



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade ↗

Serie segregación ocupacional

Parte II: Segregación horizontal y segregación vertical

Con la financiación de:



CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL
SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Serie segregación ocupacional

Parte II: Segregación horizontal y segregación vertical

Como ya hemos visto en la primera parte de esta serie, la segregación ocupacional de género se traduce en exclusión social de las mujeres porque las ubican, en términos generales, en ocupaciones con menos reconocimiento social y condiciones de trabajo menos favorables.

En nuestro país, esta segregación (tanto ocupacional como sectorial) es más acusada para las mujeres que para los hombres, y mayor entre las personas con mayor nivel educativo.

¿Qué sugiere esto?

- Por un lado, que, una mejora en el nivel académico del colectivo femenino, no necesariamente se traduce en una menor brecha salarial ni en la reducción de la segregación ocupacional.
- Por otra parte, que, a pesar de que las mujeres han ido incrementando de forma exponencial su participación en el mercado de trabajo remunerado, esto no se ha visto acompañado de una mayor igualdad, sino que hombres y mujeres se insertan laboralmente de formas diferentes y desiguales.

Resultado:

Sistemáticamente, el colectivo femenino se concentra en aquellas ocupaciones que presentan más parcialidad, mayor inestabilidad, menor retribución y menores posibilidades de promoción.

Estudios sobre la materia indican que, en España, más del 50% de las mujeres que trabajan se concentran en el sector servicios y, en ocupaciones de baja cualificación.

- Comercio, dependientas de tiendas
- Ayudantes domésticas
- Trabajos relacionados con la limpieza
- Trabajadoras de cuidado personal y de servicios sociales
- Empleadas de oficina
- Personal de hostelería

Características que definen la segregación ocupacional por razón de género:

- Más dificultades para el colectivo femenino para acceder al mercado laboral.
- Mayor número de mujeres desempleadas, con contratos temporales y con jornada parcial (ellas siguen más atadas a las tareas de cuidados).
- Las mujeres se ven obligadas a evitar/aplazar ser madres mientras que para los varones el hecho de tener descendencia no se percibe como un obstáculo para desempeñar su trabajo.
- Salarios más bajos, sumado a la necesidad de realizar un mayor esfuerzo para lograr un ascenso o una mejora salarial.

Las medidas que se pueden implantar para erradicar la segregación ocupacional por razón de género son aquellas cuyo objetivo esté enfocado a:

- Realizar un reclutamiento y selección de personal basados en criterios objetivos, incluso utilizando el curriculum ciego.
- Programar con perspectiva de género las actividades de capacitación (por ejemplo, en horarios que permitan atender a la familia).
- Ajustar los salarios de forma que los trabajos del mismo valor estén compensados, de manera igualitaria, para ellos y ellas.
- Analizar las diferencias de las remuneraciones entre hombres y mujeres por estamentos (personal directivo, técnico...etc.) y profesiones, para definir un plan de ajuste salarial, de forma que las retribuciones por trabajos de igual valor estén compensadas, de manera igualitaria, para ellas y ellos.
- Favorecer y potenciar la corresponsabilidad.
- Conseguir el compromiso de la empresa para aplicar buenas prácticas laborales de igualdad de género, impulsando la participación de la representación legal de la parte trabajadora.

Para finalizar, una pequeña reflexión:

La única forma de lograr reducir (y erradicar) la segregación ocupacional es modificando las normas sociales, las actitudes y los estereotipos.

Porque es necesaria la concienciación y convicción de toda la sociedad para que las medidas que puedan establecer empresas y administración pública funcionen de forma adecuada y produzcan el cambio REAL.

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade