

# ORIENTACIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA MAYORES DE 45 AÑOS



# MÓDULO 1 Principios básicos sobre igualdad de género y situación del mercado laboral

**DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.** Causas, consecuencias y ejes de intersección.

**CONCEPTOS BÁSICOS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

**LEGISLACIÓN.**

**POR QUÉ ES NECESARIA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ORIENTACIÓN LABORAL.**



# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

**Las mujeres tienen considerablemente menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo (de tener un empleo o de estar buscando un trabajo):**

- **Mayor tasa de desempleo** (15,4% vs 11,79% de la masculina: casi 4 puntos por encima). EPA 4º trimestre 2021).
- **Menor tasa de actividad:** En torno a 10 puntos por debajo de la masculina (53,93% vs 63,65%, EPA 4º trimestre 2021).
- **Mayor precariedad en el empleo:**

*Mayor tasa de temporalidad : En un entorno de altísima temporalidad en el mercado español las mujeres representan el 12,3% de trabajadoras asalariados con contrato a tiempo parcial y los hombres un 11,8% ( Últimos datos de 2020. Fuente INE)*

*Mayor parcialidad: Las mujeres respecto al empleo total represental el 10,4% y los hombres tan solo el 3,6%. ( Los últimos datos son referidos a 2020. Fuente: INE)*



# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

## **Elecciones formativas sesgadas y segregación horizontal:**

Feminización de determinados sectores de actividad, relacionados con los roles tradicionales de género (sanidad, educación, tercer sector, limpieza, empleo de hogar, atención al cliente, ámbito administrativo). Según el Informe “Romper la brecha salarial: una cuestión de justicia”, de Comisiones Obreras:

- *Las mujeres representan más del 80% de las plantillas.*
- *Se trata de sectores con menor reconocimiento y mayor precarización.*

## **Infrarrepresentación en ocupaciones con mayor y mejor empleabilidad** (profesiones STEM).

## **Segregación vertical: techo de cristal y techo de cemento.**

Infrarrepresentación de las mujeres en puestos directivos y de responsabilidad junto con mayores dificultades y posibilidades de promoción profesional. En los Consejos de Administración de empresas del IBEX35, las mujeres representan el 30,7% ( Fuente INE 2021)

## **Brecha salarial de género: en torno a 6.000€ menos al año.**



# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

**Brechas digitales:** en el acceso, en el uso y en la ocupación en TIC.

**Sesgos (en su mayoría inconscientes) y discriminaciones de género en los procesos de selección y promoción profesional.**

**Efecto John-Jennifer** (experimento selección personal ámbito científico: 2 CV idénticos, uno el de John y otro el de Jennifer. El CV del candidato masculino era mejor valorado).

**Audiciones a ciegas en la orquesta Sinfónica de Boston:** incrementaron la incorporación de mujeres a las mismas.

**Desigualdad de género en la asunción de excedencias por cuidado de personas:**

Las mujeres asumen el 88,99 % de las excedencias por cuidado de hijas/os y el 80,36 % de las excedencias por cuidado de otros familiares dependientes ( EPA: datos actualizados a fecha 12 de agosto de 2021)

# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

**Penalización de la maternidad: Estudio “Maternidad y trayectoria profesional: análisis de barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas” (IESE-Ordesa):**

- 40% hombres tenía políticas de flexibilidad en la empresa (vs 37% mujeres).
- Un tercio mujeres encuestadas consideraba que el uso de políticas de flexibilidad tenía un impacto negativo en su carrera profesional (vs una cuarta parte de los hombres).
- 53% encuestadas pensaba que ser madre le había impedido mayor proyección profesional.
- 45% encuestadas le habían preguntado si tenía hijas/os (o deseos de ello) en procesos de selección de personal.
- 20% encuestadas no le habían permitido reincorporarse a su puesto tras la baja por maternidad.

# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

## Violencia de género en el ámbito laboral:

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo

Según datos de la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujeres 2019 realizada por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de género y presentada en septiembre de 2020:

- El 40,4% de las mujeres residentes en España ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida.
- Cuando se ha preguntado por el vínculo que les unía con el agresor, un 17,3% del total respondía ue era alguien del trabajo (6,5% jefe o supervisor hombre, 12,5% otro hombre del trabajo).

# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

La división sexual del trabajo como base de la discriminación laboral.

La desigualdad de género en la asunción de los trabajos no remunerados (hogar y cuidados) es uno de los ejes vertebradores de las desigualdades y discriminaciones que sufrimos las mujeres en el mercado laboral.

# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Para examinar el origen de las desigualdades entre mujeres y hombres es necesario manejar dos conceptos.

## SEXO

Diferencias biológicas que existen entre los hombres y las mujeres.

## GÉNERO

Diferencias entre los hombres y las mujeres, construidas social, cultural e históricamente.

# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

**La diferencia entre el significado de sexo y género ha sido la base para mostrar que algunas diferencias entre los sexos son biológicas, pero que las desigualdades han sido construidas históricamente por una sociedad patriarcal y heteronormativa.**

**Es decir, el sexo no es la causa de la desigualdad de las mujeres, sino su posición de género socialmente construida.**

# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

## MODELO PATRIARCAL Y HETERONORMATIVO

Forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón (blanco y heterosexual). Lo masculino tiene una connotación de superioridad, de predominio.

### **Relaciones asimétricas de poder, construidas social e históricamente:**

- Modelo de relación dominio-sumisión (en el que aparece la violencia como mecanismo de control y de dominación).
- División sexual del trabajo: hombres (trabajo productivo-ámbito público) y mujeres (trabajo reproductivo-ámbito privado).
- Desigualdades y discriminaciones (en derechos, actividades llevadas a cabo, oportunidades, acceso y control de los recursos, poder y toma de decisiones, riqueza, participación, etc).
- Violencia de género como expresión máxima de la desigualdad y la discriminación.

# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

**ESTE MODELO SE INTERIORIZA Y SE PERPETÚA A TRAVÉS DEL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN DIFERENCIADA.**

A través del proceso de **socialización diferenciada** se adquieren:

- Los **roles de género**: conjunto de normas sociales, comportamientos y tareas considerados apropiados para mujeres y hombres (dentro de una cultura y momento histórico).

**Roles atribuidos a mujeres**: actividades relacionadas con el trabajo reproductivo, crianza, cuidados, familia, afectos. Ámbito privado-doméstico.

**Roles atribuidos a hombres**: actividades relacionadas con el trabajo productivo, protección, autoridad, poder, fuerza. Ámbito público, político, económico.



# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

A través del proceso de **socialización diferenciada** se adquieren los **estereotipos y mandatos de género**: creencias acerca de cómo son y cómo deben ser/comportarse/sentir las mujeres y los hombres.

## **MUJERES**

**Estereotipos asociados:** dulces, cariñosas, cuidadoras, disponibles, frágiles, emocionalmente inestables, capacidad de sacrificio, amor y familia como eje central.

**Mandatos de género** relacionados con la entrega, la afectividad, la sumisión, la pasividad, la belleza, el ser para otros.

## **HOMBRES**

**Estereotipos asociados:** fuertes, dominantes, agresivos, competitivos, independientes, posesivos.

**Mandatos de género** relacionados con la autoridad, la fortaleza, la racionalidad.

# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

## Trabajo no remunerado

Es la base del sistema productivo:

- Mantiene la vida cotidiana
- Supone un ahorro para las administraciones Públicas

Tradicionalmente asumido por las mujeres

Invisible e invisibilizado:

- Muy poco reconocido
- Penalizado por el mercado laboral

## Trabajo remunerado

Fundamental para el empoderamiento:

- Ingresos propios
- Autonomía
- Identidad y reconocimiento
- Derechos sociales propios
- Fuente de socialización

Desempleo y precariedad laboral:

- Riesgo de pobreza
- Riesgo para la salud

# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Sobre la división sexual del trabajo se asientan las desigualdades y discriminaciones en el ámbito laboral

**SESGOS Y ESTEREOTIPOS ASOCIADOS.**

**DEVALUACIÓN DE LA IMPORTANCIA DE LOS TRABAJOS NO REMUNERADOS Y DE LO ASOCIADO TRADICIONALMENTE A LAS MUJERES.**

**FALTA DE CORRESPONSABILIDAD Y DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LOS USOS DEL TIEMPO.** Encuesta de usos del tiempo: las mujeres dedican más tiempo al hogar y la familia y los hombres a deporte, actividades al aire libre, aficiones e informática.

**ESCASEZ DE RECURSOS PÚBLICOS Y DE MEDIDAS EFICACES DE CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS.**



# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

## CONSECUENCIAS DE LAS DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES EN EL ÁMBITO LABORAL

DOBLES Y TRIPLES JORNADAS DE TRABAJO.

CADENAS GLOBALES Y PRECARIZADAS DE CUIDADOS.

RENUNCIAS, CARRERAS PROFESIONALES INTERMITENTES.

LIMITACIONES EN LA PROYECCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA: MENORES INGRESOS, MENOR ACCESO A PRESTACIONES, MENOR IMPORTE EN LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN.

IMPACTO EN LA SALUD BIOPSIOSOCIAL.



# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

## CONSECUENCIAS DE LAS DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES EN EL ÁMBITO LABORAL. IMPACTO DIFERENCIAL DE GÉNERO DE LA COVID-19

El contexto que estamos viviendo a raíz de la crisis sanitaria derivada de la Covid-19, está teniendo claras repercusiones también en el ámbito laboral:

**-DESEMPLEO y ACTIVIDAD:** Mayor tasa de desempleo de las mujeres, no solo por la falta de servicios derivados de la pandemia, sino por el cierre de los colegios, confinamientos de aulas, interrupción de determinados servicios de apoyo a los cuidados, etc, que repercute en las mujeres, puesto que son las principales responsables de los cuidados no remunerados (hijos/as, familiares, etc), afectando directamente a su tasa de paro, a su tasa de actividad (viéndose obligadas a posponer su búsqueda activa de empleo) y a sus condiciones laborales (acogerse a excedencias/permisos no remunerados, reducciones de jornada con la consiguiente disminución salarial, etc).

**-TRABAJOS INFORMALES:** Son las mujeres, especialmente las mujeres migrantes, las que han sufrido las mayores consecuencias en el sector de empleo de hogar, ya de por sí altamente precarizado. La falta de recursos para realizar sus trabajos en condiciones de seguridad, la incertidumbre y la precarización preexistente están llevando a muchas mujeres a situaciones de alta vulnerabilidad.



# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

## CONSECUENCIAS DE LAS DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES EN EL ÁMBITO LABORAL. IMPACTO DIFERENCIAL DE GÉNERO DE LA COVID-19

- **TRABAJOS ESENCIALES:** muchos de los sectores esenciales son sectores feminizados y precarizados (supermercados y comercios de alimentación, farmacias, sociosanitario, sanitario, etc), lo cual ha conllevado una alta exposición a riesgos laborales (físicos y psicosociales) con el consiguiente impacto en la salud biopsicosocial.
- **SALUD:** Las consecuencias para la salud psicosocial son evidentes. Las triples y cuádruples jornadas de trabajo (remunerado y no remunerado), la carga mental de los cuidados, la incertidumbre ante la inestabilidad que supone el cierre de colegios/centros de mayores, la posibilidad de confinamiento, etc, junto con la falta de corresponsabilidad y de muchos recursos de apoyo a la conciliación, suponen barreras añadidas para las mujeres trabajadoras o en situación de búsqueda de empleo, especialmente para aquellas mujeres con responsabilidades familiares no compartidas.

Si a estos le sumamos las vulnerabilidades previas (desempleo de larga duración, falta de ingresos o ingresos insuficientes, etc) nos encontramos con procesos de ansiedad, estrés, soledad no deseada, fatiga, síntomas somáticos, etc, que amenazan la salud, el bienestar y el propio proceso de búsqueda de empleo/mejora laboral o incluso el mantenimiento del puesto de trabajo.

# DISCRIMINACIONES Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

EJES DE INTERSECCIÓN: FACTORES DE VULNERABILIDAD QUE INTERSECCIONAN POSICIONANDO A LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE MAYOR VULNERABILIDAD Y DESIGUALDAD (MÚLTIPLES DISCRIMINACIONES)



# CONCEPTOS BÁSICOS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aplicada al empleo trata de conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito laboral, evitando el trato discriminatorio por razón de sexo y haciendo efectivo el derecho fundamental de toda persona a ser tratada en igualdad de condiciones.

# CONCEPTOS BÁSICOS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada.

**IGUALDAD:** Principio que reconoce a todos los ciudadanos y ciudadanas capacidad para los mismos derechos.

**IGUALDAD FORMAL o IGUALDAD REAL:** Está reconocida a nivel jurídico, de tal forma que las leyes ofrecen igual tratamiento a hombres y a mujeres, sin embargo no significa que exista una IGUALDAD REAL.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** toda situación en la que se trata de forma desigual y desfavorecedora a las mujeres por el mero hecho de serlo. Por ejemplo, sería no permitir el acceso a las mujeres a una actividad concreta.



# CONCEPTOS BÁSICOS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Medida aparentemente neutra, que tiene un resultado impacto desfavorable para las mujeres. Por ejemplo la brecha salarial.

**POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** respuesta institucional para crear y garantizar las condiciones necesarias para que los hombres y las mujeres participen igualitariamente en las diferentes esferas de la vida pública y privada, consiguiéndose el principio legal de no discriminación por razón de sexo.

**ACCIONES POSITIVAS:** estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

Objetivos: Garantizar el acceso a los recursos en igualdad de condiciones.

Carácter: Temporal.

Intencionalidad: Compensatoria y correctora



# CONCEPTOS BÁSICOS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**MAINSTREAMING:** Integración de las políticas específicas de igualdad de oportunidades en todas las políticas generales. Supone garantizar las condiciones para que las mujeres y los hombres participen igualitariamente en las diferentes esferas de la vida pública y privada.

**DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:** hace referencia a la separación, en función de los roles asignados socialmente, entre trabajo remunerado, mayoritariamente masculino y el trabajo no remunerado, mayoritariamente femenino.

**PARIDAD:** Significa equivalencia entre hombres y mujeres, es decir, la igualación de los valores femeninos y masculinos. Políticas de igualdad y participación equilibrada de mujeres y hombres en toma de decisiones.

# CONCEPTOS BÁSICOS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**TECHO DE CRISTAL:** La limitación con la que se encuentran las mujeres para ascender laboralmente.

**SUELO PEGAJOSO:** Se refiere a la dificultad con la que se encuentran las mujeres en muchas ocasiones para abandonar el ámbito privado y acceder al mercado laboral.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** hace referencia a que las mujeres ocupan laboralmente aquellos puestos de trabajo y tareas que se consideran típicamente femeninas y por ende tienen menor valor social y menor remuneración económica.

**SEGREGACIÓN VERTICAL:** cuando con el mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de responsabilidad.



# LEGISLACIÓN

## Art. Constitución Española.

*“ Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Art. 14*

## Art. Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

*“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social!”. Art. 9.2.*

# LEGISLACIÓN

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

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

**Real decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

**Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

**Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**



# POR QUÉ ES NECESARIO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN OL

La Igualdad de Oportunidades es una **tarea que nos compete como sociedad, como ciudadanas y ciudadanos de pleno derecho** y es **necesario impulsarla desde todos los agentes sociales:** empresas, Administraciones Públicas, sindicatos, entidades sociales, trabajadores y trabajadoras, desde la coeducación, la sensibilización y las políticas públicas. Para ello es **imprescindible incorporar la perspectiva de género de manera transversal** (mainstreaming de género o enfoque integrado de género)

**La integración plena de las mujeres en la sociedad pasa por su incorporación al mundo del trabajo y de la empresa.** A pesar de los muchos avances que ha habido en igualdad sigue habiendo una discriminación laboral importante.

# POR QUÉ ES NECESARIO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN OL

## Aplicar la perspectiva de género en los procesos de O.L. supone:

Considerar la **posición de partida** en la que se encuentran los hombres y las mujeres y descubrir las especificidades que van a influir en su proceso de inserción: necesidades, demandas, barreras y oportunidades.

Analizar las **causas y consecuencias que mantienen las desigualdades**.

Analizar las **necesidades (básicas y estratégicas)** y las **obligaciones** relacionadas con la vida cotidiana y la posición social de mujeres y hombres que pudieran dificultar el acceso y el aprovechamiento de la intervención que se propone. Y establecer medidas dirigidas a su cobertura.

Tener en cuenta **todos los factores que inciden en la empleabilidad**, es decir aplicar un **enfoque integral**, así como las variables que interseccionan y generan múltiples discriminaciones.

# POR QUÉ ES NECESARIO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN OL

## Aplicar la perspectiva de género en los procesos de O.L. supone:

Tener en cuenta el **acceso y control de los recursos** (económicos, sociales, etc).

**Revisar nuestros propios sesgos de género:** no reproducir estereotipos o prejuicios por razón de género.

**Analizar la participación** de mujeres y hombres en términos **cualitativos y cuantitativos**.

Incorporar **medidas para trabajar o tratar las desigualdades de género**.

**Evaluar el impacto:** cómo afecta nuestra intervención a mujeres y hombres (en términos **cualitativos y cuantitativos**).

Utilizar una **comunicación inclusiva**.

# POR QUÉ ES NECESARIO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN OL

Aplicar la perspectiva de género en los procesos de O.L. supone:

Los sesgos, roles y mandatos de género coartan nuestra libertad, desarrollo pleno y autonomía, además de potenciar determinadas capacidades e inhibir otras.

Incorporar la perspectiva de género en el diagnóstico e intervención es condición necesaria para garantizar la Igualdad de Oportunidades, que es una cuestión de justicia social.

El trabajo desde la perspectiva de género tiene beneficios para mujeres y hombres, en definitiva, para la sociedad en su conjunto.