

# Selección de personal con perspectiva de género

Hoja informativa

## Normativa en el acceso al empleo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), dispone las obligaciones para cumplir con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en el ámbito laboral:

**Artículo 5. Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo**

*“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo...”*

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores, establece:

**Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales**

4. “. . . la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.”

## Obstáculos que afectan a la participación en igualdad en los procesos de selección

Para poder comprender por qué se producen desigualdades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, es preciso analizar también las condiciones de mujeres y hombres de cara a la incorporación al mercado laboral.

### 1. Acceso al empleo

Si se hace un seguimiento de los últimos datos disponibles de la Encuesta de Población Activa, (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de estadística (INE), en referencia a la Tasa de Actividad en España, se puede observar cómo en los últimos cinco años las mujeres presentan en términos porcentuales una menor actividad de cara al empleo que los hombres, situándose en valores en torno al 54%, frente al 66% de actividad en el caso de los hombres



En cuanto a la Tasa de Paro, las cifras muestran que hay un mayor porcentaje de mujeres en situación de desempleo que hombres, a pesar de que los datos indican un descenso paulatino en los últimos cinco años para ambos sexos.

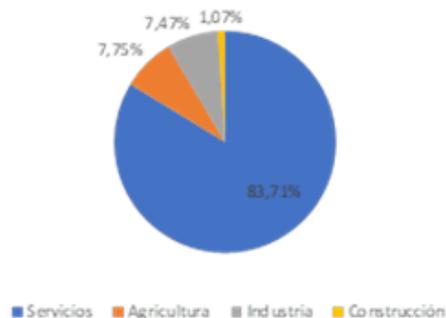


En conclusión, los datos aportados por el INE evidencian cómo las mujeres tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral.

## 2. Clasificación profesional

Otro de los factores que influyen a la hora de que mujeres y hombres participen en igualdad de condiciones en los procesos de selección tiene que ver con las dificultades de acceso de las mujeres a determinados sectores profesionales. Según el último Informe del mercado de Trabajo de las Mujeres. Estatal. Datos 2018, publicado por el SEPE, la contratación de mujeres se ha producido mayoritariamente en el sector servicios. Esto da lugar a la llamada segregación horizontal, concentrándose el empleo de mujeres en determinadas actividades económicas que tradicionalmente se han vinculado a las labores domésticas y de cuidados.

Contratación femenina según sectores económicos



A nivel ocupacional, los datos del INE de los últimos cinco años señalan cómo las mujeres todavía tienen dificultades para alcanzar puestos de dirección y gerencia con unos porcentajes de ocupación inferiores a los hombres y que rondan los valores del 30%, frente al casi 70% de los hombres. Cifras que constatan la permanente barrera del techo de cristal para alcanzar puestos de responsabilidad por parte de las mujeres, lo que da lugar en este caso a una segregación vertical por la que las mujeres se concentran en puestos de menor responsabilidad y peor valorados socialmente.

