



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade↑

Serie segregación ocupacional

Parte II: Segregación horizontal e segregación vertical

Co financiamento de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Serie segregación ocupacional

Parte II: Segregación horizontal e segregación vertical

Como xa vimos na primeira parte desta serie, a segregación ocupacional de xénero tradúcese en exclusión social das mulleres porque as sitúan, en termos xerais, en ocupacións con menos recoñecemento social e condicións de traballo menos favorables.

No noso país, esta segregación (tanto ocupacional como sectorial) é máis acusada para as mulleres que para os homes, e maior entre as persoas con maior nivel educativo.

Que suxire isto?

- Por unha banda, que, unha mellora no nivel académico do colectivo feminino, non necesariamente tradúcese nunha menor brecha salarial nin na redución da segregación ocupacional.
- Por outra banda, que, a pesar de que as mulleres foron incrementando de forma exponencial a súa participación no mercado de traballo remunerado, isto non se viu acompañado dunha maior igualdade, senón que homes e mulleres insírense laboralmente de formas diferentes e desiguais.

Resultado:

Sistematicamente, o colectivo feminino concéntrase naquelas ocupacións que presentan máis parcialidade, maior inestabilidade, menor retribución e menores posibilidades de promoción.

Estudos sobre a materia indican que, en España, máis do 50% das mulleres que traballan concéntranse no sector servizos e, en ocupacións de baixa cualificación:

- Comercio, dependentas de tendas
- Axudantes domésticas
- Traballos relacionados coa limpeza
- Traballadoras de coidado persoal
- Servizos sociais
- Empregadas de oficina
- Persoal de hostalería

Características que definen a segregación ocupacional por razón de xénero:

- Máis dificultades para o colectivo feminino para acceder ao mercado laboral.
- Maior número de mulleres desempregadas, con contratos temporais e con xornada parcial (elas seguen máis atadas ás tarefas de coidados).
- As mulleres ven obrigadas a evitar/aprazar ser nais, mentres que para os homes o feito de ter descendencia non se percibe como un obstáculo para desempeñar o seu traballo.
- Salarios máis baixos sumado á necesidade de realizar un maior esforzo para lograr un ascenso ou unha mellora salarial.

As medidas que se poden implantar para erradicar a segregación ocupacional por razón de xénero son aquelas cuxo obxectivo estea enfocado a:

- Realizar un recrutamento e selección de persoal baseados en criterios obxectivos, e incluso utilizando o curriculum cego.
- Programar con perspectiva de xénero as actividades de capacitación (por exemplo, en horarios que permitan atender á familia).
- Facer una boa Definición e Valoración dos Postos de traballo (DPT e VPT).
- Axustar os salarios de forma que os traballos do mesmo valor estean compensados de maneira igualitaria para eles e elas.
- Analizar as diferenzas das remuneracións entre homes e mulleres por estamentos (persoal directivo, técnico...etc.) e profesións, para definir un plan de axuste salarial, de forma que as retribucións por traballos de igual valor estean compensadas de maneira igualitaria para elas e eles.
- Favorecer e potenciar a corresponsabilidade.
- Conseguir o compromiso da empresa para aplicar boas prácticas laborais de igualdade de xénero.

Para finalizar, unha pequena reflexión:

A única forma de lograr reducir (e erradicar) a segregación ocupacional é modificando as normas sociais, as actitudes e os estereotipos.

Porque é necesaria a concienciación e convicción de toda a sociedade para que as medidas que poidan establecer empresas e administración pública funcionen de forma adecuada e produzan o cambio REAL.

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade