

La oferta de trabajo como fuente de la segregación por sexo: el caso de España

POR PILAR DE LUIS CARNICER.
ANA GARRIDO RUBIO.
PILAR URQUIZU SAMPER.
SILVIA VICENTE OLIVA.
Departamento de Economía
y Dirección de Empresas.
Universidad de Zaragoza.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la existencia de segregación es reconocida como la principal fuente de desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Los estudios económicos que tratan de analizar la existencia de discriminación llegan a conclusiones similares. La discriminación salarial no existe, las razones se derivan de los diferentes comportamientos de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, lo que se manifiesta en una participación desigual en las distintas ocupaciones. Pero no sólo la segregación ocupacional (segregación horizontal) explica estas diferencias, también podemos hablar de la segregación sectorial y la segregación vertical. Mujeres y hombres se concentran en diferentes sectores, con condiciones de trabajo muy diferenciadas. Esta situación es más relevante cuando hablamos de la segregación vertical. La escasa presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad en las empresas ha sido aludida por algunos autores como la principal causa de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres.

1

Proyecto “Incorporación de la Mujer al Empleo en Profesiones y Sectores donde se Encuentra Subpresentada” (2006), Asociación Aragonesa de Mujeres Empresarias (ARAME) e INAEM.



La segregación es un hecho constatado en el mercado de trabajo. Ciertos puestos son ocupados mayoritariamente por hombres o mujeres, hasta el punto que en algunos casos se ha llegado a utilizar el femenino para nombrar ciertas ocupaciones en contra de la utilización del masculino como genérico. Así por ejemplo, hablamos de azafatas, limpiadoras o secretarías.

La costumbre de utilizar el masculino o el femenino en las ocupaciones en función del grado de segregación existente dio lugar en el pasado a que en algunas ocupaciones, por ser tradicionalmente masculinas, el uso del femenino derivara en significados ajenos al puesto de trabajo como: coronela, alcaldesa o catedrática, términos utilizados para definir a la esposa del coronel, del alcalde o del catedrático. Aún hoy en día muchas mujeres prefieren ser denominadas por el término masculino de su ocupación, como ingeniero, juez o médico, para dar un mayor énfasis a su rol profesional, mientras que cuando son los hombres los que se incorporan a ocupaciones que han sido en el pasado tradicionalmente femeninas, se llega a producir un cambio de denominación, como en el caso de los auxiliares de vuelo, que no han asimilado la denominación de “azafatas”.

La situación es general en todos los países de nuestro entorno. En Finlandia, Korkeamäki y Kyyrä (2005) hablan de una desproporcionada concentración de mujeres en empresas que pagan bajos salarios y en puestos peor remunerados dentro de las empresas. En Bélgica se observó que existía una diferencia salarial por sexo que supone que las mujeres obtienen un 23,7% menos que los hombres. De esta diferencia, el 14% estaba explicado porque las mujeres trabajan en sectores menos rentables (Rycx y Tojerow, 2004). En un estudio realizado en Alemania occidental con jóvenes que habían recibido formación profesional se observó que el 50% de las diferencias salariales entre hombres y mujeres desde sus primeros años de carrera estaban causadas por las dife-

rencias en las cualificaciones ocupacionales (Kunze, 2005). En España la segregación de las mujeres en establecimientos de bajos salarios es aún mayor que en otros países europeos (Simon, 2006).

El mayor acceso de mujeres al mercado de trabajo en estos últimos años en España, no está llevando consigo una disminución de la segregación. Al contrario, se está observando como en los últimos años, al menos en la segunda mitad de los noventa, la segregación ocupacional por sexo aumentó. Las mujeres y los hombres siguen ocupando mayoritariamente puestos feminizados o masculinizados, y la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha realizado en ocupaciones que ya estaban previamente feminizadas, por lo que las diferencias, lejos de disminuir, aumentan (Cáceres et al., 2004; Otero y Gradin, 2001; Maté et al., 2002; Mora y Ruiz-Castillo, 2004).

De nuevo la segregación aparece dentro de las empresas, incluso en sectores ya de por sí “masculinizados” o “feminizados”. Por ejemplo, en un sector como la sanidad que se considera “feminizado” podemos encontrar nuevas segregaciones dentro de una empresa, así resulta fácil observar como en un hospital los puestos de limpieza y enfermería están ocupados mayoritariamente por mujeres y los de celador o cirujanos lo están por hombres. Incluso dentro de un mismo puesto encontramos segregación por género en función de la especialización como pediatría y traumatología. El mismo fenómeno lo observamos en los sectores masculinizados. Por ejemplo no es extraño que una cadena productiva en una empresa industrial, algunas tareas de la cadena sean realizadas totalmente por hombres (cortado, troquelado, etc.) y otros por mujeres (empaquetado, etiquetado, etc.) a pesar de ser un único proceso y un único producto.

Esta circunstancia es más patente cuando hablamos del acceso de las mujeres a los puestos de autoridad. Lo que resulta interesante es que la

segregación no ayuda a las mujeres en el sentido que podría esperarse. Podríamos pensar que en aquellas ocupaciones feminizadas, las mujeres llegan a los órganos de poder con más facilidad que en los sectores masculinizados, pero no es así. Kraus y Yonay (2000) observaron que los hombres tienen un mayor incentivo para competir por los puestos de autoridad en ocupaciones feminizadas, quizás por afianzar su masculinidad, mientras que no se sienten amenazados cuando el número de mujeres es muy pequeño y esto lleva a que las mujeres encuentren menos competencia para llegar al poder en los sectores masculinizados. Aunque los autores también reconocen que las mujeres que ocupan puestos masculinizados están frecuentemente socializadas con modelos no tradicionales y suelen presentar un mayor compromiso con sus carreras.

Tradicionalmente los estudios tratan de analizar las causas de la segregación situándose desde la posición de la demanda de trabajo o desde la oferta de trabajo. Si nos situamos desde la demanda de trabajo podemos encontrar prácticas discriminatorias que impiden a las mujeres el acceso a ciertos puestos y sectores, así como favorecen su incorporación a otros. Si nos situamos desde el punto de vista de la oferta de trabajo podemos observar diferentes aptitudes y/o actitudes entre hombres y mujeres que resultan en unas mayores y menores cualificaciones para realizar distintas tareas, diferencias que pueden tener un origen biológico o cultural.

Esta comunicación presenta una parte de una amplia investigación financiada por el Instituto Aragonés de Empleo , cuyo principal objetivo era proponer Políticas Activas Institucionales para favorecer la inserción laboral de las mujeres en sectores o profesiones en las que estén subrepresentadas. Este trabajo profundiza en el análisis desde el punto de vista de la oferta de trabajo para determinar cual es su grado de responsabilidad e influencia en la segregación sexual del mercado laboral. Para ello se utiliza



una metodología cualitativa, la entrevista en profundidad y los grupos de discusión, que permiten identificar las opiniones e interpretaciones de la realidad social de responsables de la gestión de recursos humanos de empresas y de representantes de empresarias/os, asociaciones empresariales y sindicales, y de instituciones públicas vinculadas con el mercado de trabajo.

La comunicación se estructura en cuatro partes. En la primera se reflexiona sobre las diferencias de comportamiento de los hombres y las mujeres en el ámbito laboral. En la segunda se describe y justifica la metodología utilizada en el estudio. En la tercera se muestran los principales resultados obtenidos resaltando las opiniones más relevantes de los entrevistados. En la última parte, se presentan las principales conclusiones obtenidas.

2. DIFERENCIAS DE COMPORTAMIENTO DE HOMBRES Y MUJERES

Existe un buen número de estudios que analizan las diferencias de comportamiento de los hombres y mujeres en las organizaciones. Los estereotipos masculinos y femeninos se reflejan en el desempeño del puesto. Un estudio realizado en Estados Unidos sobre el desarrollo profesional de 313 profesionales en Recursos Humanos observó que no existían diferencias significativas en los ingresos obtenidos por hombres y mujeres pero sí en el nivel de compromiso emocional en el puesto. Las mujeres trasladaban al puesto expresiones emocionales que se corresponden con los estereotipos “femeninos” mientras que los comportamientos de los hombres se correspondían con los estereotipos “masculinos” (Simpson y Lenoir, 2003). Muchos de estos estudios encuentran diferencias que desaparecen cuando se controla por otras características, como ocupación (García et al., 2004).

Granleese (2004) también observó diferencias significativas en el comportamiento de hombres y mujeres en el

sector financiero. Mientras que los hombres se sienten presionados por las relaciones con superiores y subordinados, las mujeres consideran que las presiones vienen por razones derivadas de las desigualdades de sexo y por los problemas que se derivan de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Kanazawa (2005) asegura que la investigación en torno a la discriminación como principal razón de la situación de inferioridad de las mujeres no es necesaria, la auténtica razón es que la obtención de mayores salarios es un objetivo masculino mientras los objetivos de las mujeres se sitúan en torno a conseguir el éxito reproductivo. Este autor observó que no existen diferencias entre personas no casadas sin hijos menores de 40 años, en su opinión, las diferencias aparecen porque las mujeres tienen cosas mejor que hacer que ganar dinero. Claro que desde el punto de vista feminista, esta conclusión puede ser vista como la evolución que ha sufrido el “patriarcado coercitivo” hacia un modelo de “patriarcado de consentimiento” donde la mujer busca cumplir el mandato de un rol impuesto de forma voluntaria (Puleo, 2005).

Efectivamente, los roles que tradicionalmente están asignados a hombres y mujeres continúan siendo el factor determinante de su participación en el mercado de trabajo. Los estudios sobre participación muestran claramente la influencia positiva que para las mujeres tiene su situación familiar en sus decisiones de participación en el mercado de empleo remunerado, principalmente la existencia de hijos pequeños. El bienestar de los hijos y la familia continúa siendo un factor prioritario para las “madres” que participan en el mercado, por encima de su desarrollo personal y sus deseos de autonomía. Todavía hoy muchas madres optan por permanecer en el hogar y dedicarse en exclusiva a las tareas de cuidados, si su situación financiera (ingresos de su pareja) se lo permite. Y cuando se decide a participar, uno de los factores que buscan es la posibilidad que ofrece el puesto para facilitar el cuidado de los hijos, lo que va

a influir en la segregación del mercado de trabajo, aceptando ocupaciones que por sus características les faciliten la continuidad de las tareas de cuidados que consideran su responsabilidad principal (Lau et al., 2006).

Así lo demuestra el informe elaborado en el año 2007 por el CSIC, en base a la encuesta “Fecundidad y Valores en la España del siglo XXI” realizada a 10.000 mujeres residentes en España, que destaca que la mayoría de las mujeres piensa que tener un hijo supone un obstáculo en su vida profesional que de ningún modo afecta en la misma medida a los hombres; resaltándose que entre las mujeres profesionalmente activas que han sido madres, un 28% asegura que la maternidad le obligó a reducir su actividad, otro 28% afirma que tuvo que interrumpir su trabajo durante al menos un año, un 21% cree que limitó sus oportunidades de promoción, un 8% sostiene que ser madre le generó “discriminación” en su trabajo y el 17% afirma que dejó de trabajar definitivamente debido a esa causa (Delgado, 2007). Estos hechos explican la presencia de mujeres en la enseñanza primaria, que compatibiliza los horarios de trabajo con los horarios escolares, formas de contratación como el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo o puestos de trabajo que suponen una continuidad de sus roles tradicionales femeninos, lo que a su vez incrementa sus niveles de satisfacción en el puesto (Bender et al., 2005). En este sentido Broadbridge y Parsons (2005) observaron como las mujeres elegían la dirección de tiendas de caridad por la mayor autonomía y satisfacción que les proporcionaba frente a un estatus ocupacional o salario superior en otros sectores.

Pero no sólo la condición de madres afecta a las decisiones que provocan la segregación. En la actualidad, las mujeres jóvenes, están convencidas de que

2

De acuerdo con los datos de Eurostat, España junto con Portugal y Letonia son una excepción.



la igualdad real se ha conseguido y sin embargo siguen mostrando falta de confianza en cuanto a sus habilidades para ocupar posiciones que tradicionalmente han sido masculinas, aún cuando han adquirido las mismas habilidades técnicas y conceptuales que sus colegas varones en su fase de formación. Saben que deberán aceptar y asimilar la cultura masculina que impera en estas ocupaciones (Ling y Poh, 2004). Lo más curioso es que no lo perciben como un problema, sino que lo aceptan como algo natural. Su decisión de aceptar ocupaciones “feminizadas” es considerada como una opción que eligen libremente (Fuller, 2005). Por el contrario, son aquellas mujeres que han elegido una ocupación no tradicional, generalmente tras una elección tradicional fallida, las que reconocen que su elección ha requerido un tiempo de desconcierto (Alemany, 2003).

Una especial atención requiere el análisis de la presencia/ausencia de mujeres en los sectores relacionados con la ciencia y la tecnología. Con frecuencia se ha hablado que estos sectores que han sido calificados como la “Nueva Economía” podían resultar una fuente igualdad para el futuro entre hombres y mujeres. La alta cualificación obtenida en las últimas décadas por las mujeres podría facilitar el acceso de las mujeres a estos puestos. Sin embargo también se observa la presencia de segregación en los nuevos puestos creados. La escasa presencia de mujeres en empleos científicos y tecnológicos que requieren alta cualificación presenta una doble discriminación. En primer lugar encontramos escasa participación en general, pero en segundo lugar se observa como esta participación disminuye cuando observamos aquellos sectores que manejan un mayor volumen de recursos económicos. Efectivamente, en Europa la mujeres suponen una tercera parte de los puestos de investigación en instituciones gubernamentales y universidades, porcentaje inferior a su participación en el mercado de trabajo ², pero su distribución está segregada en función de los recursos utilizados (Eu-

ropean Communities, 2004; Götzfried, 2004).

La participación de mujeres en los puestos científicos se concentra en aquellas áreas que utilizan menos recursos, como las ciencias sociales, en la Unión Europea, o la medicina, en países asociados, mientras que en áreas empresariales la proporción de mujeres científicas cae al 15% y en áreas tecnológicas las mujeres científicas suponen menos del 7%. Incluso en los países donde la representación de mujeres el más elevada como los países del este, se observa este menor acceso de las mujeres a los recursos económicos (Glover, 2005).

Hay que rechazar el punto de vista esencialista en las relaciones entre las mujeres y la tecnología. Por el contrario son las influencias sociales y estructurales las que determinan los diferentes comportamientos de hombres y mujeres ante las TIC (Trauth, 2002). Ecevit et al. (2003) analizaron la situación de las mujeres en ocupaciones relacionadas con las ciencias de la computación en Turquía, ya que observaron que en este país la participación de las mujeres era mas elevada que en otros países de su entorno. Los resultados nos muestran cuales son las principales estrategias que estas mujeres utilizan para mantenerse en estos puestos. En primer lugar, trabajar duro, para mostrar sus habilidades y superar las barreras que suponen las expectativas estereotipadas de los empleadores. En segundo lugar, posponer su matrimonio o incluso renunciar a casarse, ya que en el momento en que tienen hijos los conflictos de la doble jornada aparecen. Si este es el pago que deben hacer las mujeres para participar en estos puestos, no es de extrañar su ausencia.

3. ESTUDIO EMPÍRICO: Metodología

Para este estudio se decidió utilizar una metodología cualitativa: la entrevista en profundidad y los grupos de discusión. Estas técnicas, desde una perspectiva estructural, presentan ciertas ventajas frente a otras técnicas muy uti-

lizadas en la investigación social, como la encuesta, principal técnica utilizada desde la perspectiva distributiva. Las ventajas vienen derivadas de los propios presupuestos epistemológicos de que parten estas técnicas y de cómo se adecuan al objeto de estudio y a los objetivos perseguidos en esta investigación.

La encuesta estadística utiliza el lenguaje de forma restrictiva, de forma que en el diseño de la investigación se decide de antemano que es lo importante desde el punto de vista informativo, por otra parte, se presume que la realidad social está constituida por una simple suma de individuos ya que se les solicita la información de forma individualizada, mientras que el análisis de sus respuestas será conjunto. Por el contrario, en la entrevista y el grupo de discusión la información fluye de las relaciones y vínculos que se establecen entre la persona entrevistada y la entrevistadora, o bien entre el conjunto de los individuos que participan en el grupo a través de la conversación, lo que hace que estas técnicas sean más apropiadas para analizar los fenómenos culturales o ideológicos activados por el contacto permanente de los sujetos entre sí (Bergua, 1998).

Una de las características de las técnicas cualitativas es que trata de producir discursos que encierran no solo hechos y conductas observables, sino también interpretaciones de la realidad, de forma que la labor del investigador será la incitación de interpretaciones para la interpretación (Gutiérrez, 2001). Estas interpretaciones que a veces pueden resultar invisibles bajo el epígrafe de “lo natural” provienen de actitudes culturales e ideológicas que deben ser puestas de manifiesto. Dado que ninguna persona esta libre de ideologías que le lleven a interpretar de forma sesgada la realidad social, debemos suponer que el propio investigador encargado de analizar el discurso (las interpretaciones) producido por el grupo tampoco esta libre de ellas. Esto ha supuesto que en ocasiones se han tachado a estas técnicas de poco objetivas, frente a otras técnicas de más difusión como la encuesta estadística. No



obstante, como ya hemos señalado, la propia encuesta estadística conlleva un alto grado de subjetividad en su fase de diseño, debido a la forma restrictiva del lenguaje utilizado.

En las entrevistas se ha tratado de propiciar el flujo discursivo de la persona entrevistada, para llegar a la construcción del conocimiento por una vía inductiva. No obstante, para estructurar los temas sobre los que giraba la conversación en las entrevistas, se elaboró un guión previo derivado de una profunda revisión de la literatura, que a la vez hiciera posible mantener la posición de neutralidad de las investigadoras a lo largo de la conversación.

En total se realizaron 16 entrevistas: 10 mujeres y 6 hombres. Todos ellos eran responsables de la gestión de recursos humanos en sus empresas. Dado el objetivo del estudio, se seleccionaron mayoritariamente empresas en sectores donde las mujeres se encuentran subrepresentadas, como la construcción, el metal, la automoción, etc. También se seleccionaron sectores, que si bien no pueden ser considerados dentro de este grupo, al menos no a partir de los datos cuantitativos que hemos trabajado en este estudio, pueden resultar fuente de segregación por el componente formativo que requieren, nos referimos a aquellos sectores relacionados con la ingeniería. La tabla 1 contiene los datos individualizados de cada una de las personas entrevistadas. Se puede observar que cuatro de ellas corresponden a sectores que podemos considerar “feminizados”, cuatro están relacionados con la ingeniería y las ocho restantes corresponden a diversos sectores “masculinizados”. Las grabaciones obtenidas fueron transcritas a texto para su análisis.

Además de entrevistas individuales, se formaron grupos de discusión. Para su selección, es necesario conseguir la representatividad de la sociedad. Sin embargo cuando se opera con grupos de discusión, la representatividad que se debe alcanzar no está en relación con el número de individuos a los que afecta el suceso, sino con el número de re-

TABLA 1. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

Nombre	Sexo	Sector	Feminizado/Masculinizado
AP	H	Ingeniería (telecomunicación)	Ingeniería
AI	M	Confección	Feminizado
AM	M	Peluquería	Feminizado
AS	H	Ingeniería (instalaciones)	Ingeniería
CO	M	Comercio	Feminizado
CP	M	Construcción	Masculinizado
CV	H	Manufactura	Masculinizado
FB	M	Ingeniería (comunicación)	Ingeniería
GP	H	Aux. automoción	Masculinizado
LZ	M	Metal	Masculinizado
MB	H	Transporte	Masculinizado
NV	H	Ingeniería (electrónica)	Ingeniería
PS	M	Sanidad	Feminizado
RF	M	Construcción	Masculinizado
TP	M	Transporte	Masculinizado
TC	M	Transporte	Masculinizado

Tabla 2. Categorías utilizadas en la codificación de los datos

Dimensión	Categoría	Subcategoría	Definiciones
Por parte de la oferta de trabajo	Diferencias biológicas		El sexo de la persona le capacita/incapacita para ciertas tareas
	Diferencias culturales	Preferencias personales	Los/as empleados/as se sienten inclinados/incómodos realizando ciertas tareas aunque sean físicamente incapaces/capaces de realizarlas
		Roles familiares	Los roles familiares les impide/favorece el cumplimiento de las condiciones de trabajo de la empresa
		Influencia socio-familiar	Actúan de acuerdo con los modelos sociales imperantes: lo que han visto en la familia, actividades escolares, medios de comunicación

laciones que contiene. Al intentar reproducir las relaciones existentes, hay que tener en cuenta que en la sociedad existen relaciones de poder y si incorporamos al grupo personas que pertenezcan a grupos con distintos niveles de poder, podemos encontrarnos que las personas que representen al sector con más poder social hablen más, con lo que perderemos información. Esta situación puede darse en el caso de que haya hombres y mujeres, máxime cuando un objetivo de la investigación es el análisis de las relaciones de género. En estos casos, los expertos aconsejan la sobrerrepresentación de las personas en posición de menos poder. En nuestro caso, la colaboración con la Asociación de Mujeres Empresarias, nos ayudó a conseguir una mayor representación de mujeres.

Se formaron 6 grupos de discusión. Dos grupos, que hemos denominado, grupos de expertos (GEX1 y GEX2), se formaron con hombres y mujeres, representantes de distintos grupos sociales involucrados en el objeto de estudio: empresarias/os, asociaciones empresariales y sindicales, así como representantes de instituciones públicas relacionadas directa o indirectamente con el desarrollo de los recursos humanos y el mercado de trabajo. Los otros cuatro grupos estaban constituidos por responsables de recursos humanos en las empresas. Dos de ellos (GEM1 y GEM2) formados por hombres y mujeres, los dos últimos (GEM3 y GEM4) formados únicamente por mujeres.

Con la información obtenida se procedió a categorizar los temas más recurrentes derivados de la lectura detallada de los textos. Para el proce-



so de categorización se utilizó una vía mixta. Por un lado se definieron previamente unas categorías muy generales derivadas de la revisión de la literatura sobre el objeto de estudio, posteriormente se complementaron con categorías inducidas directamente del discurso de los entrevistados. Por último los grupos de discusión sirvieron de base para debatir, y en su caso rebatir o corroborar las observaciones realizadas en las entrevistas. La relación de categorías utilizadas se presenta en la tabla 2.

4. RESULTADOS

La ausencia de mujeres en ciertas ocupaciones y/o sectores deviene con frecuencia de la acción voluntaria de las propias mujeres que no muestran inclinación o interés por acceder a estos puestos. En ocasiones las mujeres se sienten incapaces físicamente de realizar estos trabajos, opinión que es compartida por los hombres, en otras ocasiones, aún sintiéndose físicamente competentes, manifiestan un rechazo hacia ciertos puestos a la vez de mostrar una preferencia hacia otros.

Las causas que se argumentan para este comportamiento pueden venir determinadas por razones biológicas o culturales. En el primer caso el cuerpo sexuado determina las funciones que hombres y mujeres pueden o no pueden hacer, en el segundo caso, es la sociedad, la que a través de su cultura influye en las mujeres para que sientan preferencias por un tipo de trabajo llegando a sentirse incapaces de realizar ciertas tareas, como ocurre en sectores como la construcción. Este fenómeno también se manifiesta en sentido contrario, provocando que los hombres se sientan incapaces de realizar ciertas tareas como el cuidado de niños.

1

Diferencias biológicas

Si la razón que justifica la segregación fuera biológica, es evidente que no podríamos realizar ninguna acción para evitarlo y la segregación sexual estaría justificada. Las opiniones de nuestros

entrevistados nos llevan a pensar que las diferencias biológicas siguen siendo una de las principales razones que, tanto hombres como mujeres, consideran básicas para realizar un tipo u otro de tarea.

AS, 140-141, Hombre.

- Claro, como correr cien metros lisos, por eso hay cien metros lisos femeninos y cien metros lisos masculinos, esa es la razón y no otra.

Lo que resulta curioso es que cuando se habla de las capacidades que provoca el cuerpo sexuado de una persona, las opiniones se polarizan hacia la fuerza física. Es decir, todo el mundo piensa en la incapacidad física que tienen las mujeres para realizar tareas que requieran fuerza física.

CP, 213-216, Mujer.

- Yo pienso que a veces la fuerza física influye según la tarea que vayas a desempeñar, pero será una cuestión de eso simplemente, de fuerza, de cualidades físicas, si tienes que levantar pesos importantes, un hombre lo va a hacer mucho mejor que tú.

Pero no se observa ninguna razón física para que un hombre realice tareas tradicionalmente femeninas.

AI, 46-47, Mujer.

- No. Vemos capacitados a los hombres para llevar el trabajo manual. Podrían perfectamente llevar una empresa de confección. No tiene nada que ver.

TC, 153-155, Mujer.

- Sí, sí. Convencida profundamente. El hombre yo creo que abarca todos los trabajos. Yo creo que el hombre tiene más posibilidades que la mujer, más abanico de trabajos: igual puede ser administrativo, que médico...

La ausencia de barreras para realizar cualquier tipo de ocupación por parte de los hombres se manifiesta cuando observamos los niveles jerárquicos. En los sectores feminizados como la enseñanza o la sanidad, los puestos directivos están ocupados mayoritariamente por hombres, lo que destruye la hipótesis de las mayores capacidades biológicas de las mujeres para realizar estas tareas. Una de nuestras entrevistadas nos explicaba la superioridad profesional de los hombres en

base a sus rasgos de personalidad que les lleva a un diferente comportamiento en el mercado de trabajo.

AM, 287-303, Mujer.

- Yo creo, en este sector yo creo que poder desarrollarlas, lo pueden desarrollar igual los hombres que las mujeres, ¿vale?, la capacidad tienen igual los hombres que las mujeres, lo que se suele dar es que los hombres tienden a ser... bueno nosotras, así un poco, cuando nos reimos entre nosotras decimos "como muy divinos", ¿vale? Como muy... de cara a la galería, no sé cómo explicártelo, es como el sector de la cocina, para mí es muy similar a éste ¿por qué sólo se conocen cocineros si las que están en la cocina son siempre mujeres?, si la que cocina en casa es tu madre, la mayor parte de las veces es tu madre ¿no? ¿por qué salen cocineros? Pues es lo mismo por qué siempre son, si te vienen tres peluqueros a la cabeza siempre son un Llongueras un... o sea, siempre te vienen tres hombres, nunca te vienen tres mujeres, pero ¡por Dios! si el 99% de las peluquerías de España son de mujeres, no son de hombres, pues es lo mismo, por que se venden mucho mejor, por que se venden mucho mejor, y siempre piensan que pueden llegar más allá ¿vale?, y, y, y un hombre tiene muchas veces el respaldo de toda la familia detrás, y una mujer. No, no suele tenerlo.

Por supuesto que las personas que reconocen la inferioridad física de las mujeres se apresuran a asegurar que esta inferioridad sólo influye en las tareas que requieren fuerza física y no en relación a la inteligencia, en la que reconocen igualdad total entre hombres y mujeres.

CO, 188-192, Mujer.

- Hombre, si vas a picar a la mina, el hombre tiene más fuerza, eso es intrínseco. A la hora de sacar las vagonetas de carbón, un hombre te sacará diez y una mujer te sacará cuatro o para cargar un camión. Pues claro que el sexo discrimina, pero en cuanto a fuerza, no en cuanto a inteligencia, vamos es el abc. Y si eres una trabajadora mía y te digo: "Cambia esta mesa allí" me dirás: "No puedo" tendré que llamar a tu compañero.

Es cierto que en las empresas se acepta que las mujeres ocupen puestos que requieran una mayor capacidad física, pero la percepción de inferioridad de las mujeres esta siempre presente. En ocasiones esta percepción provoca una actuación de protección por parte de los



hombres que mantiene implícita la inferioridad de las mujeres, aun cuando el resultado de la tarea sea el mismo.

LZ, 156-161, Mujer.

- Todo lo que sea de pesos y demás está claro. Nosotros tenemos cajones grandes y eso para coger y tú ves a los chicos que los cogen solos y las chicas lo tienen que coger entre dos pero por eso no se les dice nada. Se les ayuda, a nivel de altura se les pone una banqueta. Se actúa de manera normal, ni se tiene en cuenta ni en contra, el otro día un compañero me dijo que había visto a una chica que no llegaba y le había dado una banqueta, pobrecilla encima de que se tiene que estirar no le vamos a decir nada.

El problema es determinar cuales son los límites para decidir el nivel de fuerza física, o de resistencia física que requiere un puesto. A veces las percepciones son contradictorias aún cuando se habla del mismo tipo de puesto. Dos empresarios del mismo sector manifestaban opiniones enfrentadas ante un mismo tipo de puesto.

MB, 107-108, Hombre.

- No. En absoluto. Y de hecho a las pruebas me remito. Cada vez hay más conductoras y cada vez estamos más contentos porque dan menos problemas.

GP, 130-132, Hombre.

- Porque no van a rendir en un viaje largo. A esa mujer tú métele 600 km. hasta Murcia y cuando baje del autobús no sabe si está en Murcia o está en París, con 600 km. a las espaldas.

Aun cuando niegan las diferencias biológicas que se derivan del sexo para ocupar ciertos puestos, la referencia a la menor fuerza física de las mujeres siempre aparece como un posible handicap de forma explícita o implícita.

CV, 169-174, Hombre.

- En nuestro sector no, no, no, no le incapacita para nada, hombre si tienen que coger algún día determinada cosa que pesa mucho, a lo mejor lo hará mejor un hombre que una mujer, pero... para nuestro trabajo no, y de hecho ya te digo ahora nosotros estamos trasladando a gente de... femenina a puestos que hasta ahora ocupaban hombres, no se por qué porque lo podía hacer igual una mujer que un hombre, y en muchos casos mejor.

NV, 138-141, Hombre.

- Nuestro sector es de habilidad y no hay que hacer ningún trabajo físico ni ninguna capacitación especial. Simplemente es un tema de conocimientos. Conocimientos y aptitudes. Y eso va con la persona, no con el sexo.

AP, 203-211, Hombre.

- Un departamento como es el departamento de instalaciones, en el cual sí que se precisa cierto nivel de fuerza física y de resistencia, lógicamente si una mujer es lo suficientemente fuerte, no tendrá ningún problema para entrar. Lo que pasa es que lo habitual son los hombres los que son más fuertes y están más habituados a trabajar en el exterior y demás. Y esa es la única zona donde yo a lo mejor podría plantear algo al respecto, pero ya lo digo: simplemente por el hecho de que hechos objetivos como son una fuerza física en ese caso, pueden ser interesantes. No creo ni que conduzcan mejor ni que realicen mejor o peor su trabajo...

2

Diferencias culturales

El rechazo de las mujeres a ocupar ciertos puestos puede estar influido por la cultura que impera en la sociedad. A lo largo de su vida adquieren valores que les lleva a preferir unas tareas que consideran más acordes con el comportamiento femenino y les impide realizar tareas que consideran relacionadas con un comportamiento masculino. Algunos de estos comportamientos tienen una relación con las diferencias biológicas, como los roles que asumen en el ámbito doméstico que relacionan directamente con la maternidad. En otras ocasiones su comportamiento se deriva de los modelos que les ofrece la sociedad y que se siguen, a menudo sin cuestionarlos, para obtener el reconocimiento social. En ocasiones estos comportamientos están tan interiorizados en las personas que es difícil decidir si son comportamientos aprendidos socialmente o se derivan directamente del hecho de haber nacido en un cuerpo de mujer (o de hombre).

En este apartado hemos creado tres subcategorías para analizar las influencias que el entorno puede tener en el comportamiento de las mujeres. En primer lugar los roles que las mu-

jerer asumen por la posición que tienen dentro de la familia, como esposas y madres. En segundo lugar las influencias que las instituciones tienen en el comportamiento las mujeres, desde la familia en la que han crecido al resto de instituciones sociales en las que participan. En tercer lugar, hemos creado la subcategoría “preferencias personales” para recoger las opiniones que nos hacen pensar en una aceptación voluntaria de ciertos comportamientos por parte de mujeres y hombres hasta el punto que es difícil saber si son comportamientos aprendidos o derivados de su cuerpo biológico.

2.1

Roles Familiares

Los roles domésticos que asumen las mujeres en el ámbito familiar es la principal causa les lleva a preferir ciertos puestos.

AP, 223-225, Hombre.

- Es la causa principal. Desde mi punto de vista es la causa principal. Seguramente no será la única y yo desconozco en profundidad el tema, pero estoy convencido de que es por lo menos el 80% de las causas.

Es evidente que la maternidad es un hecho biológico que afecta directamente a las mujeres.

TC, 298-302, Mujer.

- Afecta muchísimo en el trabajo, eso sí que te lo puedo decir, o sea, no rinden, de la misma manera, el rendimiento cambia desde que se quedan embarazadas. Tampoco me gusta generalizar porque también tenemos gente muy comprometida pero de las que tenemos no. Francamente, se ha notado un descenso del rendimiento considerable.

Al, 62-65, Mujer.

- No tengo ni idea de cómo lo hacen el resto de las empresas... la que da a luz es la madre, entonces tienes que buscar una suplente, etc. es complicado, claro. Hasta que el hombre no aprenda a parir, el problema seguirá siendo de la mujer.

CO, 195-199, Mujer.

- Es que al final es todo lo mismo, conciliar la vida familiar y la laboral. Mira una mujer cuando va a buscar un trabajo de cierta responsabilidad. Yo digo que en el currículum tendría que po-



ner "Soy estéril" y entonces tendría las mismas oportunidades y es así de duro. Y entonces si no pudiera tener hijos en la vida ya verías como la contrataban si estaba equiparada con un hombre. Es que si no, mujer veintitantos, treinta años, malo.

Sin embargo de las entrevistas realizadas podemos observar que la mayor parte de los comentarios no están relacionados directamente con el tiempo en que las mujeres están embarazadas y/o dando a luz, momentos en que las diferencias biológicas son indiscutibles. La realidad es que la mayor parte de los comentarios se relacionan con los roles que las mujeres asumen como madres a lo largo de su vida, hasta que llega un momento que es difícil discernir entre las tareas cuya responsabilidad se deriva directamente de la maternidad y cuales son asumidas por costumbre social.

El primer paso se da en los primeros meses de maternidad. Muchas mujeres utilizan el derecho a reducir su jornada para el cuidado del niño.

MB, 126-131, Hombre.

- Yo te puedo hablar de casos concretos. Hay una mujer conductora que estaba contratada a jornada completa y llevaba ya un año con nosotros. Sin embargo ha sido madre o necesitaba por aquello de los roles familiares... y se le ha reducido; entonces en vez de venir 8 horas, nueve o diez, pues viene 4: hace un servicio por la mañana y otro a mediodía. Y lleva ya así seis meses. Siempre se pueden encontrar soluciones y hablo de casos concretos.

El problema es determinar cuando ese cuidado puede ser compartido por el padre. Tal parece que la responsabilidad de la mujer ante los problemas de los hijos no puede ser delegada nunca.

PS, 167-170, Mujer.

- Yo creo que sí que afecta. Las mujeres siempre hemos sido más maternas, más... si el niño se pone malo siempre llaman a la madre, antes que al padre... y por eso creo que opta siempre la mujer por quedarse lo más cerca posible de su casa.

Este hecho puede llevar a las mujeres a preferir sectores feminizados. No porque en estos sectores sus ausencias por razones familiares afecten menos

al trabajo, sino por el hecho de que en un sector donde trabajan más mujeres se sienten más comprendidas cuando surge el problema. Las empresas feminizadas aceptan estos hechos, no sin disgusto, como inevitables.

TC, 245-257, Mujer.

- Sí, sí, sí, además es una pelea que tengo yo aquí constante con las madres contratadas que tenemos aquí. Porque es que mi hijo se ha puesto enfermo, y me tengo que ir a casa, es que mi hijo le tengo que acompañar. Y yo con más de alguna he discutido, no discutido, vamos a ver, entre comillas, de decir, oye ¿y tu marido? Es que tu marido no puede acompañar a tu hijo, es que tu marido no se puede quedar con tu hijo, porque vamos a ver, lo que no podemos es que también tenemos un problema con dirección, y también dirección también tiene toda la razón del mundo. Vale ¿es que mi empresa es menos importante que la de tu marido? Porque para mí, mi empresa es igual de importante o más que la de nadie, entonces sí que ha habido un poco de tirantez en ese aspecto de... es que tengo la revisión, es que no se qué, es que hoy se ha levantado con fiebre, es que me tengo que quedar en casa, entonces, sí que notamos eso, el decir, me parece correctísimo que hayas acompañado a tus hijos, pero es exagerado, por no decir al 100% que es siempre la madre. Ya te lo digo.

La declaración de esta empresaria nos indica el disgusto que siente ante esta situación. Lo asume porque en su sector la oferta de trabajo por parte de los hombres es muy escasa. Pero nos preguntamos si seguiría contratando mujeres si la oferta masculina fuera mayoritaria. Aunque lo más interesante de su declaración es la denuncia que hace sobre el comportamiento "irresponsablemente familiar" de los hombres.

Algunos entrevistados son más positivos en este sentido y creen que las cosas están cambiando.

AM, 372, 376, Mujer.

- Sí, sí. Por supuesto que afecta, por supuesto que afecta. Y eso que te vas encontrando, cada día más. A ver, que te vas encontrando cada día más con que..., "mi marido ha llevado al niño al médico" o... pero aún con todo, o sea, si el niño está malo una noche, ella no deja de, él no deja de ir a trabajar, la que deja de venir aquí es ella.

CP, 219-222, Mujer.

- Está claro que nos ausentamos con mayor frecuencia o que tenemos esa inclinación más que los hombres o que lo consideramos como una tarea propia y personal más que los hombres todavía, pero eso no quiere decir que los hombres no estén evolucionando, lo que no sé es si en general lo están haciendo lo bastante rápido...

CV, 210-219, Hombre.

- Lógicamente, porque por desgracia, o mejor dicho, por suerte hay más hombres que ayudan en las tareas de casa ¿no? Pero yo me doy cuenta que la gente que ya tenemos unos años y somos de otra generación, se nos hace cuesta arriba ayudar en las tareas de la casa además no nos han enseñado así. Vamos cuando discuto con mi mujer, le digo, la culpa es de mi madre que me ha enseñado así, y es cierto, es que mi madre cuando ve que me levanto de la mesa y ve que me llevo los platos para fregar, si está un día en casa, me dice siéntate que ya lo hago yo. Eh nos han educado así ¿no? En definitiva creo que sí, que las mujeres, el rol ese familiar es el que de alguna forma les tiene más condicionadas que a los hombres por supuesto.

LZ, 183-185, Mujer.

- A lo mejor el tanto por ciento de mujeres que faltan por esas cuestiones es mayor porque si le pasa algo a tu chico pues sales pitando, pero yo es que veo que sale el padre y la madre, los dos.

Lo que nos preocupa particularmente es la relación indisoluble que se da entre las tareas que se derivan de la maternidad y el resto de las tareas domésticas. Podríamos llegar a aceptar que un niño enfermo puede preferir a su madre a su lado en lugar de su padre (lo que podría tener un origen biológico) pero el problema es que las tareas de la madre se amplían a cualquier asunto relacionado con los hijos, directa o indirectamente, como por ejemplo, matricular al niño en el colegio, que no representa ninguna relación física con el hijo o hija, o lo que es peor, las mujeres se sienten responsables de cualquier tarea doméstica, aún cuando no existe ninguna relación física con ningún miembro de la familia, como por ejemplo, la revisión del gas.

Al, 49-53, Mujer.

- Pues la verdad es que aquí nos pasamos la vida dando permisos para ir a matricular al niño,



para llevar al niño al médico, para ir a hablar con profesores. Jamás en la vida se encargan los maridos. Todo lo que tiene que ver con los niños, aquí, pero al 100 por 100. El hombre es incapaz de pedir permisos. Todo lo que sea niños y doméstico, el gas que hay revisión, el otro que no sé que... todo.

La responsabilidad que asumen las mujeres en las tareas del hogar las lleva a una doble jornada. Saben que, ineludiblemente, deben realizar unas tareas en el ámbito doméstico que exigen una dedicación diaria. Esto les lleva a preferir puestos o sectores con horarios fijos y compatibles con su segunda actividad, el cuidado del hogar. Aunque en no pocas ocasiones podríamos decir que estas tareas del hogar las consideran su primera actividad pasando a ser el trabajo de mercado una segunda actividad y complementaria a su principal ocupación, ser ama de casa. Esto podría explicar porque están dispuestas a dejar el empleo con más facilidad de lo que lo están los hombres.

Por otra parte esta doble jornada hace que rechacen puestos o sectores que requieren dedicación horaria variable y principalmente aquellos que exigen su ausencia del hogar durante varios días.

FB, 128-131, Mujer.

- La mujer no va a tener esa disponibilidad a la hora de viajar, por ejemplo. Si tiene que hacer horas fuera del horario que tiene. Si alguno tiene que sacrificarse, la mujer directamente es la que tiene que quedarse en casa y el hombre es el que opta, sale más y tiene más disponibilidad de tiempo.

A pesar de todo ello, hemos detectado opiniones que nos dan esperanza de que las cosas están cambiando y principalmente que comienza a percibirse las responsabilidades familiares como una circunstancia connatural con las personas y su ciclo de vida, y que en ningún caso debe ser tenidas en cuenta como un handicap laboral. Resulta especialmente esperanzador cuando vemos que la declaración que transcribimos a continuación está hecha por un hombre.

NV, 159-163, Hombre.

- Sí. Es que tiene que ser así. Afectan pero no negativamente. Ahora tenemos un trabajador que va a tener un hijo y que esa situación le afecta. Sabemos que estos días lo está pasando peor, pero eso me parece normal. O por ejemplo, tenemos otra persona con un padre ya muy enfermo y falta repetidamente al trabajo. Pero no supone un problema, supone una situación, no un problema.

2.2

Influencia socio-familiar

La pregunta que nos hacemos repetidamente es si los comportamientos “masculinos” y “femeninos” que llevan a hombres y mujeres a demandar empleos segregados provienen de preferencias personales derivadas de su condición biológica o están influidos por los modelos sociales que aprenden a través de su proceso de socialización en las distintas Instituciones a las que pertenecen, como la familia, el sistema educativo e incluso los modelos que se derivan de los medios de comunicación.

Algunos entrevistados aceptan la influencia social como un hecho irreversible.

AP, 227-230, Hombre.

- Exacto. Ya está tan asumido, y se ve después de tanto intento de cambio, que no se ha conseguido, que ya se asume como rol, el hecho entonces pasa a ser el hábito, es decir, para este puesto no podemos pedir una mujer, ¿por qué?, pues porque no se presentan o porque no es lo habitual en el sector...

AI, 56-57, Mujer.

- Pues realmente si las niñas y los niños han visto que su mamá es la que les acompaña, la lleva, la trae, pues ella lo mismo. Lo hereda, vamos...

FB, 137-140, Mujer.

- Yo creo que un poco influyen las dos cosas, para unos determinados puestos todos tenemos en la cabeza los modelos que se siguen en todos los sitios. Independientemente de eso también la empresa, como empresa, intenta buscar una rentabilidad a eso.

Otras personas aceptan que existen los modelos pero también que estos modelos cambian con el tiempo.

MB, 140-142, Hombre.

- Hace unos años desde luego, y hasta las propias taquilleras no existían. Ahora todas las chicas que hay en taquillas, todo son mujeres, no hay más que un taquillero o dos y antes era al contrario.

Pero esta opinión nos hace pensar que con frecuencia existe un proceso de polarización. Las mujeres han ido ocupando a lo largo del tiempo puestos que anteriormente eran ocupados totalmente por hombres, pero en muchos casos, el proceso no ha llevado a una integración de ambos sexos sino que lleva a una feminización de la ocupación. A medida que las mujeres comienzan a trabajar en un determinado puesto, los hombres empiezan a ver estos puestos como menos atractivos y dejan de demandarlos. Es un hecho constatado que cuando un sector se feminiza, los salarios de mercado se reducen y está puede ser la principal causa que lleva a los hombres a rechazar estos puestos dada su condición social de sustentador principal de la familia, mientras que para las mujeres los salarios pueden resultar adecuados ya que los consideran como ayuda familiar o en última instancia como suficientes para auto mantenerse.

Con independencia de cual sea el origen de la segregación debemos aceptar que con el tiempo los modelos se institucionalizan, se aceptan sin cuestionarlos.

AP, 232-234, Hombre.

- Sí, sí, es lo que te estaba diciendo... el ámbito social provoca que la mujer ni siquiera se lo plante, coger ese puesto, y que la empresa ni siquiera se plantee poner ese puesto al servicio de una mujer...

Pero esta aceptación no es irracional. Con el tiempo se extiende la creencia de que la condición de “mujer” conlleva unos rasgos de personalidad que las capacitan para determinados puestos, como la amabilidad y/o la prudencia.

NV, 175-180, Hombre.

- Sí. Seguro. Seguro que en administración la gente ya piensa directamente en una mujer. Segurísimo. Luego sí. Aunque sólo sea en ese caso. Eso lo tenemos casi asumido. Además, en el



fondo, todos pensamos que una mujer lo va a hacer mejor, que va a atender mejor el teléfono, que va a ser más amable... lo sé porque hemos hecho un proceso de selección hace poco y ha salido el tema. Realmente sí que existe, aunque en el fondo pensemos que no.

AS, 168-178, Hombre.

- Por ejemplo, por ejemplo... hay una cualidad muy importante en el mundo de la empresa, cual es por ejemplo la prudencia. No es lo mismo un trabajador prudente que un trabajador imprudente. Pues parece ser que ser madre de familia ayuda un poco a la prudencia, a la madurez personal. Y cuando en una empresa se valora la madurez personal, pues es un valor positivo; y frente a ese valor positivo, pues estaría un poco el valor limitativo de que tendrá que llevar al chico pues porque tiene amígdalas o no sé qué... pues no pasa nada. O sea, que las cosas hay que intentar verlas desde una forma global. No hay nada que sea blanco o negro, todo tiene matices. Hay que valorar lo que ya he comentado antes un poco, el perfil de la persona y sus circunstancias con las responsabilidades y lo que tiene que aportar a la empresa y al equipo.

2.3

Preferencias personales

En última instancia son las personas las que toman la decisión de demandar un puesto determinado. Con frecuencia se observa que las mujeres rechazan sistemáticamente ciertas ocupaciones y esta decisión es aceptada de forma natural.

TC, 165-170, Mujer.

- Yo creo que hay trabajos que la mujer no está dispuesta a hacer, hoy por hoy. Y a lo mejor aquí viene alguna que lleva el camión, pero ¿en qué porcentaje encuentras una mujer camionera? Y el trabajo de camionera de por aquí... "oye, que llevo un camión del concesionario", vale, pero el trabajo de ruta y eso, van a pasar muchos años hasta que lo quieran hacer las mujeres.

TC, 229-232, Mujer.

- Sí, generalmente yo no he conocido a muchas mujeres que pretendan ser soldadoras o yo que sé o mecánicas o chapistas. Conoceré a muy pocas. Siempre ha sido más de chicos o ".. más de tal, las chicas vamos más hacia la rama más administrativa a lo mejor, más de otro tipo.

Al mismo tiempo que rechazan sistemáticamente algunas ocupaciones, de-

mandan masivamente otros tipos de puestos.

LZ, 168-173, Mujer.

- ¿Por qué se prefiere a los hombres en la fabricación? Simplemente es por la oferta de personas que nos llega.

AM, líneas 8-10, Mujer.

- El que yo contrate una profesora o un profesor ya viene porque cuando hago una selección no se presentan hombres, ¿vale?

Claro que en ocasiones esta preferencia masiva de las mujeres viene determinada por la ausencia de oferta masculina.

NV, 142-147, Hombre.

- En el área de administración tenemos una mujer, Pero es que fuimos a buscar currículums a un sitio donde se estudiaba administración y dirección, y el 99% eran currículos de mujeres. Te voy a decir también por qué, porque nos lo dijeron: porque lo que querían era un trabajo con ese sueldo, que sabían exactamente lo que iban a ganar, y que en cualquier caso a mí me parece inaceptable, que no está muy bien retribuido, que a mí me parece injusto y que normalmente sirve de apoyo a la unidad familiar.

Una entrevistada nos daba una razón para el rechazo que aunque en principio pueda parecer frívola, tal como ella declara, nos hace pensar en como las personas relacionan pequeños detalles con su condición de mujer u hombre.

TC, 148-150, Mujer.

- Totalmente. Totalmente. Convencidísima. Y ¿Por qué es tan importante lo de las manos, mancharse las manos? es que según cómo lo ves puede parecer una tontería, pero creo que es clave.

La auto segregación que se imponen las mujeres es aceptada por los empresarios y empresarias como algo ajeno a las políticas de empresa.

AP, líneas 22-27, Hombre.

- Efectivamente. Se produce una auto segregación: por el motivo que sea, las mujeres siguen cargando con el peso de la unidad familiar y por lo tanto ellas mismas condicionan que los puestos de trabajo que buscan son los que les permiten disponer más de ese tiempo. Yo creo que por ejemplo, la conciliación del trabajo con la familia y la educación de la sociedad, favorecerán la integración. Yo no creo que haya que mentalizar a los empresarios.

En la anterior declaración observamos como el empresario acepta la voluntad de las mujeres y reconoce la ausencia de responsabilidad por parte de la demanda de trabajo. Sin embargo es interesante observar como reconoce la posibilidad de favorecer la integración a través de ciertas políticas. Textualmente dice: "la conciliación del trabajo con la familia y la educación de la sociedad". La pregunta que nos hacemos es: Si los empresarios no son responsables de la conciliación del trabajo con la familia ¿Quiénes son los responsables? ¿Quién debe educar a la sociedad?

5. CONCLUSIONES

Las principales conclusiones que podemos resaltar tras el análisis de las opiniones de los entrevistados y participantes en los grupos de discusión son las siguientes.

La renuncia voluntaria de las mujeres a ocupar determinados puestos de trabajo, es una de las principales razones que impide su contratación. Como no hay suficientes solicitudes de mujeres para desarrollarlos es imposible su contratación.

Las diferencias biológicas siguen siendo uno de los principales argumentos que, tanto hombres como mujeres, consideran básicas para realizar un tipo u otro de tarea. En las entrevistas y grupos de discusión se destaca especialmente la incapacidad física de las mujeres para realizar tareas que requieran fuerza física, y se recalca la igualdad intelectual de hombres y mujeres. También se resalta la ausencia de barreras para realizar cualquier tipo de ocupación por parte de los hombres.

Los roles que las mujeres asumen por la posición que tienen dentro de la familia, como esposas y madres (actitud cultural) y no la maternidad (aptitud biológica), son considerados determinantes en sus elecciones laborales. Así, buscan puestos de trabajo compatibles con sus responsabilidades domésticas y prefieren ocupaciones y/o sectores feminizados donde se asume su doble jornada, ya que saben que en ellos, la empresa tendrá que aceptar la situación ya que no tiene otra alternativa.



BIBLIOGRAFÍA

- ALEMANY, C. (2003): "Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso" *Sociología del Trabajo*, 48, pp. 45-56.
- BENDER, K.A.; DONOHUE, S.M. y HEYWOOD, J.S. (2005): "Job satisfaction and gender segregation". *Oxford Economic Papers*, 57, 3, pp. 479-496.
- BERGUA AMORES, J.A. "La investigación social con grupos de discusión". *Revista de Gestión Pública y Privada*, vol 3, 1998, pp. 67-82.
- BROADBRIDGE, A. y PARSONS, E. "Gender and career choice. Experiences of UK charity retail managers". *Career Development International*, 10, 2, 2005, pp. 80-97.
- CÁCERES RUIZ, J.I.; ESCOT MANGAS, L.; FERNÁNDEZ, J.A. y SAIZ BRIONES, J. "La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español". Documento de trabajo. U. Complutense de Madrid. Fac. CC.EE.EE., 2004.
- ECEVIT, Y.; GÜNDÜZ-HOSGÖR, A. y TOKLUOGLU, C. "Professional women in computer programming occupations: the case of Turkey". *Career Development*, 8, 2, 2003, pp. 78-87.
- European Comission (2004): *She Figures 2003*, European Communities.
- DELGADO, M. *Informe Encuesta "Fecundidad y Valores en la España del siglo XXI"*. CSIC. Madrid, 2007.
- FULLER, A. "The gendered nature of apprenticeship: Employers' and young people's perspectives. *Education + Training*, 47, 4/5, 2005, pp. 298-311.
- GARCÍA MARTÍNEZ, M.A.; AGUILAR LUZÓN, M^aC; y CALVO SALGUERO, A. "Diferencias en función del sexo en la orientación normativa hacia el trabajo: el trabajo como derecho y como obligación". *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 20, 1, 2004, pp. 47-64.
- GLOVER, J. "Highly Qualified Women in the "New Europe": Territorial Sex Segregation". *European Journal of Industrial Relations*, 11, 2, 2005, pp. 231-245.
- GÖTZFRIED, A. "Women, science and technology: Measuring recent progress towards gender equality". *Statistics in focus*, 9, 6, 2004, European Communities.
- GRANLEESE, J. "Occupational pressures in banking: gender differences". *Women in Management Review*, 19, 4, 2004, pp. 219-226.
- GUTIÉRREZ BRITO, J. "Elementos no-técnicos para la conducción de un grupo de discusión". EMPIRIA. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, núm. 4, 2001, pp. 121-143.
- KANAZAWA, S. "Is «discrimination» necessary to explain the sex gap in earnings?". *Journal of Economic Psychology*, 26, 2005, pp. 269-287.
- KORKEAMÄKI, O. y KYRÄ, T. "A gender wage gap decomposition for matched employer-employee data" *Labour Economics* (en prensa), 2005.
- KRAUS, V. y YONAY, Y.P. "The effect of Occupational Sex Composition on the Gender Gap in Workplace Authority". *Social Science Research*, 29, 2000, pp. 583-605.
- KUNZE, A. "The evolution of the gender wage gap". *Labour Economics*, 12, 1, 2005, pp. 73-97.
- LAU, Y-K.; MA, JLC y CHAN, Y-K. "Labor force participation of married women in Hong Kong: A feminist perspective". *Journal of Comparative Family Studies*, 37, 1, 2006, pp. 93.
- LING, F.Y.Y. y POH, Y.P. "Encouraging more female quantity surveying graduates to enter the construction industry in Singapore" *Women in Management Review*, 19, 8, 2004, pp. 431-436.
- MATÉ GARCÍA, J.J.; NAVA ANTOLÍN, L.A. y RODRÍGUEZ CABALLERO, J.C. "La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 2002, pp. 79-94.
- MORA, R. y RUIZ-CASTILLO, J. "Gender Segregation by Occupations in the Public and the Private Sector. The Case of Spain". *Investigaciones Económicas*, 28, 3, 2004, pp. 399-428.
- OTERO GIRÁLDEZ, M^aS. y GRADÍN LAGO, C. "Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial". *Hacienda Pública Española*, 159, 2001, pp. 163-189.
- PULEO GARCÍA, A.H. "El patriarcado: ¿una organización social superada?" *Temas para el debate*, 133, 2005, pp. 39-42.
- RYCX, F. y TOJEROW, I. "Rent sharing and the gender wage gap in Belgium". *Internacional Journal of Manpower*, 25, 2004, pp. 279-299.
- SIMÓN, H. "Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador" *Investigaciones Económicas*, 30, 1, 2006, pp. 55-87.
- SIMPSON, P. y LENOIR, D. "Win some, lose some: women's status in the field of human resources in the 1990s" *Women in Management Review*, 18, 4, 2003, pp. 191-198.
- TRAUTH, E.M. "Odd girl out: an individual differences perspective on women in the IT profession" *Information Technology & People*, 15, 2, 2002, pp. 98-118.

La incorporación de las mujeres en puestos que anteriormente eran ocupados totalmente por hombres no ha llevado a un proceso de integración de ambos sexos sino a un proceso de feminización de la ocupación y a la reducción de los salarios de mercado, lo que fuerza a los hombres a rechazar estos puestos dada su condición social de sustentador principal de la familia, mientras que las mujeres los aceptan ya que los consideran como ayuda familiar o en última instancia como suficientes para auto mantenerse.

El temor al rechazo social es una de las principales razones que impide a las mujeres la integración en puestos de trabajo considerados masculinos.

La auto segregación que se imponen las mujeres es aceptada por los empresarios y empresarias como algo ajeno a sus políticas de empresa.

Finalmente queremos destacar que tanto los entrevistados como los participantes en los grupos de discusión han resaltado que en la actualidad la conciliación familiar-laboral no existe. Consideran que es algo lejano que dependerá de las acciones del gobierno y, lamentablemente, que las empresas no tienen ninguna responsabilidad en este sentido.

En estos momentos, unos meses después de la recogida de información de este estudio, el gobierno ya ha dado un paso en este sentido aprobando la Ley para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres ³, lo que automáticamente supone el reconocimiento de responsabilidad para muchas empresas. Pero todavía queda por superar lo más importante, el cambio de actitud de las propias mujeres que ofrecen su trabajo en el mercado. Son ellas las que deben superar las barreras que con frecuencia se autoimponen para reclamar su derecho a ocupar las posiciones en el mercado de trabajo que como ciudadanas les corresponden.

3

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que entró en vigor el 24 de marzo de 2007.