

Estereotips de gènere en l'àmbit laboral

RUMOR o REALITAT?

REFLEXIONEM

Guia de sensibilització



Ajuntament de Mollerussa



EDITA: Ajuntament de Mollerussa
COL·LABOREN: Regidoria de Règim Intern i Igualtat
Regidoria del Pla de barris
Servei d'Ocupació de Catalunya
DISSENY: Ajuntament de Mollerussa
IMPRESSIÓ: A.G.MOLINO

Presentació

La guia "Els estereotips de gènere en l'àmbit laboral. Rumor o realitat? Reflexionem" té com a objectiu principal promocionar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el món laboral i aportar arguments per trencar els rumors que es donen vers les dones en l'àmbit laboral.

Aquesta guia és una acció que neix de la Regidoria de Règim Intern i Igualtat i del Pla de Barris de l'Ajuntament de Mollerussa, en resposta a l'estudi "Diagnosi de la situació de la dona a la zona del Pla de Barris" que es va realitzar l'any 2015 en el marc del Projecte Treball als Barris, subvencionat pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

A través de la diagnosi es van detectar una sèrie de situacions de desigualtats de gènere que afecten l'ocupació de les dones en l'àmbit laboral.

Aquest recull vol visibilitzar aquestes desigualtats per així poder conscienciar la població sobre la importància d'un mercat laboral amb igualtat d'oportunitats. Per aconseguir-ho, s'han cercat arguments que estimulin la reflexió sobre la situació de la dona dins del mercat laboral i com el desenvolupament de certs estereotips alenteixen la millora d'aquesta situació.

1. Introducció

2. Abans de començar

Dades de Catalunya.
Que són els estereotips.

3. Rumors dels estereotips de gènere

Rumors sobre la segregació horitzontal.
Rumors sobre la segregació vertical.
Rumors sobre la conciliació i corresponsabilitat.
Rumors sobre la desigualtat retributiva.

4. Sabeu què és un pla d'igualtat d'oportunitats?



INTRODUCCIÓ

Els homes i les dones són, és obvi, diferents. Però no són tan diferents com el dia i la nit, la terra i el cel, el ying i el yang, la vida i la mort. Des del punt de vista de la natura, els homes i les dones són similars els uns amb els altres que a qualsevol altra cosa - a les muntanyes, als cangurs o a les palmeres. La idea que són diferents entre ells, més que cadascun d'ells ho és de qualsevol altra cosa, ha de derivar-se d'un motiu que no té res a veure amb la natura.

Gayle Rubin - *Traffic on Women* (1975)



Aquesta guia vol ser una eina sensibilitzadora per a la població i el teixit empresarial per eliminar els estereotips de gènere en el món laboral. Els estereotips desencadenen un seguit de desigualtats que actuen negativament en el procés d'inserció laboral de la dona o en la promoció professional.

Les principals causes de les situacions de desigualtat de gènere en l'àmbit de treball són:

- La segregació ocupacional horitzontal.
- La segregació ocupacional vertical, sostre de vidre.
- La conciliació personal, laboral i familiar i la corresponsabilitat.
- La desigualtat retributiva entre dones i homes.

Totes elles, fruit de cinc factors que es donen entre dones i homes a l'hora d'accedir, romandre o promocionar-se en el mercat de treball en igualtat d'oportunitats i condicions laborals:

1. Sobrecàrrega de responsabilitats domèstiques i de cures.
2. Falta de reconeixement de l'autoritat i prestigi de les dones per a la representació i la direcció.
3. Cultura empresarial i de les organitzacions sexistes.
4. Polítiques d'ocupació sense perspectiva de gènere.
5. Els estereotips de gènere que deriven dels 4 primers.

L'objectiu de la guia és visibilitzar els rumors que existeixen vers els estereotips de gènere, aportar arguments per canviar l'estil de pensament i ajudar a fomentar la igualtat d'oportunitats.

La guia conté, primer, dades que ens mostren la situació actual de la dona a Catalunya vers les quatre situacions de desigualtat de gènere en el treball, després s'ha fet una aproximació teòrica als estereotips. A continuació, es presenta cada desigualtat amb els diferents rumors que existeixen a la nostra societat i uns arguments per impulsar un canvi en el pensament sobre la importància d'implantar polítiques d'igualtat de gènere en les empreses.

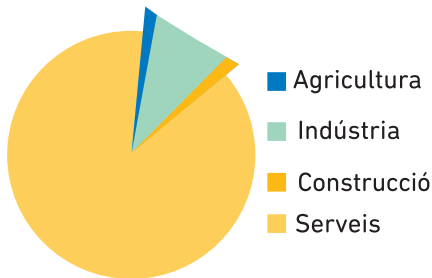
Per concloure, al final de la guia, trobareu informació sobre què és i en què consisteix un pla d'igualtat en el treball.

A vibrant watercolor splash at the top of the page, featuring a mix of yellow, orange, pink, purple, and blue colors with soft, blended edges and some darker spots.

**ABANS DE
COMENÇAR**

... Unes dades de Catalunya per a posar-nos en situació:

Gràfic 1. PRESÈNCIA FEMENINA SEGONS SECTOR ECONÒMIC

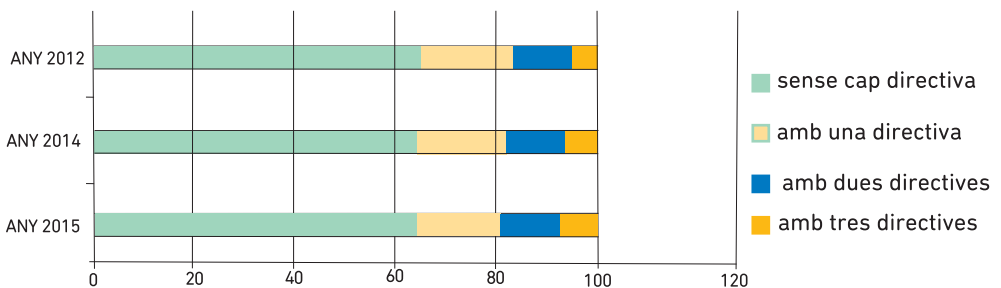


SAPS QUÈ VOL DIR QUAN PARLEM DE SECTORS FEMINITZATS?

El 85,11% de les dones ocupades de Catalunya treballen al sector dels serveis, concentrant-se a l'administració pública, salut, educació o altres activitats administratives. Un sector està feminitzat, quan la majoria de treballadors/dores que el representa són dones.

Font: Idescat, a partir de dades de l'enquesta de població activa de l'INE (2015)

Gràfic 2. PRESÈNCIA FEMENINA EN CÀRRECS DIRECTIUS



Font: "Estudi de Dones Conselleres" Cambra de Comerç, ODEF i Informa (2015)

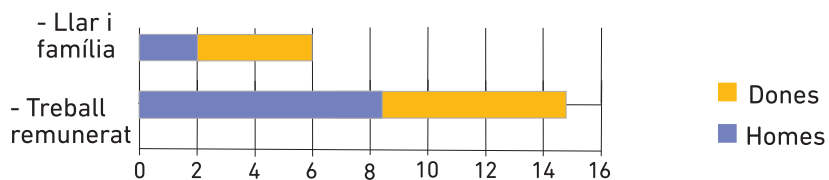
"Les societats obligades a presentar comptes de pèrdues i guanys no abreujats procuraran incloure en el seu Consell d'Administració un nombre de dones que permeti assolir una presència equilibrada de dones i homes (40%-60%)"*

PERÒ EN REALITAT...

... l'any 2015 un 66% de les empreses catalanes no tenia cap dona dins del seu Consell Directiu. També podem observar com no hi ha una variació de les dades i això implica una no aplicació d'aquesta recomanació de l'article.

*L'article 75 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Gràfic 3. PARTICIPACIÓ I DURADA MITJANA DE LES ACTIVITATS DIÀRIES PER GÈNERE

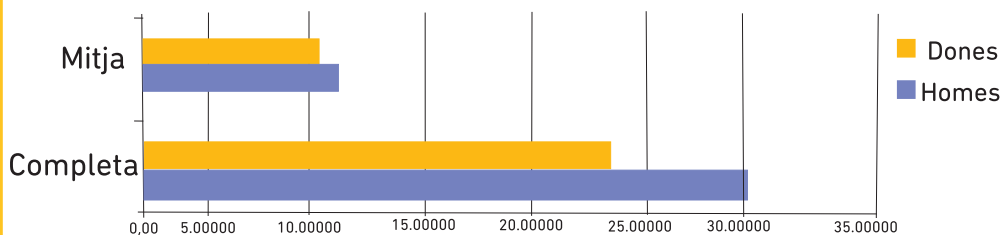


Font: Idescat. Enquesta de l'ús del temps (2011)

REPARTIM I COMPARTIM?

El gràfic mostra com les tasques domèstiques recauen de forma majoritària en les dones i els homes realitzen una hora més de treball remunerat. Tot i que aquesta dinàmica ha millorat amb el pas del temps, encara falta feina a fer per aconseguir l'equilibri.

Gràfic 4. SALARI BRUT MITJÀ ANUAL PERCEBUT PER SEXE I JORNADA LABORAL



Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE (2014)

EXISTEIX UNA BRETXA SALARIAL ?

Podem observar com el salari mitjà percebut per una dona, indistintament del tipus de jornada, és menor que el dels homes. Destacar que el sou de les dones sempre està per sota de la mitjana entre els dos gèneres.

... sabeu què són i com es formen els estereotips?

1

Es basen en creences, expectatives i estan influenciats pels valors i la cultura de la nostra societat, de la nostra família, dels nostres grups i de les nostres pròpies experiències.

2

Tenen la base a la psique. El nostre cervell crea estructures cognitives que ens faciliten la interpretació del món exterior, perquè si no hauríem d'estar constantment interpretant el bombardeig d'informació que ens ve de fora. D'aquesta manera fem una atribució directa sense haver de "pensar massa", agafem el camí fàcil.

3

Existeixen dos tipus: uns que es basen en unes diferències reals, com pot ser la preferència d'aliments d'un grup i altres estereotips es basen en característiques que són relativament resistents, com pot ser la religió o el sexe.

... i quan apareixen els estereotips de gènere?

1

Quan a cada sexe se li atribueix un rol que implica una sèrie de comportaments, actituds i interessos. D'aquesta manera es genera una divisió de dos grups i a cada un se li assignen unes característiques pròpies.

2

Els estereotips de gènere tenen dos dimensions: descriptiva i prescriptiva. La primera fa referència a les característiques que es posseeixen per pertànyer a un grup i la segona, a les creences sobre el comportament que han de tenir.

ELS RUMORS SOBRE ELS ESTEREOTIPS DE GÈNERE



SEGREGACIÓ HORITZONTAL

És una distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic. Aquestes s'anomenen feines feminitzades.

Rumors més comuns respecte la segregació horitzontal

Es pensa que... Però en realitat...

"Les dones són més ordenades i bones administradores"

Que siguin més ordenades o bones administradores és un estereotip que s'ha format dins d'una cultura i d'una història i, a més, tenim la tendència a mantenir-lo per tal de respondre a les normes socials del context (González, 1999).

"Les dones tenen més capacitat de sacrifici i són més pacients"

Un exemple d'un fet cultural que ho va marcar va ser al 1883 quan la revista "La Ilustración de la mujer" van parlar de la inserció de la dona al món laboral i l'avantatge que suposava per l'estalvi dels pressupostos i la millora dels serveis. (Scanlon, 1986).

"Les dones no tenen prou força per aixecar pesos"

Realment, el que importa no és la predisposició biològica, sinó la motivació que un té per realitzar una tasca. Existeixen estudis comparatius que demostren que la força no és qüestió del tipus d'hormones, sinó de l'esforç i la dedicació. (Amanda, R. & Susan, A, 2004).

"Les dones tenen una tendència natural a ocupar-se dels altres"

No és una qüestió de tendència natural aquesta tendència a realitzar la cura dels altres, té un factor demogràfic: les dones es casaven més joves i els homes envellien abans i per això són elles les que van adoptar aquest rol.

"Les dones tenen major capacitat per al tracte amb els altres"

Tenir més capacitat de tracte amb els altres no és un aspecte relacionat amb el gènere, sinó d'haver desenvolupat les habilitats socials necessàries. Aquestes les adquirim al llarg de la nostra vida, depenen de les relacions que tenim i com interactuem amb el medi. (Segura et. Al., 2010).

SEGREGACIÓ VERTICAL

És una dificultat en què es troben les dones a l'hora d'accedir al llocs de treball amb més responsabilitat o de major escala jeràrquica. Aquest tipus de segregació implica el concepte de "sostre de vidre" que fa referència a una barrera invisible que dificulta l'accés de les dones a posicions més estratègiques i de presa de decisions al món laboral.

Rumors més comuns respecte la segregació vertical

Es pensa que... Però en realitat...

"Les dones directives són falses i manipuladores"
"Les dones no saben imposar la seva autoritat"

Encara ens sorprenem quan una dona és directiva, perquè els estereotips ens marquen un patró prototípic i quan un individu realitza accions que són incongruents amb el seu rol té més possibilitats de ser jutjat (Eagly & Karau, 2002). En aquesta línia, l'estudi realitzat a la Harvard Kennedy School al 2010 va demostrar que els estils de direcció i forma de gestionar-se de les dones són molt més jutjats que el dels homes.

"Una dona que lluita pel poder és agressiva"

És qüestió de recuperar el talent, la forma de pensar, d'organitzar, el model de dirigir que es queda fos quan les directives són excloses. L'Estudi Catalyst de 2008, realitzat sobre les 500 majors empreses del món, afirma que "Les empreses amb major nombre de dones en els seus llocs de direcció obtenen millors resultats econòmics en general".

"Les dones que han arribat a càrrecs de direcció ha estat per motius de favoritisme o tractes de favor"

L'empresa Hewlett-Packard va consultar els seus arxius i van veure que les dones només es presentaven candidates a un ascens si creien que complien el 100% del criteris. (King, 2015)

CONCILIACIÓ LABORAL I CORRESPONSABILITAT

És una estratègia que facilita la consecució de la igualtat efectiva entre homes i dones. El seu objectiu és que homes i dones puguin fer compatibles les diferents facetes de la seva vida: la feina, la família, l'oci i el temps personal. La corresponsabilitat és un pas més enllà, entén que dones i homes es responsabilitzen de les tasques domèstiques, cura i atenció a menors i ascendents o altres persones dependents.

Rumors més comuns respecte la conciliació laboral, familiar i personal

Es pensa que... Però en realitat...

"Les dones deixaran de treballar i suposarà un cost massa elevat per a l'empresa quan aquesta agafi la baixa per maternitat"

Existeixen mesures que ho afavoreixen: les empreses que contractin una persona aturada per substituir una baixa per maternitat podran fer un contracte d'interinitat. Aquest té una bonificació del 100% dels costos de la Seguretat Social per persona substituïda i per persona que està substituint.

Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat.

"Tenir canalla és incompatible amb el desenvolupament de la carrera professional d'una dona"

Conciliar té nombrosos avantatges ja que redueix l'absentisme, millora la salut laboral, incrementa el compromís i el sentiment d'orgull de pertinença dels treballadors/es. L'empresa veu augmentada la seva productivitat, competitivitat, eficiència, beneficis i la seva rendibilitat.

"La gestió del temps de treball remunerat en el context de la reforma horària" publicat pel Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

"Les mesures de conciliació són per a les dones"

Les mesures de conciliació són per a tots perquè el temps ens afecta a tots per igual. L'article 44 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març parla que els dret de conciliació de la vida laboral, familiar i personal s'han de reconèixer als/les treballadors/es de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

DESIGUALTAT RETRIBUTIVA

És la diferència salarial que percep una dona en relació amb un home al mateix lloc de treball. És un reflex de la discriminació salarial i desigualtat del mercat laboral que afecta les dones. La desigualtat retributiva té un component negatiu tant per al funcionament d'una empresa, com per a l'eficàcia del mercat de treball.

Rumors més comuns respecte la desigualtat retributiva

Es pensa que... Però en realitat...

"El salari d'una dona és secundari en una família"

El paper de les dones és vital en el creixement econòmic: les seves habilitats i talents són necessaris per al desenvolupament econòmic i social de la nostra societat. Infravalorar el treball de la dona i de les seves capacitats és perdre oportunitats de creixement econòmic i social.

Més informació a "Mujeres directivas: en el camino hacia la alta dirección" elaborat per Linstock Communications & Marston Consulting.

"Les dones són conformistes i estan més disposades a cobrar menys"

"Les dones fan feines menys importants i per això han de cobrar menys"

No és per conformisme, sinó per la relació amb la història i la tradició. La retribució salarial femenina està íntimament relacionada amb la segregació vertical i horitzontal. Històricament, les tasques realitzades per dones han estat menys valorades i, per tant, han tingut una assignació menor de la remuneració. Per una altra banda, que el sector femení tingui dificultats de promoció també augmenta la desigualtat retributiva ja que no és fàcil arribar a posicions més estratègiques i millor remunerades.

Trobareu més informació al treball realitzat per l'Observatori de Treball i Model productiu al 2017 anomenat: "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones"

Abans d'acabar: desmitifiquem del tot!

La influència dels estereotips en la segregació horitzontal implica la generació de barreres de gènere que condicionen el comportament, les creences i l'autoimatge de les dones en l'elecció de les seves professions”.

(Cambriles et al., 2007, p 42)

La identitat personal de les dones es veu afectada pels ideals de gènere, donat que les característiques associades al gènere femení no estan tan valorades per portar càrrecs directius.

(Matud & Aguilera, 2007)

Un estudi del CIS mostra com el 80% de les persones enquestades consideren la família ideal aquella en què “els dos membres de la parella tenen un treball remunerat, amb una dedicació similar i es reparteixen les tasques de la llar i la cura dels fills”.

(CIS, 2010, Estudi núm. 2831 Baròmetre de març)

SABEU QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?

Què és?

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Marc normatiu

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Avantatges

- Compliment de la legislació.
- Cultura d'empresa.
- Atracció, contractació i retenció de personal qualificat.
- Increment del compromís.
- Millora de la qualitat, la imatge corporativa i la productivitat.

Àmbits de treball

1. Gestió organitzativa igualitària
2. Participació i implicació del personal
3. Llenguatge no sexista ni discriminatori
4. Presència de dones amb càrrecs de responsabilitat
5. Conciliació laborals igualitàries
6. Prevenció de salut i riscos laborals
7. Participació igualitària en els llocs de treball
8. Condicions laborals igualitàries
9. Igualtat retributiva
10. Gestió de la mobilitat per un accés igualitari al lloc de treball

Procés per a la implementació d'un pla d'igualtat.

Fase 1: Iniciativa i diagnosi

- Voluntat expressa de l'empresa
- Diagnòstic empresa
- Punts forts i àrees de millora

Fase2: Disseny i elaboració

- Identificació objectius i accions
- Disseny del Pla d'igualtat

Fase 3. Implantació

- Realitzar accions previstes en el Pla d'igualtat.

Fase 4: Avaluació i seguiment

- Anàlisi i avaluació del grau d'assoliment dels objectius.
- Identificar noves oportunitats de millora.

Bibliografia:

- Ajuntament de Mollerussa - 2010. Guia per a l'orientació professional igualitària.
- Ajuntament de Barcelona, Observatori de la Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona. Mesures de conciliació i reforma horària: opinió de les empreses catalanes.2017.
- Brescoll, V. Dawson, E. Uhlmann, E. (2010). Hard Won and Easily Lost: The Fragile Status of Leaders in Gender-Stereotype-Incongruent Occupations. HARVARD Kennedy School.
- Cambriles, M, et al. (2007). Disgnóstico y autodiagnóstico de barreras de género. Sevilla: Colegio oficial de psicología, Andalucía oriental .
- Eagly, Alice H.; Karau, Steven J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. APA PsycNET, Vol 109(3), (573-598).
- Fernandez, P. y Dominguez, R. (2016). Efectos de la suplementación con testosterona sobre el rendimiento en resistencia. Sevilla: Scielo. Vol. 9, (131-137).
- Geraldine Scanlon. (1986). La polémica feminista en la España contemporània: 1868-1974. Madrid: Ediciones AKAL S.A.
- González, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género . Huelva: Comunicar. Vol. 12 (79-86).
- Herrero, D. Mas, E. Olivella, M. Riudor, X. , Villar, V. (2015). La gestió del temps del treball remunerat en el context de la reforma horària. 2017, Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- Jueas, M (2002) Corbatas y tacones: Como se relacionan hombres y mujeres en el trabajo. Madrid: Ediciones Temas de Hoy.
- King, D. (2015). Mujeres directivas: En el camino hacia la alta dirección. Grant Thornton, 1, (1-24) Linstock Communications y Marston Consulting. Base de datos.
- Lee, G.R. (1992). Gender differences in family caregiving. En J.W. Dwyer y R.T. Coward (eds.), Gender, families and elder care (120-131). Newbury Park, CA: SAGE.
- Lorente, M. (2014) Tu haz la comida, que yo cuelgo los cuadros: trampas y tramposos en la cultura de la desigualdad. (1ª. Ed.) Barcelona: CRITICA.
- Maruani, Chantal & Torns (1998) Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Barcelona: Icaria Editorial.
- Matud. M. P., Aguilera, L. (2009). Roles sexuales y salud mental en una muestra de la población general española. Salud mental, 1(Vol. 32), 53-58
- Maxwell, J. (1999). Las 21 cualidades indispensables de un buen lider. Nashville : Thomas Nelson .
- Marcos, J. (2016). The Future Job . Foro Mundial de Económico en Davos.
- Observatori del Treball i Model Productiu . (2017). La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones. 2017, de Generalitat de Catalunya Departament de Treball, Afers Socials i Famílies Observatori del Treball i Model Productiu
- Segura, S, et al (2010). Habilidads socials. Barcelona: Departament d'Ensenyament.
- Viladot, M. A. & Coraline, M (2016) Estereotipos de género en el Trabajo (1ª. Ed). Barcelona: UOC.
- Villalonga, M. Et al (2014) Feminidades y masculinidades: arquetipos y prácticas de género. Madrid: Anaya.



Ajuntament de Mollerussa
Regidoria de Règim Intern i Igualtat



**Generalitat
de Catalunya**



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL



SOC

Servei d'Ocupació
de Catalunya