

Conclusiones del análisis realizado con Mujeres, Empresas e Intermediarios Laborales

Dara Ljubojevic

Fundación Salud y Comunidad

La nueva realidad social se caracteriza por fuertes cambios en el mercado laboral en cuanto a mayor competitividad, mayor precariedad laboral y escasez de empleo. Largos períodos de desempleo, inestabilidad laboral, empleo en condiciones precarias que se traducen en salarios bajos, temporalidad en los contratos, etc. se derivan de una nueva realidad social que empuja a determinadas personas a un proceso de exclusión social que dificulta (e incluso a veces impide) que determinados ciudadanos/as accedan a los recursos y participen de la vida social en las mismas condiciones que el resto de la población.

Uno de los factores que agrava tal situación son las múltiples formas de discriminación que afectan a determinados colectivos interponiendo barreras y obstáculos diversos para participar en igualdad de oportunidades de la vida social y laboral. Tales obstáculos empeoran situaciones como las descritas y en consecuencia hacen mucho más vulnerables a dichos colectivos. Si entendemos el trabajo como una de las esferas vitales para la participación social de los ciudadanos, aquellos que se ven apartados de él, se ven en gran medida alejados de una de las esferas básicas para el desarrollo humano en las sociedades occidentales.

Desde la Fundación Salud y Comunidad, gracias a la financiación recibida del Fondo Social Europeo a través de la Fundación Luis Vives, se ha llevado a cabo un estudio exploratorio de las situaciones de discriminación a la mujer en el acceso al empleo, tanto desde el punto de vista de las empresas, como de entidades de inserción laboral y de las propias mujeres. Las principales conclusiones del estudio, que se ha llevado a cabo desde la perspectiva de 50 mujeres y de 25 empresas e intermediarios laborales, evidencian la discriminación que sufre la mujer en el acceso al mercado de trabajo, debido a la tendencia sexista existente en los procesos de selección. Además, del análisis destacan situaciones de discriminación múltiple que se

suman a las concepciones sobre el rol de género femenino, y que vienen motivadas por la edad, la discapacidad física, la condición de inmigrante o etnia diferente. La situación familiar de la mujer, la sitúa también en clara desventaja en el acceso al mercado laboral.

Del discurso de las mujeres entrevistadas (pertenecientes a colectivos muy diversos) se pone de manifiesto que en general ellas, no conscientes de las situaciones de discriminación que las afectan, no atribuyen las dificultades que encuentran en el acceso al empleo a situaciones de discriminación. A pesar de ello, sí reconocen tener serias dificultades –atribuidas a la alta competitividad del mercado– para acceder en condiciones óptimas a un mercado laboral que se les presenta cada vez más precario e inaccesible. En el caso de las mujeres únicas responsables de la unidad familiar (madres de familias monoparentales) la situación se agrava aún mucho más. La inflexibilidad horaria de gran parte de las empresas y la concepción predominante del trabajador ideal, consistente en una persona que funciona independientemente de la vida familiar, dificulta y a veces bloquea el acceso de las mujeres al mercado laboral, principalmente de aquellas que se responsabilizan solas de la unidad familiar.

Del estudio, se identifica la tendencia de empresas y agencias de selección, a lo largo del proceso de selección de personal, de iniciar la evaluación de las personas candidatas estableciendo un primer filtro basado en criterios de ocupabilidad, es decir que filtra a las personas en base a características propias de los candidatos tales como el sexo, la edad, la condición de ser o no ser de origen inmigrante, la condición de tener o no tener algún tipo de discapacidad, etc. Tales criterios determinan una primera fase de selección de candidatos y eliminan directamente del proceso a determinados colectivos no permitiéndoles optar a determinados sectores, puestos de trabajo y/o categorías laborales. Así pues, con tal filtro las empresas dejan fuera del campo de actuación a un grueso importante de la población igualmente válida. El proceso se sigue a posteriori por la evaluación de las competencias técnicas y transversales. Las competencias técnicas, que varían en función del género debido, en parte, a líneas de formación sesgadas, requieren ser complementadas por la evaluación de competencias transversales consistentes en criterios aparentemente neutros pero que tienen significados muy diferentes en función del género y situación familiar de las personas. Es decir, los requisitos de las empresas en materia de competencias transversales tales como responsabilidad, dedicación, flexibilidad

horaria, disponibilidad, estabilidad, adaptabilidad, se entienden asociados al rol tradicional de género masculino, donde la persona funciona independientemente de la vida familiar, siendo de difícil encaje con la maternidad y las responsabilidades y cargas familiares. De ello se deriva cierto recelo de las empresas a contratar mujeres, por no encajar en su totalidad con un modelo de trabajo plenamente pensado y articulado desde lo masculino.

En definitiva, en cada uno de los aspectos evaluados a lo largo del proceso de selección de personal, las empresas evalúan aspectos, que aunque a simple vista puedan parecer neutros, se trata de requisitos más en sintonía con el rol masculino tradicional que al femenino. En esta línea, el perfil más buscado por las empresas es el que más se acerca al modelo de hombre, autóctono, de mediana edad, en plena salud física y psíquica y de familia mononuclear. Los argumentos que utiliza la empresa para justificar su preferencia por candidatos del sexo masculino se basan en creencias sobre la mayor disponibilidad laboral horaria absoluta de los hombres respecto a las mujeres, así como la creencia en un menor índice de absentismo, vinculado estrechamente con la ausencia de responsabilidades exclusivas respecto a las cargas familiares.

Las entidades de inserción laboral, a través de las demandas de las empresas en relación a los candidatos que ellos les ofrecen, son conscientes de tal situación aunque sienten que tienen poco margen de acción para influirlas y modificarlas. De todas formas, las entidades de inserción desarrollan una tarea clave en la modificación de creencias de las empresas respecto a la contratación de determinados colectivos, en la medida en que aseguran, proporcionan y fomentan experiencias positivas a las empresas contratando a personas de colectivos diversos que no encajan con el modelo imperante del trabajador.

En este sentido, si bien es cierto que las entidades de inserción promueven la contratación de personas de origen inmigrante, de personas con discapacidad, de personas con cargas familiares, de mujeres, de personas responsables de familias monoparentales, mayores de 45 años, etc., éstas no se enfrentan claramente a las empresas cuando sus demandas son discriminatorias, ya que las entidades de inserción dependen totalmente de la calidad del vínculo con las empresas. Por ello, a pesar de que muchos de los/las insertores/as son conscientes del carácter discriminatorio de algunas de las demandas de los empresario/as, éstos/as se ven en

muchos casos obligados a aceptarlas, de manera que acaban manteniéndolas y reproduciéndolas. En este marco, tanto Agencias de Selección de personal como organizaciones de inserción laboral, acaban aceptando pactos implícitos con las empresas respecto a las características de los candidatos/candidatas que pueden enviar a la empresa.

En definitiva, llegamos a la conclusión de que los procesos de selección de candidatos perpetúan la desigualdad de oportunidades entre los diferentes ciudadanos y las refuerzan, dejando a determinados colectivos en clara situación de desventaja, generando un desempleo estructural que afecta principalmente a los colectivos discriminados, que para encontrar trabajo se ven obligados a rebajar el nivel de exigencia y aceptar empleos precarios caracterizados por una contratación sumamente temporal y con remuneraciones más bajas, en un mercado ya precario en sí mismo. Del análisis se pone de manifiesto la existencia de una marcada mirada sexista en los procesos de selección de personal, en los cuales los conceptos de masculinidad y femineidad están atribuidos simbólicamente a competencias, posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres. Tal perspectiva sesga seriamente los procesos de selección de personal. Evidenciarla revela otras situaciones de discriminación que habían quedado camufladas bajo este sesgo, del tipo discriminación por edad, origen, discapacidad, etc. Es importante destacar que determinadas personas cumplen simultáneamente con varios criterios, motivo de rechazo por parte de las empresas. En tales casos, las barreras que interponen el acceso al mercado laboral consisten en situaciones de discriminación múltiples que se presentan infranqueables y que determinan y perpetúan claramente el rechazo de determinados colectivos del mercado laboral. En este contexto, es como mínimo paradójico que las empresas estén convencidas de llevar a cabo procesos de selección de personal en iguales condiciones para hombres que para mujeres, así como en igualdad de condiciones para todas las personas en su diversidad. A lo largo de su discurso y de sus prácticas se ponen de manifiesto contradicciones que no encajan con esta premisa.

Del estudio, se llega a la conclusión que tanto Agencias de Selección de Personal como insertores/as están convencidos/as de la poca capacidad de insight de las empresas, es decir, de reflexión sobre sí mismas y sobre aquello que ofrecen a los trabajadores. En concreto, las entidades de inserción indican que las empresas exigen mucho pero olvidan cómo son ellas mismas y las condiciones de trabajo que ofrecen.

Ante tal situación las entidades de inserción laboral han desarrollado estrategias para modificar y ampliar los parámetros de selección de las empresas, en lo referente a:

- sensibilizar e informar a las empresas sobre la necesidad de evitar prácticas discriminatorias durante los procesos de selección de candidatos y su contratación.
- ampliar criterios para un máximo aprovechamiento del potencial de los candidatos, evitando rechazar candidatos muy aptos en base a argumentos discriminatorios.
- ayudar a la empresa a analizar la demanda de personal y a realizar un análisis objetivo del puesto de trabajo a cubrir.

Del estudio se deriva la necesidad de sensibilizar a empresas y apoyar a los insertores en el proceso de promoción de colectivos excluidos del mercado laboral, así como de la necesidad de llevar a cabo procesos de selección transparentes y en igualdad de oportunidades como estrategia competitiva de las empresas para no auto-excluirse del mercado. Empresas con experiencia en planes de igualdad en la empresa y de promoción de la diversidad están convencidas de que esta es la fórmula para retener y captar valor profesional, y evitar rechazar profesionales válidos por meras concepciones prejuiciosas y obsoletas de las empresas. Además el camino de las empresas pasa por replantear estructuras y métodos de trabajo siendo respetuosas y sensibles no sólo desde una visión del modelo imperante sino desde una perspectiva sensible y respetuosa con la pluralidad y diversidad de trabajadores/as. En base a las principales conclusiones extraídas del estudio, se está desarrollando un material de sensibilización a empresas sobre la importancia de hacer un buen análisis de las necesidades y puestos de trabajo a cubrir en la empresa, acompañado de una evaluación justa, objetiva, transparente de las personas candidatas en base a las competencias técnicas y transversales justas y objetivables. Todo ello apelando a objetivos varios, ya sean meramente económicos, éticos o morales (cumplimiento de la ley, beneficiarse de bonificaciones fiscales de determinadas contrataciones, responsabilidad social corporativa, por sentido común...). Los motivos que impulsen a las empresas a llevar a cabo planes de igualdad en la empresa y de promoción de la diversidad pueden ser diversos, aunque lo que realmente cuente es que se implementen de forma consensuada y no puntual o anecdótica como ocurre en la mayoría de las empresas exploradas. Mediante el

material se pretenderá promover una cultura empresarial no discriminatoria, propia de aquellas empresas que innovan y se actualizan.

Saber sacar partido a las especificidades y valores que puede aportar cada trabajador/trabajadora en su diversidad puede aportar a la empresa una fuente de riqueza, que si se sabe aprovechar, combinar y equilibrar, determina el porqué determinadas empresas funcionan y otras no. Sólo de esta manera, y no sólo como simple estrategia de marketing sino como muestra de la capacidad de la empresa por entender, adaptarse y sacar provecho del entorno que la rodea, las empresas podrán desarrollarse y crecer en un mercado que se presenta cada vez más duro y competitivo. El objetivo, llegar a una simbiosis respetuosa empresa – sociedad, para el máximo provecho y beneficio de ambas partes.