CES. 1999

¹⁴ "Las mujeres en cifras", año 2001, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

¹⁵ "Las mujeres en cifras", año 2001, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

¹⁶ "Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo 2001"

¹⁷ "Las mujeres en cifras", año 2001, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

¹⁸ "Boletín Estadístico de la Fundación para la Formación Continua" Enero-marzo 2001

¹⁹ Elaboración propia a partir "Boletín Estadístico de la Fundación para la Formación Continua" Enero-marzo 2001

²⁰ EPA 2001. Módulo de relaciones laborales especiales y de condiciones y horarios de trabajo

EL EMPRESARIADO PIENSA QUE.....

CUÁL ES LA REALIDAD...

Las mujeres tienen mayor absentismo que los hombres.

El absentismo no está relacionado con la disponibilidad ni la conciliación de la vida familiar y profesional, sino con condiciones laborales desfavorables, de modo que es en los puestos de más baja cualificación con escaso reconocimiento y salarios bajos donde se produce mayor absentismo. El estudio que demuestra estos factores como condicionantes del absentismo, muestra además que el nivel de ausencias de los hombres es cuatro décimas superior al de las mujeres²¹

Las mujeres "no desconectan" en el trabajo de sus responsabilidades familiares

Estudios recientes demuestran que las parejas de doble ingreso sienten un importante desborde en la combinación del trabajo y la familia que puede generar estrés, insatisfacción laboral, menor rendimiento y dedicación e, incluso movimientos de personal

Las nuevas políticas en materia de gestión de recursos humanos se centran en evitar los efectos de esta combinación, partiendo de un enfoque basado " en el respeto profundo del/la empleado/a como persona, cuyo éxito profesional depende de la combinación de las dimensiones familiar y laboral", opiniones que comparten los directores de RRHH de Hewlett Packard y Nutrexpa²²

El 7,3% de las empresas españolas desarrollan políticas "familiarmente responsables" dirigidas a mejorar la calidad de la gestión de los recursos humanos desde este enfoque, comprometiéndose a desarrollar una política de equilibrio entre vida profesional y personal. Este porcentaje sube al 22% si se consideran las empresas que están estudiando la posibilidad de poner en marcha o ya lo están haciendo estas políticas²³

Este nuevo enfoque posibilita el desarrollo de un buen clima laboral, lo que "redunda en un mayor rendimiento personal, un incremento de la productividad y, al final, una mejora en la cuenta de resultados" según Jaime Pereira, director de recursos humanos de Sanitas²⁴

Las mujeres no tienen disponibilidad para participar en la formación.

Las mujeres dan gran importancia a su formación, tanto académica como profesional, cuestión que queda claramente reflejada en una mayor participación en la formación en diferentes ámbitos:

- En el País Vasco la representación de las mujeres en estudios universitarios es del 58,1%²⁵
- La participación de mujeres en la formación continua es superior a la de los hombres con relación a las tasas de ocupación respectivas: 6 puntos por encima en el caso de las mujeres frente a 1 punto por debajo en el caso de los hombres.²⁶
- Así mismo, la participación de la población ocupada femenina en formación continua ha aumentado en los últimos 5 años de un 27% a un 40%, mientras que la masculina ha descendido 6 puntos²⁷.
- Además, del total de personas asalariadas que compaginan estudios y trabajo, casi la mitad son mujeres²⁸

²¹El absentismo laboral de la mujer: Estereotipo cultural o realidad cuantificable. MAS. Instituto de la Mujer. Enero 1992

²² Estudio de IESE de la Universidad de Navarra. 2001

²³ "Las empresas ignoran a las familias", artículo publicado en "El País" (Negocios), 1/9/2002

²⁴ "Las empresas ignoran a las familias", artículo publicado en "El País" (Negocios), 1/9/2002

²⁵ Estadísticas de Enseñanza 2000-2001. EUSTAT

²⁶ Elaboración propia a partir del "Boletín Estadístico de la Fundación para la formación Continua". Enero-marzo 2001

²⁷ "Boletín Estadístico de la Fundación para la Formación Continua" Enero-marzo 2001

²⁸ "Boletín Estadístico de la Fundación para la Formación Continua" Enero-marzo 2001

EL EMPRESARIADO PIENSA QUE.....

Las mujeres rechazan puestos que requieran movilidad geográfica

Las mujeres demandan reducción de jornada lo que supone un coste para la empresa el contratar a otra persona para el resto de la jornada.

CUÁL ES LA REALIDAD...

La movilidad geográfica es un hándicap para trabajadores y trabajadoras, especialmente cuando existen responsabilidades familiares. No obstante,

- No es un motivo fundamental de abandono de la actividad laboral por parte de las mujeres, sino la propia terminación o rescisión del contrato: el 41,7% de las mujeres encuestadas según la ECVT²⁹
- Según el Art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, los desplazamientos temporales con cambio de domicilio han de estar justificados por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o por contrataciones que lo justifiquen
- Así mismo, el Art. 40.3 favorece la reagrupación familiar en el caso de que ambos cónyuges trabajaran en la misma empresa y hubiera puesto de trabajo
- Se pueden desarrollar medidas alternativas por parte de la empresa: fase inicial de traslado voluntario, establecimiento de prioridades de permanencia en el centro para el personal con responsabilidades familiares, ayudas que favorezcan la aceptación del traslado -gastos de guardería...³⁰

El coste de contratar a 2 mujeres a media jornada es el mismo que contratar a 1 mujer a jornada completa.

²⁹ "Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo 2001"

³⁰ Guía no sexista de negociación colectiva. Programa Optima. Instituto de la Mujer. 2000

SEGREGACIÓN Y CLIMA LABORAL

EL EMPRESARIADO PIENSA QUE.....

Determinadas ocupaciones y/o puestos de trabajo no son para mujeres.

CUÁL ES LA REALIDAD...

Las estadísticas muestran una tendencia a la reducción de la feminización y masculinización de las carreras universitarias y de las ramas de formación profesional, lo que se traduce a su vez en una mayor presencia de mujeres en actividades tradicionalmente masculinas:

- Desde 1996 a 1999 en FP, los sectores como el metal han doblado el porcentaje de mujeres y en ramas como la automoción se ha multiplicado por cinco.³¹
- A nivel universitario la presencia de las mujeres en carreras técnicas se ha afianzado. En el País Vasco el aumento en Ingeniería informática entre 1995 a 1999 ha sido de 8 puntos porcentuales³²
- En el empleo, ramas de actividad como "material de transporte" han doblado casi el porcentaje de trabajadoras durante los años 1987 a 1997, o como "Instituciones financieras y seguros" que ha pasado de un 19,9% de mujeres en 1987 a un 32,3% en 1997.³³

La normativa vigente y la Constitución española reconoce el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, de modo que:

- La Constitución lo hace en su artículo primero, pero es en el 35.1 donde especifica: *"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación alguna por razón de sexo"*
- El Estatuto de los Trabajadores lo reconoce en su articulado. Un ejemplo de ello es el Art. 17.1. *"Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo..."*

La promoción del principio de igualdad se manifiesta, entre otros, en el desarrollo de medidas que promuevan el acceso de mujeres al empleo, especialmente en sectores masculinizados:

- Las ayudas a la contratación se ven incrementadas en el caso de ser contratos a mujeres: http://www.infopolis.es/client/Emakunde/Web_Guia/Default.htm
- Las cantidades son aún mayores si se contrata en sectores masculinizados (Ley 12/2001, de 9 de julio prorrogado por la Disposición Adicional cuarta de la Ley 24/2001, en la que se establecen las bonificaciones a la Seguridad Social para mujeres que estén subrepresentadas en profesiones con menor índice de empleo femenino)

Interesa que se presente el porcentaje de inserción en el mercado laboral por sectores.

³¹ "Las mujeres en cifras", año 2001, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

³² Emakunde: Cifras sobre la Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2001

³³ "Diferencia o discriminación", Colección de Estudios del CES. 1999

EL EMPRESARIADO PIENSA QUE.....

CUÁL ES LA REALIDAD...

La incorporación de mujeres en sectores de actividad masculinos es difícil por la falta de infraestructuras adecuadas para equipos mixtos de empleados y empleadas

La legislación pauta las condiciones básicas de infraestructura, adaptados a los diferentes sectores de actividad, ligadas, entre otras, a las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Estas normas son de obligado cumplimiento y tienen en cuenta el nº de trabajadores/as, el sexo y las posibles discapacidades. Según la Guía Técnica³⁴ para la evaluación y la prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo:

- El nº recomendable de locales de aseo y duchas es de uno por cada 10 trabajadores/as
- Los vestuarios, locales de aseos y retretes estarán separados para hombres y mujeres o deberá preverse una utilización por separado de los mismos
- Se adaptarán alguno de los retretes a las características especiales de trabajadores/as minusválidos/as

Las diferentes administraciones públicas (central y autonómicas) tienen subvenciones a las inversiones que se realicen para la adaptación de centros de trabajo que incorporen a mujeres, personas con discapacidad...en sus empresas.

La apuesta por unas condiciones de trabajo óptimas no sólo se relaciona con una política de prevención de riesgos laborales, sino que además está ligada a una mayor productividad y mejor clima laboral.

La falta de infraestructuras es una excusa, ya que algunas entidades (por ejemplo Ayto. Vitoria) han publicado ayudas para realizar inversiones para la adaptación de estas infraestructuras y estas ayudas sólo han sido solicitadas por 2 empresas.

La presencia de mujeres en equipos masculinos es conflictiva

El clima laboral está en función de una política de RRHH que:

- Fomenta la motivación, facilita la participación, promueve la comunicación y se preocupa por el desarrollo profesional de sus trabajadores/as
- Contempla en sus prácticas la conciliación de la vida familiar, laboral y personal
- Selecciona al personal en función de su idoneidad con el puesto de trabajo, con independencia del sexo
- Promueve el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad

La incorporación de mujeres en sectores y/o equipos masculinizados es una tendencia de la gestión de los Recursos Humanos ya que éstas:

- Aportan nuevas perspectivas al desempeño de puestos que enriquecen y mejoran las condiciones laborales de todos los trabajadores.
- Modernizan la imagen de la empresa, adaptándose al impulso y papel que las mujeres están adoptando en la sociedad
- Posibilitan la apertura del mercado, al aportar una imagen de una empresa preocupada por la igualdad de oportunidades, que se traduce en una ampliación de consumidores/as

Sería conveniente tener referencias de experiencias de empresas en las que se haya dado una mejora en el clima laboral.

³⁴ Elaborada por el INSHT según lo dispuesto en el Art. 5 del RD 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

EL EMPRESARIADO PIENSA QUE.....

CUÁL ES LA REALIDAD...

Los hombres no aceptan el mando de una mujer

Una buena política de Recursos Humanos en la empresa deberá elegir a la persona con capacidad de mando y competencia profesional, con independencia de su sexo.

- Según el informe de la OIT de "Un empleador a otro: Hablemos de Igualdad" 1997, la capacitación y la adaptación al puesto son lo más importante a la hora de la elección de un/una trabajador/a. Toda organización busca la candidatura mejor para cubrir un puesto de trabajo de forma eficiente y productiva. El sexo no debe anteponerse a la idoneidad.
- Empresas especializadas en Recursos Humanos como Manpower tienen una plantilla donde el 60% de los cargos directivos son mujeres.
- Las mujeres ofrecen una capacitación que a la empresa no le interesa desaprovechar. En licenciaturas como Administración y dirección de empresas representan el 52,4%.³⁵
- Hoy en día la excusa de no encajar en un grupo de trabajo por ser mujer no es un argumento válido dado que en todos los contratos están estipulados los periodos de prueba, valioso instrumento para despejar o resolver cualquier duda real³⁶.

Descartar a una mujer en un puesto directivo por razón de sexo es incurrir en discriminación y está legalmente prohibido.

- El Estatuto de los Trabajadores contempla artículos de obligado cumplimiento en torno al derecho a la Igualdad y no discriminación, por ejemplo el Art. 24.2. " *Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo.*"

Aportar ejemplos de mujeres directivas.

³⁵ Emakunde: Cifras sobre la Situación de Mujeres y Hombres en Euskadi 2001

³⁶ De un empleador a otro a otro "Hablemos de la Igualdad" de la OIT. 1997

SABÍAS QUE...

Hay empresas que están incorporando en su gestión de recursos humanos prácticas que promueven la igualdad de oportunidades, tanto para facilitar el acceso de mujeres a la empresa como para fomentar su participación en las distintas prácticas de gestión –formación, promoción, desarrollo de carrera, etc-. De esta manera, se están desarrollando experiencias innovadoras de la gestión de los RRHH caracterizadas fundamentalmente por el compromiso adquirido en materia de igualdad de oportunidades y que trasciende a la propia cultura de empresa. Así:

TELECOM EIREANN en Irlanda ha establecido en su política de reclutamiento y selección de personal criterios dirigidos a potenciar la presencia de mujeres en estas prácticas. Entre ellos destacan:

- La utilización de lenguaje no sexista, ofreciendo a las mujeres igual oportunidad que a los hombres para presentar su candidatura
- La prohibición de preguntar en las entrevistas de selección por temas personales, cuyas respuestas puedan dar lugar a discriminación sexual, de raza o de cualquier otro tipo.

BARCLAYS BANK en Reino Unido ha incorporado criterios promotores de la igualdad de oportunidades en sus prácticas de contratación, formación y promoción, de modo que entre sus objetivos se hallan:

- La reducción del desequilibrio entre mujeres y hombres, así como la segregación, fomentando la contratación del sexo masivamente minoritario para el puesto.
- La promoción de la formación con independencia del sexo, seleccionando a las personas destinatarias en función de sus actitudes y cualidades en el trabajo y adaptando la formación a la disponibilidad de tiempo.
- La garantía para las mujeres de participar en procesos de promoción y desarrollo de carrera, asegurando que una mujer con deseos de mejorar en su carrera profesional no sea discriminada, ni tenga desventaja si tiene menores a su cargo.

LOUIS VUITTON ha incorporado en su política de gestión de recursos humanos, prácticas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, a través de apoyo financiero a empleados y empleadas que tienen personas dependientes. Este apoyo se concreta en un fondo social financiado por la empresa para:

- La organización de todo tipo de actividades culturales, conciertos, excursiones, colonias de verano para menores de todas las edades.
- La utilización de un servicio de guardería que está construyendo el consejo municipal en el parque industrial de Vuitton.

PROCTER & GAMBLE, ha incorporado medidas para compaginar vida laboral y familiar a partir de la realización de un estudio para conocer las necesidades de su plantilla dentro de la concepción de una política global en Recursos Humanos. Entre las medidas destacan:

- La compensación económica de costes de guardería y educación
- El permiso de trabajo para cuidar a hijos e hijas y padres dependientes

VODAFONE, contempla como compromiso político de gestión de recursos humanos la compatibilización de la vida profesional y personal, habiendo mejorado los derechos del personal respecto a la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Entre las mejoras destacan:

- El aumento a cinco días del permiso que establece la ley por nacimiento de un/a hijo/a y para la efectividad de una adopción
- La ampliación del periodo de baja por maternidad a 18 semanas
- La concesión de permisos por hospitalización de familiares de hasta 4 días sin que sea necesario que la enfermedad del pariente sea grave o medie un fallecimiento.

Vodafone ha sido la ganadora en 2002 del premio "La empresa Flexible", que anualmente concede IESE (Instituto de Estudios Superiores de Empresa) de la Universidad de Navarra, por las medidas adoptadas a favor del equilibrio entre vida profesional y laboral.

ADEMÁS...

- ① El desarrollo de una gestión de RRHH desde la óptica de la Igualdad de Oportunidades está siendo apoyada por las instituciones públicas en el marco de las recomendaciones que la Comisión Europea realiza en torno a la estrategia europea para el empleo y, más ampliamente, en el marco de la construcción social europea.
- ① Estas recomendaciones vienen avaladas por la elaboración de documentos específicos, así como el desarrollo de líneas de financiación que promueven el desarrollo de estrategias de gestión de RRHH en torno a ellas. Entre ellos, destacan el Libro Verde "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas" y la Iniciativa Equal.
- ① Las empresas son conscientes de la necesidad de modernizar la gestión de sus RRHH desde la óptica de la Igualdad de Oportunidades y, por este motivo están participando en Programas promovidos por las instituciones públicas, pero también y con mayor intensidad liderando iniciativas propias de innovación de prácticas de gestión de RRHH donde el factor humano es esencial y, en consecuencia, la consideración de todos aquellos aspectos que condicionan su desarrollo personal y profesional.
- ① Las nuevas tendencias en materia de gestión de recursos humanos están incorporando medidas para compaginar vida profesional y personal como elemento fundamental para facilitar la participación de la plantilla en las distintas prácticas de gestión, disponer de un buen clima laboral y mejorar la productividad.
- ① Un Programa de referencia obligada es OPTIMA dirigido a promover la incorporación de la perspectiva de género en la política de gestión de RRHH, a través de acciones positivas en el marco de las distintas prácticas de gestión: reclutamiento y selección, formación, promoción, política salarial, evaluación del desempeño... Más información: <http://www.emakunde.es>
- ① La sociedad, cada vez más sensible a estos temas, está promoviendo la creación de premios por distintas organizaciones en diferentes partes del mundo, que valoran el ambiente laboral, la flexibilidad... En España esta experiencia es muy reciente, pero en países como EEUU, Canadá o Reino Unido son ya famosas listas de empresas con compromiso social. (<http://www.workingmother.com>; <http://www.expansionyempleo.com/edicion/noticia>; <http://www.expansiondirecto.com>)
- ① Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo lleva más de 5 años dando recomendaciones sobre la necesidad de que las empresas se adapten a la sociedad en la que viven, asumiendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como una acción a desarrollar activamente, no sólo a través de la contratación sino también de la concienciación y difusión entre sus trabajadores/as (De un empleador a otro a otro "Hablemos de la Igualdad" de la OIT. 1997; <http://www.ilo.org/public/english/employment/qems/eoo/index.htm>)

Este material ha sido elaborado por:

