

Los estereotipos de género en el empleo: una cuestión de actualidad

Gender stereotypes in employment: a topical issue

Belén Cardona Rubert
Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universitat de València
ORCID: 0000-0002-9260-6207

Fecha de recepción 08/02/2023 | De publicación: 22/06/2023

RESUMEN

Las condiciones más gravosas a las que se enfrentan las mujeres en las relaciones laborales sigue siendo un problema de primer orden, al que desde hace décadas se viene prestando atención, propugnando la introducción de medidas correctoras desde la configuración de políticas de empleo tendentes a conseguir un mercado laboral equitativo, capaz de proporcionar una ocupación digna sin que el sexo propicie tratos ni consecuencias discriminatorias para aquellas. Las mujeres han sido y siguen siendo destinatarias prioritarias de las políticas activas de empleo. Las políticas públicas dirigidas a remover las desigualdades que las mujeres sufren por el hecho de serlo en el mundo laboral han ocupado un lugar central en la agenda pública y sin embargo la erradicación de los prejuicios y estereotipos de género siguen siendo la gran asignatura pendiente del mercado laboral.

PALABRAS CLAVE

Empleo, igualdad de género, políticas activas de empleo, discriminación por razón de sexo, brechas de género, interseccionalidad.

ABSTRACT

The most burdensome conditions faced by women in labour relations continue to be a major problem, which has been the focus of attention for decades, advocating the introduction of corrective measures from the configuration of employment policies aimed at achieving an equitable labour market, capable of providing decent employment without discriminatory treatment or consequences based on gender. Women have been and continue to be priority targets of active employment policies. Public policies aimed at removing the inequalities that women suffer as a result of being women in the world of work have occupied a central place on the public agenda and yet the eradication of gender prejudices and stereotypes continues to be the great unfinished business of the labour market.

KEY WORDS

Employment, gender equality, active employment policies, gender discrimination, gender gaps, intersectionality.

Sumario: 1. Algunas reflexiones introductorias, 2. La pervivencia de los estereotipos de género en el empleo, 3. Bibliografía.

1. Algunas reflexiones introductorias

Las políticas públicas dirigidas a remover las desigualdades que las mujeres sufren por el hecho de serlo, en el mundo laboral, han ocupado un lugar central en la agenda pública.

Desde hace décadas se viene prestando atención a las condiciones más gravosas a las que se enfrentan las mujeres en las relaciones laborales propugnando la introducción de medidas correctoras desde la configuración de políticas de empleo tendentes a conseguir un mercado laboral equitativo, capaz de proporcionar una ocupación digna y en el que el sexo no propicie

tratos peyorativos ni consecuencias discriminatorias.

Se ha recorrido un largo camino plagado de dificultades para las mujeres en la consecución de la igualdad efectiva entre sexos en las relaciones laborales.

Desde el ordenamiento jurídico, internacional y nacional, se ha promovido la articulación de políticas sociolaborales para favorecer una igualdad formal y cada vez más real y efectiva entre hombres y mujeres, pero a pesar de la profusión de normas proclamando la igualdad y proscribiendo la discriminación, en materia de empleo, no han producido, ni de lejos, el resultado deseable.

La introducción de relevantes instituciones jurídicas como la discriminación indirecta o la acción positiva, han marcado hitos importantes pero la realidad laboral se empeña en mostrarse tozudamente desigual. Desafortunadamente, nada parece haber sido definitivamente eficaz puesto que permanecen inmutables los prejuicios de género sobre las mujeres, que si acaso, pueden ofrecer manifestaciones diversas, adaptadas a la transformación de la economía pero que en sustancia siguen comportando para aquellas una peor situación en el mercado laboral con respecto a los hombres.

Desde una perspectiva más amplia pero que también afecta al mundo del trabajo, como señala el Profesor DE LUCAS (2023), el ejemplo más claro de necesidad de luchar eficazmente contra las situaciones de subdiscriminación que suponen violación de derechos elementales de seres humanos por su condición de pertenencia a un grupo, “sigue siendo el de las condiciones que afectan a una buena parte de las mujeres, sometidas a un estatus de subdiscriminación”.

En este contexto la promulgación de la Ley de Empleo, 3/2023, de 28 de febrero, nos permite volver sobre la cuestión de la necesidad de medidas equilibradoras entre hombres y mujeres en el mercado laboral, para conseguir la igualdad efectiva y la erradicación de estereotipos y brechas de género en el empleo.

2. La pervivencia de los estereotipos de género en el empleo

Es difícil localizar una explicación unívoca de las razones por las que las mujeres siguen siendo discriminadas en y para el empleo. El mercado laboral se mostraría así imbuido de un espíritu resiliente incluso a las actuales tendencias sociales que conducirían a la convergencia de género. La explicación del comportamiento del mercado laboral no se puede desvincular de los contextos institucionales y de las políticas de empleo, pero aún con mayor relevancia de los factores que determinan el proceso decisorio de los empresarios, es decir, de los argumentos y razones que les conducen a adoptar decisiones que continúan situando a las mujeres en una peor posición en las relaciones laborales.

Así, son varias las perspectivas que pueden influir en la toma de decisiones empresariales que supongan discriminación de las mujeres.

Como mínimo, es imprescindible señalar la perspectiva cultural, centrada en las normas sociales y en estereotipos de género, pero también la económico-racional, relacionada con la discriminación estadística.

La perspectiva cultural, explica las decisiones discriminatorias empresariales basadas en estereotipos de género y expectativas laborales diferenciadas por género, que perjudican a las mujeres en el empleo.

Se proyectan las creencias de los empleadores sobre las mujeres y la asignación a las mismas de roles socialmente aceptados, con independencia de que sean materialmente asumidos o no por sus protagonistas, y que se conviertan, unas y otra, en un escollo difícilmente superable, sobre el que ni siquiera las políticas explícitamente orientadas a reforzar la equidad y neutralizar actitudes discriminatorias de género gozan de la fuerza necesaria para asegurar su eficacia y que, incluso, pueden contribuir al efecto indeseado de reforzar los efectos adversos del sesgo inconsciente.

En definitiva, todavía hoy es posible afirmar que en las organizaciones modernas las mujeres se rigen por normas distintas a las de los hombres (BIRKELUND et al., 2022) y ello en base a unos estereotipos

comúnmente aceptados que se convierten en creencias sobre la oportunidad y el coste de seleccionar a trabajadoras mujeres con respecto a los trabajadores varones.

Los estereotipos de género de los empleadores podrían, también, dirigir el proceso de emparejamiento de puestos de trabajo y solicitantes de empleo, en correspondencia con la teoría de la categorización por sexos dentro de las organizaciones laborales (RIDGEWAY, 1997). Se predica, por ejemplo, por lo general de las mujeres un atributo de mayor calidez en el desempeño de las prestaciones en relación con sus correlativos varones, de los que se predica un desempeño al que se atribuye un carácter mayormente técnico y que tendería a confinar a los sexos en distintas ocupaciones en los que predominaría uno de los dos.

El ejemplo paradigmático lo constituye el sector del cuidado y las ocupaciones relacionadas con él, mayoritariamente desempeñadas por mujeres; en el otro vector se situarían las ocupaciones relacionadas con los desarrollos digitales y de inteligencia artificial, mayoritariamente desarrolladas por varones. Cuando las mujeres acceden a una ocupación dominada por hombres y los hombres lo hacen con respecto a una ocupación dominada por mujeres están sujetos a riesgos de salida desproporcionadamente mayores, puesto que se ven sometidos a una fuerza centrífuga con capacidad de precipitar su expulsión.

Por otro lado, la teoría de la discriminación estadística se basa en el supuesto de que los empresarios realizan cálculos de coste-beneficio (ARROW, 1972), por lo que desde la perspectiva económico-racional los empleadores evalúan la productividad potencial de los solicitantes de empleo por sus características observables y les atribuyen características del grupo al que pertenecen, en nuestro caso, del de las mujeres.

La productividad es el criterio predominante y la percepción empresarial es la de que la contratación femenina es en sí misma costosa, por lo que cabe esperar que los empleadores busquen trabajadores estables (BIRKELUND et al, 2022), dado que existe mayor probabilidad de que las mujeres se ausenten debido a la asunción de responsabilidades vinculadas al cuidado de familiares, los empleadores valorarían más la productividad de los hombres y discriminarían a las mujeres, en igualdad de condiciones. Y es aquí donde ambas perspectivas, la cultural y la económico-racional confluyen y conducen a una discriminación de las candidatas, sustentada principalmente en las creencias de los

empresarios sobre el mayor nivel de absentismo de las mujeres asociado al cuidado de los hijos y/o personas a su cargo.

Las brechas de género existen desde el principio de las carreras profesionales, ante las expectativas que la sociedad establece sobre las trayectorias vitales de las personas, hombres y mujeres. Pero se incrementa cuando esas expectativas se cumplen y se les supone a las mujeres ubicadas en la carrera maternal del cuidado, o en la de cuidado de ascendientes u otras personas dependientes.

Una ubicación que casi siempre tiene mucho de prejuicio y de socialización y que pone en evidencia la contundencia del denominado “maternal wall” con el que chocan las trabajadoras madres, las madres en busca de empleo e, incluso, las mujeres no madres, en atención a las responsabilidades familiares asumidas, en el caso de las primeras o futuribles, en el caso de las últimas. El concepto no se dibuja sólo alrededor del cuidado de hijos sino de manera más amplia se extiende al cuidado de familiares. Se trata de una grave discriminación que asocia el desempeño de las tareas de cuidado de familiares con las mujeres y en negativo con la falta de competencia y compromiso para el trabajo.

Son los roles socioculturales los que discriminan a las mujeres, prejuicios de género fuertemente arraigados, son el suelo pegajoso que las atrapa en la realización de tarea familiares y de cuidado “en una sociedad que sigue manteniendo una comprensión no adecuada de la maternidad como función social (...) una sociedad que continúa desconociendo la plena responsabilidad de los hombres en esas funciones” (CASAS BAAMONDE, 2018). El resultado es que a la discriminación por sexo femenino se le suma la discriminación por razón de género, que consagra a la mujer en una posición estereotipada en una sociedad profundamente desigual.

La todavía desigual distribución de las tareas de cuidado sigue siendo, sin duda, el talón de Aquiles de las políticas de igualdad en el empleo. Se trata de prejuicios injustos que condicionan el acceso, la permanencia y las carreras profesionales de las mujeres (BALLESTER, CORDERO y TOMÁS, 2014). Se genera así un escenario del que los actores públicos y privados suelen inhibirse y en contadas ocasiones implicarse. Escasa implicación que complica enormemente un cambio en los hábitos sociales de las personas en la corresponsabilidad del cuidado.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las políticas de igualdad y las medidas para combatir las discriminaciones muestran su fragilidad cuando la economía sufre el azote de la crisis. En este sentido,

es frecuente individualizar una tendencia hacia el debilitamiento de la promoción de la igualdad material y la lucha contra las discriminaciones por causa del sexo bajo el pretexto de las grandes dificultades económicas (RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, 2014)¹. Un caso paradigmático es el de la crisis de la COVID-19 que ha generado en el ámbito de las relaciones laborales un gigantesco laboratorio social que ha afectado por entero a la población mundial, sometiendo por igual a trabajadores varones y trabajadoras mujeres a períodos de confinamiento, y, sin embargo, es posible identificar como dicha circunstancia ha contribuido a ampliar la desigualdad en las condiciones de trabajo (BLÁZQUEZ y PÉREZ, 2022), entre unos y otras, por el distinto impacto que han recibido.

Lejos de aproximarse, las diferencias entre trabajadores y trabajadoras se petrifican, sobre todo cuando se contempla cómo son ellas las que ocupan en la gran mayoría de los casos los grupos profesionales, las categorías y los puestos de trabajo menos reconocidos y con peores salarios. Se trata de la conjunción de la segregación ocupacional unida al peor reconocimiento social del trabajo femenino. El empleo femenino se caracteriza así por la segregación de carácter horizontal pero también por la segregación vertical, que se traduce en una desproporción a la baja en el número de mujeres que ocupan puestos de liderazgo, puesto que las mujeres trabajadoras tienen mayores dificultades para promocionarse y acceder a puestos directivos.

Sistemáticamente, los trabajos que las convenciones sociales atribuyen a los hombres gozan de mayor consideración social y, en consecuencia, de más altas retribuciones. En gran parte, tal situación viene producida por la muy tardía e imperfecta incorporación del sexo femenino al mercado de trabajo. Que, en el caso español, haya sido posterior a otros países de Europa y con unas tasas de empleo femenino todavía muy por debajo de la media europea ha perpetuado un modelo social en el que las rentas salariales de la mujer han sido las de la segunda aportación familiar. Es decir, rentas suplementarias, excepto en casos en los que ella se ha erigido en único sostén familiar. Los cambios en las estructuras familiares no han servido de revulsivo suficiente como para que la situación cambie de modo apreciable.

Otro fenómeno al que sin duda cabe vincular la brecha de género es la proliferación del trabajo atípico. Aunque en las estadísticas oficiales pueda servir para identificar, a conveniencia de quien las exhiba, tal

¹ Así lo señala la autora con relación a como la crisis económica repercutió negativamente en el empleo femenino y como la reforma laboral del 2012 supuso una regresión patente en materia de igualdad de género. En igual sentido, GUAMÁN HERNÁNDEZ. A., (2015). Mujeres, reformas laborales y mercado de trabajo en (la) crisis: ¿Recuperación o precarización? Estudios Financieros. Revista De Trabajo Y Seguridad Social: Comentarios, Casos Prácticos: Recursos Humanos, n. 386, p. 6.

vez, un leve crecimiento del empleo femenino, en realidad sitúa a las trabajadoras en una situación de gran precariedad e inseguridad económica. Ellas son desproporcionadamente más en el tiempo parcial, pero también lo son más en el empleo de duración determinada. En ambos casos, muy a pesar de que el principio de igualdad sería exigible a la vista de la normativa de la UE y de la propia legislación interna, es evidente que se produce un fuerte impacto adverso, que refuerza la injusticia de los actuales modelos de relaciones laborales.

Habrà que permanecer observantes ante la capacidad de la Ley de Empleo 3/2023 para contribuir de manera efectiva a la erradicación de los persistentes estereotipos y brechas de género presentes en el mercado laboral.

3. Bibliografía

- Arrow, Kenneth (1972), Models of job discrimination. in PASCAL A. H. (Eds.), Racial Discrimination in Economic Life. New York: Lexington Books, pp. 83–102
- Ballester Pastor, María Amparo, Cordero Gordillo, Vanesa, Tomás Jiménez, N., Políticas de Empleo (III): Políticas destinadas a colectivos especiales, en AA.VV. (Coord. CARDONA RUBERT, CABEZAPEREIRO) Políticas Sociolaborales (2014). Ed. Civitas/Thomson Reuters, Cizur Menor, p. 356
- Birkelund Gunn E., Lancee, Bram, Larsen, Edvard N., Polavieja, Javier, Radl, Jonas, Yemane, Ruta, (2022) “Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment”, European Sociological Review, Vol. 38, 3, p. 341
- Blázquez Agudo, Eva María, Pérez Del Prado, Daniel, (2022) “Políticas activas de empleo desde la perspectiva de género. Una mirada particular a los efectos de la Covid-19”, Femeris, Vol. 7, 1, p. 5.
- Casas Baamonde, María Emilia, (2018) “Igualdad y no discriminación de las mujeres por sexo y género: el lenguaje de los derechos”, Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, 22, p. 48.
- De Lucas, Javier, (2023) “Viejos y nuevos derechos”, Infolibre, 23 de enero.
https://www.infolibre.es/opinion/ideas-propias/viejos-nuevos-derechos_129_1406649.html
- Guamán Hernández. Adoración, (2015). “Mujeres, reformas laborales y mercado de trabajo en (la) crisis: ¿Recuperación o precarización?” Estudios Financieros. Revista De Trabajo Y Seguridad Social: Comentarios, Casos Prácticos: Recursos Humanos, 386, p. 6.
- Ridgeway, Cecilia L., (1997) “Interaction and the conservation of gender inequality: considering employment”, American Sociological Review, 62, p. 218.
- Rodríguez Fernández, María Luz, (2014) “Efectos de la crisis económica sobre el trabajo de las mujeres”, Relaciones Laborales, 1, p. 78.