

1. As mulleres non teñen capacidade física suficiente

As mulleres levan facendo traballos de grande dureza ao longo da historia. Nas épocas das guerras, como na Guerra Civil Española, as mulleres substitúen aos homes nos seus empregos, mesmo en sectores supostamente con necesidade de fortaleza física, como é a metalurxia ou a construción.

Hoxe en día moi poucos traballos necesitan dunha grande forza física.

Proba diso é a utilización de:

Medios mecánicos: grúa, carreta, elevadoras, carros de plataforma, etc.

Materiais lixeiros: para a construción de máquinas e útiles de traballo que os fan menos pesados.

2. As mulleres non queren postos de responsabilidade ou dirección debido a que teñen outra escala de valores

O acceso a postos de dirección, sobre todo alta dirección, en moitos dos casos son produto da libre designación, onde non se valoran simplemente a cualificación profesional, senón que se teñen en conta aspectos máis subxectivos baseados en capacidades estereotipadas como masculinas.

E ás mulleres supóñenselles capacidades ou habilidades que non se corresponden co exercicio do liderado; de aí que algunhas mulleres que acadan postos de responsabilidade adopten roles considerados masculinos para facer valer a súa autoridade. Isto dá lugar ao dito (estereotipo) de que “as mulleres como xefas son peores que os homes”, cando máis ben poderíase falar dunha estratexia de supervivencia para manterse nun contorno masculinizado.

Tamén é moi habitual achacar ás mulleres falta de dispoñibilidade horaria e xeográfica, por considerar que antepoñen a súa vida familiar á profesional.

3. As mulleres abandonan a súa actividade laboral:

Este estereotipo pesa sobre todo nos postos de dirección e nos postos de traballo vinculados ao desempeño por quendas, ou nocturno.

As mulleres actualmente teñen entre os seus obxectivos o acceso e mantemento do emprego, polo que non abandonan o mercado laboral por motivos persoais ou familiares, e de feito hai numerosas estatísticas que o confirman, desde aquelas que sinalan que son os grupos que menos baixas collen ao ano ata aquelas que afirman a tendencia a optar polo desenvolvemento profesional en detrimento do familiar retardando a idade de maternidade case ao límite.

4. As mulleres non teñen o tempo necesario para dedicarlle ao emprego xa que son as responsables das familias:

As mulleres, aínda hoxe en día, soportan o meirande peso das responsabilidades domésticas e familiares, traballan nas súas respectivas ocupacións e seguen a traballar ao chegar a casa, fenómeno coñecido como “dobre xornada”. As medidas de conciliación de que dispoñen as empresas seguen a ser escasas e van dirixidas fundamentalmente ás mulleres, cando o necesario é que vaian dirixidas a homes e mulleres.

5. As mulleres teñen maior absentismo laboral que os homes:

Os datos estatísticos din que os homes teñen un nivel de ausencias catro décimas superior o das mulleres.

6. As mulleres rexeitan postos que requiren mobilidade xeográfica:

A mobilidade xeográfica é unha dificultade tanto para mulleres como para homes, especialmente cando existen responsabilidades familiares.

7. As mulleres demandan redución de xornada o que supón un custe para a empresa ou contratar a outra persoa para o resto da xornada

O custe de contratar a dúas mulleres a media xornada é o mesmo que contratar a unha muller a xornada completa.

8. A incorporación das mulleres en sectores de actividade masculinos é difícil pola falta de infraestruturas dedicadas para equipos mixtos de empregados e empregadas

A lexislación pauta as condicións básicas de infraestruturas adaptadas aos diferentes sectores de actividade, ligadas, entre outras, ás normas de seguridade e hixiene no traballo. Estas normas son de obrigado cumprimento e teñen en conta o número de traballadores/as, o sexo e as posibles discapacidadeas.

Cómpre coñecer que as diferentes administracións públicas teñen subvencións aos investimentos que se realicen para a adaptación de centros de traballo que incorporen a mulleres nas súas estruturas.

A falta de infraestruturas, argumento moi común en diversas empresas, é unha escusa. De feito, as solicitudes de subvencións demandadas por parte das empresas foron mínimas respecto das queixas formuladas.

9. A presenza de mulleres en equipos masculinos é conflitiva

A experiencia demostra que esas “dificultades” das que se falan están relacionadas coas habilidades persoais e sociais das persoas, onde as mulleres mostraron maior capacidade de aceptación e adaptación que os homes, xa que algúns deles partiron de prexuízos e estereotipos sobre as capacidades das mulleres. Tamén está demostrado que cando isto se supera as relacións entre traballadores e traballadoras melloran notablemente contribuíndo a un excelente clima laboral.

10. Os homes non aceptan o mando dunha muller

Toda organización busca a candidatura mellor para cubrir un posto de traballo de forma eficiente e produtiva. O sexo non debe antepoñerse á idoneidade.

Hoxe en día a excusa de non encaixar nun grupo de traballo por ser muller non é un argumento válido dado que en todos os contratos estarán estipulados os periodos de proba, valioso instrumento para despexar ou resolver calquera dúbida real.

Descartar a unha muller nun posto directivo por razón de sexo é incorrer en discriminación e está legalmente prohibido.