



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado
Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**Análisis de la discriminación por razón de
sexo en los procesos de selección**

Natalia Iranzo Casado

Directora: M^a Ángeles Millán Muñío

Facultas de Ciencias Sociales y del Trabajo
2016

ÍNDICE

1. Introducción.....	5
2. Marco teórico del proceso de selección.....	9
2.1 Enfoque de recursos humanos.....	9
2.2 Enfoque psicológico.....	12
3. La discriminación laboral por razón de género.....	17
3.1 Normativa.....	17
3.2 Marco teórico.....	20
4. Casos de discriminación por razón de género en el proceso de selección...	23
4.1 Discriminación directa.....	23
4.2 Discriminación indirecta.....	25
5. Ofertas de trabajo discriminadas.....	27
6. Conclusiones.....	31
7. Bibliografía.....	33
8. Anexos.....	35

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de éstas últimas décadas, la presencia femenina en el mercado laboral ha mejorado considerablemente, a pesar de que las tasas de paro durante el año 2015, según el Instituto de la Mujer, sean menores en el caso del paro masculino (20,77%) frente al femenino (23,55%).

Tampoco podemos considerar equitativa la tasa de empleo, ya que, según la misma fuente y en el mismo periodo anual, la tasa de empleo masculina es de un 52,05% y la femenina un 41,05%. ¹

[INSTITUTO DE LA MUJER](#)

		2015
Mujeres	TASA DE ACTIVIDAD	53,70
	TASA DE EMPLEO	41,05
	TASA DE PARO	23,55
Varones	TASA DE ACTIVIDAD	65,69
	TASA DE EMPLEO	52,05
	TASA DE PARO	20,77

(Tabla: Elaboración propia)

En este sentido, en los últimos años, se han adaptado diversas medidas para evitar los problemas sociolaborales a los que se enfrenta el sector femenino a la hora de incorporarse al mercado laboral, es por esto por lo que desde el año 2007 ha entrado en vigor la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, con el fin de equiparar la situación laboral entre ambos sexos.

Así mismo, la Constitución Española o el Estatuto de los Trabajadores tratan la discriminación, aunque hay que decirlo, de manera más general que la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. No obstante, nos encontramos ante una situación que todavía tiene que mejorar en este ámbito,

¹ Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

a pesar de la incorporación de leyes, medidas o prácticas cuya aplicación contribuye al equilibrio y a la igualdad entre mujeres y hombres.

A partir de los datos sobre la desigualdad en el empleo entre mujeres y hombres señalados más arriba y la normativa jurídica española existente al respecto, en esta investigación me centraré en lo que parece ser, uno de los motivos de que se perpetúen los desequilibrios laborales: la discriminación en los procesos de selección por razón de sexo, ya que, esta variable, resulta ser en función al puesto a desempeñar, de gran importancia para el empleador.

Previo al proceso de selección, en las ofertas de trabajo, el sexo femenino encuentra discriminación en función del puesto de trabajo a cubrir, debido a que la sociedad ha encuadrado ciertas actividades laborales en unos estereotipos compartidos por el sistema patriarcal que favorecen a los varones y despliegan mecanismos de resistencia para el acceso a las mujeres, lo que hace que su selección en el proceso sea realmente complicada. Esto es conocido como segregación laboral, que hace referencia a la división, según el género, de ciertos puestos de trabajo, dado que en algunos casos también se dan las circunstancias contrarias respecto a ciertos empleos tradicionales desempeñados por las mujeres. En general, se trata de oficios feminizados, con salarios más bajos y menos valorados socialmente.

Es importante remarcar la idea de que el proceso de selección es el inicio de la trayectoria laboral para las personas, y por este motivo, la discriminación por razón de sexo es menos visible y se encuentran menos casos que en otros momentos de la vida laboral, como puede ser, por ejemplo, la discriminación por razón de sexo en los despidos, los salarios o incluso por reducción de jornada.

Es un hecho contrastado que, cuando un equipo de selección está formado mayoritariamente por personas de un mismo sexo, los candidatos o candidatas de ese género tienden a ser los seleccionados, debido a que la capacidad para empatizar es mayor cuando te encuentras con una persona candidata del mismo género. Por ello, cuanto más heterogéneo sea el departamento de Recursos Humanos, menos discriminación por razón de

género nos encontraremos en los procesos de selección. Estudiando el Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza, aprobado en Consejo de Gobierno el 23 de febrero de 2016, nos encontramos ante la medida 4.2 que explica lo anteriormente nombrado: *Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección, tanto del Personal Docente e Investigador como del Personal de Administración y Servicios, de manera que, en todos y cada uno de ellos, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.*²

En lo que concierne a la estructura del trabajo, se fundamenta en cuatro bloques, de los cuales los dos primeros se centran en explicar de manera teórica la definición y fases del proceso de selección, bajo el título de “Marco teórico del proceso de selección”. También se desarrolla el concepto teórico de discriminación laboral por sexo en términos legislativos en la parte “Discriminación laboral por razón de género”.

A continuación, se desarrollan las dos secciones más prácticas del trabajo. En la parte “Casos de discriminación por género en el proceso de selección” se realizan dos estudios a diferentes sentencias donde la justicia falla como discriminación directa e indirecta. Para cerrar el bloque práctico del trabajo, se muestran algunas ofertas de trabajo localizadas en diferentes medios, con el fin de corroborar que, en numerosas ocasiones, la discriminación por género en el proceso de selección se da previamente en los anuncios de ofertas de trabajo. Esta última parte aparece bajo la denominación “Ofertas de trabajo discriminadas”.

La metodología empleada para el estudio de este análisis se basa en teorías generales sobre la gestión de los Recursos Humanos, las técnicas de los procesos de selección, las teorías sobre género como categoría de análisis, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, el Estatuto de los Trabajadores y la Constitución Española. Diferentes medidas que tratan sobre la discriminación por género en el ámbito laboral y distintos casos prácticos, también serán instrumentos clave para desarrollar este estudio.

² Vid. Anexo I

El objetivo final de este trabajo de fin de grado es tomar conciencia sobre la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y más concretamente, en el proceso de selección, con el fin de observar las normativas y prácticas que se han creado durante estos años y su efectividad en la práctica. A pesar de que la segregación laboral está disminuyendo, que las mujeres ocupen en mismo número que los hombres puestos de dirección y de toma de decisiones, todavía hoy sigue siendo una tarea pendiente.

La sociedad de la desigualdad ha de transformarse y el mundo laboral es una pieza clave en este proceso de desarrollo hacia la igualdad. En el marco universitario, los estudios concernientes a las Relaciones Laborales, han de promover un espacio de reflexión y estudio que contribuya a desmontar las relaciones de poder basadas en la diferencia sexual.

2. MARCO TEÓRICO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

2.1. Enfoque de Recursos Humanos

Desde la perspectiva del departamento de Recursos Humanos, la selección de personal es el proceso por el que se contrata al trabajador o trabajadora³ que mejor se adecúa a las características del puesto a cubrir. El proceso de selección está integrado dentro de la planificación estratégica de la empresa para conseguir de este modo un mejor rendimiento.

Es necesario haber realizado con anterioridad un análisis del puesto de trabajo, donde se hace una referencia exclusiva a las características del mismo y no a la persona que lo ocupará. Este análisis proporciona información variada como los conocimientos o técnicas que deberá emplear el futuro trabajador o trabajadora en el puesto, las actividades y el modo de realizarlas, la maquinaria o materiales que se necesitan y el grado de supervisión, entre otros datos.

El departamento de Recursos Humanos es el encargado de clasificar a las personas demandantes en función de su adecuación al puesto de trabajo vacante. Para ello, tienen en consideración distintas competencias que consiguen averiguar por diferentes procedimientos. La entrevista personal, pruebas de desempeño o de destrezas, simulaciones, comprobación de referencias o el currículum vitae, son algunos de los medios más eficientes para considerar al futuro empleado o empleada como adecuado o adecuada al puesto de trabajo. Igualmente, las decisiones de selección no solo se determinan en función de los conocimientos, sino que se tienen en cuenta distintas variables como la edad y el sexo.

³ Los manuales y ensayos sobre Recursos Humanos emplean como normativa lingüística el uso del masculino como genérico universal, iniciando así una construcción imaginaria de un colectivo en el que el varón se presenta como única posibilidad.

El proceso de selección en una empresa se divide en diferentes fases⁴, siendo la primera y más importante el análisis y la descripción del puesto de trabajo. La información que se desarrolla en esta fase previa es fundamental ya que desglosa en competencias y funciones el puesto de trabajo a cubrir. Así será más fácil comparar las cualidades de los demandantes con los requisitos demandados y por ello, el proceso de selección tendrá un mejor resultado.

La siguiente fase es la búsqueda de candidatos y candidatas y su preselección. En este momento es cuando se utiliza el análisis del puesto de trabajo realizado en la fase anterior, con el fin de no olvidar el criterio de adecuación persona-puesto. Para ello, es necesario tener claros los requisitos básicos que ha de cumplir el trabajador o trabajadora en cuanto a los criterios del análisis del puesto de trabajo. El cumplimiento o la falta de los requisitos indispensables hacen de filtro en esta fase, haciendo que el número de solicitantes disminuya por la carencia de los requisitos demandados.

Tras la realización del anterior filtro, se realiza la fase de selección, a través de pruebas, con el objetivo de obtener información sobre la actitud, aptitud y capacidades de las personas demandantes. Las pruebas psicotécnicas o las pruebas profesionales son algunos de los métodos con los que se evita la discriminación por razón de sexo, edad o raza, ya que miden el desempeño tanto futuro como inmediato en base a criterios aptitudinales y habilidades o conocimientos demostrados.

No en todos los procesos de selección se realizan dichas pruebas, en cambio, la entrevista de selección es una fase imprescindible para conocer a las personas candidatas. Gracias a este método, quien conduce la entrevista puede comprobar e indagar sobre los conocimientos del demandante y cerciorarse de que reúne los requisitos necesarios según el análisis del puesto de trabajo.

⁴ Olleros, M. (2005). *El proceso de captación y selección de personal*. Barcelona: Grupo Planeta.

Para finalizar el proceso de selección, se valoran las candidaturas que han mantenido la entrevista, teniendo en cuenta cuáles son los criterios y su clasificación. Actualmente, se utiliza la valoración por competencias, ya que es más objetiva y permite disminuir la posibilidad de discriminación por razón de sexo, edad o raza. A partir de aquí, con todo el conjunto de la información obtenida (candidaturas y análisis), se ha de decidir quién posee el perfil óptimo para ocupar el puesto de trabajo y comenzar cuanto antes su incorporación en la empresa.

2.2. Enfoque psicológico

Para hablar de selección de personal desde el punto de vista psicológico, hay que nombrar a Charles Darwin⁵, quien propuso la selección natural como medio para explicar la evolución biológica, en su ensayo *El origen de las especies*, publicado en 1859.

La selección natural fue definida por Darwin como un fenómeno que explica la variabilidad y diferencias de genes entre los habitantes de una población. Es por esto por lo que la selección de personal es un proceso difícil, ya que las personas no somos iguales, ni tampoco lo son los puestos de trabajo. La teoría de la selección natural de Darwin, se puede asemejar al enfoque psicológico del proceso de selección de personal, esto es, existen variaciones entre individuos de la misma especie, con distintas características que hacen que unos se adapten mejor al puesto de trabajo vacante. Los recursos naturales son limitados, al igual que los recursos humanos de las empresas. Se podría establecer otro símil, en cuanto a que, tanto los organismos como los candidatos y candidatas compiten entre sí para alcanzar su propio objetivo. Finalmente, otra comparación con la teoría de la selección natural es que, sobrevive el organismo que mejor se adapta, como en cualquier proceso de selección, el o la demandante que mejor se adecue en función persona-puesto, es quien consigue la plaza a cubrir.

Tomando como referencia-metáfora la teoría de Darwin, en todos los procesos de selección, el equipo de seleccionadores y seleccionadoras ha de averiguar quién de todos los participantes se adapta mejor al puesto. En función al puesto de trabajo, y por las características naturales y diferentes entre las mujeres y los hombres, es común que un hombre se adapte mejor a un puesto que requiera fuerza física que una mujer, en cambio, esto no ha de ser motivo para que la discriminación por razón de género aparezca en los procesos de selección. Sin embargo, los puestos de trabajo considerados feminizados, no requieren de ninguna característica natural inherente a las mujeres, sino que son considerados como trabajos “de mujeres” porque están

⁵ DARWIN, Charles (1859) *El origen de las especies*. Barcelona: Austral (2010). Trad: Antonio Zuleta.

peor considerados en la sociedad, peor remunerados y donde se realizan tareas básicas o de cuidado a otros.

Para ejemplificar y clarificar éste tema, me basaré en dos supuestos. El primero de ellos, un puesto de trabajo encuadrado en el sector de la construcción, y un segundo supuesto puesto de trabajo del sector servicios, como el cuidado de personas mayores. Si estudiamos la teoría de la selección natural de Darwin, para el primer supuesto, el equipo de seleccionadores y seleccionadoras buscarán un perfil de trabajador con características y habilidades para el manejo de aparatos pesados, y por lo general, los hombres son quienes mejor se podrían adaptar a este trabajo. En cambio, para el segundo puesto, el equipo de selección no buscará a alguien con unas destrezas puntuales (a excepción de formación y experiencia), pero incluso así, a este tipo de trabajos que en principio se adaptarían de igual manera un hombre que una mujer, sigue siendo, hoy en día, un puesto feminizado, por el simple hecho de que el modelo social encuadra trabajos en relación a los cuidados de familiares a las mujeres.

No podemos obviar, por su importancia, la diferente presencia entre mujeres y hombres en los puestos de dirección y toma de decisiones. Puesto que ambos sexos tenemos las mismas capacidades para realizar este tipo de trabajos, la ocupación de altos cargos debería ser equitativa, pero la realidad no es ésta. Los puestos que requieren una toma de decisiones, desde hace años son profesiones encuadradas por la sociedad como masculinas, por la cultura patriarcal que vincula el ejercicio de poder con los varones, pero, a pesar de los cambios socioculturales y el esfuerzo por demostrar que las mujeres también somos capaces de trabajar bajo presión, actualmente nos seguimos encontrando con una presencia desequilibrada entre sexos que ocupan dichos puestos. La capacidad de liderazgo no es una característica psicológica ni biológica que se dé única y especialmente en un sexo, sino que es una habilidad que se va obteniendo a lo largo del tiempo con la formación necesaria, en cambio, parece ser que todavía hoy, se considera que el sexo masculino es el que mejor se adapta a los puestos de mando, por la idea

general de que la toma de decisiones y el liderazgo predominan en las características psicológicas de los hombres.

Actualmente, se puede participar en numerosos cursos que se desarrollan con la finalidad de educar a las mujeres para el emprendimiento y empoderamiento. Recientemente, se realizó el proyecto *100Mirrors*⁶ en Zaragoza con la presencia de expertas en el tema tanto por su propia experiencia, como por sus estudios. Referentes como la Presidenta de las Cortes de Aragón, Violeta Barba, la Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Ruth Vallejo, o la Directora de la Cátedra de Igualdad y Género, M^a Ángeles Millán. La educación del empoderamiento femenino debería formar parte de la agenda política de las instituciones, y de este modo, a través de la educación, formar a las mujeres para que no teman a los riesgos y con ello, conseguir que el sector femenino intente alcanzar los puestos de liderazgo, ya que, como se ha venido estudiando, y a continuación detallaré, los puestos que requieren toma de decisiones y emprendimiento, son puestos de trabajo ocupados, generalmente, por el sexo masculino.

El Instituto Nacional de Estadística refleja la no paridad entre hombres y mujeres en los puestos de mando con el dato de que, únicamente, el 31,37%⁷ de las mujeres ocuparon puestos de directoras y gerentes a lo largo del año 2015. Tomando como referencia de nuevo el año 2015, la Universidad de Zaragoza realizó un Diagnóstico sobre la Igualdad de Género con el que demuestra que la presencia femenina en los altos cargos, en este caso, catedráticas, es menor en comparación con los catedráticos. La siguiente imagen⁸ demuestra que, de cada ocho profesoras titulares, una será catedrática. Sin embargo, en el caso de los hombres la proporción es mucho menor, únicamente con la presencia de dos profesores titulares y medio, uno será catedrático.⁹

⁶ Vid. Anexo II

⁷ Instituto de la Mujer. Población Ocupada según Ocupación. 2015

⁸ Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la Universidad de Zaragoza. Pág.23

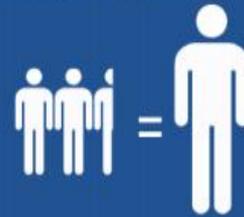
⁹ Para una lectura más amplia del tema, resulta interesante el estudio de Marita Moreno *Mujeres dirigentes en la Universidad. Las texturas del liderazgo.*

CONCENTRACIÓN DE PLAZAS TU/CU, 31/12/2015

Proporción de profesoras titulares
por catedrática, en 2015



Proporción de profesores titulares
por catedrático en 2015



3. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

3.1. Normativa

En nuestro país la discriminación por razón de sexo está prohibida por la ley. La Constitución Española así lo refleja en diversos artículos.

En el artículo 14 de la Constitución Española se declara como derecho fundamental la no discriminación independientemente de que ésta sea directa o indirecta. Más conciso todavía el artículo 35.1 del mismo texto *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

El Estatuto de los Trabajadores también declara en sus artículos la nulidad de aquellos actos discriminatorios en el ámbito laboral, por ejemplo, el artículo 4.2.c), que desarrolla el derecho de las personas a no ser discriminados por razón de sexo en el acceso al empleo o una vez empleados, o el artículo 17.1 del mismo documento, que declara la nulidad de aquellas decisiones unilaterales del empresario que sean discriminatorias directa o indirectamente.

Aparte de dichas leyes que se encargan de prohibir la discriminación por género, en el año 2007 se redactó en España, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres¹⁰. Nació de la necesidad social de que se formularan prácticas para eliminar la desigualdad en la vida diaria por razón de sexo, situándolas en el marco de la negociación colectiva para que las partes deliberen de forma libre sobre su contenido. Esta Ley se desenvuelve en todos los ámbitos cotidianos de las personas con el fin de conseguir la igualdad total entre sexos, comenzando por fomentar la igualdad en la educación, los

¹⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. (BOE núm. 71, 23 de marzo de 2007)

deportes, el mundo rural y, en lo que concierna a nuestro objeto de estudio, el terreno de las Relaciones Laborales. Ha sido la ley más novedosa en lo que respecta a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral ya que, expresa la obligación de aplicar prácticas y acciones positivas para fomentar la inserción profesional del sexo femenino, a través de la mejora de la empleabilidad de las mujeres y potenciando su nivel formativo, reflejado en el artículo 42 de dicha ley. En su Título IV, se desarrolla como derecho laboral de los trabajadores y trabajadoras la protección frente al acoso sexual y por razón de género, un apunte novedoso y de gran importancia para el desarrollo de la igualdad laboral.

Otro documento con el que se pretende acabar con la desigualdad laboral es el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El plan fue desarrollado tras el Acuerdo de Consejo de Ministros el 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el IPlan de Igualdad el 20 de Mayo de 2011. Fue creado con el fin de seguir fomentando y fortaleciendo la igualdad de género, y conseguir así la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad, como señala Vallejo Dacosta¹¹, son definidos como un conjunto ordenado de medidas adaptadas, tras realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con este sistema legislativo que se ocupa del tema de la discriminación laboral y especialmente, por razón de género, la sociedad cada día está más sensibilizada a propósito de la desigualdad y por tanto, nos encaminamos a construir una sociedad con igualdad de oportunidades para todos los géneros, en todos los aspectos de la vida, incluyendo el ámbito laboral.

¹¹ VALLEJO DACOSTA, R (2013) p.94.

El hecho de que la sociedad actual esté sensibilizada y concienciada con la desigualdad laboral entre sexos, hace que las políticas y normas de igualdad mejoren, y a su vez, se promuevan más líneas de actuación en las políticas sociales a favor de la igualdad.

3.2. Marco teórico

A pesar de las normativas vigentes para igualar las oportunidades de acceso al empleo tanto para hombres como para mujeres que hemos incluido en el capítulo anterior, nos seguimos encontrando ante un mercado laboral donde la discriminación prima por multitud de razones como son, además del género, la edad, raza o la clase social. La discriminación laboral por razón de género se produce cuando no se tienen en cuenta las calificaciones o méritos de las personas para el acceso al empleo, sino que se atiende a su género.

Soledad Murillo¹² desarrolla en su *Pacto social o negociación entre géneros*, la hipótesis de que la discriminación por género está prevista antes de iniciar cualquier proceso de selección. Esto se debe a la construcción social y cultural de los sujetos, que se ven obligados a tomar una posición o rol en función a su género. Desde muy temprana edad, las niñas interiorizan, a través de los juegos infantiles, situaciones domésticas en las que el tiempo invertido consiste en priorizar las demandas ajenas frente a las propias. En cambio, con los juguetes de niños, éstos aprenden a tomar decisiones y responsabilidades en un espacio simulado laboral, y en ocasiones de conflicto.

Hemos de considerar que además en las nuevas relaciones de trabajo, el tiempo se ha convertido en el nuevo capital. Este razonamiento de Murillo está directamente conectado con los prejuicios que catalogan a las mujeres desde la cultura social: el tiempo que pueden dedicar al trabajo.

La relación de productividad que la sociedad vincula a las mujeres y su tiempo de trabajo, no es considerada como eficiente en términos comparativos con el uso del tiempo masculino, puesto que, por lo general, actividades relacionadas con el cuidado de familiares se encuadran al rol de mujer. Este juicio *a priori* es uno de los motivos por los que, en los procesos de selección, muchas veces las mujeres quedan eliminadas del proceso, justificando que, con la maternidad, las mujeres trabajadoras dejan de ser tan productivas como

¹² MURILLO, Soledad (2001) *Pacto social o negociación entre géneros*, Barcelona: UB (pp. 151-166)

consecuencia de su disponibilidad. No obstante, esta forma de abordar la valoración podría desaparecer si modificamos las normas de rol que fija la estructura social para mujeres y hombres.

Este tipo de discriminación al que nos venimos refiriendo, puede clasificarse en dos comportamientos: la discriminación positiva y la discriminación negativa. La diferencia entre ambas se encuentra en que, la discriminación positiva, consiste en implantar prácticas que tratan de manera favorable a ciertos grupos sociales vulnerables, con el fin de ayudarles, puesto que han recibido históricamente trato discriminatorio. En cambio, la discriminación negativa, es aquella que se demuestra cuando a una persona o colectivo se le trata con inferioridad por alguna característica personal, en nuestro caso sería por su género.

Dentro de la discriminación negativa podemos diferenciar la directa y la indirecta. La discriminación directa es más evidente puesto que se detecta en cualquier trato desfavorable que una persona sufre por razón de sexo, entre otras causas. En cambio, la discriminación indirecta, se define como aquel comportamiento en principio neutro que produce consecuencias perjudiciales para cierto colectivo. Un ejemplo de discriminación indirecta sería fijar el horario de trabajo en función a un modelo de jornada no compatible con aquellas personas que tienen responsabilidades familiares, y que, por su presente y/o futura situación familiar quedan discriminadas.

En cuanto a la discriminación positiva, según el informe de Mariela Borge¹³, “Éxito empresarial”, la discriminación positiva, a pesar de su esfuerzo por la inserción laboral de los colectivos vulnerables, no deja de ser una acción injusta ya que rompe con el principio de igualdad de oportunidades y, la decisión empresarial, deja de estar basada en el mérito y la capacidad. Las iniciativas que buscan la igualdad de género son necesarias para conseguir la paridad entre sexos, no obstante, que a dichas iniciativas se les denomine con el término discriminación, hace que el valor de su significado quede anulado,

¹³ BORGE, Mariela (2012) “La discriminación positiva: ¿Acción afirmativa o acción segregacionista?” Publicación No. 204 en *Éxito empresarial*. Cegesti.

predominando el sentido de que, quien no se beneficia de estas acciones positivas, queda discriminado. Estas líneas de actuación son útiles y necesarias para que los grupos vulnerables, y en relación a este estudio, las mujeres, puedan alcanzar la igualdad de trato en el mundo laboral. A pesar del uso de iniciativas de discriminación positiva, las mujeres no hemos conseguido todavía la igualdad, y es por esto por lo que muchos se reafirman en cuanto a lo necesario de la discriminación positiva. La clave para que algún día desaparezca la controversia y no sea preciso utilizar técnicas de discriminación positiva, residirá en el éxito de haber conseguido la igualdad real.

4. CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

Nos centraremos en este capítulo en el desarrollo de algunos casos de discriminación en los cuales la Jurisprudencia ha fallado a favor de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

4.1. Discriminación directa

En este primer caso¹⁴ nos encontramos ante una situación que desafortunadamente, todavía resulta común en las entrevistas de procesos de selección.

La sentencia ante la que nos encontramos, detalla lo sucedido en un proceso de selección en las instalaciones del Aeropuerto Tenerife Norte donde dos trabajadores del área de Recursos Humanos realizan entrevistas para cubrir un puesto vacante. La demandante, una mujer que se desplazó desde Valladolid para presentarse al proceso de selección, se encontró bajo la obligación de contestar a ciertas preguntas personales que no tenían relación con el puesto a cubrir. Los entrevistadores le hicieron presente las dificultades que una madre que se desplaza con su familia puede tener en cuanto a encontrar un colegio para sus hijas y trabajo para su marido. Además, durante la entrevista, los trabajadores de Aeropuerto realizaron preguntas sobre la actual y futura situación sentimental y familiar de la candidata, haciéndole saber que la empresa no buscaba a una trabajadora que pudiera coger ni bajas ni reducciones. Por esto, la demandante, tuvo que confesar que se había ligado las trompas, dato médico innecesario para la gestión de personal de una empresa. Finalmente, quien obtuvo el puesto de trabajo fue otra candidata que respondió no tener pareja ni hijos, por lo que no haría uso de la reducción de jornada o la baja por maternidad.

¹⁴ Sala de lo Social de Santa Cruz de Tenerife del TSJ Canarias, de 7 de abril (recurso número 923/2012).

En esta sentencia, la Sala de lo Social de Santa Cruz de Tenerife del TSJ Canarias, de 7 de abril pasado (recurso número 923/2012) falla dictaminando que a la demandante se le tiene que abonar una cantidad de 3.000 euros por daños y perjuicios por discriminación por razón de sexo ya que, el hecho de que una madre no tenga las mismas oportunidades de acceso al empleo por estar en el derecho de pedir una reducción o baja por maternidad, vulnera los principios básicos de la Constitución Española.

En caso de que el entrevistador incurriera en cualquier tipo de manifestación de que la empresa no va a contratar a quienes puedan coger una baja por maternidad, supone una conducta ilícita, puesto que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a estar de baja por cuestiones de salud. Si además, durante la entrevista se realizan preguntas personales acerca de la situación familiar cuando, estas preguntas, no guardan causalidad con el puesto de trabajo, supone una doble acción ilegal.

La discriminación por razón de género no sólo comprende los casos en los que hay discriminación porque un aspirante es hombre y la otra es mujer, sino que, se entiende que una acción es discriminatoria por razón de sexo cuando se discrimina por las consecuencias que tiene en la persona el hecho de pertenecer a un género determinado, como en este caso, la posibilidad de quedarse embarazada y por ello, el consiguiente derecho a un periodo de baja por maternidad.

4.2. Discriminación indirecta

Con respecto a la discriminación indirecta, estudiando casos de discriminación por género en el proceso de selección, hemos de destacar la siguiente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 14 de Noviembre de 2005 (REC. 905/2005).

Se trata de un proceso de selección de una empresa que ofrecía doce puestos de trabajo. A dicho proceso de selección se presentaron un total de 151 candidaturas, solo 10 pertenecían a mujeres. Durante el proceso de selección se añadió un nuevo requisito, tener una titulación en Formación Profesional de la rama técnica, requerimiento que el Convenio Colectivo no contempló como necesario para realizar el puesto de trabajo. Fueron convocados a la entrevista personal 35 hombres y una mujer. Finalmente, los doce puestos de trabajo se cubrieron con hombres, a pesar de que tres de ellos no cumplían con la titulación exigida, al contrario que la mujer, que sí que estaba en posesión de ésta.

En este caso¹⁵, podemos hablar de discriminación directa e indirecta. Directa por el hecho de que no contrataran a la mujer por razón de su género, y sí contrataran a hombres que, en cambio, no cumplían con el requisito, lo cual, nos da a entender que se trata de una discriminación previa, ya que, independientemente de pasar las pruebas y la entrevista de trabajo correctamente, la mujer no iba a ser la seleccionada para el puesto, decisión que presuntamente estría tomada antes de conocer a la candidata. Según el Boletín Informativo *Mutuabalear*¹⁶ redactado en Abril de 2006, la justicia falla como procedimiento de discriminación indirecta porque, el hecho de que el requisito de la formación se añadiera a lo largo del proceso de selección, se realizó con la intención de que las mujeres candidatas no pasaran la criba, dado que el número de mujeres con la titulación en la rama técnica es mucho

¹⁵ Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 14 de Noviembre de 2005 (REC. 905/2005)

¹⁶ FONOLLÁ, Patricia. (2006) *Novedades laborales para 2006* Boletín Informativo Mutuabalear (p.5)

menor que en los hombres¹⁷. Todo ello indica un perfil de género concreto que antecede incluso a la publicación de la oferta de empleo.

La discriminación indirecta resulta más difícil de detectar, principalmente por la falta de pruebas evidentes, lo que hace que, a la hora de denunciar públicamente el hecho, las personas implicadas en el mismo, se vean inmersas en un cúmulo de circunstancias disuasorias para llevarlo a cabo.

¹⁷ En el diagnóstico de la situación de Mujeres y Hombres en la Universidad de Zaragoza, podemos comprobar cómo las titulaciones técnicas siguen siendo un campo de estudios preponderantemente masculino. (*Vid.* Anexo III)

5. OFERTAS DE TRABAJO DISCRIMINADAS

Anteriormente hemos establecido varias ideas clave que encuentran relación con este nuevo capítulo de nuestro estudio. La discriminación previa al proceso de selección y las profesiones estereotipadas, hacen que las ofertas de trabajo desde un primer momento busquen un determinado perfil de candidato o candidata, marcado por su género, fundamentado en la pertenencia a un imaginario colectivo que se basa en una masculinidad hegemónica.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, así lo establece el artículo 45.1 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Queda prohibida en el Estatuto de los Trabajadores por los artículos 4.2.c) y 17.1 la discriminación directa o indirecta por razón de género en el acceso al empleo o una vez empleados.

A pesar de las normativas existentes, medidas de acción positiva para mejorar la empleabilidad a las mujeres, y los planes de igualdad que hoy en día han sido implantados en muchas empresas, los trabajos realizados por el sexo femenino siguen estando encuadrados en los tópicos instalados por el modelo social patriarcal. Así pues, encontramos numerosas ofertas de trabajo en las que explícitamente se buscan mujeres para ocupar el puesto vacante.

Aquellos trabajos que requieren tareas de limpieza o de cuidados de personas suelen buscar mujeres para su desempeño. Sólo en el portal de Internet *Milanuncios.com* encontramos, en el plazo de un mes para la provincia de Zaragoza, más de siete ofertas de trabajo que únicamente buscan mujeres para contratar. De entre ellas, destacamos una oferta publicada a 15 de Octubre de 2016 que literalmente solicita: *“Busco mujer para labores domésticas, limpieza y cocinar principalmente, para 1 persona. 2 horas a la semana en 2 días.”* Es discriminatorio para el sexo masculino que para el acceso a este puesto de trabajo el requisito sea ser mujer, pero además, el anuncio establece que la futura trabajadora, únicamente desempeñará sus

tareas una hora al día, durante dos días a la semana. Las ofertas de empleo de estas características son tan numerosas que conducen a establecer que, las profesiones feminizadas están peor remuneradas y reúnen peores condiciones laborales, teniendo consecuencias negativas en la salud de la trabajadora y en las prestaciones sociales a recibir.

No podemos obviar en este trabajo la cuestión que se refiere a la objetivación del cuerpo femenino en el acceso al empleo, que requeriría un estudio en sí misma. Desafortunadamente, el cuerpo de las mujeres es utilizado como objeto en algunos puestos de trabajo. Nos referimos en general a trabajos en la hostelería, especialmente camareras o puestos de atención al público. El portal *El Comercio*¹⁸ se hizo eco de una sonada oferta de trabajo sexista publicada en Marzo del año 2015 en *Milanuncios.com* que buscaba *“chica joven para camarera en bar pequeño, pido que tenga muy buena presencia y llame la atención, buenas medidas. Imprescindible mucho pecho y ganas de trabajar y algo de experiencia. Enviar correo.”* Ya no solo entramos en el aspecto de que sea ilícito que el acceso al empleo se rija por el aspecto físico de una persona, sino que, además, resulta degradante y ofensivo, más aún, si se clarifica como en este caso, que la trabajadora será utilizada presuntamente con el fin de crear demanda en el bar donde trabajará. No corresponde profundizar en esta problemática, pero hemos considerado necesario en el ámbito de las Relaciones Laborales y dada nuestra temática, apuntar estos rasgos y circunstancias sexistas en las propuestas de empleo.

Mención aparte merecen las críticas por los numerosos casos de ofertas de trabajo que utilizan lenguaje sexista, las empresas procuran ser responsables y emplear el masculino y el femenino para nombrar los puestos de trabajo vacantes, esto es, no utilizan el masculino inclusivo para referirse a ambos sexos, sino que escriben la profesión tanto en femenino como en masculino. Sin embargo, en ocasiones lo utilizan las empresas con el fin de evitar las sanciones, críticas y tener mejor imagen de marca, más que por la creencia en el ejercicio de la responsabilidad social.

¹⁸ Fuente: <http://www.elcomercio.es/gente-estilo/201503/01/busca-camarera-imprescindible-mucho-20150301211525.html>

Finalmente, y con relación directa con lo expuesto, la realidad es que, en las ofertas de trabajo para puestos directivos, se buscan directoras y directores, pero las cifras demuestran que, a pesar de promover la igualdad en el acceso a puestos directivos, las mujeres que trabajan como directoras son mucho menos numerosas que los hombres encargados de llevar la gestión de una empresa.

6. CONCLUSIONES

La discriminación en el acceso al mercado laboral por razón de sexo es una asignatura que nuestro país tiene pendiente y que hace que las mujeres, a pesar de tener los mismos derechos que los hombres, sufran desigualdad en las oportunidades laborales. Esto no es una idea u opinión personal, sino que, hemos llegado a esta conclusión, tras estudiar distintos casos, ofertas de trabajo y analizando diferentes hechos que se dan en el ámbito laboral.

Podemos creer que la discriminación por razón de género en el marco laboral ha desaparecido, pero esto no es así, porque hoy en día, todavía, sigue existiendo una discriminación, ya sea directa o indirecta, que afecta y repercute negativamente en las mujeres. En las ofertas de trabajo y con ello, en el proceso de selección, son el primer jalón del camino de la incorporación al mercado de trabajo donde se empiezan a detectar, en el ámbito laboral, matices discriminatorios para las mujeres.

Comenzando con el estudio de las ofertas de trabajo, ya concluimos que la discriminación laboral está presente en la sociedad. Llegamos a dicha conclusión porque los puestos de trabajo, al igual que años atrás, siguen estando estereotipados. A la sociedad femenina se le adjudica en el inconsciente el cuidado de “otros”, se les exige “buena imagen” y “apariencia”, sin embargo, a las mujeres no se les otorga la suficiente confianza para desempeñar tareas de dirección y altos cargos porque no se las ha educado y formado en estos valores. Por lo que, si las empresas, para determinados puestos, ya excluyen la posibilidad de que los realicen las mujeres, la discriminación en el trabajo se hace presente.

A lo largo de este trabajo de fin de grado, también se han estudiado las discriminaciones durante el proceso de selección. Quizás no sea un tema polémico y actual en la sociedad, ya que, desenmascarar una discriminación durante dicho proceso es más complicado por la falta de pruebas. Sin embargo, como ya se ha estudiado, existen casos en los que, por factores como la maternidad, la mujer queda excluida del proceso de selección, y muchas empresas, prefieren no contar con mujeres en sus centros para evitar futuras bajas por maternidad, reducciones de jornada... entre otras.

Los estudios reflejan que la discriminación en el trabajo, no solo en los procesos de selección, está disminuyendo, principalmente por la toma de conciencia de la sociedad con este tema. A pesar de ello, sería un error conformarse con que los casos de discriminación son hoy en día menores que los datos de años anteriores. Por esto, hay que seguir trabajando para conseguir la igualdad en el acceso al empleo en ambos sexos.

Gracias a leyes y medidas que trabajan con el fin de eliminar la discriminación, las empresas están obligadas a que todos los trabajadores y trabajadoras tengan los mismos derechos en el trabajo.

Cuando se descubren hechos que se realizan en el acceso al empleo y se denuncian, conseguimos que la sociedad se mentalice de que la discriminación en el trabajo por razón de sexo es real, y con ello, tomar conciencia de que es un problema que hay que resolver.

Es verdad que el esfuerzo por cambiar la situación de discriminación de las mujeres está teniendo buenos resultados, pero todavía queda un largo camino por recorrer para que la igualdad entre sexos no sea algo por lo que seguir luchando. El ámbito empresarial y el mundo académico son, sin duda, espacios de privilegio desde donde se debe seguir trabajando para cambiar la realidad y conseguir una sociedad más justa y más libre.

7. BIBLIOGRAFÍA

Obras generales y capítulos de libros

- BORGE, Mariela (2012) “La discriminación positiva: ¿Acción afirmativa o acción segregacionista?” Publicación No. 204 en *Éxito empresarial*. Cegesti.
- COOPER, D., ROBERTSON, I., TINLINE, G. (2005) *Reclutamiento y selección, Marco de actuación para obtener éxito*. (5ª. edición). Madrid: Thomson.
- DARWIN, Charles (1859) *El origen de las especies*. Barcelona: Austral (2010). Trad: Antonio Zuleta.
- FONOLLÁ, Patricia. (2006) *Novedades laborales para 2006*. Boletín Informativo Mutuabalear.
- MURILLO, Soledad. “Pacto social o negociación entre géneros” en CARRASCO, C. (Ed.) (2001) *El uso del tiempo laboral*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- OLLEROS, M. (2005). *El proceso de captación y selección de personal*. Barcelona: Planeta.
- SANCHEZ MORENO, M. (Ed.) (2009) *Mujeres dirigentes en la Universidad. La textura del liderazgo*. Zaragoza: PUZ.
- VALLEJO DACOSTA, Ruth (Coord.) (2013). *Materiales para la elaboración de Planes de Igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*. Zaragoza: PUZ.

Webgrafía

- Constitución Española. (BOE núm. 311, 29 de diciembre de 1978).
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=5>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. (BOE núm. 71, 23 de marzo de 2007).
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza (2016).
<http://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2016/2016-02-23/Plan%20Igualdad%2023%20feb.pdf>
- Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. (BOE núm. 295, 10 de diciembre de 2015).
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/12/10/pdfs/BOE-A-2015-13387.pdf>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm.255, 24 de octubre de 2015).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=2>
- Universidad de Zaragoza. *Diagnóstico sobre la Igualdad de género en la Universidad de Zaragoza*. (2015).
<http://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2016/2016-02-23/Plan%20Igualdad%2023%20feb.pdf>

8. ANEXOS

ANEXO I

Extracto del I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.

I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Aprobado por Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza el 23 de febrero 2016.

JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

Las mujeres tienen libre acceso a las enseñanzas superiores, y por tanto a la Universidad, ya desde 1910 pero, hasta ese momento, su incorporación había sido escasa y de matrícula incierta. La situación social difiere de épocas pasadas pero las mujeres siguen infrarrepresentadas en algunas categorías profesionales y en ciertas áreas de conocimiento o disciplinas.

La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la necesidad de que los poderes públicos adquieran un compromiso con la efectividad de las medidas transformadoras, garantizando la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y el pleno reconocimiento del papel de las mujeres en el ámbito cultural, histórico, social y económico (artículos 15 y 41 de la Ley Orgánica de Igualdad).

Con respecto al ámbito de la educación superior, la ley establece que la Universidad debe fomentar "la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres" (artículo 25.1) a través de la formación en estudios reglados y posgrados específicos y de la investigación.

También debe incluir actividades formativas para fomentar los valores de igualdad y la lucha contra los comportamientos sexistas y los estereotipos sociales que producen desigualdades entre mujeres y hombres, tal y como prevén los artículos 24.1 y 17 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, sobre el derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Así mismo, el R.D. Legislativo 5/2015, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone esta obligación para todas las administraciones públicas.

A su vez, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, establece en su disposición adicional duodécima que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad

para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres. Actualmente, en la Universidad de Zaragoza desempeña esta función el Observatorio de Igualdad de Género, que fue creado en 2008.

Agente Responsable: Consejo de Dirección.

Método de Evaluación e Indicadores de consecución: Número de doctoras honoris causa, lectoras de discursos en actos académicos, etc.

4. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad de Zaragoza.

En virtud del cumplimiento de la normativa vigente y con la intención de favorecer la consecución de la igualdad real, el objetivo de esta línea estratégica es promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades universitarias.

4.1 Impulsar el cumplimiento del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos colegiados y de representación (comisiones académicas y de evaluación, órganos consultivos y comisiones consultivas, órganos de representación sindical, listas de candidaturas sindicales, etc.) de la Universidad de Zaragoza.

Agentes Responsables: Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección, Decanatos y Direcciones de Centro y Directores de Departamentos.

Método de Evaluación e Indicadores de consecución: Estadísticas, memorias e informes.

4.2 Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección de Personal de Administración y Servicios y Personal Docente e Investigador, de manera que, en todos y cada uno de ellos, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Toda resolución que no observe la proporcionalidad anterior deberá ser motivada mediante razones fundadas y objetivas, siendo la ausencia de dicha motivación causa determinante de su nulidad, estableciéndose así expresamente en todas y cada una de las diferentes bases generales y/o convocatorias.

Agente Responsable: Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia.

Método de Evaluación e Indicadores de consecución: Número de tribunales y órganos de selección constituidos para selección de personal y composición de los mismos.

4.3 Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y comisiones de evaluación académica, de manera que, en todos y cada uno de ellos, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Toda resolución que no observe la proporcionalidad anterior deberá ser motivada mediante razones fundadas y objetivas, siendo la ausencia de dicha motivación causa determinante de su nulidad, estableciéndose así expresamente en la normativa universitaria que resulte de aplicación.

ANEXO II

Programa del Proyecto Europeo 100Mirrors.

Educación para el emprendimiento y el empoderamiento de las mujeres

27 de octubre, jueves. Sala Pilar Sinués. Paraninfo de la Universidad de Zaragoza

9:30 Registro de asistencia

10:00 **Apertura institucional**

Yolanda Polo. Vicerrectora de Cultura y Proyección Social. Universidad de Zaragoza

Ramón Tejedor. Director gerente del Instituto Aragonés de Fomento (IAF)

José Antonio Campos. Presidente del Instituto Internacional de la Innovación, Conocimiento y las Competencias (INDICO)

10:30 **Emprender en femenino: Presentación del Proyecto Europeo 100Mirrors Extended** y países que participan. **Beatriz Bellet.** INDICO

11:15 **Resultados del Proyecto 100Mirrors Extended.**

Pilar Vicente y Esperanza Montalvo. Universidad de Zaragoza

Retratos de emprendedoras: **Mujeres Mirrors**

Guía para docentes y orientación al empleo: **Manual Focus on your future**

12:00 Pausa- Coffe break

12:30 Ponencia: **Empoderamiento político de las mujeres.** **Ruth Vallejo.** Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Universidad de Zaragoza.

Mi experiencia. **Violeta Barba.** Presidenta de las Cortes de Aragón

13:15 **Aragón por la paridad: Servicios públicos de apoyo al empoderamiento femenino**

Natalia Salvo. Directora del Instituto Aragonés de la Mujer (IAM)

Carmen Sanmartín. Unidad Técnica de la Formación y Empleo. Ayuntamiento de Zaragoza

M^a Ángeles Millán. Directora de la Cátedra de Igualdad y Género. Universidad de Zaragoza

Ana M^a Ponce. Presidenta de la Asociación Aragonesa de Técnicas/os Superiores en Relaciones de Género y Agentes de Igualdad (IguAR)

14:15 Descanso-Comida

16:15 Registro de asistencia

16:30 **Experiencias distintas de emprendedoras de Mirrors**

Rosa Plantagenet. Presidenta de Seniors en Red

Carla Nicolás. Diseñadora gráfica. Directora de *El Calotipo*

Ana Hernández. Socia fundadora de *A/V Asesores*

17:15 **Buenas prácticas en proyectos que fomentan el empoderamiento de las mujeres**

Siv Lindén. Centros de Recursos para Mujeres, *Winnet Sverige of Excellence* (Suecia)

Luis Muñoz. *Proyecto EmpreMter.* Director de programa europeos de la Diputación Provincial de Teruel

Olga Brosed. *Proyecto Concilia* de cooperación territorial para emprendedoras rurales

18:00 Clausura de la jornada

ANEXO III

Evolución Alumnado Universidad de Zaragoza por rama de conocimiento.

En siguiente cuadro se recoge la evolución del alumnado en la Universidad de Zaragoza por rama de conocimiento.

EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN DEL ALUMNADO
EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA POR RAMA Y SEXO

Rama	S	2005	2006	2008	2010	2012	2014
Artes y Humanidades	M	66,6	65,4	61,8	62,2	61,5	60,6
	H	33,4	34,6	38,2	7,8	38,5	39,4
Ciencias	M	62,1	62,8	60,2	55,2	54,1	51,6
	H	37,9	37,2	39,8	44,8	45,9	48,4
Ciencias de la Salud	M	78,4	78,3	77,3	74,3	73,9	73,3
	H	21,6	21,7	22,7	25,7	26,1	26,7
Ciencias Sociales y Jurídicas	M	65,6	65,4	63,7	62,7	62,0	61,8
	H	34,4	34,6	36,3	37,3	38,0	38,2
Ingeniería y Arquitectura	M	26,6	26,7	26,3	24,7	23,7	23,2
	H	73,4	73,3	73,7	75,3	76,3	76,8