



# ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN ANÁLISIS DEL SEXISMO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO

EMPLEO EN IGUALDAD





# INDICE

<b>1. Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Objetivos</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Metodología</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Estudio y análisis de las ofertas de empleo en la Comarca del Bierzo</b> ..	<b>8</b>
<b>4.1 Estudio I (2006-2007)</b> .....	<b>8</b>
4.1.1 Lenguaje utilizado .....	<b>9</b>
4.1.2 Puestos de trabajo y sectores más demandados .....	<b>10</b>
4.1.3 Puestos de dirección .....	<b>12</b>
4.1.4 Profesiones estereotipadas .....	<b>16</b>
<b>4.2 Estudio II (2009)</b> .....	<b>18</b>
4.2.1 Lenguaje utilizado .....	<b>20</b>
4.2.2 Puestos de trabajo y sectores más demandados .....	<b>21</b>
4.2.3 Puestos de dirección.....	<b>23</b>
4.2.4 Profesiones estereotipadas .....	<b>25</b>
4.2.5 Muestreo de la oferta formativa .....	<b>26</b>
<b>5. Conclusiones: Recomendaciones y material de apoyo</b> .....	<b>28</b>

## 1. Introducción

El **empleo** se puede definir como el desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario. Este concepto es diferente del término **trabajo**, pues éste es cualquier tipo de actividad o tarea necesaria para cubrir las necesidades básicas del ser humano (alimentación, limpieza, higiene, educación...). Trabajos, los tiene toda la población, pero empleo no. Para hacer frente a la cobertura de las necesidades básicas en nuestra sociedad se necesitan ingresos económicos.

Debido al rol de género, las mujeres históricamente han estado más ligadas a la esfera reproductiva, desarrollando diversos trabajos no retribuidos económicamente y adscritos al espacio privado (hogar), mientras que los hombres han asumido, ocupado, el mundo del empleo, adscrito al espacio público y económico. Esto no quiere decir que las actividades que se llevan a cabo en el espacio privado carezcan de valor económico, pues cuándo se realizan en el mundo del empleo sí lo tienen (precio de un menú, de una estancia en un centro para personas mayores, de una guardería...). Las mujeres, en los últimos años, se han incorporado cada vez más al mercado laboral, pero sufriendo grandes desigualdades por el mero hecho de ser mujeres.

Las mujeres, en especial, sufren **segregación laboral horizontal**, que les adscribe a unos determinados empleos, sectores económicos, actividades, espacios, etc., en directa relación con su rol de género. En efecto, son mayoritariamente mujeres las que trabajan en la enseñanza, la sanidad o limpieza, profesiones por lo general muy saturadas y peor remuneradas. Los hombres trabajan más en desarrollos informáticos, construcción, automoción, etc., que son profesiones con gran demanda de empleo y mejor retribuidas.

El **análisis de los datos obtenidos, en los estudios realizados sobre ofertas de empleo, refuerza esta consideración**. El recuento de los anuncios redactados en lenguaje masculino permite hablar de la existencia de un primer obstáculo para la efectiva y plena integración de las mujeres en el mercado laboral. En la categoría de ocupaciones, el uso del lenguaje en la oferta es significativo en los niveles técnicos, donde hay una clara predisposición a ofrecer estos en masculino, lo cual demuestra, según los datos del informe, una discriminación directa en el acceso de la mujer al mundo laboral.

A esto se añade la **segregación vertical**, que se refiere a la posición en la que se encuentran las mujeres en la jerarquía laboral. Ellas ocupan los niveles más bajos, incluso en las actividades en las que su presencia es mayoritaria (en la enseñanza, en la sanidad, etc.). Esto es lo que se denomina **techo de cristal**<sup>1</sup>. Así mismo, mujeres con igual o superior nivel de conocimientos y preparación que sus compañeros (son más de la mitad de la población universitaria y tienen mejores resultados académicos) ocupan puestos de categoría inferior. También en el análisis de las ofertas de empleo, se pudo comprobar como la solicitud de puestos directivos redactados en lenguaje masculino se producía en la mayor parte de los casos.

A pesar de que ya quedó recogido en el Tratado de Roma de la Unión Europea del año 1957, el principio de igual trabajo igual salario para mujeres y hombres, todavía existen grandes diferencias. Los motivos y razones de las diferencias salariales van desde la arbitrariedad que se produce en las clasificaciones ocupacionales profesionales, hasta los falsos estereotipos que manejan los principales agentes del empleo, personal de recursos humanos, gerentes de empresa, etc. que no han incorporado la perspectiva de género a su trabajo; relacionando las capacidades, productividad, habilidades y disponibilidad de mujeres y hombres en función del sexo al que pertenecen.

<sup>1</sup> *Circunstancia que refleja el freno invisible con el que se encuentran las mujeres en el mercado laboral a la hora de ascender profesionalmente. "ABC de la Igualdad". Loli Haro y Marta Vidal. Consejo Comarcal del Bierzo. 2005*



A todo ello se le suma la precariedad laboral en cuanto a la contratación a tiempo parcial de las mujeres en el mundo del empleo. Las razones son varias: porque no hay un reparto de tareas y responsabilidades familiares, lo que las obliga a abandonar el empleo o a repartir ambos trabajos (el de casa y el de fuera); porque se genera más empleo “para hombres” que para ellas; porque saben que van a recibir salarios muy bajos y no les “compensa económicamente”, etc. Todo ello repercute negativamente en los complementos salariales por antigüedad, en las prestaciones por desempleo o en las cotizaciones para la jubilación<sup>2</sup>, “el 45% de las pensiones que perciben las mujeres no llegan a los 465 € al mes y casi el 72% de las pensiones de viudedad que reciben apenas sobrepasan los 400 € mensuales”, culminando en un menor poder adquisitivo de las mujeres como grupo, lo que provoca que no tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal. Son la población más pobre y eso las convierte en personas dependientes de los Servicios Sociales. Si éstos se recortan, son ellas son las que sufren los mayores impactos.

La presencia en el mundo del empleo afecta de un modo desigual a mujeres y hombres, como norma general:

### PARA LAS MUJERES

- Es una opción que debe ser compatible con las responsabilidades derivadas de su rol de género dentro de la familia o unidad de convivencia.
- Eligen salidas profesionales que consideran más compatibles con la familia.
- Son contratadas en empleos a tiempo parcial, temporales, fijas discontinuas, o sumergidos; peor cualificados y remunerados, en definitiva más precarios.
- La subclasificación e infravaloración de los trabajos femeninos hace que reciban salarios más bajos. Reciben<sup>3</sup> retribuciones hasta un 16% menores que los hombres (11% en el sector público y 24% en el privado).
- Las interrupciones frecuentes y prolongadas en la carrera de las mujeres están relacionadas con el rol reproductivo no compartido.
- Su presencia va aumentando en la medida que desciende la categoría profesional. Tienen pocas posibilidades de ocupar puestos de alto nivel, tropiezan con una barrera invisible que les impide ascender, es el techo de cristal.

### PARA LOS HOMBRES

- El empleo se presenta como una obligación y el eje central de sus vidas.
- Tienen mayores oportunidades de acceso a empleos lucrativos, recursos de producción, crédito, tecnología y propiedad.
- Tienen contratos a tiempo completo.
- Disponen de mayor disponibilidad para realizar horas extras, asistir a reuniones fuera del horario laboral y movilidad geográfica.
- Copan los puestos de mayor responsabilidad, toma de decisiones, prestigio y mejor remuneración.
- Su carrera laboral es ascendente, continua y sin interrupciones vinculadas a los cuidados.
- La edad (25-40) y el estado civil (casado, con pareja) es un factor positivo para su contratación, mientras que para las mujeres estas mismas circunstancias se convierten en factores negativos que les restan oportunidades de empleo.

<sup>3</sup> Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española del Consejo Económico y Social. Diciembre 2003.

<sup>4</sup> Idem.

Una de las causas de la segregación horizontal, son las opciones académicas y/o formativas<sup>4</sup> por las que optan mayoritariamente las mujeres. En la elección influye más el rol y estereotipo de género, que la libre opción personal. Se debería trabajar con el personal técnico de empleo, orientadores/as profesionales y profesorado ya que inconscientemente, estimulan y refuerzan las opciones académicas y laborales que consideran más apropiadas con el rol de género de mujeres y hombres, enfocando a las mujeres hacia lo social, y a los hombres hacia las ciencias o la tecnología. La diversificación ocupacional se plantea la incorporación de mujeres a sectores hasta ahora muy masculinizados y el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Para ello es necesaria la puesta en marcha de actuaciones que deben implicar a los agentes relacionados con el mundo del empleo:

- Las propias administraciones públicas, (legislando al respecto y tomando las medidas oportunas).
- El personal técnico (equipos de psicología, intermediación, economistas, etc.) contribuyendo a que el trabajo con estas personas se realice desde la óptica de la igualdad de oportunidades.
- El empresariado, intentando romper falsos estereotipos que pesan sobre las mujeres, facilitándoles información.

Otra de las líneas de actuación debe ir enfocada a aumentar la empleabilidad de las mujeres que es menor que la de los hombres. Trabajando en el acceso a la información, las redes personales de contactos, el conocimiento de los nuevos huecos de empleo, las ventajas e inconvenientes del empleo en el mercado formal e informal, las prestaciones futuras, la actualización de sus conocimientos, y la actitud personal ante el hecho de emplearse, etc.

Trabajar para aumentar la tasa de actividad de las mujeres en lugar de poner obstáculos para su entrada en todos los ámbitos laborales, repercutirá positivamente en el conjunto de la sociedad, ya que aumentará el grado de aprovechamiento de los recursos humanos de los que dispone una sociedad.

Para ello también es necesario poner a disposición de mujeres y hombres, los mecanismos que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este planteamiento ha llevado a este Consejo Comarcal a profundizar en una de las herramientas de empleo más utilizadas por las empresas para reclutar personal, **el anuncio en prensa**, con el fin de determinar, mediante su estudio y posterior análisis, si en las ofertas que llegaban a la Comarca del Bierzo, se estaba utilizando como **elemento discriminador de la mujer** en el acceso a los diferentes puestos de trabajo y **mantenedor de la división sexual del trabajo** en profesiones u ocupaciones tradicionalmente masculinas y femeninas.



<sup>4</sup> "Masculino en Femenino. Guía para elección de profesiones típicamente feminizadas por parte de los hombres". Pablo Aguado. Consejo Comarcal del Bierzo. 2007.



### 2. Objetivos

- Determinar si el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas de empleo es sexista.
- Analizar los perfiles profesionales más solicitados y los sectores industriales que más empleos demandan.
- Conocer si existe demanda de mujeres en puestos directivos respecto a hombres.
- Comprobar la existencia o no de profesiones estereotipadas en los anuncios de empleo.
- Revelar si la división sexual del trabajo se establece desde la oferta.
- Establecer si en las diferencias temporales de los periodos analizados se han producido mejoras.

### 3. Metodología

La presente investigación se realizó en dos periodos temporales comprendidos entre 2006 y 2009:

- Primer estudio: Entre Julio de 2006 y Agosto de 2007.
- Segundo estudio: Entre el 1 de enero de 2009 al 31 de octubre de 2009.

En el **primer estudio**, el servicio de Orientación Laboral por Cuenta Ajena del Consejo Comarcal del Bierzo, dentro del programa comunitario EQUAL, Redes por la Igualdad, realizó el análisis de 366 ofertas de empleo publicadas en los medios de comunicación escrita de la Comarca. Concretamente, las ofertas publicadas en la sección Empleo, por los diarios de mayor tirada en la Comarca, "El Diario de León" y "La Crónica El Mundo" en sus ediciones dominicales.

En el **segundo estudio**, el equipo del área de Igualdad de Oportunidades analizó 597 ofertas de empleo publicadas en Internet, prensa, boletines de empleo público y servicios de orientación laboral, con difusión comarcal y nacional.

#### PROCEDIMIENTO

En el **primer estudio** el análisis se realizó sobre una muestra que comprendía todos los anuncios publicados en la sección de Empleo durante 16 domingos, tomados de forma aleatoria (33% de las ofertas publicadas durante un año).

En el **segundo estudio** se realizó sobre una muestra tomada de forma aleatoria de 597 ofertas, repartidas del siguiente modo: 117 ofertas publicadas en prensa, 160 en Internet, 160 procedentes de boletines de empleo público y 160 ofertas llegadas a los servicios de orientación laboral de la Comarca del Bierzo.

MEDIOS	Nº DE OFERTAS
PRENSA	117
INTERNET	160
BOLETINES DE EMPLEO PÚBLICO	160
SERVICIOS DE ORIENTACIÓN LABORAL DE LA COMARCA DEL BIERZO	160
TOTAL	597

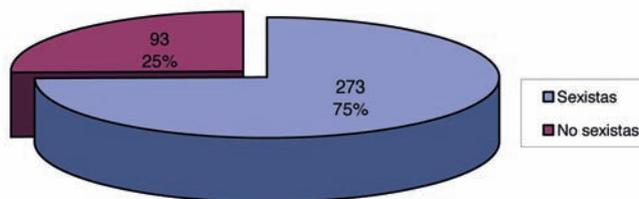
Como novedad, destacar que en este segundo estudio se realizó un muestreo de 132 anuncios de ofertas formativas recibidas al SOL (Servicio de Orientación Laboral) del Consejo Comarcal del Bierzo, con el fin de detectar si existían mensajes sexistas o estereotipados en ellos.

### 4.- Estudio y análisis de las ofertas de empleo en la Comarca del Bierzo

#### 4.1 ESTUDIO I (2006-2007)

Desde el Consejo Comarcal del Bierzo se parte de la premisa que sólo pueden ser considerados como **no sexistas**, anuncios de oferta de empleo que incluyan expresamente a ambos sexos, independientemente de la ocupación o el sector. Que cumplieren este requisito sólo se han encontrado 93 de los 366 anuncios estudiados; por lo que se puede afirmar que del total de las ofertas de empleo publicadas en la prensa comarcal, el 75% son sexistas.

Número y Porcentaje de Ofertas Sexistas



No sexistas:



# ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

## ANÁLISIS DEL SEXISMO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO

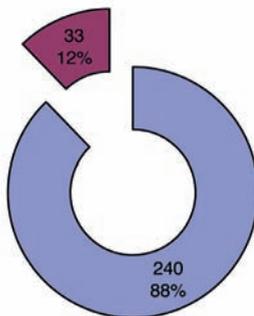


### 4.1.1 LENGUAJE UTILIZADO

Respecto al lenguaje utilizado, éste es predominantemente masculino. De las 273 ofertas de empleo consideradas como sexistas, 240 estaban redactadas en formato y enunciados masculinos (88%) y sólo 33 en clave típicamente femenina (12%).

Lenguaje Utilizado

- Lenguaje Masculino
- Lenguaje Femenino

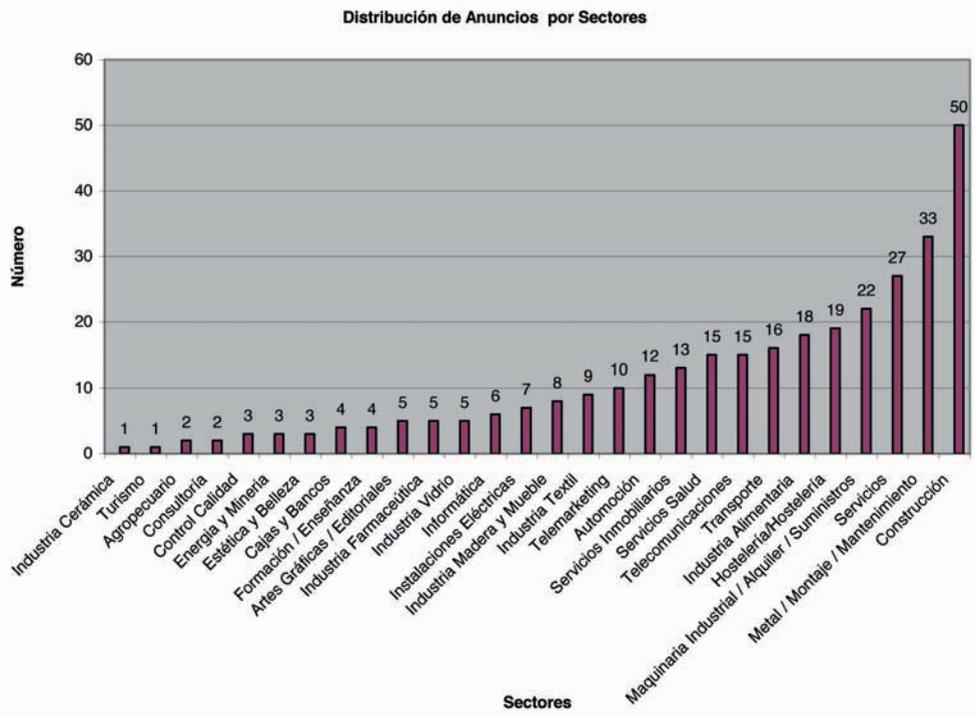


### 4.1.2 Puestos de trabajo y perfiles profesionales más demandados.

El perfil profesional de la demanda ocupacional publicada en la prensa dominical se encuentra orientada en la Comarca en torno a dos polos diferenciados; uno hacia trabajos con alto grado de cualificación y especialización, enmarcados en la industria de la construcción y metal, y otro a la búsqueda de personas profesionales con alta motivación comercial. El sector servicios también recala una gran demanda de trabajadores/as pero no concentrados en un ámbito de actuación concreto, por lo que la oferta se disgrega en múltiples ocupaciones. Le sigue hostelería, industria alimentaria y transporte.

En cuanto a **profesiones**, el puesto de **comercial** (indistintamente del sector de actividad), el disponer de una **oficialía** en construcción o metal, los trabajos administrativos, haber realizado una carrera en **ingeniería** o los trabajos relacionados con la **hostelería o el transporte** son los más recurrentes semana tras semana como garantía de ocupación laboral.

Véanse los siguientes gráficos de la muestra tomada:

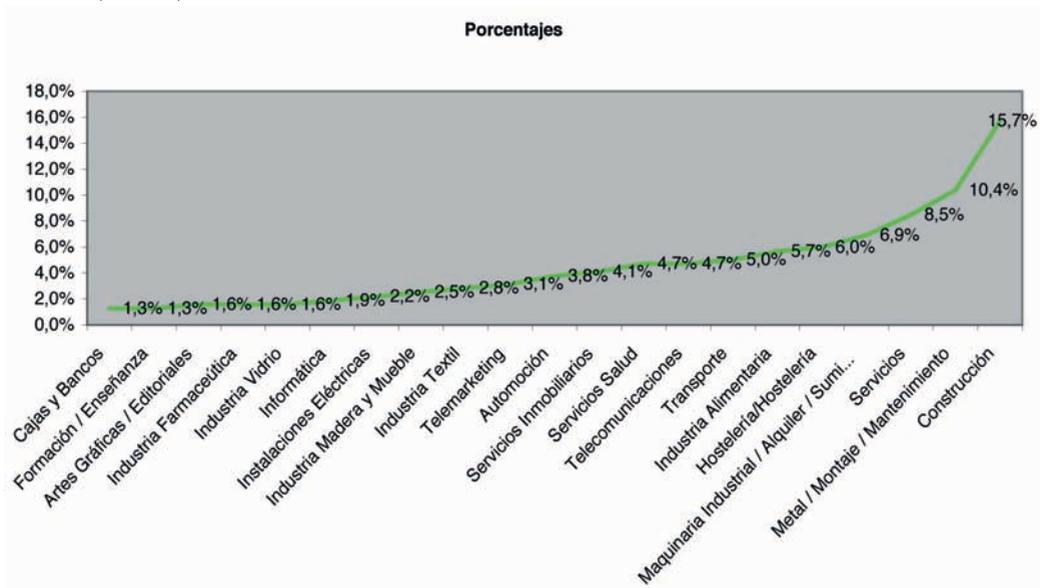


# ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

## ANÁLISIS DEL SEXISMO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO

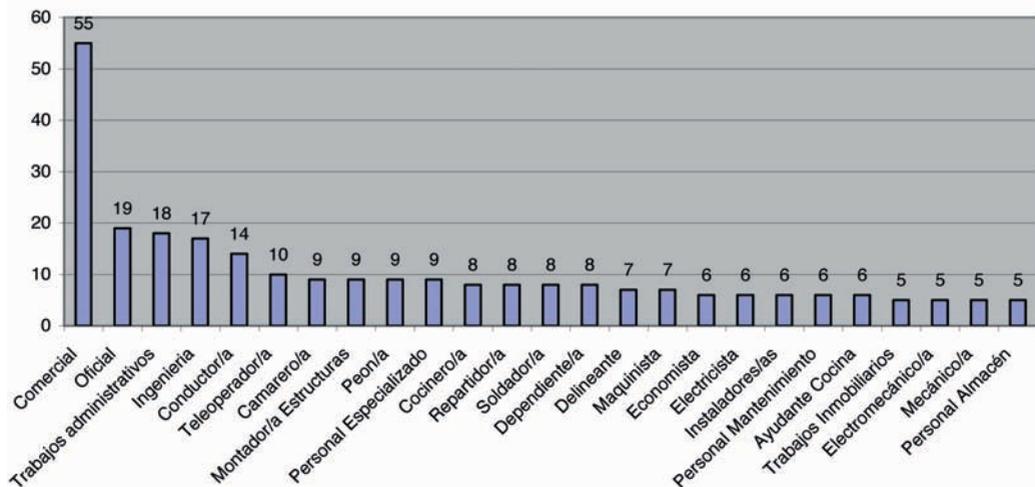


En porcentajes:

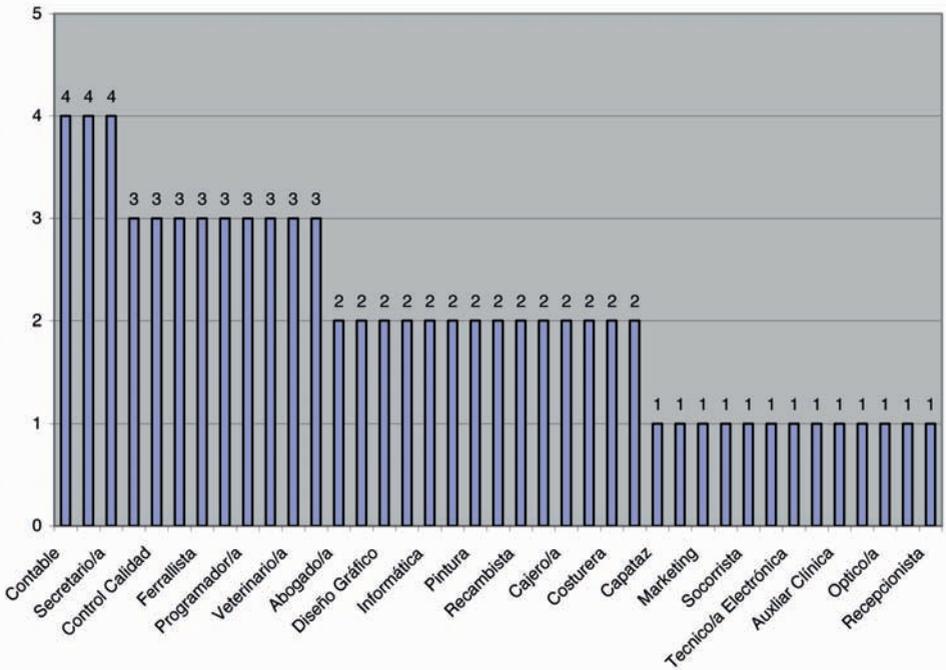


Por ocupaciones profesionales

**Número de Solicitudes por Ocupación (gráfico 1)**



Ocupaciones (gráfico 2)



### 4.1.3 Puestos de DIRECCIÓN

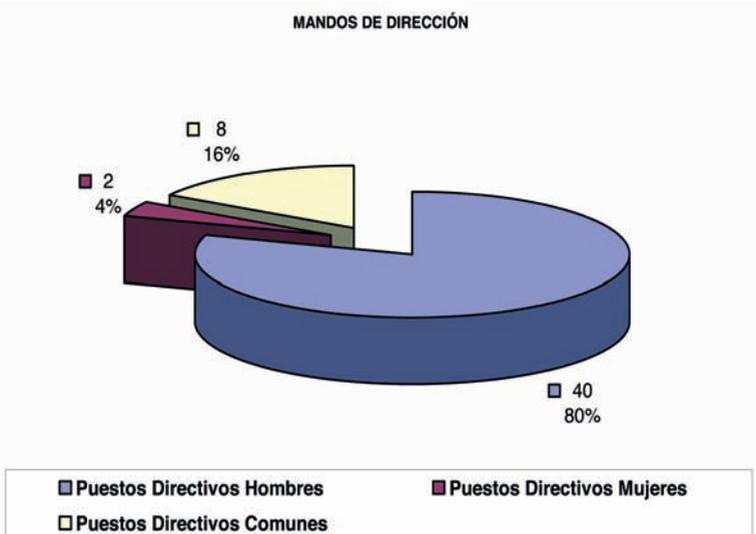
En la demanda de puestos de dirección, cuanto más alto es el puesto, más evidente es el desequilibrio entre los dos sexos. El 80% de las referencias publicadas solicitan personal masculino, dato deducido de la propia redacción de las ofertas o mediante la solicitud específica de hombres; sólo un 4% solicitaba exclusivamente mujeres y un 16% dejaba entrever que el puesto podía ser cubierto por igual tanto hombres como mujeres. El número de solicitudes detectadas de profesionales con responsabilidad directiva fue de 50, sobre una muestra de 366 ofertas, lo que representa un 13,66% de la oferta global. La solicitud de puestos de mando se centra en el sector de la construcción, 21 ofertas, lo que representa el 42% de la demanda publicada, destacando de esta forma, la importancia que tiene para la Comarca este sector industrial, aunque su análisis desde una perspectiva de género es tremendamente abrumador, el 100% de las ofertas de puestos de mando en este sector es exclusivo para hombres. Sólo 2 son puestos directivos exclusivamente para mujeres y en áreas típicamente feminizadas como la costura y la belleza (sería interesante, pero no es objeto de esta investigación, indicar las características diferenciadoras de estos anuncios en cuanto a tamaño, perfiles y generalidades de los puestos gerenciales cuando van dirigidos a hombres o mujeres, véase estos dos ejemplos de solicitudes de encargados/as según el sexo) y el resto, 8 solicitudes, que representan el 14% de las demandas directivas, no discrimina por sexo, centrándose en sectores como la banca (3), los departamentos de recursos humanos (2) (sector energía) y responsables de sección (3) (editoriales y electrónica de consumo e informática).

# ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

## ANÁLISIS DEL SEXISMO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO



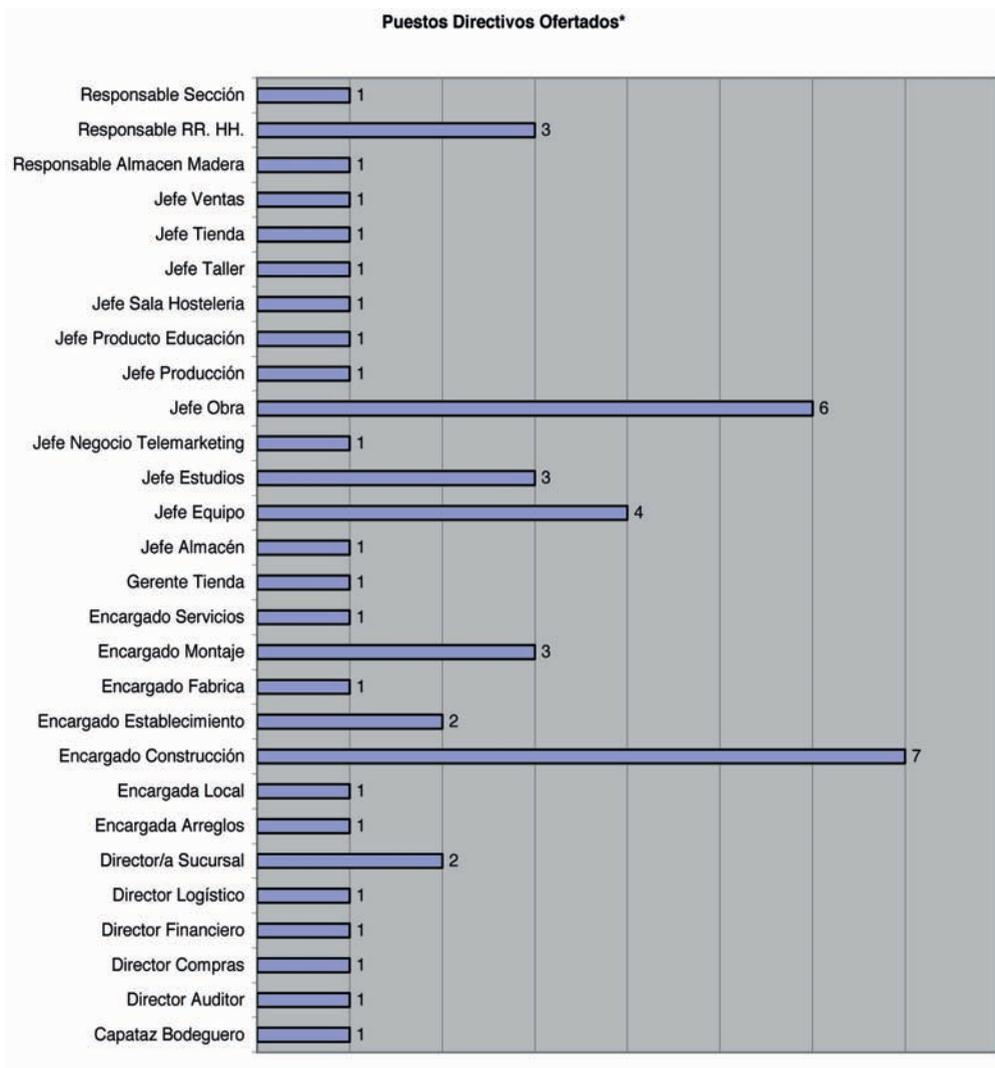
Representación Gráfica:



Este resultado no puede ser más desalentador, si bien se había concretado que el 75 % de las ofertas globales era sexista, este número se queda pequeño cuando el puesto de trabajo exige responsabilidades de dirección, control, manejo de equipos humanos y toma de decisiones, llegando al 80%.



Gráfico descripción de los puestos directivos.



\*Se ha respetado el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo.



La necesidad de invertir en esta tendencia es obligación de toda la sociedad berciana, haciendo especial hincapié en las administraciones públicas con competencias en empleo y sindicatos que vigilen los compromisos de contratación en las empresas privadas y públicas tratando de alcanzar una paridad real en las contrataciones, formulando acciones positivas y políticas de igualdad de oportunidades para lograr la homogeneización de las condiciones de acceso y garantizar la igualdad de oportunidades y tratamiento a las mujeres en los procesos de contratación y promoción. Es necesario el desarrollo de vías, como la flexibilización y la reducción de la jornada de trabajo y la prestación de servicios adecuados de asistencia a menores y personas de edad avanzada, que permitan a las mujeres y los hombres combinar su carrera profesional con sus obligaciones familiares.

### ¿POR QUÉ SE FRENAN A LAS MUJERES?

La naturaleza de los cauces profesionales habituales de las mujeres sigue siendo el factor que bloquea su acceso a puestos superiores. En los niveles de dirección inferiores, las mujeres suelen situarse en sectores no estratégicos y en puestos de gestión de personal y administrativos, y no en los cargos profesionales y de gestión que llevan directamente a la cúspide de las organizaciones. A menudo, a estas desventajas iniciales hay que añadir la privación del acceso a las redes, tanto formales como informales, esenciales para el avance en la estructura empresarial. Así, en las grandes empresas y organizaciones en las que las mujeres alcanzan puestos de alta dirección, éstos suelen limitarse a las áreas consideradas de menor importancia estratégica para la entidad, como los recursos humanos y la administración.

En el caso de las mujeres con responsabilidades familiares, su carrera profesional puede verse menoscabada por el reparto de tiempo dedicado al trabajo y al hogar. Una característica importante de las tareas profesionales y, en especial, de las directivas es el gran número de horas que parecen exigir si se pretende alcanzar el reconocimiento y la posibilidad de un ascenso. Los puestos de dirección a tiempo parcial no son habituales y, además, parece casi imposible compatibilizar una jornada de trabajo prolongada con las exigencias que plantea ocuparse del hogar y del cuidado de los/as hijos/as. Como consecuencia, en ciertos países puede observarse que las mujeres, más que los hombres, renuncian al matrimonio y a la maternidad a cambio de una carrera profesional ascendente.

También juega en su contra el estereotipo que los varones imprimen o formulan cuando se pretende fomentar el ascenso de una mujer hacia puestos relevantes: “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”, “a las mujeres no les interesa ocupar puestos de responsabilidad”, “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieran autoridad y poder”... Estos estereotipos tienen múltiples incidencias: Por una parte, convierten a las mujeres en “no-elegibles” para puestos que requieran autoridad y ejercicio de poder. Por otra, hay mujeres que asumen este estereotipo interiorizándolo, repitiéndolo casi sin cuestionarlo y como si fuera resultado de elecciones propias.



#### 4.1.4 PROFESIONES ESTEREOTIPADAS

En el análisis de las ofertas de empleo aparece una vez más la división tradicional de acceso a sectores profesionales en función del sexo. Así, puestos de trabajo relacionados con la hostelería, comercio, sanidad, enseñanza, textil y servicios como limpieza, administración, ayuda social, estética y telemarketing se relacionan directamente con la mujer; mientras que construcción, transporte, informática, telecomunicaciones, metal, automoción y maquinaria industrial, es decir gran parte de la actividad industrial relacionada con la tecnología se vinculan a trabajos relacionados con los hombres. Se puede considerar que los anuncios de empleo publicados en la prensa dominical reproducen la feminización o masculinización de las ocupaciones y sectores profesionales, abriendo una brecha y confusión tanto en hombres o mujeres que no se consideran "anclados" a las profesiones tradicionales y que tratan de salir del rol que se les pretende asignar por la sociedad berciana.

Relacionados con la muestra tomada se pueden extrapolar los siguientes datos cuantitativos: De las 366 ofertas estudiadas, 152 respondían al patrón de profesión estereotipada masculina (42% de las ofertas totales), 40 lo hacían hacia ocupaciones feminizadas (11% de las ofertas totales); con lo cual 182 ofertas de empleo (53% del total) están generando **segregación horizontal** tanto para hombres como para mujeres, concentrando a ambos sexos en sectores y empleos específicos sin posibilidad de generar cambios en la asignación tradicional de roles laborales y perpetuando las condiciones de acceso al trabajo al sistema tradicional patriarcal.





**IMPORTANTE EMPRESA MULTINACIONAL  
DEL SECTOR QUÍMICO-FARMACEUTICO**

NECESITA INCORPORAR PARA SU FÁBRICA DE LEÓN:

**Dos Ingenieros de Proyectos**  
(Referencia RH-I 2), primera experiencia

**Doctor en Ciencias Químicas para I+D**  
(Referencia RH-DCQ), primera experiencia

**Licenciado en Ciencias Químicas**  
(Referencia RH-LCQ), primera experiencia

**Asistente Técnico de Proceso Químico**  
(Referencia RH-ATPQ), con experiencia

**Técnico de Proceso Químico**  
(Referencia RH-TPQ), con probada experiencia

**Se requiere, en todos los casos:**

- Buen nivel de inglés hablado y escrito.
- Buenos conocimientos de herramientas informáticas.
- Conocimiento de la normativa de seguridad industrial, prevención de riesgos laborales y medio ambiental.
- Se valorará conocimiento de la normativa de Calidad, especialmente de la serie ISO 9001:2000.
- Residencia en León o alrededores.

**Se ofrece:**

- Incorporación a una empresa líder en su sector empresarial
- Remuneración competitiva en función de la experiencia y valía del candidato, así como atractivas posibilidades de desarrollo profesional.

**Los interesados deben enviar, a la mayor brevedad, su C.V. actualizado así como una foto reciente y fotocopia de las titulaciones, al Apartado de Correos**

Empresa ubicada en Ponferrada,  
necesita  
**OFICIALES PRIMERA**  
CARPINTERIA ACERO INOXIDABLE.  
salario 1.300 € más pagas.  
Interesados llamar al teléfono

EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL  
precisa:  
**ELÉCTRICO y SOLDADOR**  
para zona Ponferrada. Se valorará  
experiencia. Sueldo 1.500 €. Interesados llamar al Tel.

**LIMPIADORAS**  
Para comedores,  
colegios, ayuntamientos

Empresa de movimiento de tierras para trabajar  
en Asturias en el concejo de Somiedo necesita:

**CONDUCTORES** de  
camión dumper 6x6

**PALISTAS** de retro,  
cargadora y mixta

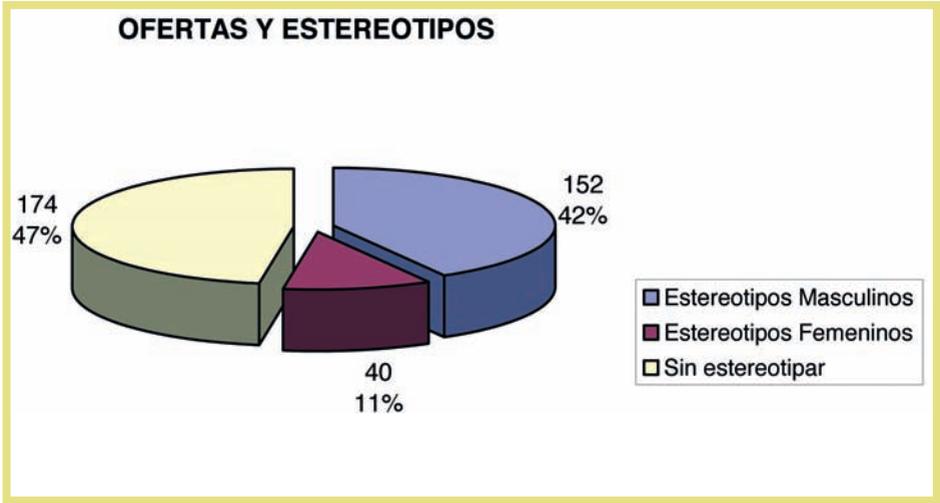
**OFICIALES** de 1º y 2º  
Encofradores y Albañiles

**PEONES** para obra civil

- Imprescindible experiencia acreditada.
- Residencia en municipios limítrofes.
- Condiciones económicas a convenir según valla.

Interesados llamar a los teléfonos:

Detalle gráfico



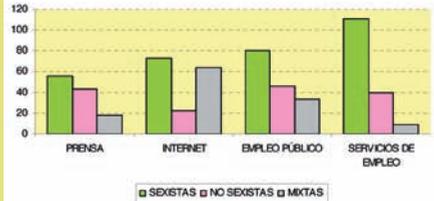
#### 4.2 ESTUDIO II (2009)

Desde el Consejo Comarcal del Bierzo se parte de que sólo pueden ser considerados como **no sexistas**, los anuncios de empleo que incluyan a ambos sexos independientemente de la ocupación o del sector. Los anuncios de empleo que en el puesto de trabajo solicitado aludan a hombres o mujeres exclusivamente, serán considerados como **sexistas**. Los anuncios de empleo que incluyan a ambos sexos en la redacción del puesto, pero no en la presentación requisitos y funciones serán considerados como **mixtos**. De las 597 ofertas analizadas, 153 son no sexistas, 125 mixtas y 319 sexistas. En las tablas siguientes se representan las ofertas en número y porcentaje.

#### NÚMERO Y PORCENTAJE DE OFERTAS SEXISTAS



#### ANÁLISIS DE OFERTAS DE EMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO





Ejemplo de anuncio no sexista

<b>GRUPO EMPRESARIAL LIDER EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y DE SERVICIOS A LA CONSTRUCCIÓN</b>	
<b>SELECCIONA:</b>	
<b>RESPONSABLE DE CALIDAD</b>	
<b>Se requiere:</b>	<b>Se ofrece:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▷ Experiencia de 2 años en Áridos y Hormigones y en mantenimiento del Sistema de Gestion de la Calidad conforme a la Norma ISO 9001 de 2000.</li><li>▷ Formación acorde con el puesto.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▷ Incorporación a grupo empresarial en expansión.</li><li>▷ Retribución acorde con el puesto.</li></ul>
<b>Enviar Curriculum con fotografía reciente indicando la referencia</b>	

Ejemplo de anuncio mixto

Importante Empresa del Sector de alimentación necesita:

**OPERARIOS/AS DE FÁBRICA**

**Se requiere:**

- Edad comprendida entre 21 y 35 años
- Residencia preferiblemente en La Bañeza o alrededores

**Se ofrece:**

- Formación a cargo de la empresa
- Contrato laboral con alta en la Seguridad Social
- Incorporación inmediata
- Sueldo a convenir

**Interesados** enviar curriculum vital, teléfono de contacto y fotografía reciente al:

Ejemplo de anuncio sexista

EMPRESA DE TRANSPORTE DE ÁMBITO NACIONAL SELECCIONA:

**CONDUCTOR DE AUTOCAR**

Para Centro de Trabajo en León

**REQUISITOS:**

- Permiso de Conducir Clase D.

**SE VALORARÁ:**

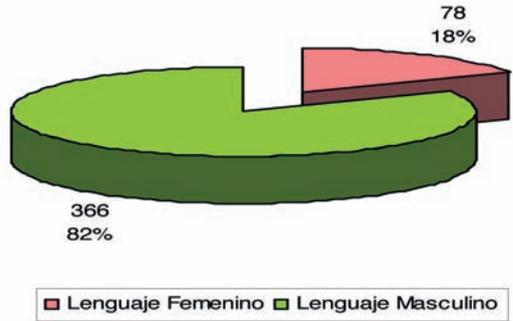
- Experiencia demostrable en transporte de viajeros.

Interesados llamar al teléfono de 09:30h. a 14:00h. y de 16.00 a 19:30 de lunes a viernes.

#### 4.2.1 LENGUAJE UTILIZADO

En cuanto al lenguaje utilizado, éste es predominantemente masculino. De las 444 ofertas consideradas como sexistas y mixtas, 366 están redactadas en formato y enunciados masculinos (82%) y sólo 78 en clave típicamente femenina (18%).

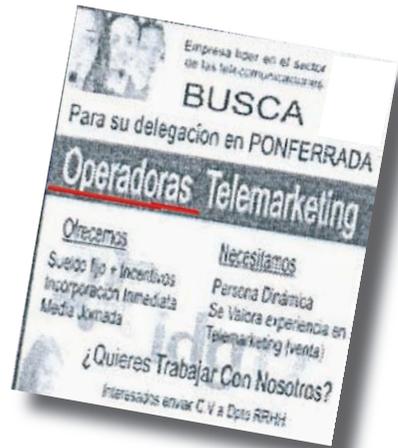
#### LENGUAJE UTILIZADO



Ejemplo de Lenguaje Masculino



Ejemplo de Lenguaje Femenino



Destacar, que con el uso del lenguaje en estos anuncios además, segregan a hombres y mujeres en puestos femeninos y masculinos. Es lo que se conoce como **segregación laboral horizontal** y se refiere a la existencia sectores separados para hombres (transporte, ingeniería, comercial, construcción, etc.) y para mujeres, (peluquería y estética, servicio domésticos, sector textil, administración y oficina...). Por tanto, mientras los empleos donde abunda la participación de hombres, están orientados a producir objetos materiales y que mayoritariamente han gozado de mayor prestigio social; aquellos empleos donde abunda la participación femenina se orientan a los cuidados y, mayormente, generan servicios.



### 4.1.2 Puestos de trabajo y perfiles profesionales más demandados.

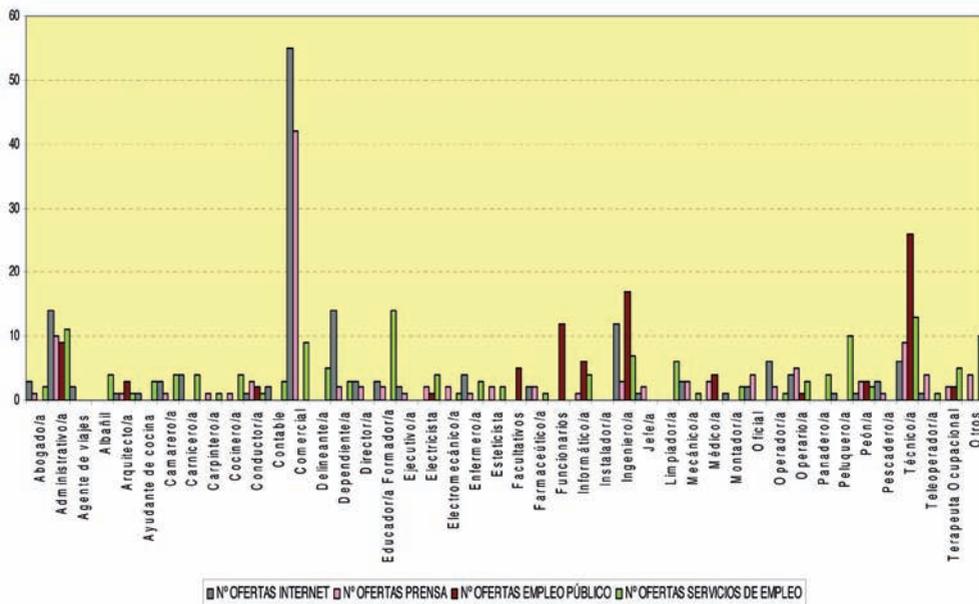
El perfil profesional de la oferta ocupacional publicada a través de los diferentes soportes (prensa, internet, boletines de empleo público y servicios de empleo) se encuentran orientadas principalmente en torno a tres sectores ocupacionales diferenciados:

- Trabajos con alto grado de cualificación u especialización, enmarcados en la industria de la construcción y obras públicas.
- Trabajos orientados a la búsqueda de profesionales con una alta motivación comercial.
- Trabajos relacionados con la estética y belleza.

En cuanto a los puestos de trabajo, el más demandado es el de **comercial**, independientemente del sector, los trabajos administrativos y como requisitos el haber recibido una **formación técnica/o especial** (formación adecuada y experiencia en el sector).

Ver los siguientes gráficos al respecto.

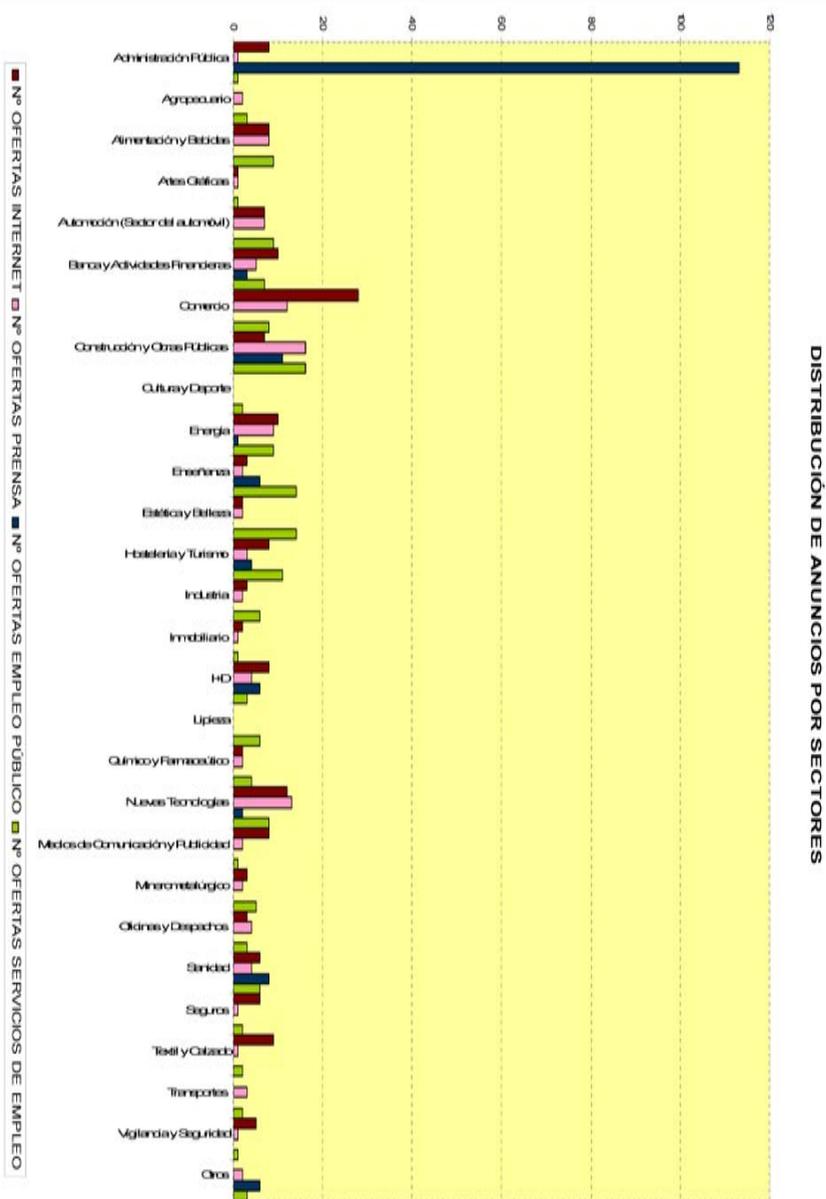
OCCUPACIONES PROFESIONALES





# ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

## ANÁLISIS DEL SEXISMO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO





### 4.2.3 Puestos de DIRECCIÓN

El 86% de las ofertas a ocupar puestos de responsabilidad solicitan personal masculino, tal y como se desprende del lenguaje empleado en la redacción de las ofertas de empleo.

IMPORTANTE Y SÓLIDA CONSTRUCTORA,  
ESPECIALIZADA EN EDIFICACIÓN, PROSIGUIENDO CON SUS PLANES DE CRECIMIENTO,  
PRECISA INCORPORAR A SU ORGANIZACIÓN EN MADRID:

**DIRECTOR DE CONTRATACIÓN**

Dependiendo del Director General, sus principales funciones serán:

- Representación de la empresa ante futuros clientes públicos y privados.
- Elaboración de ofertas y presupuestos desde el punto de vista técnico y económico.
- Negociación de contratos con clientes privados y con las Administraciones y Organismos Públicos.
- Relaciones con propiedades y arquitectos, previo a la presentación de concursos.
- Detección de nuevas oportunidades de negocio.
- Elaboración de nuevos métodos y sistemas de promoción comercial de la Compañía.

Perfil:

- Formación técnica de base (Ingeniero, Arquitecto Técnico o similar).
- Experiencia mínima de cinco años en la elaboración de estudios, ofertas y contratación en empresa constructora, acostumbrado a negociar con la Administración Pública.
- Persona con elevado nivel de iniciativa, vocación comercial, don de gentes, capacidad de análisis y elevada ascendencia personal.

Se ofrece una retribución negociable en función de experiencia y valores aportados, así como la oportunidad de desarrollarse en una Compañía en plena fase de expansión.

El 14% solicitaban mujeres u hombres indistintamente y no se encontró ninguna oferta que solicitara exclusivamente mujeres.

El número de solicitudes de profesionales con responsabilidad directiva ha sido de 35, sobre una muestra de 597; lo que representa el 5% de la oferta global. Los puestos más demandados han sido los de Director Comercial (6 ofertas), Jefe de Administración (4 ofertas), Responsable de Sección (4 ofertas) y Director de Delegación (4 ofertas), en los que se solicita exclusivamente a hombres.

De las 35 solicitudes de empleos directivos sólo 5 no discriminan por sexo, y se refieren a los puestos de Encargado/a de Fábrica (3 ofertas) e Inspector/a de ensayos (2 ofertas).

**INSPECTOR/A DE ENSAYOS**

Fecha de la oferta: 13-07-2009

Nombre de la empresa:

**Ubicación**

Población: Ponferrada  
Provincia: León  
País: España

**Descripción**

Puesto vacante: INSPECTOR/A DE ENSAYOS  
Categorías: Calidad, producción e I+D - Investigación y desarrollo  
Departamento: TÉCNICO  
Número de vacantes: 1  
Descripción de la oferta: selección para empresa multinacional líder en servicios de inspección, certificación y ensayo, un Inspector/a de ensayos no destructivos.

Su función principal será la realización de ensayos de ultrasonidos, en materiales y soldaduras y demás tareas propias del puesto.

Estamos pensando en una persona con titulación de NIVEL II en ensayos no destructivos del área de ultrasonidos en materiales y soldaduras, así como disponibilidad inmediata.

Tras un periodo inicial, la persona seleccionada pasará a incorporarse en prestigiosa empresa líder en su sector.

El salario se negociará con cada candidato en función de su valía.

**Requisitos**

Estudios mínimos: Formación Profesional Grado Medio  
Experiencia mínima: Al menos 1 año  
Imprescindible residente en: No Requerido  
Requisitos mínimos: Personal Técnico en ensayos no destructivos, nivel II de ultrasonidos, tanto en métodos materiales como en soldadura, aunque es esta la más valorada. Valorable experiencia en tareas similares.

Requisitos deseados: Certificado por certain.  
Disponibilidad inmediata.

Representación gráfica

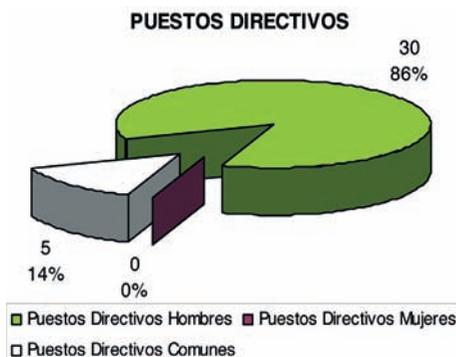
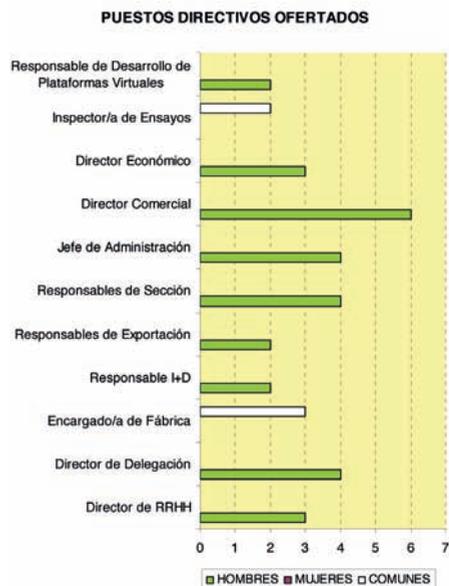


Gráfico descripción de los puestos directivos



Acceder a un puesto directivo sigue siendo hoy más difícil para las mujeres que para los hombres. Aunque la tendencia es positiva, aún existen importantes diferencias de género y la paridad en los puestos directivos está muy lejana.

Del estudio realizado, hemos obtenido que sólo en un 13% de las ofertas estudiadas, se solicita para un puesto directivo a ambos sexos, frente a un 87% que solicitaban exclusivamente directivos masculinos

Por tanto, ante la misma situación y competencia profesional, las mujeres tienen que cumplir mayores requisitos que los hombres estando pues, lejos de la igualdad de género en la esfera directiva, pero lo cierto es que en una empresa no pueden existir diferencias, sino que éstas deben ofrecer la oportunidad, a las personas con mejor preparación y con ganas de aceptar el reto, independientemente de su sexo.

Uno de los principales obstáculos que se oponen al ascenso de las mujeres en la empresa es el estereotipo sexual con respecto a la capacidad y disposición de las mujeres a aceptar puestos de responsabilidad, especialmente si eso implica horarios de trabajo largos, viajes y traslados. Eso supone, para muchas mujeres, verse situadas en áreas de actividad menos estratégicas, que no se les confíen tareas variadas y comprometidas, y que no puedan familiarizarse con toda la gama de operaciones y actividades de la empresa: factores todos éstos que son cruciales para ascender a los altos puestos de dirección. De ahí que, en consecuencia, sus superiores piensen que son pocas las mujeres que tienen la experiencia empresarial adecuada y que en su mayoría no han pasado el tiempo suficiente en distintos puestos de mando para poder desempeñar los máximos cargos directivos.

# ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

## ANÁLISIS DEL SEXISMO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO



Por tanto se puede afirmar que los datos apuntan que hay una segregación vertical por sexo que refleja un desequilibrio; sistemáticamente, las mujeres se ven excluidas de puestos directivos (jefa de producción, directora comercial...) y adheridas a las labores de menor prestigio en las instituciones (peluquera, limpiadora, dependienta...). Esta infrarrepresentación femenina en cargos superiores y su sobrerrepresentación en cargos de menor nivel se repite entre ocupaciones y sectores.

En esta búsqueda de empleo, la mujer se encuentra con el llamado “techo de cristal”; es decir, aquellas barreras (internas y externas), artificiales e invisibles, creadas por prejuicios organizacionales y actitudinales, que impiden que las mujeres ocupen cargos directivos y, por otra, el “suelo pegajoso”, al que las mujeres se ven adheridas al ocupar sistemáticamente puestos inferiores, de baja responsabilidad y, por tanto, de menor salario

En consecuencia, se puede afirmar que la presencia de mujeres en el ámbito de los altos cargos directivos sigue siendo algo poco común, pues aunque se haya avanzado en igualdad, las empresas deberían hacer un esfuerzo por incluir a más mujeres en los niveles superiores de responsabilidad, olvidando así los estereotipos que la identifican exclusivamente con el medio doméstico.

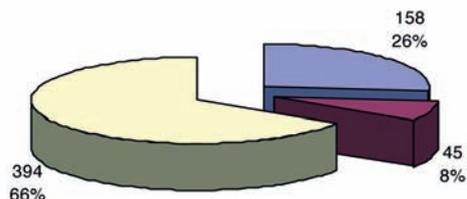
### 4.2.4 PROFESIONES ESTEREOTIPADAS

Del análisis realizado de las ofertas de empleo publicadas en los diferentes canales de comunicación (internet, prensa, boletines de empleo público y ofertas de otras entidades), se desprende que los empleos que más ocupan las mujeres son: administrativas y de oficina, y empleos de cualificación baja-media como es el de la limpieza, peluquería y estética, telemarketing, atención a la clientela o dependienta. Por contra, el sector de la construcción sigue dominado por el género masculino y el transporte es la segunda área con más interés por parte de los hombres, seguido por el mundo de los oficios e ingenierías, destacando en ellos la categoría profesional de técnico.

Se ha observado que 158 ofertas respondían al patrón de profesión estereotipada masculina (conductor, peón, operario, ingeniero...) un 26% de las ofertas totales. 45 ofertas, lo hacían hacia ocupaciones feminizadas (secretaria, dependienta, limpiadora, peluquera...) un 8% de las ofertas totales. Por tanto, 203 ofertas de empleo (34% del total) están segregando horizontalmente a hombres y mujeres, derivando a ambos sexos a empleos específicos y conservando roles profesionales tradicionales.



### OFERTAS Y ESTEREOTIPOS



■ Estereotipos Masculinos ■ Estereotipos Femeninos □ Sin estereotipar

### 4.2.5 MUESTREO DE OFERTA FORMATIVA

Al igual que en el estudio de las ofertas de empleo, se ha observado que en la oferta formativa se hace un uso sexista del lenguaje.

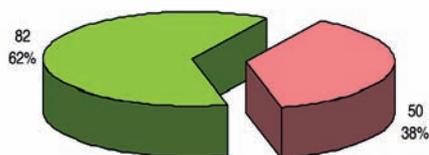
Esto se ha observado en los 132 cursos analizados como muestra. De ellos, 50 están redactados utilizando un lenguaje sexista (38%) frente a 82 escritos en lenguaje no sexista (62%). Sólo 4 cursos están dirigidos exclusivamente a mujeres (3%).

Los cursos tradicionalmente asociados a hombres (soldador, operador de maquinaria, conductor...) siguen siendo redactados en masculino, por lo que en ciertos sectores profesionales se sigue perpetuando la segregación horizontal.

#### CURSOS DE FORMACIÓN

SEXISTAS	NO SEXISTAS	TOTALES
50	82	132

#### CURSOS DE FORMACIÓN



■ SEXISTAS ■ NO SEXISTAS



Ejemplo de anuncio no sexista

**Curso de Teleoperador/a GRATUITO**

- ◆ Total Horas: 370 h. (50 prácticas).
- ◆ Personas destinatarias: 16 Personas con discapacidad física (25 % máximo).
- ◆ Requisitos:
  - Personas en desempleo.
  - Personas con mejora de empleo.
  - Sin impedimentos para hablar, oír y teclear con fiabilidad.
  - Conocimientos básicos de informática.
- ◆ Fecha: 14 de septiembre al 30 de diciembre 2009.
- ◆ Lugar de impartición: [Redacted]
- ◆ Desplazamientos: Un autocar desplazará al alumnado desde [Redacted] a los lugares de desarrollo del curso.
- ◆ Fecha de inscripción: Del 1 de agosto al 7 de septiembre 2009.

Ejemplo de anuncio sexista

P.C.P.I. Programa de Cualificación Profesional Inicial:  
**OPERARIO DE TAPICERÍA**  
**CURSO GRATUITO**

REQUISITOS:	CARACTERÍSTICAS:
A) Jóvenes menores de 21 años que cumplan al menos 16 en el año natural de iniciación del programa y no pasasen titulación académica alguna.	• Titulación oficial
B) Jóvenes menores de 21 años que cumplan al menos 16 en el año natural de iniciación del programa que presenten necesidades especiales.	• Posibilidad de buscar transporte
	• Salidas profesionales
	• Apoyo académico para obtener las pruebas (tesis de B2C y IP)
	• Duración: Septiembre 2009 a Junio 2010

Destacar que el lenguaje en ocasiones va asociado a imágenes estereotipadas que condicionan al alumnado destinatario.

### Curso: Energías Renovables. (On line + Presencial).

El objetivo de este curso es que las personas participantes puedan poner en marcha proyectos relacionados con las energías renovables: Instalaciones Fotovoltaicas, ACS, Energía Solar Térmica, Eólica, Biomasa y Geotermia, mediante el uso de conceptos y herramientas avanzadas para el diseño y construcción de instalaciones energéticas.

Dirigido a aquel/lla profesional en activo que desee orientar su actividad o actualizar sus conocimientos o reciclar su labor profesional hacia esta actividad y que precise especializarse en los aspectos relacionados con las áreas de medio ambiente o gestión de instalaciones energéticas.



**Curso de planchado doméstico**

20 horas  
Del 18 de noviembre al 18 de diciembre de 2009  
Fecha límite de inscripción: 17 de noviembre

#### 5. Conclusiones

A modo de síntesis se puede considerar el anuncio de empleo, como un elemento visibilizador de las barreras y obstáculos existentes para la incorporación de las mujeres en los diferentes ámbitos profesionales de la comarca del Bierzo, pues a pesar de que se habla de igualdad de manera formal, lo cierto es que no se puede hablar de una igualdad real entre hombres y mujeres a la hora de emprender la búsqueda de empleo.

La predominancia de un lenguaje masculino en su redacción y la segregación de profesiones masculinas y femeninas sigue siendo una realidad. Se sigue partiendo de la base de la supremacía de uno de los géneros (masculino) y esto se refleja continúa y fielmente en las ofertas de empleo, tanto públicas como privadas, tal y como se desprende de la investigación llevada a cabo.

No obstante, destacar que en el segundo estudio se ha detectado un avance, debido a la ligera tendencia a incorporar el desdoblamiento de la palabra o/a. A pesar de ello, este tipo de anuncios suele mantener a lo largo del desarrollo del mismo el lenguaje masculino (ejemplo; interesados), circunstancia que ha venido a crear una nueva categoría de anuncios a la que se le ha denominado “anuncios mixtos”.

Si la discriminación laboral de la mujer es frecuente en algunos ámbitos laborales, es aún más radical en el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. Al respecto, y teniendo en cuenta el presente estudio, se puede resaltar la poca demanda de mujeres, por parte de las empresas, para ocupar puestos de responsabilidad; es más, no existe ninguna oferta que solicite exclusivamente mujeres para dichos puestos y una mínima parte de ellas, solicitan indiferentemente hombres o mujeres.

#### RECOMENDACIONES:

Según el Art. 22 de la Ley de Empleo (modificado por la Igualdad efectiva de Igualdad entre mujeres y hombres. 2007) todos los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación con fines lucrativos deben evitar la discriminación en el acceso al empleo y si observan que existe discriminación en las ofertas de empleo, se lo comunicaran a quien haya presentado la oferta.

Se consideran ofertas de empleo discriminatorias:

- Las que se refieren sólo a uno de los sexos (excepto que se trate de un requisito profesional esencial y determinante respecto a la actividad a desarrollar).
- Las referidas a uno solo de los sexos y basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.

También debe tenerse en cuenta que dado que los servicios públicos de empleo no son actualmente las únicas entidades que ofrecen ofertas de empleo sino que intervienen ahora en la gestión de la colocación otras entidades (agencias de colocación, empresas de trabajo temporal, portales de empleo por Internet, etc), estas nuevas entidades deberán cumplir el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo, cuando ofrezcan sus servicios a las personas desempleadas (por aplicación del art. 69 de LOIEMH).

Con el fin de evitar difundir valores sexistas y huir de los estereotipos en la redacción de las ofertas de empleo, se proponen las siguientes recomendaciones:



- No utilizar el sexo como criterio de selección.
- No utilizar diferentes criterios o condiciones de selección para hombres y para mujeres.
- No utilizar sistemas de selección que incluyan un número mayor de personas de uno u otro sexo o que utilicen elementos que, a priori, determinan la selección hacia uno u otro sexo mayoritariamente, salvo que existan justificadas causas de necesidad e idoneidad para la empresa.

### **DOCUMENTACIÓN DE APOYO:**

#### **1.- Instituto de la Mujer:**

- 1989: "Propuestas para evitar el sexismo en el lenguaje"
- 1991: "Uso no sexista del lenguaje administrativo. Presentación del manual"
- 1995: "NOMBRA en femenino y en masculino"
- 2003: "En femenino y en masculino, en dos palabras"
- 2003: "Nombra en femenino y masculino. La representación del femenino y el femenino en el lenguaje".

Se pueden localizar en:

[www.mtas.es/mujer/publicaciones/docs](http://www.mtas.es/mujer/publicaciones/docs)  
[www.mtas.es/mujer/programas/educación/materiales](http://www.mtas.es/mujer/programas/educación/materiales)

#### **2.- Junta de Castilla y León:**

- 2004 "Género sin dudas en el ámbito profesional" (Margarita Lliteras coord.)

#### **3.- Consejo Comarcal del Bierzo:**

- 2009: Empleo en Igualdad
- 2008: Guía de lectura no sexista
- 2007-2008: Guía de mitos y contratitos
- 2007: Recomendaciones para evitar una comunicación no sexista
- 2007: Masculino en femenino
- 2007: Estudio de coeducación de los libros de texto de primaria

Se pueden localizar en:

[www.sitiojoven.com/ccbierzo.net](http://www.sitiojoven.com/ccbierzo.net)

# BIBLIOGRAFÍA

- "ABC de la Igualdad". Loli Haro y Marta Vidal. Consejo Comarcal del Bierzo. 2005.
- Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española del Consejo Económico y Social. Diciembre 2003.
- "Masculino en Femenino. Guía para elección de profesiones típicamente feminizadas por parte de los hombres". Pablo Aguado. Consejo Comarcal del Bierzo. 2007.

# CRÉDITOS

- Coordinación: Loli Haro Gómez.
- Autoría:
  - Puntos 1, 2, 4.1: Juan Pablo Aguado y Cecilia Barredo
  - Punto 4.2 y conclusiones: Rubén Yebra González e Isabel Mazariegos Haro.
- Colaboran: Carolina Meiriño Florez y Natividad Luna Álvarez
- Traducción del lenguaje de signos: ASORBIER
- Edición y maquetación: Grafitan S.L.U
- Diseño de portada: Luis Ángel Prieto
- Financia:  
Junta de Castilla y León  
Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades  
Dirección General de la Mujer





**PLAN DE IGUALDAD**  
DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
DE LA COMARCA DEL BIERZO  
2009 - 2012

PROHUEVE



CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO

FINANCIAN



Junta de  
Castilla y León

CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER