

MEDIDAS DE INCENTIVACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN FEMENINA EN PROFESIONES EN LAS QUE SE ENCUENTREN SUBREPRESENTADAS

Patrocinado:



Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
Consejería de Educación, Formación y Empleo

Dirección General de Trabajo



MEDIDAS DE INCENTIVACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN FEMENINA
EN PROFESIONALES EN LAS QUE SE ENCUENTREN
SUBREPRESENTADAS

MEDIDAS DE INCENTIVACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN FEMENINA EN PROFESIONALES EN LAS QUE SE ENCUENTREN SUBREPRESENTADAS

1.INTRODUCCIÓN.....	4
2.ARGUMENTOS A FAVOR DE LA CONTRATACIÓN DE MUJERES , TANTO EN SECTORES EMERGENTES, COMO EN PROFESIONES Y OCUPACIONES CON MENOR INDICE DE EMPLEO FEMENINO.....	9
3.ACTUACIONES RECOMENDADAS.....	11
4.BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES EN PROFESIONES Y OCUPACIONES CON MENOR ÍNDICE DE EMPLEO FEMENINO.....	14
5. ENLACES DE INTERÉS.....	15
6.ANEXO NORMATIVO.....	15
7. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	17

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, los cuales proponen la eliminación de todas las formas de discriminación por razón de sexo, o por cualquier circunstancia relacionada con el sexo, y en particular las derivadas del estado civil, asunción de obligaciones familiares y la maternidad.

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus países miembros. De ahí que se hayan desarrollado directivas en materia de igualdad de trato que se han incorporado al ordenamiento jurídico español, cuyo objetivo es la aplicación de ese principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

4

En este sentido la Constitución Española de 1978 en su art. 14 declara el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte la Constitución Española, en su art. 9.2 obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo sea real y efectiva. De ahí que unos de los ejes prioritarios de actuación de los poderes públicos y las entidades privadas tenga como objetivo mejorar la situación de las mujeres en el empleo , así como en los distintos órdenes de la vida social, cultural y económica de nuestro país. Son diversas las normas a nivel europeo, estatal, autonómico y local que tienen como objetivo lograr la igualdad plena.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley ha supuesto un paso decisivo, sin embargo, ha resultado insuficiente. Todavía en el siglo XXI nos encontramos con muestras evidentes de desigualdad ante situaciones como la violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económicas, o los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que afectan muchísimo más a las mujeres que a los hombres, todo esto muestra cómo la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía una tarea pendiente.

Por otra parte, es necesario desmontar la idea de los estereotipos sociales para poder superar todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover una igualdad real entre hombres y mujeres. Es evidente que a pesar de los avances la desigualdad de género es uno de los retos que quedan por resolver en las sociedades modernas, pues todavía encontramos en la sociedad, en general, y en el mercado de trabajo, en particular, una posición desigual de la mujer, sobre todo, en determinados sectores dónde está claramente subrepresentada.

PERSONAL EN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS		2007	2008	2009
AMBOS SEXOS	TOTAL ADMINISTRACIONES	2.554.582	2.594.664	2.659.010
	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	559.345	557.363	583.447
	COMINIDADES AUTÓNOMAS	1.283.793	1.316.683	1.345.577
	ADMINISTRACIÓN LOCAL	612.553	619.947	627.092
	UNIVERSIDADES	98.891	100.671	102.894
% MUJERES	TOTAL ADMINISTRACIONES	51,87	52,57	52,61
	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	30,17	29,99	30,33
	COMINIDADES AUTÓNOMAS	64,78	65,59	65,88
	ADMINISTRACIÓN LOCAL	46,30	46,96	46,58
	UNIVERSIDADES	41,44	41,86	42,16

En esta tabla podemos apreciar como del total del personal al servicio de la Administración Pública Estatal las mujeres sólo representan en el año 2009 un 30,33% frente al 69,67% de hombres.

Las mujeres tienden a emplearse en áreas como la educación, la salud y en trabajos que les permita dedicar más tiempo al cuidado de los hijos y al trabajo doméstico.

Se considera que la mujer está subrepresentada y existe un menor índice de ocupación femenino en todas aquellas profesiones u oficios de la Clasificación Nacional de ocupaciones, salvo en aquellas que aparecen en el Anexo de la Orden de 16 de septiembre de 1998 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Por todo ello, los poderes públicos conscientes de esta realidad, tratan de establecer criterios de actuación en los cuales se integre el principio de igualdad entre hombres y mujeres y crear un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas.

Es evidente que las situaciones de desigual real existentes no son corregibles solamente por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal, sino que para lograr la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad es necesario no sólo el compromiso de los sujetos públicos, sino que pasa por una concienciación real y efectiva de la población en general y del empresario en particular.

Uno de los objetivos a conseguir es la plena integración de la mujer en el mundo laboral, aumentado su presencia en los sectores emergentes de la economía y, muy especialmente, en



aquellas profesiones que presentan un menor índice de empleo femenino.

Es fundamental incrementar la presencia de la mujer en los puestos de responsabilidad de la vida política, cultural, social y económica de nuestro país, concienciando a los empresarios del importante potencial que supone la contratación de mujeres para sus empresas, desmontándoles con argumentos la idea de que determinadas profesiones son sólo para hombres.

		2007	2008	2009
AMBOS SEXOS	TOTAL POBLACIÓN OCUPADA	20.477	19.857	18.646
	DIRECCIÓN EMPRESAS Y ADMÓN. PÚBLICA	1.562,60	1.554,30	1.493,60
	GERENCIA EMPRESAS CON MENOS 10 TRABAJADORES	566,40	605,60	568,40
	DE COMERCIO	169,70	186,20	168,90
	DE HOSTELERÍA	122,70	130,80	133,20
	DE OTRAS EMPRESAS	274,00	288,60	266,30
	GERENCIA EMPRESAS SIN ASALARIADOS	475,20	444,00	450,00
	DE COMERCIA	257,30	240,20	232,50
	DE HOSTELERÍA	113,60	104,40	102,50
	DE OTRAS EMPRESAS	104,30	99,40	115,00

		41,41	42,89	44,01
% MUJERES	TOTAL POBLACIÓN OCUPADA	41,41	42,89	44,01
	DIRECCIÓN EMPRESAS Y ADMÓN. PÚBLICA	31,80	32,47	32,82
	GERENCIA EMPRESAS CON MENOS 10 TRABAJADORES	27,19	29,14	30,17
	DE COMERCIO	33,29	34,32	38,96
	DE HOSTELERÍA	30,97	36,39	35,74
	DE OTRAS EMPRESAS	21,75	22,52	21,82
	GERENCIA EMPRESAS SIN ASALARIADOS	47,33	47,21	46,24
	DE COMERCIA	53,87	54,29	52,39
	DE HOSTELERÍA	45,60	47,99	44,88
	DE OTRAS EMPRESAS	33,08	29,18	34,96

Si observamos esta tabla comprobamos como la presencia de la mujer en los puestos directivos tanto de la administración pública como de las empresas es muy inferior a la del hombre. En la gerencia de empresas del comercio la mujer sólo está presente en un 38,96% en el año 2009, en la hostelería un 35,74% y en el resto de empresas sólo representa un 21,82% de los puestos directivos.

Todo ello pasa también por adaptar las políticas de recursos humanos a la realidad actual, que no es otra que una mayor presencia de las mujeres en todos los órdenes de la sociedad.

Dando a conocer las recomendaciones que a nivel normativo existen para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres; con el objetivo de conseguir un desarrollo óptimo de las relaciones laborales.

Y por último que los empresarios y los responsables de recursos humanos conozcan las ayudas existentes para favorecer la contratación de mujeres en profesiones u oficios donde están menos representadas.

En este sentido la Ley Orgánica 3/2007 con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, prevé en su art. 50 la creación de un distintivo empresarial para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo.

Siendo los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad:

- La participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión.
- El acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- La presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
- El establecimiento de sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

2. ARGUMENTOS A FAVOR DE LA CONTRATACIÓN DE MUJERES, TANTO EN SECTORES EMERGENTES, COMO EN PROFESIONES Y OCUPACIONES CON MENOR ÍNDICE DE EMPLEO FEMENINO.

Los estereotipos de género son generalizaciones sobre lo que se espera de los hombres y las mujeres en un contexto social específico. Se trata de ideas muy simples sobre las diferencias entre las mujeres y los hombres y sus capacidades, actitudes psicológicas, ambiciones y comportamientos.

Las segregaciones vertical y horizontal tienen una gran relación con los estereotipos de género.

De ahí que deban tenerse en cuenta los siguientes argumentos para fomentar la contratación de mujeres en sectores con menor índice de ocupación femenina:

- El esfuerzo físico ya no debe ser un obstáculo para contratar mujeres, puesto que, el progreso tecnológico ha permitido la mecanización de determinadas tareas que antes requerían fuerza física para realizarlas, de manera que ya se ha eliminado esa barrera de la dificultad física para permitir el acceso de la mujer a determinados puestos de trabajo reservados sólo para hombres.
- Desde siempre se ha pensado que la utilización de la tecnología era cosa de hombres, sin embargo, las habilidades no tienen género, de manera que el acceso a los puestos de trabajo debe estar relacionado con la cualificación profesional. Y ello se desprende de lo ocurrido en los sectores industriales dominados por mujeres (sector textil, servicios financieros, la salud, etc.), los cuales han sufrido importantes avances tecnológicos y las mujeres han demostrado que son capaces de adquirir los conocimientos técnicos y absorber los cambios sin que su status profesional se haya visto modificado.
- Los empresarios aducen que las mujeres no consideran importante la formación, sin embargo, en los últimos años se ha incrementado la formación académica de la mujer, especialmente, en la educación de grado medio y estudios superiores. Las mujeres han superado a los hombres y ya es mayor el número de las que se gradúan en especialidades técnicas y científicas.
- Las mujeres se preocupan por su futuro profesional, por su actualización y reciclaje, y lo demuestra el hecho de que su presencia con respecto al hombre es mayor en la formación continua, sobre todo, en la formación a distancia y semipresencial.
- Otro estereotipo es el de que las mujeres tienen mayor absentismo que los

hombres porque tienen menos tiempo para dedicarle al trabajo pues tiene que dedicarle mayor tiempo a la familia. Pero se ha demostrado que el absentismo laboral no está relacionado con la disponibilidad ni con la dificultad de conciliar la vida laboral y personal, sino que está más relacionado con condiciones laborales desfavorables. De manera que aquellos puestos de menor cualificación profesional y menor retribuidos son donde se produce mayor absentismo. Y que éste afecta más a hombres sin responsabilidades familiares.

POBLACIÓN SEGÚN NIVEL ESTUDIOS TERMINADOS		2007	2008	2009
AMBOS SEXOS	TOTAL	37.897	38.357	38.443
	EDUCACIÓN PRIMARIA	11.421,00	11.205,00	10.964,00
	EDUCACIÓN SECUNDARIA 1º ETAPA	9.309,00	9.586,00	9.695,00
	EDUCACIÓN SECUNDARIA 2º ETAPA	7.512,00	7.766,00	7.746,00
	FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL CON ESSO	21,00	17,00	13,00
	EDUCACIÓN SUPERIOR, EXCEPTO DOCTORADO	8.594,00	8.698,00	8.971,00
	DOCTORADO	182,00	195,00	159,00
% MUJERES	TOTAL	50,92	50,92	51,01
	EDUCACIÓN PRIMARIA	54,36	54,19	54,29
	EDUCACIÓN SECUNDARIA 1º ETAPA	46,99	46,57	46,64
	EDUCACIÓN SECUNDARIA 2º ETAPA	49,71	50,42	49,98
	FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL CON ESSO	43,69	57,74	34,35
	EDUCACIÓN SUPERIOR, EXCEPTO DOCTORADO	50,22	50,60	51,13
	DOCTORADO	34,84	37,95	37,77

- Los equipos de trabajo formados por hombres y mujeres aportan nuevas perspectivas y generan mejores ideas y resultados a las empresas, mejorando su imagen de cara al mercado exterior.
- La contratación de las mujeres en todos los ámbitos laborales, incluso en puestos directivos supone para las empresas aprovechar el conocimiento, la experiencia y, en general, el talento de toda la población no sólo de la mitad.

- Una de las razones que ha estado presente en la no contratación de mujeres en entornos tradicionalmente masculinos es la distorsión del ambiente laboral, sin embargo, hay que destacar las habilidades de las mujeres para favorecer las relaciones interpersonales y de resolución de conflictos.
- Las empresas deben plantearse que actualmente las mujeres influyen en las decisiones de compra de bienes de consumo, esto es, se han convertido en las principales consumidoras, por lo que la contratación de mujeres supone un valor añadido para las empresas pues les permite conocer la forma en la cual dirigirse a las mujeres con el objetivo de obtener mayores ganancias.
- Es fundamental que las empresas valoren las diferencias entre hombres y mujeres, los cuales desempeñan diferentes roles sociales, y por tanto tienen diferentes experiencias, valores y perspectivas que pueden beneficiar a la empresa.

3. ACTUACIONES RECOMENDADAS

- Eliminar la idea de los estereotipos sociales y los comportamientos sexistas que supongan una discriminación laboral entre mujeres y hombres, debiendo las empresas respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
- Garantizar el acceso al empleo sin discriminación por razón de sexo, mediante la difusión de ofertas de trabajo que no utilice un lenguaje sexista y que las selecciones de personal sean transparentes con pruebas objetivas que no impidan el acceso a las mujeres.
- En el ámbito de los RRHH se debe velar porque los mercados de trabajo sean inclusivos con las mujeres, en especial, en aquellas profesiones u oficios en las que están subrepresentadas.
- Que la negociación colectiva establezca medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de manera, que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.
- Mayor inversión por parte de las empresas en el capital humano mejorando la educación y la formación laboral para obtener mejor cualificación profesional y potenciar sus capacidades técnicas, científicas y tecnológicas.
- Orientar a las mujeres hacia los estudios tecnológicos y científicos, permitiéndoles

una mayor participación en la formación profesional, a fin de que puedan optar a puestos de trabajo que hasta ahora habían estado tradicionalmente vetados para ellas.

- Permitir el acceso a mujeres u hombres en todos los puestos de trabajo, estén feminizados o masculinizados, cambiando la mentalidad y los valores en favor de la diversidad en el contexto laboral.
- Promover la conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas, tanto de hombres como de mujeres, para lograr un mejor equilibrio en la distribución de las responsabilidades familiares.
- Ser capaces de ver y valorar las capacidades y habilidades individuales de mujeres y de hombres desbancando los estereotipos de género.
- Apostar por una participación equilibrada entre hombres y mujeres en los puestos de toma de decisiones.
- Eliminar la brecha de la distribución social de responsabilidades, permitiendo a la mujer acceder a puestos de calidad y permitir su participación en los sectores emergentes de la economía.



MEDIDAS DE INCENTIVACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN FEMENINA EN PROFESIONES EN LAS QUE SE ENCUENTREN SUBREPRESENTADAS



4. BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES EN PROFESIONES Y OCUPACIONES CON MENOR ÍNDICE DE EMPLEO FEMENINO.

- Se trata de incentivos respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social por la contratación indefinida:

CONDICIONES	BONIFICACIÓN	CUOTA SOBRE LA QUE SE APLICA	PERÍODO
Mujer desempleada 16 a 30 años inscrita Oficina de Empleo al menos 12 meses.	83,33 €/mes (1.000 €/año)	Cuota empresarial a la Seguridad Social.	3 años.
Mujer desempleada mayor de 45 años inscrita Oficina Empleo al menos 12 meses.	116,67 €/mes (1.400 €/año)	Cuota empresarial a la Seguridad Social.	3 años.
Transformación contratos formativos, relevo a indefinidos con mujeres.	58,3 €/mes (700 €/año)	Cuota empresarial a la Seguridad Social.	3 años.

- Existen otros incentivos a la contratación indefinida como medida de fomento del empleo cuando se contraten mujeres desempleadas para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años. El incentivo supone que cuando el contrato concertado de forma indefinida se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización establecida en el art. 53.5 del Estatuto de los Trabajadores será de 33 días de salario por año de servicio hasta un máxima de 24 mensualidades.
- Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, de los contratos de

interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, así como por descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o trabajadores que disfruten de la suspensión por paternidad.

- Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras / es autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los casos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento o suspensión por paternidad.

5. ENLACES DE INTERÉS

Consej. de Política Social, Mujer e Inmigración/Mujer: www.imrm.es

Ministerio de Trabajo e Inmigración/Seguridad Social: www.seg-social.es

Ministerio de Trabajo e Inmigración/Red Trabaja:www.inem.es

Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es

Ministerio de Sanidad y Política Social: www.msps.es

Secretaría general de políticas de igualdad: www.migualdad.es

Instituto de la mujer: www.inmujer.es

Observatorio estatal de violencia sobre la mujer: www.observatorioviolencia.org

6. ANEXO NORMATIVO

Constitución Española de 1978

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE de 23 de marzo)

Ley 19/1995 de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las



personas trabajadoras.

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. (BOE de 10 de julio)

Real Decreto 917/1994, de 6 de mayo, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (www.ine.es)

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE de 18 de septiembre)

IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Región de Murcia (www.imrm.es)

Argumentario para facilitar la contratación de mujeres – Garapen.

(www.garapen.net)

Argumentario OIT (2008) para romper con los estereotipos de género y darle una oportunidad al talento.

7. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Igualdad de trato: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, en especial, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

(Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007)

Discriminación directa por razón de sexo: es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

(Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007)

Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

(Art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007)

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el pro-

pósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007)

Acciones positivas: son aquellas medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, que serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones.

(art. II de la Ley Orgánica 3/2007)

Segregación ocupacional vertical: concentración de las mujeres en los niveles bajos o intermedios de las jerarquías profesionales, estando menos representadas que los hombres en los niveles altos.

Segregación ocupacional horizontal: concentración mayoritaria de las mujeres en grupos ocupacionales y sectores económicos similares, reagrupándose en profesiones fuertemente feminizadas que conllevan una reducción salarial evidente y peores condiciones laborales.



Patrocinado:



Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
Consejería de Educación, Formación y Empleo

Dirección General de Trabajo