



Organización
Internacional
del Trabajo

Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo

GUÍA PARA LA ACCIÓN

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014
Primera edición 2014

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas. Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT. *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción*
San José, Organización Internacional del Trabajo, 2014

Género, igualdad de género, equidad, discriminación, gestión del empleo, Sistemas Públicos de Gestión del Empleo, prospección, intermediación, orientación, América Central, República Dominicana.

978-92-2-328801-3 (impreso)

978-92-2-328802-0 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna. Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica.

También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a:

centrodocumentacion@oit.or.cr

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Coordinación y supervisión:

Redacción:

Diseño gráfico:

Revisión:

María José Chamorro

Ana María Landa Ugarte

Luisa Paz Jiménez

Goretti Dañobeitia Eguía

Impreso en Costa Rica, 2014.

CONTENIDOS

● Presentación	5
● ¿A quiénes dedicamos esta guía?	7
● ¿De qué trata?	8

PRIMERA PARTE: EL PORQUÉ

1. Los datos lo muestran: La desigualdad persiste en la gestión pública del empleo.	13
2. Conceptos y principios	15
2.1. Visibilizar y erradicar la discriminación y los estereotipos de género en el trabajo	
2.2. La división sexual del trabajo como base de la discriminación laboral	
2.3. La igualdad entre mujeres y hombres como meta	
2.4. El enfoque de género como estrategia para la no discriminación	
3. Discriminación en el acceso al mercado laboral	26
4. Igualdad: Condición para el desarrollo y motor de avance para empresas y organizaciones	29

SEGUNDA PARTE: EL CÓMO

1. Abriendo los ojos: Promoviendo la igualdad de género y la no discriminación. Prospección del mercado laboral	35
2. Aprovechando el talento: Promoviendo la igualdad de género y la no discriminación. Intermediación laboral	39
3. Abriendo oportunidades: Orientación laboral con igualdad de género	51
4. Monitoreando resultados: ¿Estamos avanzando?	54
5. ¿Cómo comunicarlo? Mensajes a las y los empleadores Mensajes a las personas demandantes (en particular a las mujeres) Mensajes a los gestores y gestoras de empleo	56
6. Para profundizar	59

ANEXOS 61

1. Marcos normativos e institucionales para la promoción de la igualdad de género y la no discriminación en la gestión pública del empleo	
2. Ejemplo de formulario e indicadores de control para monitoreo	
3. Bibliografía	

Presentación

En las últimas décadas, la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado ha avanzado de forma muy importante. Se han aprobado e institucionalizado a nivel mundial, en nuestra región y en cada uno de nuestros países, leyes y políticas que reconocen la existencia de profundas desigualdades entre mujeres y hombres en numerosos ámbitos de la vida; y hemos asumido compromisos importantes para reducirlas y mejorar los niveles de igualdad y equidad entre ellos. De igual forma ha ocurrido en el mundo del trabajo, donde las cifras y datos oficiales por país y en el conjunto de la región evidencian que, aunque hay importantes avances, todavía es necesario hacer más para cumplir con los compromisos asumidos.

A este panorama de compromisos y responsabilidades se suma la evidencia cada vez más constatada de que un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en las empresas y en las organizaciones mejora la productividad, favorece la innovación y facilita la adaptación de las empresas de cualquier tamaño al mundo globalizado y cambiante de hoy.

Las mujeres son actualmente en nuestra región y en todo el mundo más de la mitad de la población en edad de trabajar, la mayoría de las consumidoras y consumidores y más de la mitad del talento. La persistencia de la discriminación de género, de ideas preconcebidas sobre las capacidades y potencialidades de mujeres y hombres para el trabajo y la frecuente desvalorización de las capacidades, el trabajo y el liderazgo de las mujeres no solo limitan las oportunidades de mujeres y hombres para desarrollar sus vidas profesionales, sino que impiden además que las empresas y nuestros países aprovechen en buena medida el talento, la capacidad y la creatividad de más de la mitad de la población.

Los sistemas públicos de gestión del empleo se han puesto en marcha para facilitar el encuentro entre la demanda y la oferta de trabajo, convirtiéndose así en un factor para facilitar la dinamización económica y productiva de los países y sus territorios. Cumplen, además, el papel fundamental

de facilitadores del acceso al derecho al empleo, particularmente de aquellos sectores de población en mayores condiciones de precariedad y vulnerabilidad social. Como servicio público, tiene en sus manos la posibilidad de facilitar este derecho tanto a las mujeres como a los hombres, y a erradicar prácticas discriminatorias por razón de sexo, compromisos asumidos en cada país.

Con este documento, la OIT quiere poner a su disposición una guía práctica que les sirva para promover, conocer y aplicar progresivamente prácticas que fomenten la igualdad de género y la no discriminación de mujeres y hombres en el acceso a las oportunidades de empleo que se gestionan a través de las oficinas de empleo de los Ministerios de Trabajo. Surge de nuestro trabajo conjunto con los Servicios Públicos de Empleo a lo largo de los años, que nos ha permitido conocer en profundidad los esfuerzos que desde todos ellos se realizan para ser cada día un servicio público más eficaz, eficiente y cercano a los ciudadanos y ciudadanas.

De la mano de ustedes, gestores y gestoras de empleo, fuimos descubriendo tanto las prácticas que se deben erradicar como aquellas otras cuya aplicación de manera más sistemática permitiría avanzar hacia una mayor igualdad de género en los mercados de trabajo de la región. Y con ustedes también elaboramos esta guía, que ponemos a su servicio esperando que les sea útil y de esta manera contribuya a lograr mayor igualdad entre mujeres y hombres en nuestra región.

Virgilio Levaggi

Director OP/ETD

OIT - Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana

¿A quiénes dedicamos esta guía?



Esta guía está dedicada fundamentalmente a las gestoras y gestores de empleo que trabajan en las oficinas –virtuales o físicas– de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) de los países de la región y, en general, a todas las personas que realizan gestión o intermediación laboral en el sector público. Si bien los marcos normativos y los sistemas de cada país son distintos, toda la región ha aprobado convenciones, tratados internacionales y leyes nacionales para garantizar la no discriminación por razones de sexo en el acceso al trabajo remunerado; y por lo tanto, esta guía es aplicable en todos ellos.

Las gestoras y gestores de empleo desarrollan su labor en contextos y sociedades donde las desigualdades entre mujeres y hombres son frecuentemente invisibilizadas y asumidas como “naturales”. Trabajan en culturas que otorgan mayor poder, reconocimiento y recursos a los hombres que a las mujeres, y donde muchos aspectos de la vida en sociedad se han construido desde una mirada y una forma de hacer masculinas. Los Servicios Públicos de Empleo no son una excepción.

En muchas ocasiones no se tiene conciencia de ello, y tampoco se cuestiona por haberlo visto siempre como algo “natural”. De esta manera, la diferencia biológica de ser hombre o ser mujer se convierte, en la práctica, en un determinante para acceder al empleo –y en particular, a determinados tipos de empleo– y limita, sobre todo, las posibilidades de las mujeres,

aumentando sus dificultades para insertarse o progresar en el mercado laboral. Esto se refleja en peores condiciones salariales y ocupacionales, en mayor informalidad y precariedad en el empleo, y mayor sobrecarga de trabajo, al tener que compaginar en la mayoría de los casos el trabajo remunerado con el doméstico y de cuidado en el propio hogar.

Aunque parezca obvio, la igualdad no se logra por el solo hecho de enunciarla o comprometerse a ella. Requiere de conocimientos y prácticas concretas que faciliten identificar situaciones potencial o efectivamente discriminatorias, y pautas para abordarlas y erradicarlas tanto en nuestro propio trabajo como en las prácticas de nuestros usuarios y usuarias (empresas y personas demandantes de empleo).

Esta guía pretende ser un instrumento útil para ello; y sin duda, su uso cotidiano como herramienta de trabajo ayudará a las gestoras y gestores de empleo a aprovechar más el talento de mujeres y hombres, y lograr mayores niveles de igualdad entre ambos en el mercado laboral, potenciando los resultados y el impacto del trabajo.

¿De qué trata?

La guía se desarrolla en dos partes:
el porqué y el cómo

PRIMERA PARTE

El porqué

¿Por qué promover la
igualdad de género en la
gestión del empleo?

Compromiso

1. Los datos lo muestran: La desigualdad persiste en la gestión pública del empleo, a pesar de los compromisos internacionales y nacionales.
2. Para promover la igualdad y no discriminación: Conceptos que aclaran. La guía presenta, de forma sencilla y con ejemplos, los principales conceptos sobre igualdad y no discriminación de género en la gestión pública del empleo.
3. Existe un acceso desigual al mercado de trabajo. En la guía se recogen las principales desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso al mercado de trabajo.
4. Para mejorar los resultados en la gestión de empleo: ¿Por qué es importante para el éxito del trabajo de gestores y gestoras de empleo? Se describen argumentos internacionalmente reconocidos sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres para el desarrollo y crecimiento de las empresas y organizaciones, así como para potenciar los resultados de los Sistemas Públicos de Empleo.

Nota: Para desarrollar esta guía se han tomado de base otros instrumentos elaborados tanto en América Latina como en Europa sobre promoción de la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral y empresarial. Todos ellos están referidos en el anexo de bibliografía.

Acción

Esta parte más práctica aborda las fases o aspectos del trabajo que gestores y gestoras de empleo realizan: prospección, intermediación, orientación, monitoreo y seguimiento. Se presentan situaciones comunes y pautas que garantizan la no discriminación de género de las personas demandantes y oferentes de empleo, y que además promueven activamente el acceso al empleo de las mujeres en las ofertas que gestionan y con las empresas a las que dan servicio.

1. Ubicando la situación: Promoviendo la igualdad en la prospección del mercado laboral. Da pautas para que la investigación del mercado laboral incorpore el análisis de la situación y de las oportunidades teniendo en cuenta la variable "sexo".
2. Aprovechando todo el talento: Promoviendo la igualdad en la intermediación laboral. Propone pautas para cerrar brechas y garantizar la igualdad de oportunidades, trato y resultado en la intermediación.
3. Abriendo el panorama de oportunidades: Promoviendo la igualdad en la orientación laboral. Se centra, sobre todo, en pautas para la transformación positiva de estereotipos o prejuicios discriminatorios en la orientación laboral.
4. Monitoreando nuestros resultados. Propone un sencillo sistema de monitoreo para medir y mostrar el avance y los resultados de la promoción de la igualdad y la no discriminación en la gestión del empleo.
5. Comunicando mensajes clave. Sugiere mensajes clave para transmitir a las personas demandantes y a las empresas ofertantes de empleo para que reconozcan la discriminación y se convenzan de la importancia de erradicarla.
6. Profundizando el conocimiento. Incluye direcciones web y datos de instituciones especializadas en la materia para ahondar en el tema.



PRIMERA PARTE
el porqué

**¿Por qué promover la igualdad
entre mujeres y hombres
en la gestión pública del empleo?**



1. Los datos lo muestran:

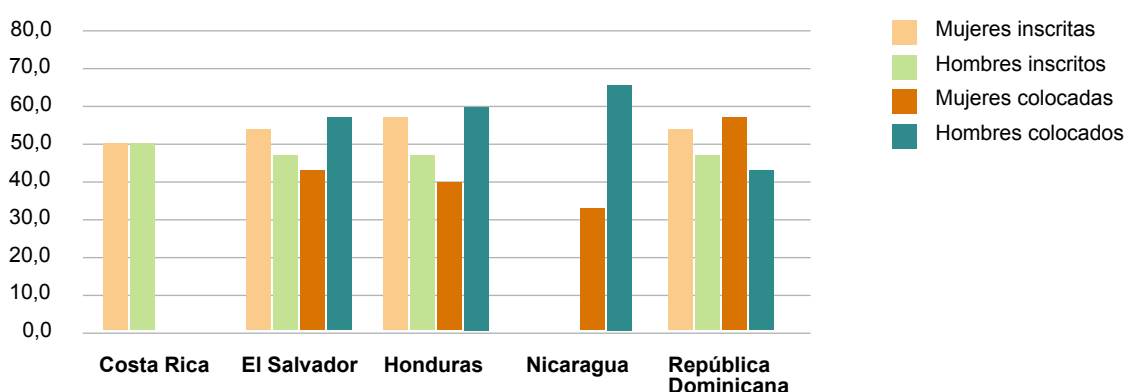
La desigualdad persiste en la gestión pública del empleo

Todos nuestros países han aprobado convenciones, tratados y convenios internacionales, y se comprometen a reducir la discriminación, las brechas de desigualdad, y a generar mayor igualdad entre mujeres y hombres. Gestoras y gestores de empleo tienen un papel fundamental en esta tarea.

En países como Costa Rica o El Salvador, no solo las leyes y políticas asumen estos compromisos: los sistemas públicos de intermediación laboral incluyen de forma explícita en su definición o en sus objetivos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por sexo. En este contexto, sin embargo, las cifras muestran una situación distinta.

En el **Anexo 1** se presenta una síntesis de la normativa nacional sobre los sistemas públicos de gestión del empleo y sobre la igualdad y sus implicaciones en la gestión pública del empleo.

Distribución por sexo de personas inscritas y colocadas por los Sistemas de Gestión Pública del Empleo de la región



Fuente: Elaboración propia a partir de informes de situación de los Sistemas Públicos de Gestión del Empleo de cuatro países de la región para 2011, en el marco del proyecto FOIL de la OIT. Para El Salvador los datos 2013 son obtenidos en www.renacemento.gob.sv.

Como se puede apreciar, en todos los países las mujeres recurren más que los hombres a los Sistemas Públicos de Gestión del Empleo: ellas son la mayoría de personas registradas que buscan empleo.

Sin embargo, para todos los países excepto República Dominicana, la colocación a través de

los sistemas es significativamente mayor para los hombres que para las mujeres. La diferencia en República Dominicana se debe a que la mayor parte de contrataciones por medio del sistema público se produjeron en el sector de la maquila, que tradicionalmente demanda en mayor medida mujeres que hombres.

Si las mujeres utilizan más los Servicios Públicos de Empleo, ¿por qué se colocan más los hombres? ¿Por qué es más difícil para ellas acceder a estas ofertas? ¿Es posible que exista discriminación (intencionada o no) en el sistema o en el entorno?

La discriminación directa está prohibida por todas las legislaciones nacionales, pero se da ampliamente en todos los Sistemas Públicos de Gestión del Empleo de la región. Por ello es urgente incorporar en la práctica las leyes y políticas de igualdad de género y evitar que “promuevan la inserción en el mercado laboral para las mujeres con menos eficacia que para los hombres” (www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content).

LA REALIDAD

- La discriminación existe: las mujeres tienen en general menos posibilidades de inserción a través de los Sistemas Públicos de Empleo.
- Todos los países –y por tanto, empleadas y empleados públicos– tienen responsabilidad legal de garantizar la igualdad de oportunidades, trato y resultados entre mujeres y hombres en el trabajo de prospección, intermediación y orientación laboral.
- Para promover la igualdad en la gestión del empleo no basta con creer que no se discrimina intencionalmente, es necesario establecer medidas y acciones concretas que aseguren que se contribuye a reducir estas brechas, y mecanismos adecuados para medirlo, monitorearlo y mejorarlo.

En Costa Rica. Todas las ofertas de empleo captadas por el SIOIE indican el sexo de la persona que se va a contratar. En 2011, las mujeres solo pudieron optar al 40 por ciento de los empleos ofrecidos, a pesar de ser el 51 por ciento de las personas inscritas como demandantes.

En El Salvador. De una muestra realizada en septiembre de 2013, el 55 por ciento de las ofertas registradas “tenían sexo”. Así, las mujeres no pudieron aplicar al 46 por ciento que indicaban “hombre”; y los hombres no pudieron acceder al 9 por ciento de las ofertas, que indicaban “mujer” (en: www.renacemento.gob.sv. Realizado a partir de una muestra de las 20 últimas ofertas de empleo publicadas en la página web de RENACEMPLEO en septiembre de 2013).

En Honduras. Todas las ofertas registradas en el SENAHE en 2011 “llevaban sexo”. El 40 por ciento de las ofertas solicitaron mujeres para cubrir las plazas vacantes.

En Nicaragua. Según datos de 2011 del SEPEM, todas las ofertas de empleo registradas tenían sexo asignado, de las cuales el 39 por ciento solicitaban mujeres.

LOS GESTORES Y GESTORAS PUEDEN CONTRIBUIR A CAMBIAR ESTAS DESIGUALDADES

- Detectando la discriminación.
- Modificando pautas y prácticas propias y de los usuarios: empresas y demandantes.

2. Conceptos y principios

2.1 Visibilizar y erradicar la discriminación y los estereotipos de género en el trabajo

Discriminación por razones de género

Toda práctica o procedimiento, consciente o inconsciente, por acción o por omisión, que tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral (Instituto Andaluz de la Mujer 2009, pág. 30).

- **Discriminación directa.** Se da de forma objetiva o explícita. Por ejemplo, cuando las ofertas de trabajo establecen el sexo de la persona que se desea contratar, se discrimina al otro sexo de poder postular a esa oferta simplemente por el hecho de ser hombre o mujer.

Ejemplos

- “Se buscan electricistas, sexo masculino, para trabajo temporal en...”
- “Empresa de ventas busca señoritas para promoción de productos”.
- **Discriminación indirecta.** Se da cuando, sin estar indicada o ser explícita, establece condiciones de acceso que penalizan a las mujeres. Aunque son condiciones iguales para ambos sexos, por su roles tradicionales como esposas, madres y cuidadoras, las mujeres no cuentan con los mismos recursos o disponibilidad que los hombres para acceder a la oportunidad que se presenta.

Ejemplo

- “Se busca repartidor con total disponibilidad de horario para trabajar en la zona de...”

Muchas veces tenemos interiorizada la idea de que mujeres u hombres son mejores para un determinado trabajo.

Ejemplos

- Se descarta a mujeres como candidatas para trabajar como mecánicas, operarias, electricistas u otros trabajos tradicionalmente desarrollados por hombres.
- Se excluye a hombres como postulantes a trabajos tradicionalmente asumidos por mujeres como cuidado de niños y niñas, limpieza de oficinas u otros.

Discriminación

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Convenio de la OIT núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958). Art. 1.a.

Prácticas discriminatorias

Formas de hacer, maneras o métodos institucionalizados, formales o no, instalados en la vida cotidiana –en el trabajo o fuera de él– que determinan sistemáticamente la discriminación de un sexo frente al otro; normalmente, de las mujeres.

Discriminación por sexo

No enviar a mujeres a entrevistas a puestos de motoristas.

Discriminación por edad

Considerar que las mujeres u hombres mayores de 50, simplemente por su edad, no pueden cubrir determinados trabajos, por lo que no se seleccionan como candidatos aunque cumplan el perfil solicitado por el ofertante.

Estereotipos de género

Ideas preconcebidas sobre las mujeres y los hombres, con las cuales se califican y generalizan opiniones, y se justifican como naturales y propias de cada sexo.

Cook, R. (2010): *Gender Stereotyping Transnational Legal Perspectives*. University of Pennsylvania Press, Filadelfia.

Los estereotipos fortalecen ideas tradicionales sobre mujeres y hombres y refuerzan la discriminación hacia las mujeres. Tanto los estereotipos masculinos como los femeninos generan discriminación, pero los estereotipos femeninos tienen peor valoración social que los masculinos.

¿CÓMO CREAMOS ESTEREOTIPOS?

1 Observamos: Expresamos una opinión objetiva, basada en anécdotas concretas o situaciones individualizadas de mujeres en el trabajo.

- “María dijo que no se podía quedar a una reunión fuera del horario de trabajo porque no tenía con quién dejar a sus hijos”

2 Generalizamos: Consideramos el caso específico como algo general.

- “No se puede contratar a mujeres para este tipo de trabajo porque siempre se tienen que ir a la hora”

3 Las consecuencias son: Consideramos a las mujeres como no aptas o menos aptas para un trabajo.

- “Las mujeres no pueden dar la dedicación a la empresa que exige el puesto”



“LOS NIÑOS CONSTRUYEN CASAS”



“LAS NIÑAS LIMPIAN LAS CASAS”

Fuente: Todaro y Abramo (2013): *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Documentos PRIGEPP.

En el mundo del trabajo, los estereotipos de género surgen por interiorizar generalizaciones sobre las capacidades de mujeres y hombres para el trabajo en general; y para determinados sectores y tipos de trabajo, en particular. Hoy en día cada vez hay más ejemplos que muestran que estas **ideas o prejuicios** no responden a “características naturales” de mujeres y hombres, sino que dependen de las experiencias previas y los procesos de aprendizaje.

Estereotipos y preconceptos presentes en la gestión del empleo

EL TEMA La fuerza y resistencia física	ESTEREOTIPOS “Las mujeres no tienen suficiente fuerza para trabajar en la construcción”
REFLEXIONEMOS - La fuerza física depende no solo del sexo: también depende del entrenamiento y la experiencia previa. Muchas ocupaciones tradicionalmente femeninas requieren gran fuerza y resistencia. Ejemplos: Comadrona y trabajadora doméstica. - Cada vez más la tecnología suplente la fuerza física en el trabajo.	
EL TEMA Las competencias y habilidades laborales	ESTEREOTIPOS “Las mujeres son más ordenadas y mejores administradoras” “Las mujeres no sirven para la mecánica”
REFLEXIONEMOS - Con frecuencia se asume que las mujeres son más aptas que los hombres para los trabajos de cuidado (educación, servicio al cliente, etc.) o de administración; y los hombres, más aptos que las mujeres para trabajos técnicos manuales (electricidad, fontanería, construcción, etc.) o de manejo de vehículos (motorista, repartidor, etc.). - El ingreso cada vez mayor de mujeres y hombres en ramas no tradicionales para su sexo demuestra que las competencias dependen de la preparación y la experiencia previa, y no del sexo de la persona.	
EL TEMA La disponibilidad y flexibilidad de tiempo y la movilidad	ESTEREOTIPOS “Las mujeres tienen que ocuparse de sus hogares; y no tienen disponibilidad total para viajar”
REFLEXIONEMOS - Como el trabajo reproductivo recae fundamentalmente en las mujeres, el acceso al empleo o a determinados tipos de empleo dependerá de sus posibilidades de lograr apoyos para liberarse de responsabilidades reproductivas y contar con tiempo. - A pesar de ello, cada vez más mujeres asumen trabajos que demandan movilidad u horarios exigentes, y cada vez más empresas toman medidas para facilitar la conciliación familiar de sus empleadas y empleados.	

EL TEMA**La capacidad de dirección****ESTEREOTIPOS****“Los hombres son más racionales”****“Las mujeres son más complicadas para dirigir”****REFLEXIONEMOS**

- Persisten ideas que justifican mayor capacidad/habilidad de los hombres para dirigir y liderar equipos.
- Incluso en los sectores donde son mayoría las mujeres, los puestos de mayor jerarquía suelen estar ocupados por hombres.
- Sin embargo, actualmente hay cada vez más mujeres directivas y líderes de empresa. Según informes internacionales, las empresas que cuentan con mujeres en altos puestos ejecutivos tienden a tener mayores niveles de capitalización del mercado que las que tienen menor equilibrio de género.

EL TEMA**La maternidad y los costos laborales para las empresas****ESTEREOTIPOS****“Las mujeres faltan a trabajar más que los hombres. Por eso, le cuestan más a la empresa”****REFLEXIONEMOS**

- El trabajo reproductivo se considera todavía como una responsabilidad personal de cada mujer y de cada familia, y no como un bien y una necesidad social y, por tanto, un bien y una necesidad empresarial.
- Según diversos estudios, las ausencias al trabajo son similares en mujeres y hombres, aunque las causas son diferentes: los hombres faltan a trabajar sobre todo para realizar gestiones administrativas o asistir a actos sociales o capacitaciones; y las mujeres lo hacen más por motivos familiares (como una enfermedad de un hijo) que por causa propia.
- En los análisis económicos no se tienen en cuenta factores importantes como la productividad, la fidelidad a la empresa o la capacidad de adaptación, que influyen de forma determinante en la rentabilidad empresarial.

Importante

Si bien no depende de los gestores y gestoras de empleo cambiar las condiciones de vida de las mujeres y hombres que llegan a solicitar sus servicios, sí está en sus manos garantizar que no se limita ni de forma directa ni indirecta las posibilidades de una mujer o de un hombre de acceder a determinado tipo de empleo por su sexo, siempre que cuente con la formación y las habilidades requeridas para el puesto.



No discriminación

Implica que en la práctica el ser mujer o ser hombre no influya de ninguna manera en el acceso a la oportunidad, al beneficio o al servicio de que se trata.

¿Cómo no discriminar?

Olvide los estereotipos de género y dé oportunidad a las mujeres y a los hombres de demostrar sus capacidades.

¿Por qué no discriminar?

- Tener en cuenta las distintas y diversas experiencias vitales de mujeres y hombres dentro y fuera del trabajo es una manera de aprovechar todo el talento humano.
- La empresa se beneficia de propuestas distintas para resolver los problemas.

Trabajo decente

Significa contar con oportunidades de un trabajo productivo y que produzca un ingreso digno, contar con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral.

2.2 La división sexual del trabajo como base de la discriminación laboral

División entre trabajo reproductivo y trabajo productivo

Se asigna a las mujeres el trabajo reproductivo (cuidar, realizar las tareas domésticas, educar, etc.); y los hombres se educan sobre todo para el trabajo productivo, cuyo fin principal es generar ingresos.

Las mujeres que se quieren incorporar al mercado laboral tienen que resolver el trabajo reproductivo de sus hogares.

Consecuencias

- Limitación de trabajos a los que acceder por menor disponibilidad de horario.
- Sobrecarga de trabajo: además del trabajo remunerado, deben trabajar también en la casa. De esta forma, la carga total de trabajo es superior a la de los hombres.



División sexual del trabajo

Muestra que la sociedad y la cultura asignan a mujeres y hombres diferentes trabajos simplemente por razón de sexo.



Segregación laboral por sexo

Implica que por la educación, los estereotipos y la división sexual del trabajo, mujeres y hombres se concentran en sectores, empleos y tipos de puesto distintos.

Segregación horizontal

En todos los países y culturas, mujeres y hombres tienden a estar en grupos ocupacionales y sectores económicos similares. Sin embargo, los hombres se ubican en una gama más amplia de ocupaciones (Comunidad Europea, 2008, pág. 18).

Según las estadísticas, en los países de Centroamérica y República Dominicana, las mujeres apenas tienen presencia en la agricultura. Guatemala tiene la mayor participación, con un 15,7 por ciento; siendo el promedio regional de cerca del 6,5 por ciento.

Segregación vertical

Implica que los puestos de decisión, poder y jerarquía –tanto en el sector público como en el privado– son ocupados mayoritariamente por hombres. Las mujeres enfrentan mayores obstáculos para llegar a ellos. Estos puestos tienen mayor remuneración y reconocimiento y valoración social.

Un muestreo realizado en México, Argentina, Brasil y Chile indica que un 32 por ciento de las empresas de estos países no tiene a ninguna mujer en puestos directivos; el 28 por ciento tiene una en cargos de alta dirección; el 20 por ciento, a dos; y otro 20 por ciento, a tres o más.

Concentración laboral por sexo

Se produce cuando uno de los sexos se ocupa mayormente en ese sector/área o trabajo, en relación con su participación global en el mercado de trabajo.

Cerca del 25 por ciento de las mujeres de los países de Centroamérica y República Dominicana trabajan en el comercio, y representan cerca de la mitad de la población trabajadora en este sector (OIT, 2011).

La segmentación laboral por sexo es un problema porque...

- Limita las posibilidades de mujeres y hombres de optar a empleos diversos; y por tanto, limita las posibilidades de las empresas de aprovechar la diversidad del talento.
- Los sectores donde se genera más empleo (por ejemplo, la construcción con fondos públicos) benefician fundamentalmente a los hombres.
- Los empleos ocupados por mujeres son normalmente más precarios, con menor remuneración y prestaciones sociales.
- Limita las posibilidades de las mujeres de acceder a puestos de decisión.

En Costa Rica, las mujeres con nivel educativo "primaria incompleta" tienen salarios en promedio 31 por ciento más bajos que los hombres con el mismo nivel educativo. En el grado universitario, la diferencia es del 20 por ciento.

En El Salvador, el salario promedio de las mujeres en puestos directivos y funcionariado es el 85,4 por ciento del salario de los hombres. En puestos técnicos, las mujeres perciben el 80,3 por ciento de lo que obtienen los hombres en los mismos puestos (Instituto Nacional de las Mujeres, 2011).

Brechas de género

Son las diferencias entre mujeres y hombres en un determinado ámbito. Implican desigualdad y, por lo tanto, desventaja para uno de ellos: normalmente, para las mujeres. En el mercado laboral, las brechas de género identifican los aspectos en los que las mujeres están en desventaja en comparación con los hombres.

Brecha salarial

En América Latina los hombres ganan un 17 por ciento más que las mujeres con edad y nivel de educación iguales.

Brecha de participación en la Población Económicamente Activa (PEA)

En la región, solo el 41 por ciento de mujeres y el 74 por ciento de los hombres en edad de trabajar se registran como económicamente activos.

Brecha de formalidad

En Centroamérica y República Dominicana, el 62,5 por ciento de las mujeres y el 59,5 por ciento de los hombres ocupados están en el sector informal.

- Los hombres se concentran en actividades por cuenta propia (36,5 por ciento), microempresa (14,2 por ciento) y como población trabajadora activa no remunerada (8,8 por ciento).
- Las mujeres se ocupan en el trabajo doméstico remunerado (10,1 por ciento), donde apenas hay presencia de hombres.

Brecha de colocación a través de los Sistemas Públicos de Gestión del Empleo

A pesar de demandar más los Servicios Públicos de Empleo, las mujeres se colocan menos. En una muestra de cuatro países de la región, el 43 por ciento de las mujeres y el 56 por ciento de los hombres se colocaron.

Brecha de tiempo dedicado al trabajo reproductivo (doméstico y de cuidado)

En Costa Rica, según datos de la Encuesta de Uso del Tiempo en la Gran Área Metropolitana, las mujeres dedican 37 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado; los hombres, solamente 15,5. La carga promedio total de trabajo (suma del trabajo remunerado y del doméstico y de cuidado no remunerado) para las mujeres es de 73 horas y de 66 para los hombres.

Brecha en protección social

En América Latina, solo el 15 por ciento de las mujeres y el 25 por ciento de los hombres están afiliados a la seguridad social.

2.3 La igualdad entre mujeres y hombres como meta

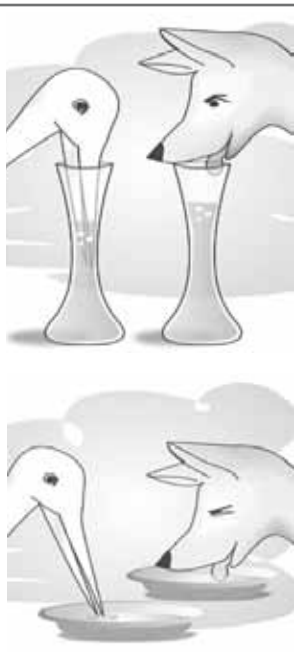
Equidad de género

Implica tener en cuenta las condiciones de partida de mujeres y hombres para acceder a una determinada oportunidad o beneficio. Para ello, el Estado debe tratar a cada grupo de personas en función de los problemas específicos que enfrenta para ejercer sus derechos; es decir, tratar igual a quienes están en las mismas condiciones y de forma diferenciada –desigual– a quienes están en condiciones distintas y, por tanto, desiguales.

Si a través de los Sistemas Públicos de Empleo la colocación de las mujeres es menor que la de los hombres, el Gobierno debe establecer medidas específicas (acciones afirmativas) para fomentar su contratación. Por ejemplo, enviar más mujeres que hombres a entrevistas.

Reflexión

En estas dos imágenes se trata por igual a ambos animales. ¿Tienen ambos las mismas oportunidades para tomar agua cuando se les trata de igual manera?



Igualdad de género

Implica que ser mujer o ser hombre no supone ventajas ni desventajas para desarrollar un proyecto personal de vida. Con frecuencia se habla de igualdad con diferentes “apellidos”.

Igualdad de oportunidades

Implica igualdad de situación o condiciones; por ejemplo, para acceder a un empleo.

Ejemplo

Para un puesto vacante como mecánico en una gran industria, usted cuenta con hojas de vida: de un hombre y de una mujer con formación y experiencia similar. Tendrían igualdad de oportunidades en el acceso al puesto vacante si ni usted ni el empleador tuvieran en cuenta su sexo en la selección.

Igualdad de trato

Implica ser tratados o tratadas por igual, independientemente del sexo.

Ejemplo

Usted dedica el mismo interés, tiempo y atención cordial a mujeres y hombres, independientemente de que piense que uno de ellos tiene más oportunidades de obtener el empleo.

Igualdad de resultados

Implica que los recursos, bienes y servicios están igualmente distribuidos entre mujeres y hombres.

Ejemplo

Si no existiera discriminación, los Sistemas Públicos de Empleo deberían lograr colocar a mujeres y hombres en la misma proporción que demandan empleo. Por ejemplo, si el 60 por ciento de las personas inscritas son mujeres, el 60 por ciento de las mujeres deberían colocarse. Esto no depende únicamente de la gestión del empleo, pero su papel es fundamental.

2.4 El enfoque de género como estrategia para la no discriminación

Género

El género es la construcción social del ser hombre y ser mujer en una sociedad y contexto concreto. Nacemos hembras y machos de la especie humana y crecemos como mujeres y hombres.

Este término surge para explicar que el papel social asignado y ejercido por las mujeres y los hombres no es producto de diferencias biológicas naturales ni de sexo, sino el resultado de construcciones sociales y culturales asumidas a lo largo de la historia.

El género define los valores, atributos, normas de comportamiento, espacios y roles que una sociedad concreta otorga a las mujeres y a los hombres por el simple hecho de haber nacido sexualmente distintos. Estas diferencias no son un problema en sí mismas: el problema es que se construyen sobre relaciones desiguales de poder y determinan desventaja y discriminación para las mujeres en la mayoría de ámbitos de la vida (De Barbieri, 1993, pág. 6).

Perspectiva o enfoque de género

Es una nueva forma de mirar la realidad que implica analizar los diferentes roles, espacios y valores que una sociedad asigna a mujeres y hombres por su sexo y las desigualdades que ello determina; y propone acciones y estrategias para reducir y erradicar esas desigualdades.

Acción afirmativa

Es una acción concreta cuyo objetivo es erradicar una brecha de desigualdad identificada y, por tanto, debe de mantenerse mientras exista dicha brecha.

Si la presencia de mujeres en la construcción es muy reducida, el Gobierno puede establecer cuotas obligatorias o incentivos para la contratación de mujeres en las obras financiadas con recursos públicos.

Ejemplo

- En **El Salvador**, el Gobierno ha promovido la constitución de empresas asociativas como contratistas para el mantenimiento rutinario de caminos. Como acción afirmativa para promover la entrada de mujeres en este sector, el programa ha establecido una cuota mínima de integrantes de las empresas de 60 por ciento de mujeres, con lo que se ha logrado una presencia superior al 70 por ciento.
- **La Ley** de incentivo para la creación del primer empleo de las personas jóvenes en el sector privado pone en marcha deducciones fiscales para empresas que contraten a jóvenes mujeres y hombres sin experiencia, siempre que las contrataciones cumplan con todos los requisitos de ley.
- **El Programa de Protección Temporal al Ingreso (PATI)** ha asumido el compromiso de asegurar que al menos el 15 por ciento de las mujeres participantes se formen en oficios no tradicionalmente femeninos.

Desagregación por sexo

Implica que la variable sexo debe ser un indicador central de todo el proceso de recogida de datos tanto para la prospección laboral como para medir la participación y los resultados de los procesos de orientación e intermediación de los gestores y gestoras de empleo.

No se trata solo de separar los datos por sexo, sino de analizar esas diferencias, tratar de identificar sus causas y establecer un plan para superarlas progresivamente.

- El 56,6 por ciento de las personas en edad de trabajar en la región se consideran económicamente activas. Al desagregar los datos por sexo, el 73,6 por ciento de los hombres y el 41,1 por ciento de las mujeres en edad de trabajar lo hacen.
- Las mujeres tienen más dificultades para acceder al trabajo remunerado a consecuencia de la discriminación y de la menor disponibilidad de tiempo por tener que ocuparse casi en exclusividad del trabajo doméstico y de cuidado. A menor acceso al empleo —y por tanto, al ingreso—, menor nivel de autonomía personal.



QUÉ HACER COMO GESTOR O GESTORA DE EMPLEO

- Ser consciente de que la discriminación existe y de que usted mismo puede discriminar.
- Aprender a reconocer las prácticas discriminatorias.
- Establecer pautas para evitar y erradicar las prácticas discriminatorias, promover la igualdad y el aprovechamiento de la diversidad de talentos para el trabajo.
- Informar a las personas y empresas usuarias.
- Monitorear los resultados del trabajo.

3. Discriminación en el acceso al mercado laboral

La desigualdad se expresa en cifras: Las mujeres pierden

Las mujeres participan mucho menos que los hombres en el mercado de trabajo remunerado	Menores ingresos = Menor autonomía = Más dependencia
• La fuerza laboral está compuesta por un 62 por ciento de hombres y un 38 por ciento de mujeres. • 7 de cada 10 hombres en edad activa participan en el mercado laboral; y de las mujeres, solo lo hacen 4 de cada 10. En el área rural, la brecha es mayor: el 78,9 por ciento de los hombres frente al 33 por ciento de las mujeres.	

La segmentación laboral por sexo está presente a distintos niveles	Ser mujer u hombre determina en buena medida el tipo de trabajo al que se puede acceder
• Los hombres se reparten entre agricultura, industria manufacturera y servicios y construcción y transporte, donde prácticamente no hay mujeres. Las mujeres se concentran en el sector servicios (comercio, hoteles y restaurantes), enseñanza, salud y servicio doméstico. • A mayor nivel de responsabilidad en las empresas, menor presencia de mujeres: no supera el 20 por ciento en puestos directivos, y se reduce hasta un 3 por ciento en puestos altamente estratégicos.	

Persiste la desigualdad salarial	Igual trabajo pero menor salario para las mujeres
• En América Latina y el Caribe, los hombres ganan más que las mujeres, independientemente de la edad, el nivel de educación, el tipo de empleo y el tamaño de la empresa. • Las brechas de ingresos varían por países y en la mayoría de los casos se amplían con la edad.	



El trabajo doméstico y de cuidado sigue sobre las espaldas de las mujeres	Mujeres = Más trabajo no remunerado = Más carga total de trabajo
• Las mujeres siguen como principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes.	

La informalidad y desempleo predominan en las mujeres	Más precariedad
• El 59,5 por ciento de la población ocupada masculina y el 62,5 por ciento de población ocupada femenina trabajan en la informalidad. • La mayor parte de las mujeres asalariadas carecen de seguro o están aseguradas por sus compañeros o esposos. Esta condición profundiza la dependencia de sus parejas para acceder a los servicios de salud. • El 4,1 por ciento de los hombres y el 5,3 por ciento de las mujeres están desempleados y las mujeres tienen más dificultad para reingresar al mercado laboral.	

¿Por qué persisten las brechas?

Porque....

- Aunque las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral en las últimas décadas, los hombres no se han incorporado en la misma medida al trabajo doméstico y de cuidado (trabajo reproductivo), que sigue recayendo fundamentalmente en ellas.
- Las políticas públicas de los países de Centroamérica y República Dominicana no incorporan –o lo hacen de manera muy limitada– los cuidados de las personas dependientes como parte fundamental de los sistemas de protección social y no promueven la corresponsabilidad.
- Muchas mujeres se ven obligadas a “conciliar” solas el trabajo fuera de la casa con el trabajo reproductivo en la casa. Esto supone una doble jornada de trabajo para las mujeres que salen de la casa a trabajar y limita el tipo de empleos a los que pueden aplicar.
- La persistencia de visiones y prácticas machistas limita la capacidad de decisión de muchas mujeres respecto a las decisiones de los hombres de su familia (esposo, padre, hermano).
- Siguen predominando fuertemente estereotipos y prejuicios sobre las capacidades de las mujeres y de los hombres para determinados sectores, tipos y niveles de trabajo.

A pesar de los avances...

El sexo en la práctica es condición para acceder a numerosos empleos y determina posibilidades de ascensos y salarios. La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en el mercado de trabajo, y determina brechas que ubican a las mujeres en peores condiciones para acceder al empleo, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.

4. Igualdad: Condición para el desarrollo y motor de avance para empresas y organizaciones

Los gestores y gestoras de empleo tienen la misión de lograr la satisfacción de usuarios y usuarias. En la medida que lo logren, **el servicio público será más valorado y reconocido**, tanto dentro del aparato de Gobierno como por la población y las empresas. Esto puede suponer:

Reconocimiento interno

- Posibilidades de promoción del servicio en sí.
- Dotación de mayores recursos y capacidades.
- Posibilidades de promoción personal.

Reconocimiento externo

- Incremento de la inscripción en el servicio tanto de demandantes como de oferentes de empleo.
- Aumento del uso de los servicios.
- Solicitud de apoyo por parte de otras instituciones o países, etc.

El reconocimiento interno y externo del servicio público le dará mayor legitimidad y protección para su continuidad y fortalecimiento ante posibles cambios de Gobierno.

Las gestoras y gestores de empleo en el servicio público son una pieza clave para responder a los compromisos del Gobierno y del Estado para con la ciudadanía, cumpliendo la normativa nacional y los objetivos del servicio.



**BUSCO
EMPLEO**

**OFREZCO
EMPLEO**

¿QUÉ DESEO?

Encontrar un empleo...

- Adecuado a mis características.
- Con condiciones laborales que compensen mi esfuerzo.
- Donde pueda progresar y avanzar tanto en adquisición de capacidades y experiencias como en el entorno y las condiciones laborales.

- Encontrar a las personas con los perfiles más idóneos para cubrir los puestos vacantes.
- Incrementar la productividad.
- Ampliar y fortalecer la capacidad de adaptación a los cambios del mercado.

La igualdad de género es importante para

LAS PERSONAS

- Mujeres y hombres quieren que sus posibilidades de inserción laboral no estén limitadas por cuestiones ajenas a su capacidad de desempeñar un determinado trabajo, no quieren ser ni sentirse discriminadas por ninguna razón.
- Quieren tener la oportunidad de demostrar sus capacidades y habilidades, que no siempre están avaladas por un título, sino que dependen de múltiples factores relacionados con las experiencias previas, las actitudes personales, la autoestima, etc.

Está en sus manos, como gestor o gestora, que salgan a la luz las capacidades de las personas que buscan empleo y ponerlas en circulación en el mercado laboral.

LAS EMPRESAS

- En el mundo actual globalizado, las empresas –micro, pequeñas, medianas y grandes– deben ser cada vez más competitivas. Para mejorar la competitividad, el talento y las capacidades del recurso humano con que cuentan son un factor fundamental. Por ello, necesitan contratar al personal adecuado y ser capaces de mantenerlo.
- Las empresas no pueden desperdiciar el talento humano ni las oportunidades que ofrece el mercado. Pueden crecer y mejorar si pueden construir una interacción positiva con su entorno (clientes, empleados, proveedores, socios, etc.). Todos son mujeres y hombres que tienen diferentes talentos, perspectivas, expectativas y necesidades.
- Las empresas necesitan contratar personal cuyas habilidades y capacidades laborales se adapten mejor a sus necesidades y que aporten a la empresa nuevas visiones, perspectivas y formas de hacer las cosas.

Beneficios de promover igualdad en las empresas

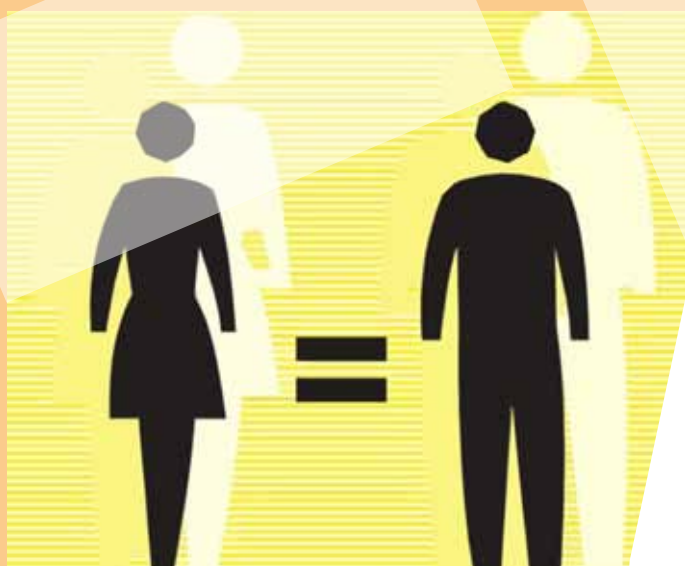
- Acceso a una mayor reserva de talentos y mayores oportunidades para la creatividad, la innovación y las ganancias.
- Atracción y mantenimiento de un personal cualificado y motivado con el trabajo.
- Desarrollo de una mejor imagen pública y mayor valor de la inversión del accionariado.

Asegurar la igualdad de género en la gestión del empleo es importante para el desarrollo nacional

La igualdad entre mujeres y hombres no es solo importante para las mujeres: es fundamental para el desarrollo de las sociedades en su conjunto.

Cuanto mayor sea el acceso de las mujeres al trabajo remunerado –y, por lo tanto, el acceso a ingresos y al control sobre ellos–, mejor será su estatus y valoración dentro de la familia y de su entorno. Esto impacta directamente en el desarrollo y el bienestar de la familia y de la comunidad.

En el mundo, las sociedades con mayores niveles de bienestar y equidad social son aquellas donde las desigualdades entre mujeres y hombres son menores.



Importante

- En la medida en que las y los gestores de empleo faciliten que las empresas hagan las mejores contrataciones, contribuirán positivamente a su productividad, aportando al desarrollo económico nacional y local.
- Además, posibilitarán que el sector empresarial reconozca el Servicio Público de Empleo como un instrumento fundamental de política pública.

SEGUNDA PARTE
el cómo

**Abriendo los ojos,
promoviendo la igualdad,
aprovechando todo el talento**



En este apartado encontrará respuestas sobre cómo contribuir efectivamente con su trabajo como gestora o gestor de empleo a los compromisos de igualdad y no discriminación.

Para ello, se abordan los cuatro ámbitos de trabajo que la mayoría de Sistemas Públicos de Empleo de la región realizan: prospección, intermediación, orientación para el empleo y monitoreo y seguimiento de acciones y resultados. En cada uno de ellos:

1. Se identifica el objetivo para la igualdad de género y la no discriminación.
2. Se señalan problemas frecuentes encontrados.
3. Se aportan buenas prácticas o pautas para la aplicación de la igualdad de género y la no discriminación en el trabajo cotidiano.
4. Se presentan ejemplos para la aplicación de las buenas prácticas propuestas.

Los últimos apartados refieren mensajes clave a transmitir a usuarias y usuarios y algunos datos para profundizar más en el tema.



1. Abriendo los ojos: Promoviendo la igualdad de género y la no discriminación

PROSPECCIÓN DEL MERCADO LABORAL



¿QUÉ ES?

Es diagnosticar las condiciones del mercado laboral en un momento y lugar determinados para identificar las necesidades de las empresas y las oportunidades y obstáculos para la inserción laboral de las personas demandantes de empleo.

El primer proceso donde el gestor o gestora puede promover la igualdad de género y no discriminación es en la prospección del mercado laboral.



ENFOQUE DE GÉNERO

Es conocer las oportunidades y obstáculos específicos de hombres y mujeres en el mercado laboral. Es diagnosticar las condiciones del mercado laboral en un lugar y momento determinados para identificar las necesidades de las empresas y las oportunidades y obstáculos específicos para la inserción laboral de **mujeres y hombres** demandantes de empleo.



RESULTADOS

- Conocerá con más precisión la situación del mercado laboral.
- Mejorará la eficacia del trabajo.
- Reducirá la discriminación.

¿QUÉ SE REQUIERE?

- Obtener información para identificar brechas de género.
- Identificar estereotipos o prácticas discriminatorias en las empresas.
- Recabar argumentos para sensibilizar en la fase de intermediación a las empresas y a las personas demandantes sobre las capacidades de mujeres y hombres para realizar cualquier tipo de trabajo, si cuentan con la experiencia y formación necesarias.
- Identificar sectores donde existe posibilidad de incorporar mujeres en oficios no tradicionalmente femeninos.

PROBLEMAS FRECUENTES

cuando olvidamos los lentes de género

- Se asume la segmentación del mercado laboral y, por tanto, la existencia de trabajos de hombres y trabajos de mujeres como algo normal y natural.
- La promoción de la igualdad de género no se considera en la práctica un principio rector de la gestión pública de empleo.
- Aunque la mayoría de los formularios de registro de demandantes de empleo o de ofertas solicitan registrar el sexo, los datos que se recaban tanto de la empresa (tipo de puestos que ofrecen, personal contratado, etc.) como de las personas demandantes (formación, experiencia, intereses, etc.) no se analizan de forma separada por sexo ni se identifican brechas de desigualdad.
- No se recaba información de las empresas sobre sus políticas internas de recursos humanos o sobre la incorporación o no de la igualdad de género en ellas.



BUENAS PRÁCTICAS

Toda la información desagregada por sexo

- Recopilar todos los datos desagregados por sexo y, cuando sea posible, por grupos de edad.
- Analizar los datos por sexo, comparando los resultados entre mujeres y hombres, tratando de identificar las causas de las diferencias. Es importante identificar para la zona geográfica de acción:
 - Empresas que hay en la zona y generan empleo.
 - Tipos de empleos más demandados, presencia de mujeres y hombres en estos empleos.
- Indagar con las empresas contratantes si tienen preferencia por algún sexo para los distintos puestos y las razones que aducen para ello.
- Identificar las empresas contratantes que desarrollan acciones afirmativas para promover la igualdad: servicios de cuidado infantil, flexibilidad de horarios para la conciliación de la vida familiar y laboral o contratación de mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos.

Ejemplo

Cómo incorporar el enfoque de género e igualdad de oportunidades

Para ejemplificar las diferencias que existen entre el análisis tradicional “ciego al género” y la prospección con enfoque de género y de igualdad de oportunidades, se presenta el siguiente caso:

En un municipio, la oficina pública de empleo realiza anualmente un estudio del mercado laboral para identificar los tipos de empleo que hay en el municipio, qué empresas y qué sectores los generan y dónde se podrán crear nuevos empleos en próximos meses. Estos son los datos obtenidos:

Tipo de empresas	Cantidad de empresas	Cantidad de empleos	Cantidad de mujeres	Cantidad de hombres
Micro	30	100	70	30
			70%	30%
Pequeñas	20	200	100	100
			50%	50%
Medianas	5	250	75	175
			30%	70%
Grandes	1	400	100	300
			25%	75%
TOTAL	56	950	345	605
Porcentaje (%)			36,3%	63,7%



Sin perspectiva de género

Si se analiza la información de la forma tradicional, esta tabla indica únicamente que en el municipio se visitaron o se conocen 56 empresas, que generan 950 empleos.

La gran empresa (solo hay una) crea la mayoría de empleos, seguida por la pequeña y mediana empresa. Las microempresas generan algo menos del 10 por ciento de los empleos. Y probablemente cuentan con peores condiciones laborales y mayor informalidad.



Con perspectiva de género

Si se desagrega por sexo y se analizan los datos, esta tabla ofrece mucha más información y permitirá identificar brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

- En el municipio, las oportunidades de empleo para las mujeres son mucho menores que para los hombres.
- Mientras casi el 80 por ciento de los hombres trabajan en las empresas medianas y grandes, solo el 51 por ciento de las mujeres lo hacen. Por el contrario, más del 20 por ciento de las mujeres y solo un 5 por ciento de los hombres trabajan en microempresas.
- Al estar un porcentaje tan alto de los empleos en la microempresa, podría afectarles más la informalidad y la precariedad laboral.

Si se tiene en cuenta que la mayoría de las personas usuarias de los servicios de empleo son mujeres y que las oportunidades del mercado laboral para ellas son menores, ignorar esta situación conllevará menor efectividad del sistema para colocar a las personas demandantes.



2. Aprovechando el talento:

Promoviendo la igualdad de género y la no discriminación

INTERMEDIACIÓN LABORAL



¿QUÉ ES?

Es facilitar que la empresa contrate y seleccione a la persona más adecuada para el trabajo, aprovechando y utilizando la diversidad del talento disponible.



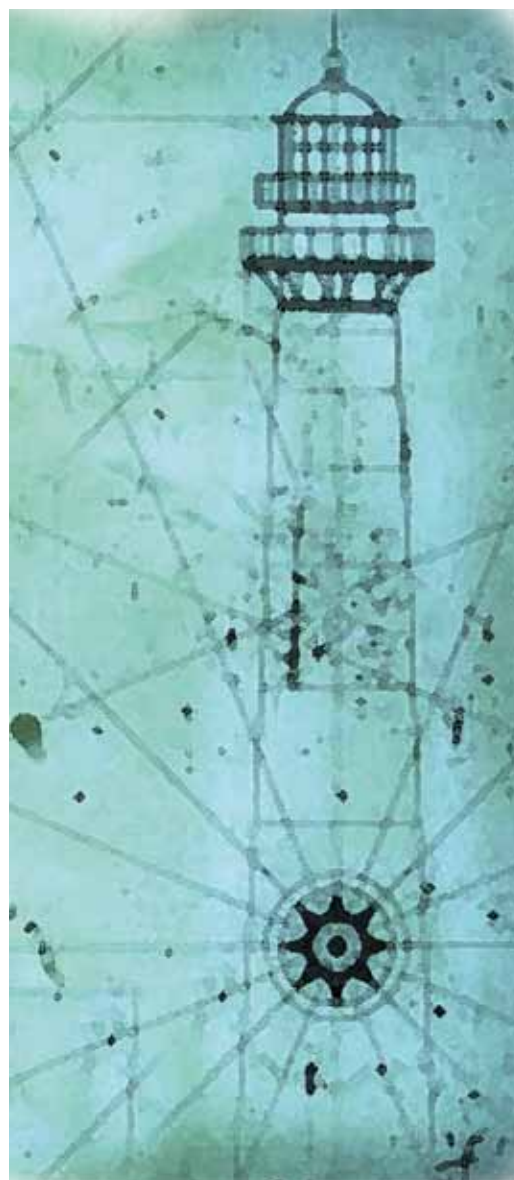
ENFOQUE DE GÉNERO

Facilitar la igualdad de oportunidades a mujeres y hombres para que la empresa contrate y seleccione a la persona más adecuada para el trabajo, aprovechando y utilizando la diversidad del talento disponible.



RESULTADOS

- Mayor eficacia en el trabajo.
- Mayor satisfacción y reconocimiento de los Servicios Públicos de Empleo por empresas y demandantes de empleo.
- Evitar sanciones por faltas a la normativa laboral para el Servicio Público de Empleo y para las empresas.
- Cumplir con el compromiso de igualdad de oportunidades asumido por el Servicio Público de Empleo.



PROBLEMAS FRECUENTES

Estereotipos en los Sistemas Públicos de Empleo y en las empresas demandantes

- La segmentación por sexo del mercado laboral no se cuestiona: se asume como algo natural.

Ejemplos

“Las mujeres trabajan en...”

“Para determinados trabajos los hombres son mejores”

- Los formularios oficiales con frecuencia contienen aspectos discriminatorios.

Ejemplos

En los formularios de registro para demandantes de empleo se suelen solicitar uno o varios de estos datos: sexo, edad, estado civil e incluso peso o talla.

En los formularios de registro de ofertas de empleo para las empresas se solicita a la empresa seleccionar el sexo, edad o estado civil de la persona que desea contratar.

- Se emplea el genérico masculino; y en muchas ocasiones se identifican usos sexistas del lenguaje.

Ejemplos

Al nombrar determinadas profesiones, se transmite desde el inicio la exclusión del otro sexo: secretaria, soldador, enfermera, etc.

- Predominio de estereotipos de género en el personal a cargo de la intermediación laboral.

- Aunque estos prejuicios no son necesariamente conscientes ni voluntarios, a menudo determinan el envío de más candidatos hombres a puestos tradicionalmente masculinos (por ejemplo, motorista) aunque la oferta de empleo no especifique sexo.
- Predominio de estereotipos de género tanto en empleadores como en personas demandantes.
- Los empleadores con frecuencia indican preferencia de uno u otro sexo para cubrir puestos disponibles.

Ejemplos

Las mujeres demandantes de empleo no se sienten muchas veces capaces o cómodas para realizar un trabajo típicamente masculino, aunque les guste y tengan las habilidades necesarias; incluso piensan que serán criticadas en su entorno.

Los hombres demandantes de empleo también pueden sentirse socialmente vulnerables a la crítica por optar por un empleo tradicionalmente femenino; aunque esto ocurre con menos frecuencia.



BUENAS PRÁCTICAS

Solo los datos necesarios para el buen desempeño del trabajo

REGISTRO Y ASESORAMIENTO A PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO

- Dar un trato de cordialidad, confianza y respeto a las personas que lleguen a la oficina de empleo; en particular, a quienes muestren poca autoestima.
- Mantener en todo momento una actitud de respeto, independientemente de su sexo, edad, aspecto físico o lugar de procedencia.
- Informar a las personas del compromiso de la institución con la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres para el acceso a las oportunidades de empleo.
- Solicitar –cuando el sistema no los establezca como obligatorios– que no llenen los campos relativos a aspecto físico, edad o estado familiar; solamente si se solicitan con fines estadísticos. En caso de ser de respuesta obligatoria, sería importante transmitir a las autoridades correspondientes la urgencia de evitar la discriminación.
- Orientar a la persona demandante para que incluya todas las experiencias o habilidades que puedan ser relevantes para el trabajo, aunque no estén respaldadas por certificados o por un trabajo formal.
- En particular, es importante incentivar a las mujeres –sobre todo, a las que tienen menor familiaridad con los programas informáticos– a que llenen de la manera más completa y explícita su perfil de registro como demandantes, incluyendo experiencias y habilidades generales para el trabajo, provengan de trabajos remunerados o no.

Ejemplo

Preguntas/comentarios en apoyo a la persona demandante para que elabore su perfil

- “Buenos días. ¿Cómo está? Me llamo María Chacón. Soy gestora de empleo de esta oficina. Si lo desea, puedo ayudarle a completar el formulario de demandante de empleo para que no nos olvidemos de nada importante.
- No se preocupe si antes no ha trabajado de forma remunerada fuera de su hogar. Trabajar en la casa también es trabajo, aunque no se pague. Estoy segura de que usted tiene muchas capacidades y experiencias que pueden ser importantes para algunas ofertas de empleo que nos lleguen a la oficina.
- Nuestra institución es una institución pública, y nuestro primer objetivo es tratar de ayudar a la gente que, como usted, busca empleo. Queremos orientarle lo mejor posible. Una de las cosas que consideramos importantes es asegurar que mujeres y hombres, ya sean jóvenes o mayores, del campo o de la ciudad, puedan postular a todos los puestos que se ofrecen, cuando cumplan con los requisitos de experiencia, formación o capacidades solicitados por la oferta.
- Además de la experiencia que, como me cuenta, tiene por sus actividades laborales anteriores, ¿qué otras cosas sabe hacer o en qué tiene experiencia? ¿Cómo se considera en el trato con las demás personas? ¿Le gusta trabajar en equipo? ¿Cuáles considera que son sus principales cualidades para un trabajo? ¿Qué aportaría usted a un trabajo o a una empresa?”

REGISTRO Y ASESORAMIENTO A EMPRESAS OFERTANTES O POTENCIALES OFERTANTES

- Mantener en todo momento una actitud de respeto con la persona, independientemente de su sexo, edad, aspecto físico o lugar de procedencia.
- Solicitar información sobre el personal que actualmente emplea: en particular, sobre puestos y niveles, con datos desagregados por sexo.
- Solicitar información sobre su disposición a contratar mujeres u hombres en puestos no tradicionales. Es posible que sea difícil para la empresa aportar esa información, pero siempre es interesante solicitarla.
- Consultar a la empresa si desarrolla acciones para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal: si tiene centro de cuidado infantil en la empresa, servicio médico, facilita la flexibilidad de horarios, etc.



- Informar a las empresas contratantes sobre el compromiso de la institución y del Sistema Público de Gestión del Empleo con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de las desigualdades de género en el trabajo remunerado.
- Informar a las empresas sobre la Ley de igualdad, de aplicación nacional, que prohíbe la discriminación por razones de sexo.
- Recabar información de la empresa sobre su situación con relación al cumplimiento de la normativa nacional de igualdad en materia laboral; en particular, en salarios, prestaciones y seguridad y salud ocupacional.
- Sensibilizar a la empresa sobre la importancia de contratar mujeres y hombres en los distintos puestos y los resultados positivos de promover un equilibrio de género dentro de la empresa.
- Mostrarle casos concretos de empresas que han logrado mayor éxito promoviendo la igualdad de género.

Ejemplo**Para incorporar el enfoque de género e igualdad de oportunidades en la intermediación laboral**

La oficina local de empleo ha sido informada de que próximamente comenzará la construcción de una carretera en el municipio. Se prevé que estos trabajos se prolonguen un año, y requieran la contratación de 150 trabajadores temporales: mano de obra no calificada, maestros de obra y personal técnico.

Además, según ha indicado la alcaldía, se ha solicitado a las comunidades por donde pasa la calle que contribuyan gratuitamente con 10 puestos de trabajo como contrapartida.

La alcaldía y la oficina de empleo están muy satisfechas por poder ofrecer empleo a 150 personas de la zona para los próximos meses; y asumen, sin realizar un análisis más profundo, que hay personas disponibles en la zona con las habilidades requeridas.

Sin embargo, un gestor o gestora de empleo se preocupa por que la mayoría de estos empleos se destinarán a hombres, y habrá poco que ofrecerle a las mujeres demandantes de empleo que llegan a la oficina.

Para lograr que esta sea una oportunidad también para ellas, se pone en contacto con las organizaciones de mujeres del municipio, que le organizan reuniones en las comunidades. En ellas, las mujeres no solo se muestran interesadas en poder acceder a estos empleos, sino que el gestor o gestora descubre, para su sorpresa, que muchas de ellas han tenido experiencia previa en construcción ya que participaron en proyectos de vivienda de ayuda mutua.

De esta manera, podrá sensibilizar a la empresa sobre la importancia de que contrate mujeres del municipio y no exclusivamente hombres, planteando cubrir los puestos con las personas más competentes sin distinguir entre hombres y mujeres.

QUÉ HACER COMO GESTOR O GESTORA DE EMPLEO

La segmentación del mercado laboral está muy arraigada y es posible que los argumentos frente a la empresa contratante no sean suficientes. Su papel como gestora y gestor es vital: dialogar y acercar la oferta y demanda promoviendo la igualdad y no discriminación.

Al principio no será fácil, pero no se desanime. Poco a poco obtendrá resultados positivos; y la situación cambiará para futuras contrataciones.



Ejemplo

Preguntas para entrevista a empresa potencial ofertante de empleos

“Buenos días; mucho gusto. Me llamo Antonio Sánchez, y soy gestor de empleo del Ministerio de Trabajo, en la oficina de Gestión de empleo de Santa Marta.

En primer lugar, muchas gracias por recibirme esta mañana; entiendo que es usted una persona muy ocupada.

El objetivo principal de mi visita es recabar información, si usted lo considera oportuno, sobre el tipo de personal que requiere la empresa y las perspectivas de contratación de personal que tiene para los próximos meses. De esta manera, en caso de que lo soliciten, podríamos ayudarles a buscar el personal más adecuado para la empresa.

Le agradecería mucho que me proporcionara información sobre los puestos de trabajo que la empresa tiene actualmente.

- *¿Me podría indicar cuánto personal es administrativo, operativo, técnico y gerencial?*
- *¿Cuántos hombres y cuántas mujeres trabajan actualmente en cada uno de esos niveles?*
- *¿Qué requisitos mínimos solicita la empresa para cada nivel?*
- *¿Qué condiciones salariales o prestaciones ofrecen?*

- *¿Hay algún tipo de acciones o medidas para apoyar la conciliación de la vida familiar y profesional de sus empleados?*
- *¿Tiene la empresa en perspectiva abrir nuevos puestos de trabajo próximamente? ¿Qué tipo de puestos serán? ¿Qué capacidades o tipo de experiencia requiere para estos puestos? ¿Prevé contratar tanto hombres como mujeres para estos puestos? ¿Por qué? (¿Por qué no?)*

A este respecto quería comentarle que como Ministerio de Trabajo (hacer referencia al nombre específico) estamos comprometidos con asegurar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a cualquier oportunidad de trabajo, siempre que cumplan con los requisitos indispensables para el trabajo.

Esto lo hacemos en primer lugar porque la ley de nuestro país (hacer referencia a la ley específica) establece que no puede haber discriminación laboral por sexo en ningún caso. A pesar de ello, todavía se detectan, como usted bien sabrá, desigualdades importantes en los salarios, en el acceso a puestos gerenciales o a determinados tipos de trabajo.

Pero además lo hacemos porque cada vez más investigaciones demuestran que las empresas que integran mujeres y hombres sin diferencias logran mejores resultados económicos y se adaptan mejor a los cambios del mercado.”



CAPTACIÓN Y REGISTRO DE OFERTAS DE EMPLEO¹

Para ayudar a la empresa a preparar una buena descripción del puesto de trabajo y las especificaciones sobre la persona que se requiere, la descripción debe ser clara, concisa y contener los siguientes aspectos.

1. **Título general del puesto, objetivo, tareas y responsabilidades.** Refleja los requisitos reales del empleo, y no la descripción de la persona que ocupó ese puesto anteriormente.
2. **Perfil de la persona requerida.** Debe describir las habilidades, capacidades y actitudes necesarias para desempeñar el trabajo de la mejor manera. No puede incluir el sexo, aunque exista la posibilidad de indicarlo en el formato oficial del Sistema de Intermediación, porque:
 - a) es ilegal y discriminatorio; b) no es un determinante de las capacidades y habilidades para el trabajo.
- Describe las tareas que la persona deberá ser capaz de realizar y no hace suposiciones sobre las habilidades requeridas.

Ejemplo

- ☒ "Se requiere buena condición física"
- ☒ "Deberá levantar cajas y depositarlas en estantes" o "Deberá conducir un tractor"

- Incluye criterios lo más objetivos posibles.

Ejemplo

- ☒ "Un encargado de fábrica maduro"
- ☒ "Tener entre 10 y 15 años de experiencia"

- Incluye criterios como capacidad física o apariencia basados en requisitos reales del puesto de trabajo, no en estereotipos arbitrarios.

Ejemplo

- ☒ "Señoritas con buena presencia para promoción de productos"
- ☒ "Se requiere buena presentación para trato con el público y promociones"

- Requiere habilidades, cualificaciones formales (por ejemplo, estudios académicos u oficio) o disponibilidad horaria solo si son realmente esenciales para desempeñar el trabajo satisfactoriamente.
- Permite que las candidatas y candidatos prueben si su trabajo o experiencia de vida puede ayudarles a cumplir los requisitos del empleo.

Ejemplo

Una mujer que trabajó como limpiadora en la cantina/comedor de una escuela puede haber adquirido conocimientos y habilidades sobre higiene, manejo y mantenimiento de máquinas.

3. **Condiciones del puesto.** Indica de forma explícita si el puesto requiere un turno de trabajo regular y/o a tiempo completo en el lugar de trabajo o si permite cierta flexibilidad en la organización del trabajo y en el horario laboral.
4. **Utiliza un lenguaje claro y no sexista e invita a hombres y mujeres a optar por el empleo.** Si se trata de una ocupación tradicionalmente asignada a los hombres, indica explícitamente que se promueve la aplicación/postulación de mujeres.

¹ Fuente: Elaboración propia a partir de OIT, 2014.

OFERTAS DE EMPLEO QUE DISCRIMINAN	OFERTAS DE EMPLEO QUE NO DISCRIMINAN
Se requiere mecánico tornero con experiencia en la industria metalmecánica. Sexo: Hombre. Edad: Entre 25 y 40 años. Estado civil: Casado. Requerimientos: Se requiere tener buena capacidad física y disponibilidad horaria durante la semana y, ocasionalmente, días festivos. Nivel educativo mínimo: Bachillerato. Se ofrece contrato a tiempo parcial, salario negociable y prestaciones de ley.	Puesto: Especialista en mecánica de torno. Responsabilidades: Supervisión, mantenimiento periódico y reparación de máquinas de torno, solicitud de repuestos y control de almacén en sede de la capital. Asistencia a otras empresas fuera de la capital asociadas en el mantenimiento y la reparación de sus máquinas. Experiencia requerida: Se requiere persona con experiencia en mecánica de torno dentro de la industria metalmecánica. Nivel educativo mínimo: 9º. Condiciones: Se requiere disponibilidad para trabajar fuera del horario laboral y, al menos, un fin de semana al mes. Deberá poder levantar cargas pesadas. Se ofrece contrato inicial de 6 meses, salario superior al mínimo en función de horas trabajadas y prestaciones de ley. Se considerarán postulaciones de ambos sexos.
Se busca secretaria de dirección, joven, con excelente presencia y trato personal. Nivel educativo mínimo: Bachillerato. Experiencia mínima de 2 años en labores de administración para asistente de director de empresa multinacional. Se requiere disponibilidad para viajar en caso necesario. Interesadas, enviar CV a: empleo@gestiondeempleo.com	Puesto: Asistente de dirección. Responsabilidades: Asistencia a la dirección, manejo de agenda, archivos y correspondencia, apoyo administrativo para la realización de eventos de la empresa. Experiencia: Al menos 2 años en labores secretariales. Nivel educativo mínimo: Bachillerato. Condiciones: Horario laboral normal. Disponibilidad para viajar por el interior del país. Posibilidad de uso de guardería empresarial en el caso de hijos o hijas menores y otras prestaciones familiares. Se valorarán las postulaciones de ambos sexos. Personas interesadas, enviar CV a: empleo@gestiondeempleo.com



QUÉ HACER COMO GESTOR O GESTORA DE EMPLEO

Para lograr que las empresas no emitan preferencia por un sexo o un grupo de edad en sus ofertas de empleo cuando las inscriben en el sistema, es importante que usted conozca bien y tenga a mano los artículos de las leyes nacionales que prohíben la discriminación por sexo.



DIFUSIÓN, SELECCIÓN Y ENVÍO DE PERSONAS CANDIDATAS A ENTREVISTA

Difusión

Un anuncio de un puesto vacante debe:

- Contener los elementos principales del puesto de trabajo y del perfil requerido.
- Evitar incluir como requisitos aspectos personales que no están vinculados directamente con las habilidades para el empleo (sexo, estado civil, edad, etc.).

Ejemplos

- ☐ "Se buscan mecánicos"
- ☒ "Se buscan profesionales en mecánica"
- ☐ "Se buscan enfermeras"
- ☒ "Se busca personal de enfermería"

- Indicar que se aceptan candidaturas de ambos sexos. Cuando se trata de empleos tradicionalmente masculinos, indicar explícitamente que se valorarán positivamente candidaturas de mujeres.
- Brindar instrucciones claras sobre cómo postularse. En lo posible, indicar que las personas interesadas recibirán ayuda en la oficina de empleo.
- Hacer una breve referencia al compromiso del sistema público en promover la igualdad de mujeres y hombres para el acceso al empleo, en cumplimiento con la normativa y políticas nacionales.
- Si se utilizan imágenes, asegurar que están representados ambos sexos. En particular, asegurar que se presentan mujeres cuando se

trata de empleos tradicionalmente ocupados por hombres.

- Las ofertas deben llegar a la mayor cantidad de personas candidatas potenciales posibles. Específicamente, se debe asegurar que incluso cuando se refieren a puestos tradicionalmente ocupados por hombres, llegan a las mujeres y las estimulan a presentarse. Para ello es importante usar los canales adecuados:
 - Página web del servicio nacional de empleo en cada caso. Es importante considerar que las mujeres, particularmente en los rangos de edad mayores, tienen menor acceso a las tecnologías de la información que los hombres; por lo que este no puede ser el único medio de difusión de las vacantes.
 - Utilizar las oportunidades que da la telefonía celular (mensajes de texto por ejemplo) y las redes sociales para difundir las ofertas; sobre todo, para la población más joven.
 - Alcaldías/Municipalidades.
 - Centros de reunión de grupos o asociaciones; en particular, asociaciones y grupos donde se reúnen muchas mujeres.
 - Medios de comunicación local: Boletines municipales, prensa nacional, local o especializada.
 - Escuelas, centros de formación profesional, escuelas técnicas o universidades locales.
 - Programas de radio escuchados tanto por mujeres como por hombres.



Ejemplo

OFERTA DE EMPLEO QUE NO DISCRIMINA

Puesto: Motorista de reparto.

Responsabilidades: Distribución de pedidos a clientes minoristas ubicados en el área metropolitana con vehículo de empresa. Organización de salidas y control de entrega y recepción de pedidos.

Formación y experiencia requerida: Nivel educativo mínimo: noveno año. Licencia para manejar vehículos livianos y motocicletas. Experiencia previa no necesaria. Se requiere una persona activa, propositiva, capaz de responder con rapidez y con capacidad de resolución positiva de dificultades. Pronta incorporación.

Condiciones: Salario por encima del mínimo, comisiones por entrega y prestaciones de ley. Posibilidad de flexibilidad horaria.

La empresa tiene una política de igualdad de oportunidades por lo que se considerarán positivamente las candidatas mujeres.

Para cualquier información adicional o entrega de currículums, remitirse a la oficina de gestión del empleo situada en la c/ Piña #25.

Selección de candidatas y candidatos

- Buscar en el sistema todos los perfiles que respondan a la demanda de perfil del puesto ofertado.
- No utilizar en ningún caso como criterio de búsqueda o filtro el sexo, la edad, el estado civil o características físicas como peso o talla, aunque sea posible hacerlo a través del sistema.
- Tratar de identificar siempre un número igual de mujeres y de hombres para integrar el grupo de precandidatos para la entrevista. En caso de puestos tradicionalmente ocupados por hombres, priorizar el envío a entrevista de mujeres que cumplan con los requisitos solicitados.

En la entrevista

- o Entrevistar a todas las personas candidatas utilizando un único grupo de preguntas, referidas a las habilidades y capacidades requeridas para el desempeño del puesto.
- o Evitar preguntas personales como estado civil, número de hijos e hijas, zona de procedencia, que no son necesarias para evaluar una solicitud.
- o Solicitar directamente la información sobre las habilidades de la persona candidata para desempeñar el trabajo.
- o Incluir información sobre cómo han adquirido las habilidades necesarias para el empleo, aunque haya sido fuera de un trabajo remunerado o de una educación no formal; por ejemplo, a través de trabajo voluntario, el trabajo doméstico en la propia casa o un receso profesional.

- o Obtener información sobre las opiniones y expectativas de las mujeres acerca de potenciales dificultades que pueden enfrentar para acceder al puesto de trabajo. Esta información no tiene el objetivo de visibilizar y convertir las dificultades en obstáculos para su inserción, sino sobre todo que usted conozca la realidad con la que se enfrentan las personas demandantes de empleo; y en particular, las usuarias de los servicios de las oficinas.

En la selección de las personas para enviar a la empresa para entrevista, valorar cómo se ajusta la información facilitada en el formulario de solicitud a los requisitos del empleo. Para ello es importante tener en cuenta que:

- o Varias personas deben participar en la integración de la lista.
- o Quienes participen en la selección deben estar sensibilizados sobre los problemas de la desigualdad de género y conocer los requisitos del puesto de trabajo.
- o En lo posible, las listas deben contener de forma paritaria mujeres y hombres; en particular, cuando se trata de ofertas para trabajos no ocupados tradicionalmente por las mujeres.
- o Debe adoptarse un sistema sencillo para evaluar en qué medida las personas candidatas satisfacen los requisitos del puesto. Para ello, las solicitudes deben valorarse individualmente para cada requisito concreto del puesto, dando una nota a cada uno según su importancia para el puesto.

- o Ante igualdad de méritos presentados, promover la colocación de mujeres para equiparar su presencia en el mundo laboral, informando previamente a las empresas sobre las ventajas de contratar mujeres.

QUÉ HACER COMO GESTOR O GESTORA DE EMPLEO

- En el caso de las mujeres, es importante prestar atención y profundizar en las dificultades que señalen. Con frecuencia las mujeres subvaloran sus capacidades y sobreestiman las dificultades. ¿Por qué? Por una limitada experiencia en este campo, por bajos niveles de autoestima o por la percepción de que el mundo del trabajo remunerado no es su espacio “natural”.
- Su tarea es relevar y subrayar las capacidades y habilidades identificadas con la candidata para la oferta concreta y ayudarle a incrementar su seguridad y autoestima.



Ejemplo

Preguntas guía para entrevista

(sigue el ejemplo de oferta de empleo del apartado anterior)

“Buenos días. ¿Cómo está? Me llamo Roberto Rodríguez. Soy gestor de empleo de esta oficina; y la hemos llamado porque, al revisar en el sistema, parece que su perfil puede ajustarse a una oferta de trabajo que tenemos.

El procedimiento habitual que utilizamos es el siguiente: Cuando nos llega la oferta de empleo, revisamos en el sistema si tenemos potenciales personas candidatas. Les llamamos a entrevista, tal como hemos hecho con usted; y en esta entrevista tratamos de confirmar si efectivamente el perfil de la persona candidata corresponde o no con lo que en este caso el/la empleador/a requiere.

En caso positivo, y si usted está de acuerdo, pasamos sus datos a la empresa para que la convoque a su proceso de selección. En caso de que no sea así, tendremos en cuenta su currículum para próximas ofertas que nos lleguen.

La oferta de trabajo que nos ha llegado se refiere a...

- *¿Cree usted que podría desempeñar este trabajo? ¿Por qué? ¿Cómo adquirió esta experiencia/habilidades?*
- *¿Necesitaría usted tener mayor información sobre este empleo? ¿Sobre los horarios de trabajo? ¿Las zonas adonde viajará?*
- *En caso de lograr el empleo, ¿tiene alguna dificultad para desarrollarlo adecuadamente?”*

3. Abriendo oportunidades: Orientación laboral con igualdad de género

ORIENTACIÓN LABORAL



¿QUÉ ES?

Proporcionar a las personas demandantes de empleo información y asesoría sobre técnicas de búsqueda de empleo, elaboración de hojas de vida, abordaje de una entrevista de trabajo, asesoría e información sobre cursos de formación, nuevas ocupaciones o posibilidades de autoempleo.

La orientación es una de las labores más importantes de la gestión del empleo y un instrumento muy importante para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo.



ENFOQUE DE GÉNERO

Proporcionar a las personas demandantes de empleo información y asesoría sobre técnicas de búsqueda de empleo, elaboración de hojas de vida, abordaje de una entrevista de trabajo, asesoría e información sobre cursos de formación, nuevas ocupaciones o posibilidades de autoempleo, **teniendo en cuenta las condiciones, intereses y necesidades específicas de mujeres y hombres en el proceso de orientación laboral.**



RESULTADOS

- Hacer visible en los Servicios Públicos de Empleo la problemática específica de mujeres y hombres para insertarse en el mercado laboral.
- Usuarios y usuarias más satisfechos con su trabajo.
- Incremento de la eficacia del servicio.
- Personas demandantes mejor orientadas para insertarse en el mercado laboral.
- Recursos para el empleo (cursos de formación, sesiones de trabajo, etc.) mejor aprovechados y con mayores resultados.



PROBLEMAS FRECUENTES

Orientando hacia trabajos tradicionales

- Se tiende a orientar a mujeres y hombres a trabajos tradicionalmente realizados por su sexo, y en muy pocas ocasiones se buscan estrategias para promover su formación o inserción en sectores no tradicionales.
- Las mujeres o los hombres demandantes de empleo no se sienten capaces de realizar un trabajo que tradicionalmente realiza el sexo opuesto o les "da pena" participar en un curso de formación donde son escasas las personas de su mismo sexo.
- Las instituciones de capacitación a menudo se resisten a la participación de mujeres en capacitaciones no tradicionales o bien no se muestran dispuestas a adaptar la oferta a las condiciones de partida de las mujeres.
- Existen escasas ofertas formativas en oficios no tradicionales dirigidas específicamente a mujeres o a hombres.

BUENAS PRÁCTICAS

Sesiones grupales e individuales

La orientación laboral puede hacerse individualmente o en grupo. Sin embargo, numerosos manuales reconocen que, sobre todo cuando se trabaja con personas de perfil de empleabilidad bajo o muy bajo, es muy conveniente **trabajar grupalmente** porque:

- Potencia la motivación, la creación de vínculos entre las personas, de redes de apoyo y grupos de autoayuda para la búsqueda activa de empleo.
- Genera el intercambio de experiencias, habilidades y conocimientos entre las personas.
- Facilita el entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo, simulando situaciones reales que involucren a todo el grupo.
- Sensibiliza sobre los problemas que genera la desigualdad entre mujeres y hombres y la importancia de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado de la familia.
- Estimula cambios de actitud y mejora la predisposición para la búsqueda activa de empleo.
- Ayuda a las personas que cuentan con poco tiempo –habitualmente, mujeres– para llevar a cabo un proceso de búsqueda de empleo más estructurado.



Ejemplos

SESIONES DE ORIENTACIÓN QUE DISCRIMINAN	SESIONES DE ORIENTACIÓN QUE NO DISCRIMINAN
• Menospreciar las actividades desempeñadas habitualmente por las mujeres y que cuentan con poco reconocimiento social (lavar y planchar, cocinar, cuidar de las personas enfermas, etc.). • Criticar a los hombres que realizan trabajos normalmente femeninos (peluquería, enfermería, trabajos domésticos) o las mujeres que desempeñan ocupaciones tradicionalmente realizadas por hombres (mecánica automotriz, albañilería, reparación de calles, conducción de vehículos pesados, etc.). • Culpabilizar a las mujeres de su situación de discriminación o desigualdad. ✗ “Ellas hacen las cosas porque quieren” ✗ “Ellas son las que aceptan trabajar por salario inferior” • Trivializar o hacer bromas discriminatorias y sexistas. ✗ “Una mujer camionera seguro que es marimacha” ✗ “Todos los peluqueros son homosexuales”	• Potenciar la participación de las mujeres en las sesiones de orientación. • Con las mujeres que quieren acceder por primera vez al mercado laboral o con menor experiencia, realizar también sesiones solo con mujeres para fomentar un ambiente de mayor confianza. • Utilizar un lenguaje inclusivo de ambos sexos en los términos, ejemplos e imágenes, evitando utilizar aquellos que solo reflejan el sexo masculino.

GESTIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA

- Animar a los centros de formación a que incorporen los principios de igualdad de oportunidades facilitando a las estudiantes la formación en áreas tradicionalmente masculinas.
- Ajustar la oferta formativa a los intereses y necesidades de hombres y mujeres (temáticas, requisitos de acceso, horarios, materiales, etc.).
- Facilitar y fomentar la asistencia de mujeres a cursos de formación técnica en oficios tradicionalmente masculinos que ofrezcan más oportunidades de inserción.
- Desarrollar jornadas o talleres de fortalecimiento de la autoestima personal; en particular, para las mujeres con escasa experiencia laboral o aquellas que cuentan sobre todo con experiencia laboral en el ámbito del hogar o en trabajos no remunerados (empresas familiares, tareas agrícolas etc.).

4. Monitoreando resultados: ¿Estamos avanzando?

MONITOREO Y SEGUIMIENTO



¿QUÉ ES?

Conocer los resultados del trabajo de gestión del empleo y los factores que lo han determinado para desarrollar a partir de ellos acciones para mejorarlo progresivamente.

Dar seguimiento a las acciones que realizamos en la gestión del empleo nos permite conocer los resultados de nuestras actividades, así como implementar aspectos de mejora.



ENFOQUE DE GÉNERO

Conocer y visibilizar los resultados del trabajo de gestión del empleo en la **reducción de las brechas de desigualdad de género** existentes en los Sistemas Públicos de Gestión del Empleo para desarrollar a partir de ellos acciones para mejorarlo progresivamente.



RESULTADOS

- Un servicio más eficiente, puesto que no solo contribuye a la inserción laboral de las personas, sino a mayores niveles de igualdad entre ellas.
- Mayor reconocimiento social y empresarial del servicio por cumplir con la normativa nacional.
- Mayor satisfacción de las mujeres usuarias, que son la mayoría de demandantes de empleo.



PROBLEMAS FRECUENTES

Seguimiento complicado de procesos de selección

- En buena parte de los sistemas públicos de intermediación de los países de Centroamérica y República Dominicana, las empresas no tienen la obligación de informar sobre el resultado final del proceso de selección, por lo que su labor como gestor o gestora de empleo finaliza cuando se han enviado personas candidatas a entrevista. Por consiguiente, el monitoreo de los resultados del trabajo realizado resulta, cuando menos, complicado.
- Las empresas son reacias a compartir la información relativa a los procesos de selección y sus resultados.
- Existe poca práctica y sistematicidad de las oficinas de empleo en monitorear los procesos desarrollados, y muy pocas realizan un monitoreo y análisis de resultados desagregado por sexo.

BUENAS PRÁCTICAS

Solicitar y difundir la información

- Visitar o contactar con la empresa al finalizar el proceso de selección y solicitarle que llene una pequeña encuesta sobre el proceso: valoraciones y resultados, que incluya información sobre las causas de contratación o rechazo de las personas remitidas.
- Llevar un registro de las empresas asistidas y las ofertas gestionadas, e identificar el sexo de la persona contratada.
- Registrar y promocionar las empresas que realizan acciones afirmativas o promueven la igualdad de género en sus organizaciones; especialmente, aquellas que contraten mujeres en puestos no tradicionales.

Revise en el Anexo 2 un ejemplo de formulario e indicadores de control para monitoreo.



5. ¿Cómo comunicarlo?

**OFREZCO
EMPLEO**

MENSAJES A LAS Y LOS EMPLEADORES

Los trabajos no tienen sexo. Tanto mujeres como hombres pueden desarrollar cualquier trabajo siempre que cuenten con los conocimientos y las habilidades necesarias.

Contratar basándose en estereotipos de género es perjudicial para la empresa. Entre otras razones, por la imagen que puede proyectar hacia clientes y clientes potenciales y hacia posibles futuros empleados y empleadas.

Evitar problemas legales. Decidir la contratación de una persona en función de su sexo es ilegal y discriminatorio, y puede dar lugar a demandas contra la empresa.

Las mujeres son la mayoría de la población y la mayoría de las consumidoras de los países y del mundo. Conocen bien lo que buscan las consumidoras.

Competitividad. Las empresas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en su organización y funcionamiento son más competitivas porque acceden a una mayor reserva de talentos y tienen más posibilidades de creatividad, innovación y ganancias.

¿Por qué limitarse? Mujeres y hombres pueden ser excelentes líderes y directivos. Integrar mujeres y hombres en condiciones de igualdad a los puestos de liderazgo de la empresa facilitará la integración de sus experiencias y perspectivas diversas y promoverá la innovación y la competitividad.

Una de las funciones principales de los gestores y gestoras de empleo para contribuir a la no discriminación es comunicar ciertos mensajes clave que pueden ir sensibilizando y transformando la cultura sexista.



BUSCO
EMPLEO**MENSAJES A LAS PERSONAS
DEMANDANTES DE EMPLEO**
(en particular, a las mujeres)

Los trabajos no tienen sexo. Tanto mujeres como hombres pueden desarrollar cualquier trabajo siempre que cuenten con los conocimientos y las habilidades necesarias.

Las mujeres pueden desarrollar trabajos tradicionalmente masculinos como la mecánica, fontanería o construcción, entre otros.

Ilegalidad. Ser contratado o no contratado por el hecho de ser hombre o mujer, además de ser discriminatorio, es ilegal y se puede denunciar.

Todas las experiencias son importantes. Todas las personas trabajan, aunque sea sin salario en el hogar. Es importante recuperar y valorar todas las experiencias porque pueden ser relevantes para un empleo.



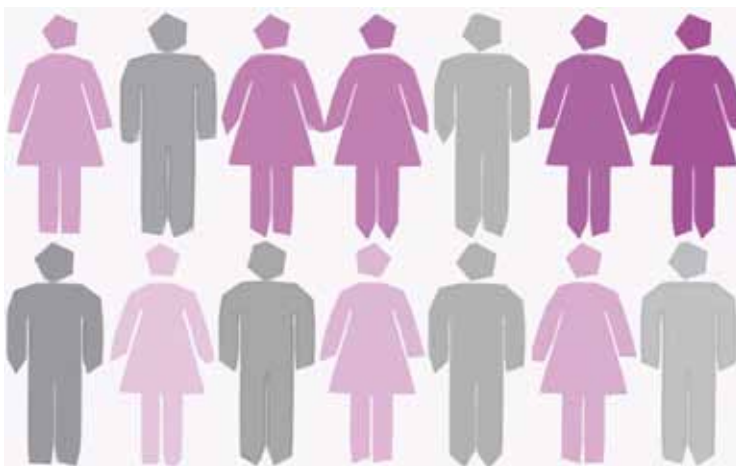
MENSAJES A LOS GESTORES Y GESTORAS DE EMPLEO

Los trabajos no tienen sexo. Tanto mujeres como hombres pueden desarrollar cualquier trabajo siempre que cuenten con los conocimientos y las habilidades necesarias.

Ilegalidad. Seleccionar como candidato o candidata para una oferta de empleo registrada en el sistema público en función de su sexo es ilegal y discriminatorio, y puede dar lugar a quejas y demandas contra el trabajo del gestor o gestora, la oficina o el sistema en su conjunto.

Todas las personas tienen experiencia de trabajo, aunque sea de forma no remunerada o realizando el trabajo doméstico y de cuidado de los hogares. Los gestores y gestoras activos deben incentivar que las personas demandantes recuperen estas experiencias como parte de sus currículums.

Todas las experiencias son importantes. Todas las personas demandantes de empleo tienen derecho a ser atendidas con respeto, cordialidad, sin prejuicios o limitaciones por razones de sexo, edad o procedencia geográfica.





PARA PROFUNDIZAR

- Aramburu-Zabala, L. (2007). *Entrar en la vida activa. Guía para la orientación profesional no discriminatoria*. (Instituto de la Mujer, Madrid). Disponible en: <http://www.celem.org/diversidadactiva/pdf/GUIA%20ORIENTACION%20NO%20DISCRIMINATORIA%20FINAL.pdf>
- Programa de orientación ocupacional. *Cuadernos para participantes*. INFOCAL/CINTERFOR/OIT. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/recurso-did%C3%A1ctico/programa-orientaci%C3%B3n-ocupacional-cuadernos-participantes>
- Cruz Roja Española. *Guía para la Orientación Laboral de colectivos vulnerables. Igualdad de Oportunidades, Empleabilidad, Inclusión Social*. Disponible en: <http://www.migrar.org/migrar/download/documentoEmpleo.htm?idEnlace=368>

ANEXO 1

Marcos normativos e institucionales para la promoción de la igualdad de género y la no discriminación en la Gestión Pública del Empleo

Compromisos internacionales

Todos los países de Centroamérica y República Dominicana han firmado diversas convenciones y convenios por los que servidores y servidoras públicos han asumido compromiso para promover la igualdad y la no discriminación por razones de género en el trabajo.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979)

Dispone que los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo para asegurar “el derecho a las mismas oportunidades de empleo”. Establece el derecho a igual remuneración y a igualdad de trato para un trabajo de igual valor.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres (1994)

Conceptualiza como violencia contra la mujer aquella violencia física, sexual y psicológica en cualquier ámbito, como el acoso sexual en el trabajo.

Plataforma de Acción de Beijing (1995)

Establece el compromiso de los Estados con la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y la segregación en las ocupaciones, así como con la promoción de la participación de las mujeres en trabajos de alta especialización y en los puestos de dirección. Esta Plataforma está en proceso de actualización para 2015.

Convenio de la OIT núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951)

Establece el derecho fundamental a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Se aplica a todos los trabajadores, hombres y mujeres, nacionales o no nacionales, tanto del sector público como privado, asalariados o por cuenta propia, y que trabajan en cualquier rama de la economía.

Convenio de la OIT núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)

Establece que todas las personas que buscan trabajo o trabajan tienen derecho a ser tratadas en igualdad de condiciones, sin discriminación, distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia u origen social. Prohíbe la discriminación directa e indirecta en el empleo, estableciendo que para que exista discriminación no es necesario que se pueda identificar quien la realiza o que este haya obrado de forma intencionada.

Al ser estas convenciones internacionales, convenios y plataformas firmadas –y por tanto, suscritas y asumidas– por los países de Centroamérica y República Dominicana, son de obligado cumplimiento para ellos; y particularmente para las personas que trabajan en las instituciones públicas. La mayoría de estos instrumentos se han desarrollado posteriormente en cada país con leyes y políticas propias.

COSTA RICA

COMPROMISOS NACIONALES

Mecanismo público de intermediación laboral

Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE)

Misión: Promover y facilitar la vinculación del sector empleador con las personas que buscan empleo para dar respuesta a las necesidades reales del mercado laboral.

Objetivos específicos: Disponer de una plataforma electrónica única, con cobertura nacional, para la búsqueda de empleos y de capital humano, de forma gratuita y con criterios de transparencia y de fomento de la igualdad de oportunidades.

- **Consejo Nacional de Intermediación de Empleo y su Secretaría Técnica**

Objetivo específico 3: “Promover acciones de información y orientación profesional libres de estereotipos de género, que permitan mejorar la condición laboral de la persona oferente, el reconocimiento de sus capacidades y la contratación por parte del demandante”.

Marco normativo nacional para la igualdad y la no discriminación laboral

- **Ley núm. 2694 sobre la prohibición de la discriminación en el trabajo (1960)**

Artículo 1: “Prohíbe toda discriminación basada en distinciones, exclusiones o preferencias, fundada en consideraciones por sexo” (entre otros) que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo”.

Artículo 4: “Todo servidor del Estado que, en el ejercicio de sus funciones públicas relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, remoción o movimientos de personal, o, en cualquier otra forma, incurra en discriminación, será sancionado con suspensión del cargo durante ocho días, y con despido en caso de reincidencia”.

- **Ley núm. 7142 de promoción de la igualdad social de la mujer (1990)**

Establece la obligación del Estado de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, cultural y social.

- **Código de Trabajo**

Artículo 618-623: Establece la prohibición de discriminar en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión, tanto en condiciones y salario como en otros aspectos laborales.

- **Ley núm. 7769 de atención a las mujeres en condiciones de pobreza (1998)**

Establece la obligación del Estado de garantizar el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres mediante, entre otros, capacitación técnico-laboral e inserción laboral y productiva.

- **Política nacional de la igualdad y equidad de género. 2007-2017**

Tiene por objetivo contribuir a la integración transversal del enfoque de igualdad de género en el Estado, e implica que todas las instituciones del Estado lleven a cabo estrategias para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Política para la equidad e igualdad de género del MTSS**

Objetivo 2.1: Se propone fortalecer la perspectiva de equidad de género en las instancias técnicas del MTSS que tienen programas de intermediación, orientación e información de empleo a nivel nacional y local para articular con equidad la demanda y la oferta de trabajo de calidad.

EL SALVADOR

COMPROMISOS NACIONALES

Mecanismo público de intermediación laboral

Red Nacional de Oportunidades de Empleo (RENACEMPLEO)

Objetivo: Ser un punto de encuentro entre el recurso humano y las empresas que buscan personal. Se define como un servicio “público, gratuito e igualitario, ya que pretende fomentar y mantener los principios de igualdad de oportunidades para toda la población sin discriminación de ningún tipo...”.

Marco normativo nacional para la igualdad y la no discriminación laboral

- **Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres (2011). Decreto núm. 645.**

Artículo 25: Establece que:

- a) Los requisitos y criterios de selección de personal deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier sesgo sexista;
- b) Las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo;
- c) La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.

- **Política nacional de las mujeres**

Objetivo estratégico 1.1: Se plantea la necesidad de reducir de forma significativa la segmentación ocupacional y las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral público y privado; fortalecer los mecanismos de intermediación laboral para promover la contratación de trabajadoras en oficios y empleos no tradicionales, incluyendo los trabajos generados en los proyectos de inversión pública; y garantizar la aplicación del principio de igual salario por igual trabajo en todas las ramas de ocupación.

- **Ley de incentivo para la creación del primer empleo de las personas jóvenes en el sector privado (2012). Decreto núm. 152**

Establece incentivos fiscales para aquellas empresas que contraten jóvenes. Define como “Contrato de Primer Empleo” aquel cuya finalidad es proporcionar experiencia laboral a jóvenes sin experiencia formal previa.

- **Plan nacional de igualdad y equidad para las mujeres salvadoreñas 2012**

Uno de sus objetivos sectoriales es: “Avanzar hacia la eliminación de las desigualdades y la discriminación de las mujeres en las esferas económica y laboral para promover el alcance real de su autonomía económica”.

El Estado deberá, entre otros:

- a) garantizar la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad y no discriminación;

- b) reformar la normativa interna, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación, tanto en el acceso y la contratación en todos los niveles profesionales, la remuneración y demás prestaciones y
- c) establecer mecanismos de intermediación laboral que promuevan la contratación de mujeres en oficios y empleos no tradicionales.

GUATEMALA

COMPROMISOS NACIONALES

Mecanismo público de intermediación laboral

Sistema Nacional de Empleo

Marco normativo nacional para la igualdad y la no discriminación laboral

- **Ley para la dignificación y promoción integral de la mujer (1999). Decreto núm. 7-99**

Artículos 10 y 12: Establecen que todas las instituciones del Estado deben promover el desarrollo integral de las mujeres. Las instituciones competentes deberán promover la formación y el acceso al empleo para las mujeres en general y en particular en áreas no tradicionales, asegurando además la no discriminación por su estado civil o por jefatura de hogar.

- **Ley de desarrollo social (2001). Decreto núm. 42-2001**

Establece que la Política de Desarrollo Social y Población incluirá medidas para atender las necesidades y demandas de las mujeres en condiciones de equidad con los hombres, así como para erradicar y sancionar todo tipo de discriminación individual y colectiva contra las mujeres.

- **Política nacional de promoción y desarrollo integral de las mujeres 2008-2023**

En su Eje de Equidad Laboral, indica que las instituciones del Estado deben de promover la aplicación del enfoque de género y étnico-cultural en el sector laboral para reducir los niveles de discriminación a las que son sujetas las mujeres trabajadoras, así como propiciar servicios de apoyo para el desarrollo de sus capacidades para la inserción laboral.

- **Plan de equidad de oportunidades 2008-2023**

Establece la necesidad de garantizar el pleno acceso de todas las mujeres al mercado de trabajo en paridad de condiciones, así como para el desarrollo de sus capacidades y destrezas para su inserción en el mercado laboral.

HONDURAS

COMPROMISOS NACIONALES

Mecanismo público de intermediación laboral

Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH)

Misión: Coadyuvar en la reducción del desempleo y el subempleo, en el aumento del grado de calificación de los trabajadores, en la distribución espacial armónica de la fuerza de trabajo y en el desarrollo equilibrado del mercado laboral.

Marco normativo nacional para la igualdad y la no discriminación laboral

- **Ley de igualdad de oportunidades para la mujer (2000). Decreto legislativo núm. 34-2000**

Establece la obligatoriedad del Estado de garantizar la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, a través de sus políticas públicas, programas y proyectos, incluida la gestión pública del empleo.

Artículo 43: “El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación.”

- **II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH)**

Eje 5: Establece que el Estado debe, entre otros:

- garantizar la incorporación de mujeres y hombres al trabajo remunerado en igualdad de condiciones y oportunidades, sin discriminación por razones de maternidad y estado civil;
- establecer políticas y programas de empleo para mujeres, asegurando el derecho a la no discriminación; establecer mecanismos para garantizar el cumplimiento de los Convenios núm. 100 y núm. 111 de la OIT;
- poner en marcha programas para la cualificación de la mano de obra femenina también en oficios no tradicionales;
- promover programas que garanticen el empleo digno, tomando en cuenta las necesidades específicas de las mujeres jóvenes y las adultas mayores.

NICARAGUA

COMPROMISOS NACIONALES

Mecanismo público de intermediación laboral

Servicio Público de Empleo (SEPEM)

Objetivo general: Gestionar de forma integrada los programas de intermediación en el mercado de trabajo, así como la orientación laboral grupal, facilitando la inserción laboral de personas trabajadoras en diferentes oficios y ocupaciones, vinculando a las personas buscadoras de empleo con las empresas que requieren personal.

Marco normativo nacional para la igualdad y la no discriminación laboral

- **Ley núm. 648 de igualdad de derechos y oportunidades (2008)**

Artículo 19:

- a) las políticas de empleo, planes, programas y proyectos de inserción laboral deberán asegurar que los requisitos y criterios de selección del personal que se establezcan;
- b) deberán contemplar la igualdad de acceso y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación y se prohíbe la exigencia de la prueba de embarazo para optar a un empleo;
- c) Las ofertas de empleo deberán ser formuladas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin que el sexo del postulante sea un criterio de elegibilidad.

- **Programa Nacional de Equidad de Género (2006). Decreto núm. 36-2006**

En su Capítulo VIII, y dentro del Eje de Producción y Economía, establece por objetivo mejorar el acceso al empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres, para lo cual, entre sus líneas de acción incluye: “Promover un mayor acceso de las mujeres a la formación técnica en oficios y profesiones no tradicionales de mayor adaptación a la oferta del empleo y mejores condiciones de trabajo”.

PANAMÁ

COMPROMISOS NACIONALES

Mecanismo público de intermediación laboral

Servicio Público de Empleo (SERPE) Dirección de Empleo (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral)

Misión: Interpretar y aplicar las disposiciones constitucionales, leyes, reglamentos y normas en materia de empleo.

Marco normativo nacional para la igualdad y la no discriminación laboral

- **Ley núm. 4 de igualdad de oportunidades para las mujeres (1999)**

Establece la responsabilidad del Estado en reducir la tasa de desempleo femenino y la segregación laboral por razones de género.

Artículo 11: a) estimular el acceso de las mujeres a oficios no tradicionales, b) promover el cambio cultural y la ruptura de estereotipos de género dentro de las empresas, c) garantizar el acceso de las mujeres a al menos el 50% de los puestos de trabajo en todos los sectores.

- **Ley núm. 11 que prohíbe la discriminación laboral (2005)**

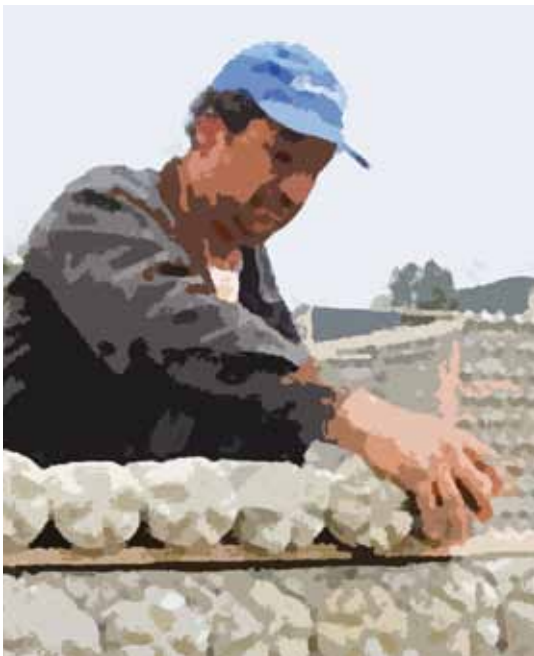
Prohíbe la discriminación laboral, por razones de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.

- **Ley núm. 44 por la cual se dictan normas para regularizar y modernizar las relaciones laborales (1995)**

Incorpora la figura del acoso sexual como causa justa de despido al acosador y como prohibición para el empleador de cometer esta conducta y se establece normas favorables a las mujeres (Artículos 14, 16, 18 y 28).

- **Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM) (2012). Decreto núm. 244/2012**

En su eje temático Economía, Pobreza y Trabajo establece la responsabilidad del Estado en promover programas que aseguren el acceso del empleo de las mujeres sin discriminación, en particular en oficios y actividades no tradicionales.



REPÚBLICA DOMINICANA

COMPROMISOS NACIONALES

Mecanismo público de intermediación laboral

Servicio Nacional de Empleo (SENAE)

Misión: Ofrecer un servicio de intermediación y orientación ocupacional que ayude a cubrir vacantes en empresas u otras organizaciones que requieran personal, mediante la colocación de las personas que reúnen los perfiles adecuados a los puestos solicitados, contribuyendo así en el desarrollo y la empleabilidad de la población.

Marco normativo nacional para la igualdad y la no discriminación laboral

- **Plan nacional de equidad de género 2006-2016**

Tema 3: Relativo al empoderamiento económico de las mujeres. Se plantea como primer objetivo promover la igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Para ello establece dos estrategias principales:

- a) Ampliar y fortalecer las oportunidades laborales para mujeres de bajos ingresos.
- b) Eliminar la discriminación de género en el ámbito laboral.

ANEXO 2

Ejemplo de formulario e indicadores de control para monitoreo

La matriz que se presenta a continuación puede permitir a los gestores y gestoras de empleo, de una manera sencilla, llevar un control sistemático y comparativo de los resultados del trabajo. Al mismo tiempo, puede permitir ir midiendo los resultados para garantizar mayores niveles de igualdad de oportunidades y resultados para las mujeres y hombres que solicitan los servicios de gestión del empleo.

Se sugiere incluir **13 indicadores**:

Los doce primeros se obtendrán en números absolutos y en porcentajes. El último será siempre un porcentaje.

Es posible que de partida no se pueda registrar sistemáticamente la información para todos ellos (como en el caso de los números 11 y 12), pero se recomienda comenzar con los que estén disponibles y establecer metas para lograr progresivamente registrarlos todos.

Indicador: Establece los parámetros mínimos que se requiere medir para saber si a través de la gestión del empleo se está generando más igualdad de género. A continuación se aclaran algunos aspectos importantes en algunos de ellos:

5. Empresas visitadas: En la desagregación por sexo, indicar, cuando es posible, el número de empresas visitadas propiedad de hombres o propiedad de mujeres.

6. Ofertas de empleo captadas: Aunque es discriminatorio que las ofertas de empleo indiquen la preferencia por un sexo, esta es una práctica todavía muy presente en los sistemas de gestión del empleo. En este caso, la desagregación por sexo registra el número o porcentaje de ofertas que solicitan un sexo específico con respecto al total de ofertas captadas.

9. Personas enviadas a entrevista para puestos no tradicionales: Indica la cantidad de personas que, en función de la valoración de capacidades, se han enviado a entrevista como candidatos o candidatas para trabajos no tradicionalmente desarrollados por personas de su propio sexo.

Ejemplos

- Mujeres remitidas a entrevista para puestos de manejo de vehículos y maquinaria pesada, mecánica, electricidad, instalación y mantenimiento de máquinas o puestos directivos, entre otros.
- Hombres remitidos a entrevista para puestos de enfermería, cuidado de niños y niñas u otras personas dependientes, trabajo doméstico o promotores de ventas, entre otros.

10. Personas colocadas en puestos no tradicionales: Sigue la lógica del anterior.

13. Porcentaje de personas colocadas en relación a las personas registradas: Este es uno de los indicadores más importantes para medir o valorar si el servicio público contribuye a la reducción de las brechas de género, es decir, si es igual de eficiente para encontrar trabajo a las mujeres que a los hombres. En condiciones de igualdad, el resultado de este cálculo debería de ser igual a 100, esto es, cuando el porcentaje de mujeres y hombres colocados es respectivamente igual al porcentaje de mujeres y hombres registrados en el sistema.

Fórmula: Indica la fórmula para registro en cada caso.

Núm: Registra números absolutos.

Por ejemplo, el número total de personas (mujeres y hombres) que han recibido orientación laboral.

%M/T y %H/T: Este cálculo permite saber si existen, se mantienen o reducen las brechas de género en los resultados de la gestión del empleo. Con ello se conoce el porcentaje de mujeres y hombres con respecto al total de personas registradas, orientadas, colocadas, etc.

Último mes: Registra los datos del mes recién pasado.

Acumulado anual: Va registrando el sumatorio de todos los meses del año en curso.

Año anterior: Registra el total de datos del año anterior. De esta manera se puede comparar progresivamente, mes a mes, si los datos se acercan a los del año anterior, se mejoran o se empeoran (incremento o disminución de la población atendida y su inserción; y reducción o aumento de las brechas de desigualdad).

BIBLIOGRAFÍA

Abramo, L. y Todaro, R. (1998). Género y trabajo en las decisiones empresariales. RELET Genero, Tecnologia e Trabalho, Nº 7 Sao Paulo, Brasil vol. 4.

Comunidades Europeas (2008). Rompe con los estereotipos de género y dale una oportunidad al talento. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_recurso_didactico/romper_estereotipos.pdf

Cook, R. y Cusack, S. (2010). Gender Stereotyping Transnational Legal Perspectives. University of Pennsylvania Press: Philadelphia, Estados Unidos.

Instituto Andaluz de la Mujer (2009). Hacia un entorno laboral igualitario. Andalucía. España

Instituto Salvadoreño de Formación Profesional INSAFORP (2006). Guía Didáctica. Acciones afirmativas para la equidad de género en la intermediación del empleo. Proyecto Nacional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral en El Salvador. San Salvador. El Salvador

Instituto Nacional de las Mujeres (2011). Las brechas de Género en Costa Rica. San José, Costa Rica

Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica INA (2012) Manual de Técnicas Participativas para la Estimulación de las Capacidades del "Ser" en la Formación Profesional. San José, Costa Rica.

OIT-Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (2011). Evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo en Centroamérica y República Dominicana, años 2006-2010. San José, Costa Rica

OIT (2012). Estudio de situación del Servicio Nacional de Empleo de Honduras y Plan para su fortalecimiento. Informe de consultoría. Tegucigalpa, Honduras.

OIT (2012). Estudio de situación y Plan de fortalecimiento del Servicio Público de Empleo (SEPEM) de Nicaragua. Informe de consultoría. Managua, Nicaragua.

OIT (2012). Estudio de situación y Plan de fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo de República Dominicana. Informe de consultoría. Santo Domingo, República Dominicana.

OIT (2012). Plan de fortalecimiento del sistema de intermediación, orientación e información de empleo (SIOIE) de Costa Rica. Informe de consultoría. San José, Costa Rica.

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social de Honduras (2011) Manual de Equidad de Género en el Trabajo. Tegucigalpa, Honduras

Terán, M. (2012). El trabajo de buscar trabajo. Manual básico de orientación laboral. PNUD. San Salvador, El Salvador.

Terán, M. (2011). Evaluación formativa del Servicio Público de Empleo en El Salvador desde la perspectiva de género. Secretaría de Inclusión Social. San Salvador, El Salvador

Todaro R., Godoy L. y Abramo L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios en Revista de Sociología del Trabajo 42. Siglo XXI Editores. Madrid, España.

