



Experiencia

Diferencias de género en los procesos de selección para la Formación para el Empleo. Un estudio empírico

JULIO FERNÁNDEZ GARRIDO*

LUIS ARAMBURU-ZABALA HIGUERA**

RESUMEN

En este artículo se analizan los procesos de selección efectuados sobre la totalidad de los aspirantes a los cursos de Formación para el Empleo de la Comunidad de Madrid a mediados de los años noventa, para conocer el posible impacto adverso y el grado de segregación por género de la oferta formativa en dicha Comunidad. Los datos obtenidos en esta investigación ponen de manifiesto un «efecto negativo» en la selección que se traduce en una segregación por ramas y niveles de cualificación. Como resultado de ese efecto, las mujeres están infrarrepresentadas en el conjunto de las áreas «industriales» y en algunas ramas del sector servicios, especialmente las vinculadas a las nuevas tecnologías. En vista de esos resultados, los autores sugieren distintas estrategias para impulsar la incorporación de las mujeres en los cursos donde su presencia es escasa.

ABSTRACT

In this paper we analyse the processes of selection for the vocational adult training courses which take place in the region of Madrid, Spain, in order to evaluate the possible adverse impact against the female applicants. The data obtained in this research show that there is a high degree of «negative effect» in the selection processes for such courses, which is specially striking within the technical and industrial training schemes. As a result, women tend to be underrepresented in the most innovative sectors of the labour market in Madrid. As regards to this situation, a few recommendations are made in order to increase the number of women in the courses related with such occupations and reduce the adverse impact in the selection.

PALABRAS CLAVE

Diferencias de género, Procesos de selección, Impacto adverso, Formación para el empleo

* Profesor Titular de Psicología del Trabajo. Universidad Complutense de Madrid.

** Orientador Laboral. Profesor Asociado de Psicología del Trabajo. Universidad Carlos III. Madrid.

KEY WORDS

Gender differences, Selection process, Adverse impact, Adult training.

En este artículo se analizan los procesos de selección efectuados sobre la totalidad de los aspirantes a los cursos de Formación para el Empleo de la Comunidad de Madrid a mediados de los años noventa, para conocer el posible impacto adverso y el grado de segregación por género de la oferta formativa en dicha Comunidad. Los datos obtenidos en esta investigación ponen de manifiesto un «efecto negativo» en la selección que se traduce en una segregación por ramas y niveles de cualificación. Como resultado de ese efecto, las mujeres están infrarrepresentadas en el conjunto de las áreas «industriales» y en algunas ramas del sector servicios, especialmente las vinculadas a las nuevas tecnologías. En vista de esos resultados, los autores sugieren distintas estrategias para impulsar la incorporación de las mujeres en los cursos donde su presencia es escasa.

SESGO Y EQUIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

En España, la cuestión de las posibles discriminaciones en los procesos de selección ha sido objeto de debate entre los psicólogos desde los años ochenta, a raíz de la discusión iniciada en los Estados Unidos y en otros países de la Unión Europea sobre las discriminaciones directas e indirectas. Como es sabido, en América esa discusión está relacionada con el Movimiento por los Derechos Civiles (cf. *Civil Rights Act*, 1964) y la creciente demanda de igualdad de oportunidades para las minorías étnicas y las mujeres. En la Unión Europea, este tema se

plantea por primera vez en los años ochenta con el caso *Bilka* (Freedman, 1992) y alcanza su punto álgido en 1995 con la polémica sobre las acciones positivas en el contexto del célebre «caso *Kalanke*» (Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Octubre 1995, *Eckhard Kalanke vs. Freie Hansestadt Bremen*, ECR 1995, p. I, 3051). De la importancia de este asunto da idea las sanciones multimillonarias que el Consejo para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC) ha impuesto en 1999 y 2000 a distintas empresas multinacionales e incluso, en un saludable ejercicio de autocensura, a algunas agencias gubernamentales norteamericanas¹.

Si nos remitimos a nuestro país, la situación puede calificarse de sorprendente. Por un lado, los analistas lamentan la tasa de actividad sumamente baja de la población femenina, que equivale a poco más de la mitad de la tasa de los varones (Montañés et al., 1994). Sin embargo, el desempleo femenino supera en cifras absolutas al masculino, lo que da idea de la persistente dificultad que encuentran muchas mujeres para entrar en el mercado laboral (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1995). Pese a esta mayor presión de las mujeres hacia el trabajo, las prácticas de contratación de muchas organizaciones han permanecido más o menos inalteradas en los últimos años (Sáez, 1994), mientras se extiende la sospecha de que a menudo los procesos de selección adolecen de fuertes sesgos, y a menudo tie-

¹ Véase al respecto la noticia aparecida en el diario *El País*; 25 de abril de 1999; p. 16.

nen en cuenta otros factores independientes de la cualificación y los méritos reales de los candidatos (Prieto, 1988; Poal, 1993). Por este motivo, se ha dicho que la intensidad del problema es inversamente proporcional en España al grado de litigiosidad del mismo (Pérez del Río, Fernández y Del Rey, 1993; Sáez, 1995). Es evidente por tanto que hay razones profesionales y legales para proceder a la renovación de muchas prácticas tradicionales, en un sentido más acorde con nuestra legislación y con las aspiraciones de los ciudadanos (Prieto, *ibid.*).

Puesto que en los próximos años se mantendrá la tendencia a la incorporación de las mujeres al trabajo (Consejo Económico y Social, 1994), también es esperable que las demandas por discriminación crezcan al mismo ritmo, lo que ciertamente supondrá un perjuicio económico y una pérdida de imagen para las organizaciones afectadas. Por descontado, esas demandas tendrán que ver con los procesos de selección para el empleo y también con los programas de cualificación previos a esos procesos (Deroure, 1992; Fernández y Aramburu-Zabala, 1995). Por consiguiente, la investigación sobre la equidad de los procesos de selección técnica (*fairness*; EEOC, 1978) debería ser una preocupación constante para los psicólogos organizacionales (Miner y Miner, 1978; ITC, 2000).

LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación *Las mujeres en la oferta de Formación Ocupacional* tiene por objeto analizar la igualdad de oportunidades en el acceso a los programas que se llevaban a cabo a mediados de la década de los noventa en la Comunidad de Madrid. Este trabajo fue realizado por un equipo de psicólogos de

la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid, cuya primera tarea fue evaluar la situación de las mujeres en los programas de Formación para el Empleo «no segregados» del Instituto Madrileño para la Formación, tomando como referencia la población total de aspirantes que solicitaron cursos durante el año 1994. En definitiva, nuestra intención era conocer cuál es la presencia y grado de participación de las mujeres madrileñas en estos programas, así como los posibles obstáculos que dificultan su participación en unos programas *estratégicos* para la inserción laboral de los desempleados.

Los objetivos de la investigación eran tres:

(a) comprobar cuál es grado de demanda de cursos Formación para el Empleo por parte de las mujeres en la Comunidad de Madrid. En concreto se trataba de ver si hombres y mujeres demandan los cursos por igual. Este dato es relevante puesto que la hipótesis de que las mujeres «son menos proclives» a inscribirse en cursos para el empleo podría justificar la eventual infrarepresentación de éstas en los programas de Formación para el Empleo;

(b) verificar que los procesos de selección en la oferta formativa no están sesgados en contra de las mujeres, mediante algún mecanismo de discriminación indirecta; y, finalmente,

(c) verificar que las mujeres que solicitan cursos estaban representadas en todas las especialidades que componen la oferta formativa, y no únicamente en los niveles tradicionalmente «feminizados».

En cambio, no han sido objetivos directos de este trabajo el estudio de ciertas variables «intervenientes» cuyo peso es muy impor-

tante a la hora de entender el desenlace de los procesos de selección, como la edad y el nivel de cualificación de los aspirantes (nivel formativo; niveles competenciales de la Unión Europea, etc.; Poal, 1993). Tampoco se ha analizado de forma sistemática variables sociodemográficas como el nivel económico familiar (hasta cierto punto relacionado con la cualificación) y las redes de contactos informales (*idem*). Debido al interés que tienen todas esas variables, pensamos que podrían ser objeto de análisis y nuevos seguimientos en los próximos años.

PROCEDIMIENTOS USADOS EN LA SELECCIÓN

En el año de referencia, los procesos de selección para los cursos ocupacionales constaban de dos etapas. En un primer momento, se efectúa una preselección de los solicitantes sobre la base de la Hoja de Solicitud que incluye un conjunto de datos curriculares, socio-demográficos y otros relativos a la situación personal y económica del candidato. En esa fase, se valoraba el ajuste entre la cualificación poseída y el perfil del curso elegido, tal como se define en la propia convocatoria. Sin embargo, también se tomaban en cuenta el nivel de renta del aspirante, las cargas familiares y otras variables de tipo «social». Por otro lado, la corrección del impreso se efectúa de forma mecanizada, por lo que no cabe suponer sesgos intencionales o una preferencia declarada hacia los varones en ciertos subprogramas. Por último, hay que decir que, a diferencia de lo que sucede con cuestionarios de «biodatos» (McCormick y Ilgen, 1992), a la hora de calificar la Hoja de Solicitud no encontramos evidencias de validez empírica o de otro tipo que justificasen la puntuación atribuida a los ítems de la Hoja de Solicitud. Este dato puede ser muy signi-

ficativo a la hora de analizar algunos resultados obtenidos en este trabajo.

En la etapa de «selección propiamente dicha», los procedimientos eran variables, de acuerdo con las prácticas propias de cada uno de los centros que impartían los cursos de formación. En un seguimiento posterior de los procedimientos más característicos, pudimos comprobar que en torno a un tercio de los evaluadores utilizaban tests y cuestionarios de personalidad en algún momento de la selección. Muchos de esos instrumentos carecían de datos de validez predictiva referidos a contextos laborales, así como de baremos separados para hombres y mujeres. En otros casos, los índices de validez de esas pruebas eran insignificantes y difícilmente hubieran superado los estándares establecidos en otros países (por ejemplo, por la propia Comisión de Igualdad estadounidense, EEOC, 1978; o la International Test Commission, ITC, 2000). En conjunto, los resultados obtenidos por las mujeres en este tipo de pruebas estaban por debajo de los que lograban los hombres, lo que concuerda en líneas generales con los resultados descritos en otros países (Pearn, Kandola y Mottram, 1987; Collinson, 1988; Webb, 1991, etc.)

El seguimiento también aportó otros datos. Aproximadamente, ocho de cada diez centros consultados efectuaron una entrevista personal con los candidatos donde al parecer se revisaban distintos aspectos de su trayectoria personal, la experiencia previa y los estudios seguidos, además de la motivación para el curso y otras variables de tipo actitudinal. No fue posible obtener un formato estándar de entrevista, pero se desprende de los datos analizados que la inmensa mayoría de las entrevistas (aproximadamente, el 70%) responden al formato convencional de entrevista «semiestructurada»; mientras que un 23 % podrían calificarse de entrevistas

«no estructuradas» y el resto eran entrevistas con esquema y pautas de calificación estrictamente definidos. Sólo en dos centros fue posible obtener un ejemplar del guión de la entrevista, junto con una descripción precisa de los criterios que se usaron al calificar las contestaciones. Por otro lado, es de destacar que **ninguno** de los centros reportó estudios de validez externa que justificasen la organización, contenidos y manera de calificar la información conseguida en la entrevista. Por consiguiente, caben pocas dudas de que es en esta fase «descentralizada» y «poco estructurada» de la selección donde pueden encontrarse mayores sesgos directos e indirectos (cf. OFCCP, 2000). Evidentemente, la correspondencia entre el perfil poseído y el

perfil requerido, establecida de forma general en el «programa de curso normalizado», era un criterio de aplicación general. Pero fuera de él, la varianza en cuanto a procedimientos y enfoques parecía ser casi ilimitada.

RESULTADOS

Los siguientes datos referidos al conjunto del programa de Formación para el Empleo no segregada de la Comunidad de Madrid (convocatoria de 1994) permiten apreciar el grado de participación de las mujeres en la Formación para el Empleo, por niveles formativos y según etapas del proceso de selección:

Tabla 1
Resultados de la selección en la población de aspirantes según nivel del curso solicitado. Programa regional de formación para el empleo. Año 1994. (Los porcentajes deben leerse por filas.)

NIVEL FORMATIVO	SOLICITANTES	PRESELECCIONADOS	SELECCIONADOS
INICIACIÓN	11.809	2.835 (24% del total de solicitantes)	1.338 (11% del total de solicitantes)
Hombres	3.742	1.209 (32%)	578 (15%)
Mujeres	8.067	1.626 (20%)	760 (9,5%)
CAPACITACIÓN	31.809	13.781 (43%)	5.823 (18%)
Hombres	18.431	9.298 (50%)	3.992 (21,6%)
Mujeres	13.378	4.483 (33,5%)	1.831 (14%)
CUALIFICACIÓN	22.746	10.094 (44%)	3.463 (15%)
Hombres	10.348	5.449 (52,6%)	2.033 (19,6%)
Mujeres	12.398	4.645 (37,5%)	1.430 (11,5%)
ESPECIALIZACIÓN	7.081	2.844 (40%)	960 (13,5%)
Hombres	3.010	1.467 (48,7%)	547 (18,2%)
Mujeres	4.071	1.377 (34%)	413 (10%)

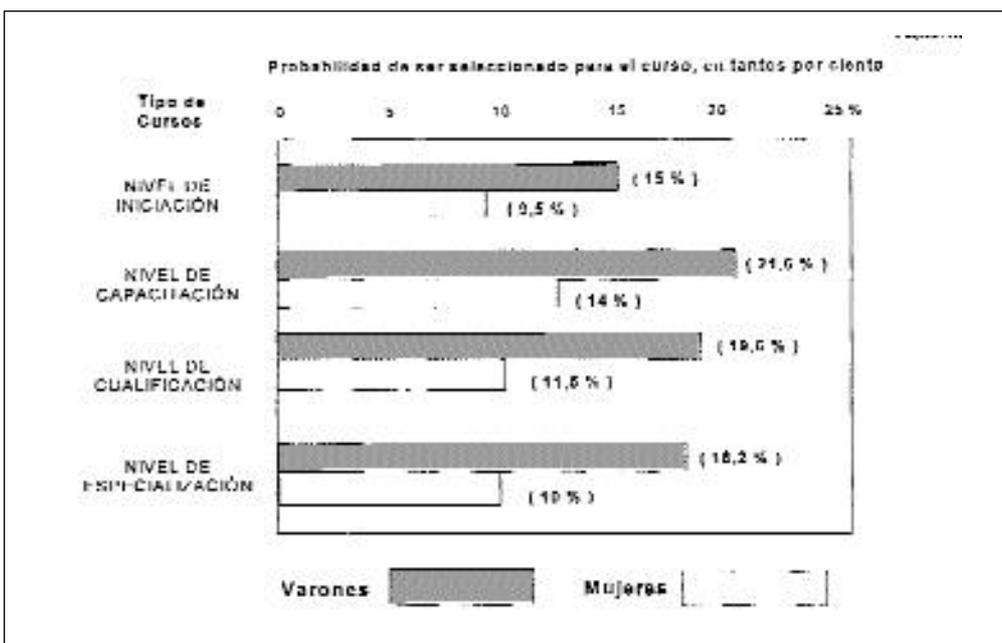
Datos obtenidos del Servicio de Informática del Instituto para la Formación, 1994. NB: Los porcentajes anteriores se refieren en cada caso al total de solicitantes recogido en la celda correspondiente, a la izquierda. Esos porcentajes pueden interpretarse como la probabilidad de que un solicitante de cursos de Formación para el Empleo sea «preseleccionado» o «seleccionado» para esecurso, tomados todos los solicitantes en conjunto y también por separado, para hombres y mujeres. Los datos de esta Tabla están referidos a cada uno de los cuatro niveles formativos del programa, es decir los cursos de Iniciación o nivel básico, de Capacitación y Cualificación o niveles medios y de Especialización o nivel avanzado.

Por otro lado, si proyectamos los datos de este año hacia las convocatorias de los años siguientes con ayuda de una Tabla de Expectativas, tenemos una estimación de las distintas oportunidades que tienen los hombres y las mujeres a la hora de superar los procesos de selección para cursos ocupacionales, en cada uno de los niveles de cualificación. La Tabla de Expectativas, cuya interpretación es similar a los datos anteriores, es la siguiente:

- En todos los niveles formativos, salvo en el de Capacitación que incluye muchos de los oficios industriales «tradicionales», hay más mujeres solicitantes que varones.
- En todos los niveles formativos, salvo en la Iniciación, la ratio de la preselección favorece a los hombres más que a las mujeres.

Gráfico 1

Tabla de expectativas que refleja la probabilidad que tienen los hombres y mujeres que solicitan un curso de Formación para el Empleo de ser finalmente seleccionados para ese curso, año 1994.



Los datos anteriores pueden interpretarse como un indicador del grado de impacto adverso del conjunto de los cursos en la convocatoria mencionada. Como es fácil observar, de estos datos se desprende que:

- En todos los niveles formativos, salvo en la Iniciación, hay más alumnos, varones, que alumnas, mujeres.
- En todos los niveles formativos, los hombres tienen más probabilidad que

las mujeres de ser admitidos finalmente en el curso elegido.

- Por último, en el nivel que puede considerarse más accesible a las mujeres (Iniciación), los hombres tienen más posibilidades que las mujeres de ver admitida su solicitud.

Por consiguiente, puede decirse que en 1994 el «impacto adverso» (tal como se entiende este término en otros países) era una realidad constatable en los procesos de selección para la gran mayoría de cursos de Formación para el Empleo. Es cierto que la definición de impacto adverso varía en distintas zonas de Europa y en los Estados Unidos. Así, en países como Italia o Francia se habla de un «efecto desfavorable», mientras que los Estados Unidos

misma se especifica la máxima desproporción que puede haber entre la tasa de selección del «colectivo más favorecido», en este caso los varones, y el subgrupo que obtiene peores resultados, las mujeres. La evidencia de impacto adverso, definida según este criterio, obliga automáticamente al evaluador a demostrar la validez técnica del procedimiento, así como la conexión directa del predictor con requisitos esenciales para el curso (*job-relatedness*) y la inexistencia de instrumentos alternativos cuyo impacto sea menor (OFCCP, 2000). Desde esta perspectiva, merece la pena subrayar que globalmente los procesos de selección que hemos estudiado no superan este «test» de impacto, ya que la tasa de selección de las mujeres tiende a ser inferior al 80% de la tasa de los varones, como puede apreciarse en el gráfico siguiente:

Tabla 2

Impacto adverso en la formación para el empleo en la Comunidad de Madrid (1994), evaluado según los criterios del EEOC-USA (1978)

NIVEL FORMATIVO	TASA DE SELECCIÓN HOMBRES	TASA DE SELECCIÓN MUJERES	PROPORCIÓN ENTRE AMBAS TASAS
INICIACIÓN	15 %	9,5 %	(63%) IMPACTO ADVERSO
CAPACITACIÓN	21,6 %	14 %	(64%) IMPACTO ADVERSO
CUALIFICACIÓN	19,6 %	11,5 %	(58%) IMPACTO ADVERSO
ESPECIALIZACIÓN	18,2 %	10 %	(55%) IMPACTO ADVERSO

obligan a aplicar la llamada regla «de oro» en la mayoría de las selecciones técnicas. Como es sabido, la regla de los 4/5 o del 80% fue establecida por las Guías Uniformes de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades (EEOC, 1978) y en la

- «IMPACTO ADVERSO»: indicio de discriminación indirecta. En los EEUU se dice que hay impacto adverso cuando la tasa de selección de las mujeres no llega a los 4/5 o el 80% de la tasa de los varones.

- «TASA DE SELECCIÓN»: proporción de personas admitidas sobre el total de aspirantes al curso, considerando por separado varones y mujeres.
- que el curso era de nivel formativo más alto, y (dato no recogido en la Tabla) a medida que el curso ofrecía más salidas concretas en el mercado, tomando como referencia los datos

Tabla 3

Impacto adverso en distintas familias formativas del programa de formación para el empleo

FAMILIA FORMATIVA	TASA DE SELECCIÓN HOMBRES	TASA DE SELECCIÓN MUJERES	PROPORCIÓN ENTRE AMBAS TASAS
AGRARIA	18 %	19 %	(105%) <i>EQUIVALENTES</i> (La relación entre tasas se mantiene en los límites «acceptables»)
CONSTRUCCIÓN	27 %	24 %	(88%) <i>EQUIVALENTES</i> (La relación entre tasas se mantiene en los límites «acceptables»)
INDUSTRIA	26 %	13 %	(50%) <i>IMPACTO ADVERSO</i>
SERVICIOS	15 %	11 %	(73%) <i>IMPACTO ADVERSO</i>
TOTAL	20 %	11 %	(55 %) <i>IMPACTO ADVERSO</i>

Si consideramos globalmente los datos a partir de los cuales se ha elaborado esta Tabla, podemos observar que:

- Los hombres que en 1994 solicitaron un curso ocupacional tenían un 20% de posibilidades de ser admitidos, mientras que las mujeres que lo solicitaron ese mismo año tenían sólo un 11% de posibilidades.
- Por otro lado, las oportunidades de ser seleccionado eran más bajas a medida

publicados en el Observatorio del Inem (Inem, 1994).

EVALUACIÓN Y CONCLUSIONES

Los estándares éticos y profesionales de los psicólogos son cada vez más exigentes respecto a los procedimientos susceptibles de ser utilizados en los procesos de selección, a fin de salvaguardar la «equidad» y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (Anastasi y Urbina, 1998; Martí-

nez-Arias, 1999). Por esta razón, conviene que los psicólogos organizacionales evalúen de manera crítica las prácticas existentes y propongan alternativas cuando esas prácticas son cuestionables (Webb, 1991; Ministerio de Trabajo-EOI, 1995). En lo referente a esta investigación, hay una serie de claves que nos ayudan a entender cómo han funcionado los procesos de reclutamiento y selección de los alumnos y alumnas que aspiraban a los cursos públicos de Formación para el Empleo. De manera sintética, pueden expresarse en cuatro observaciones:

A.- En la selección para los cursos, hemos encontrado un primer bloque de criterios, de tipo «social» (*Criterios Socioeconómicos*²), donde se incluyen el nivel de rentas del aspirante, el número de familiares a su cargo, las responsabilidades familiares no compartidas y la situación de desempleo. Esos criterios incrementan la probabilidad que tiene un candidato de ser admitido en cursos de Iniciación, es decir, en el nivel básico y más feminizado;

B.- En otros casos, la selección tiene más en cuenta los criterios de contenido «experiencial» (*Criterios Laborales y Formativos, ibid.*). En particular, se tiene en consideración la formación profesional previa y los cursos ocupacionales, así como la experiencia directa dentro del dominio profesional a que se refiere el curso. Esos criterios son preponderantes en los niveles formativos más altos y especializados, lo que significa que en tales niveles las variables sociales pierden terreno y la selección se centra sobre todo las calificaciones técnicas de los solicitantes. Ya hemos señalado que las mujeres están infrarrepresentadas en esos niveles y tienen más

dificultades para reunir los requisitos técnicos exigidos en las convocatorias.

C.- Hay indicios para creer que las mujeres que aspiran a los cursos, especialmente quienes tienen un nivel bajo de estudios, son desempleadas de larga duración o tienen cargas familiares, puntúan más alto que los hombres en el primer bloque de criterios de selección (Toharia, 1991; Yuste, Callejo y Tapia, 1993), lo que explica que estén sobrerrepresentadas en el nivel de Iniciación. Desde esa perspectiva, podemos pensar que la Iniciación era una especie de «garantía formativa» para los aspirantes que pertenecen a grupos de riesgo, pero no cualifica de forma suficiente para el ingreso en el mercado de trabajo.

D.- En los niveles más altos los criterios sociales pierden importancia y la selección se centra mucho más en la formación previa que ha tenido el aspirante, lo que supone un *handicap* para las mujeres cuya formación se ha limitado tradicionalmente a algunos sectores de la industria y los servicios (Instituto Nacional de Estadística, 1994; MEC, 1994). La relevancia de este dato es indudable porque se traduce en un fuerte nivel de *impacto adverso* en el acceso a las ramas formativas que tienen salidas directas en el mercado (Inem, 1994).

Conclusiones

En vista de estos resultados, creemos que es posible formular un cierto número de conclusiones sobre la situación de las mujeres en los programas de Formación para el Empleo. Asimismo, es oportuno hacer algunas sugerencias que sirvan para paliar, en la medida de lo posible, los desequilibrios actuales. A modo de cierre ofrecemos las tres ideas siguientes:

² En: *Criterios de Baremación*, documento interno IMAF, 1994.

1) Los datos obtenidos en el seguimiento de varios miles de aspirantes al programa de Formación para el Empleo indican que es necesario poner en marcha algún tipo de acción positiva en esos programas para frenar el impacto adverso. Además, las acciones encaminadas a incrementar la presencia de las mujeres son más necesarias en el caso de los colectivos en riesgo, como las mujeres mayores de veinticinco años, «retrantes» y desempleadas de larga duración. Al respecto, hay que destacar que los Estados Unidos y la propia Unión Europea llevan años apoyando estas acciones (Deroure, 1992; Iris, 1994), que suponen la colaboración estrecha de los servicios públicos de formación y los organismos de igualdad para eliminar el impacto adverso en la selección.

2) No se han detectado mecanismos de discriminación directa en los procesos de selección que llevan a cabo los centros colaboradores, pero el *impacto adverso* (tal como se entiende este concepto en la Unión Europea) ha sido la regla más que la excepción. Al parecer, ese impacto se debe a dos razones:

(A) los requisitos de entrada en los cursos técnicos favorecen, en general, a los aspirantes que ya tienen una cualificación o cuentan con experiencia profesional. Esos aspirantes son, sobre todo, varones.

(B) Existe un «techo de cristal» invisible para muchas mujeres, un punto de corte en la selección que combina distintos criterios relativamente fijos pero que no están validados. Ese punto de corte confina a un gran número de mujeres en los niveles menos profesionales de la oferta formativa, es decir, en los cursos que tienen menos

oportunidades de empleo cualificado en cada momento (INEM, 1994).

3) Finalmente, hemos encontrado una discrepancia entre los requisitos exigidos en los cursos de formación especializada y el perfil de las mujeres que demandan esos cursos (es decir, las exigencias de experiencia técnica, ciertos diplomas profesionales...) A nuestro entender, se necesitan planteamientos algo más «flexibles» y «válidos» a la hora de establecer los requisitos de acceso en las especialidades industriales, gerenciales y técnicas donde las mujeres están infrarepresentadas. De continuar con los planteamientos actuales, las desigualdades seguirán produciéndose en cada convocatoria, sin ninguna perspectiva de cambio. Por supuesto, no se trata de rebajar el «punto de corte» de esas especialidades, un punto de corte que sigue siendo un tanto convencional y que no está sujeto a criterios de validación técnica. Se trataría, más bien, de facilitar «pasarelas» con ayuda de actividades de preformación, talleres de iniciación tecnológica, orientación laboral, etc. Naturalmente, nuestra propuesta nos lleva de inmediato al debate sobre la necesidad de las acciones positivas en la Formación para el Empleo (Bianca, 1984; Deroure, 1992; Iris, 1994), pero creemos que, de momento, esas acciones siguen siendo imprescindibles.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). *Tests psicológicos*. México: Prentice Hall.

Bianca, I. (1987). *Un programa de acción positiva*. Madrid: Ministerio de Cultura-Instituto de la Mujer.

Collison, D. (1988). *Barriers to fair selection*. Londres: HMSO.

- Consejo Económico y Social (1994). *Informe 3/1994: «La situación de la Mujer en la realidad socio laboral española»*. Consejo Económico y Social.
- Deroure, F. (1992) *Accompanying measures in women's training*. Bruselas: European Commission, Equal Opportunities Unit, DG-V.
- EEOC. Equal Employment Opportunity Coordinating Council. (Agosto 1978). *Uniform guidelines on employee selection procedures*. Federal Register, 43 (166), 38290-38315.
- Fernández, J. y Aramburu-Zabaña. (1995). La presencia de las mujeres en la oferta de formación de la Comunidad de Madrid. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 6, (117-128).
- Freedman, S. (1992). European Community Discrimination Law: a critique. *Industrial Law Journal*. 21(2): 35-47.
- Inem (1994). *Información sobre mercado de trabajo provincial. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional 1993*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto Nacional de Estadística. (1994). *Encuesta de la Población Activa. II Trimestre de 1994*, INE.
- Iris European Coordination (1994). *A wider vision, Reflections on women's training*. Bruselas. European Commission, Equal Opportunities Unit, DG-V,
- ITC, International Test Commission (2000). *International guidelines for test-use (version 2000)*. Documento recuperado de la Web: http://cwis.kub.nl/_fsw_1/itc/
- Martínez Arias. (1999). Los avances de la psicometría y la construcción de tests. En F. Silva (ed.) *Avances en evaluación psicológica* (1-74). Valencia: Promolibro.
- Miner, M. y Miner J. (1978). *Employee selection within the law*. Washington, D.C.: Bureau of National Affairs.
- Ministerio de Educación y Ciencia (1994). *Series Estadísticas de Mujer y Formación Profesional Reglada, Curso Académico 1993-94*.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales EOI (1995). *Guía para una selección de personal no sexista*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Montañés, M., García C., Ramos R., Elejabeitia, C. y Hortelano, J. (1994). *El trabajo desde una perspectiva de género*. Madrid: Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.
- McCormick E.J. e Ilgen D.R. (1992). *Industrial and Organizational Psychology*. Londres: Routledge.
- OFCCP, Office of Federal Contract Compliance Programs. (2000). *Employment Standards for Administrations: Office of Federal Contract Compliance Programs*. Documento recuperado de la Web: <http://www.dol.gov/dol/esa/public... compliance/ofccp/how2/ofcpcchl.html>
- Pearn, M., Kandola R. y Mottram, R. R. (1987). *Selection tests and sex bias*. Londres: HMSO.
- Pérez del Río, T, Fernández, y Del Rey. (1993). *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Ministe-

rio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer.

Poal, G. (1993). *Entrar, quedarse, avanzar*. Madrid: Siglo XXI.

Prieto J. (1988). Procesos de selección y discriminación en el empleo. En: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (Ed.) *Libro de simposios. Primer Congreso Iberoamericano y Tercero Nacional de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. (80-85). Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Sáez, C. (1994) *Mujeres y mercado de trabajo: las discriminaciones directas e indirectas en trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Sáez, C. (1995). Las discriminaciones directas e indirectas en trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 6, 67-80.

Tohaira, L. (1991). El paro femenino en España: algunos elementos para su análisis. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 13-14, 74-85.

Webb, J. (1991). The gender relations of assessment. En J. Firth-Cozens y M. West (Eds.) *Women at work* (13-25). Buckingham: Open University Press.

Yuste, G. Callejo, C. y Tapia P. (1993). Nuevo perfil del demandante del IMI en los Servicios Sociales. *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, nº 31-32, 89-94.