



## **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**

Trabajo de  
fin de grado

La presencia de  
mujeres españolas en  
actividades  
tradicionalmente  
masculinas

Paula Aguín Castro

Julio 2020

Si en mi tarjeta pusiera Emilio, en lugar de Emilia,  
qué distinta habría sido mi vida.  
(Emilia Pardo Bazán. 1851-1921)

# Resumen

La presencia de las mujeres en las actividades tradicionalmente masculinas continúa marcada por el género, un feudo cerrado a las mujeres que se resiste a la incorporación de personal femenino cualificado. El principal objetivo de esta investigación es analizar su presencia y los motivos de su escasa representación. Ésta se enmarca en el paradigma cualitativo; las técnicas metodológicas empleadas fueron la obtención de la información (revisión bibliográfica) y el método de la Estadística Descriptiva a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), y está centrada sobre teorías no económicas sociosexuales. Los resultados muestran que las mujeres que optan por profesiones de corte masculino, se enfrentan a una serie de barreras (tanto sociales como estructurales) que dificultan su desarrollo profesional. Por lo tanto, ante una estructura social que refleja una realidad desalentadora, éstas eligen en mayor medida que los hombres un tipo de ocupaciones, que coinciden con las ideas preconcebidas.

Este trabajo fin de grado consta de 10.000 palabras.

# Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>3</b>
<b>Índice .....</b>	<b>4</b>
<b>Índice de tablas .....</b>	<b>5</b>
<b>Índice de gráficos .....</b>	<b>6</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>7</b>
<b>Planificación.....</b>	<b>10</b>
<b>Desarrollo del trabajo .....</b>	<b>12</b>
<b>1 Marco Teórico.....</b>	<b>12</b>
1.1 El discurso de la domesticidad y la división sexual del trabajo .....	12
1.2 Teoría Psicosocial.....	14
1.2.1 Roles y estereotipos de género.....	16
1.3 Las dificultades de las mujeres en un mundo de “hombres” .....	19
<b>2 Análisis Descriptivo.....</b>	<b>22</b>
2.1 El mercado laboral español desde una perspectiva de género .....	22
2.2 Distribución horizontal de las ocupaciones .....	25
2.3 Las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas.....	29
<b>Conclusiones y ampliación .....</b>	<b>31</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>34</b>

## Índice de tablas

TABLA 1. ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN OCUPACIONAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA (2011-2019).....	26
TABLA 2. LA PRESENCIA DE MUJERES EN OCUPACIONES TRADICIONALMENTE MASCULINAS EN 2019.....	29

## Índice de gráficos

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN EL SEXO EN ESPAÑA (1980-2019) .....	22
GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO SEGÚN EL SEXO EN ESPAÑA (1980-2019) .....	23
GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN SEGÚN EL SEXO EN ESPAÑA (1980-2019) .....	24
GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN HORIZONTAL DE LAS OCUPACIONES EN ESPAÑA POR SEXOS, AÑO 2019 .....	27
GRÁFICO 5. EVOLUCIÓN DE LA CONCENTRACIÓN OCUPACIONAL DE MUJERES EN ESPAÑA (2011-2019) .....	28

# Introducción

Mujeres liderando grupos de investigación, conduciendo camiones, al pie de obra o incluso doctoras, juezas y políticas al orden del día en las noticias, son situaciones que hace más de 30 años nos hubieran extrañado bastante pero que, sin embargo, hoy las vemos normales. Esto nos puede llevar a pensar que, gracias a los avances en materia de igualdad de oportunidades y de libre elección, la división sexual del trabajo ha desaparecido (Ibañez et al, 2017).

Sin embargo, pese a la emancipación femenina, la constante incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, el crecimiento sostenido de la participación laboral femenina española y del nivel de formación, las mujeres todavía se enfrentan a graves impedimentos para una inserción y permanencia laboral plena que esté en consonancia a una igualdad de condiciones con respecto a las de los hombres, especialmente en actividades tradicionalmente masculinas. Esta revolución sacó a flote las innumerables desigualdades entre ambos géneros; una divergencia característica del mercado laboral en el que el sexo femenino ha sido y es, indiscutiblemente, un colectivo discriminado (Nash, 2000; Ibañez et al, 2017).

En el mantenimiento y la reproducción de estas desigualdades, hay que tener en cuenta diversos factores explicativos como, por ejemplo, el discurso de la domesticidad y su consecuente división sexual del trabajo en esferas, asignando a los hombres el papel de proveedor (producción) y de la política, es decir, el papel social en la esfera pública, mientras que a las mujeres la función básica del cuidado y la familia (reproducción) en la esfera doméstica (atribuyéndole menor valía y status social a todo aquello que tenga que ver con lo femenino); así como la persistencia de roles y estereotipos sociosexuales, que entraña asimismo consecuencias en el ámbito de la instrucción y la formación profesional, y que perpetúan las desigualdades de una generación a otra. Por lo tanto, las mujeres tienen que enfrentarse a un doble reto, por una parte, incorporarse al mercado de trabajo, y por otra, alcanzar el suficiente reconocimiento social para ejercer como profesional (Anker, 1997; Nash, 2000).

Además, las dificultades que tienen las mujeres aumentan cuando escogen ocupaciones que no cumplen con las prescripciones de género, es decir, consideradas poco afines a sus roles y estereotipos de género, como es el caso de las actividades objeto de estudio (Nash, 2000; Ibañez et al, 2017).

A pesar de que nuestra sociedad ha experimentado grandes cambios, los roles que deben cumplir las personas en múltiples ámbitos todavía siguen muy presentes. Es por eso que existen ocupaciones que siguen estando muy marcadas por los estereotipos de género o bien por las creencias sociales sobre las características que se asocian a hombres y mujeres que imperan en nuestra cultura (Ibañez et al, 2017). Anker (1977) argumenta que la segregación profesional entre sexos perjudica a las mujeres porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas. Así, la teoría psicosocial tiene un papel crucial, pues los roles y estereotipos de género pueden explicar la escasa representación de mujeres en ocupaciones científicas y técnicas, y la de hombres en ocupaciones sociales o relacionadas con humanidades (Elejabeita & Lopez-Saenz, 2003).

Por lo tanto, con el desarrollo de esta investigación se trata de averiguar, a través de la información obtenida, la relación discursiva existente entre el objeto de estudio y lo que se conoce. Este procedimiento sigue el siguiente organigrama:

Objeto → objetivos

Metología empleada → obtención de información

Estructura analítica → información → conocimiento del objeto

Siendo el objeto de este trabajo de fin de grado “la presencia de las mujeres en actividades tradicionalmente masculinas”, el objetivo principal es describir la evolución de su presencia en estas actividades y analizar los motivos de su escasa representación.

Para conocer qué les ocurre a estas mujeres es necesario la formulación de objetivos secundarios cuya función es la de limitar por su concreción el objeto de la investigación desde un punto de vista sociológico y entender su situación de discriminación con respecto a los hombres:

- Contextualizar la situación social de las mujeres
- La influencia de los factores psisociales
- Conocer las distintas barreras que tienen las mujeres en dichas actividades

En consecuencia, las técnicas metodológicas empleadas fueron la obtención de la información, a partir de una revisión bibliográfica, y el método de la Estadística Descriptiva. Las principales fuentes utilizadas han sido: el INE, el Instituto de la Mujer, Dialnet, Google Scholar, y diversos libros y artículos tomados de la Biblioteca de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación.

De este modo, la estructura analítica del trabajo se circunscribe por una parte, a un marco teórico que nos permita entender la situación de las mujeres, y por la otra, a un análisis descriptivo que describa la evolución del objeto de estudio, sintetice la información para contrastar la literatura, y arroje la precisión y sencillez necesarias para

la proposición de una serie de medidas que contribuyan a tratar la problemática de las mujeres.

# Planificación

En este epígrafe se expondrá la planificación temporal del trabajo fin de grado (TFG) y su división según las tareas realizadas.

La planificación y desarrollo del mismo, que tuvo lugar entre los meses de marzo y junio (ambos inclusive), se han visto perjudicados negativamente por la crisis de Covid19, imposibilitando las reuniones físicas con la tutora y la posibilidad de realizar un trabajo de campo. Por este motivo, la monitorización del TFG se ha efectuado íntegramente vía online, a través de las múltiples herramientas disponibles como, por ejemplo, Gmail o Microsoft Teams.

Durante esta situación extraordinaria hemos contado con la ayuda de M<sup>a</sup> Pilar Freire Esparís, quien tuteló el trabajo, a través de una videoconferencia online, que tuvo lugar el 2 de abril, y de multitud de intercambios de mensajería online, realizados a lo largo de todo el proceso según las necesidades de elaboración del documento.

La elaboración del TFG se ha dividido en 5 fases, planificadas mediante el diagrama de Gantt:

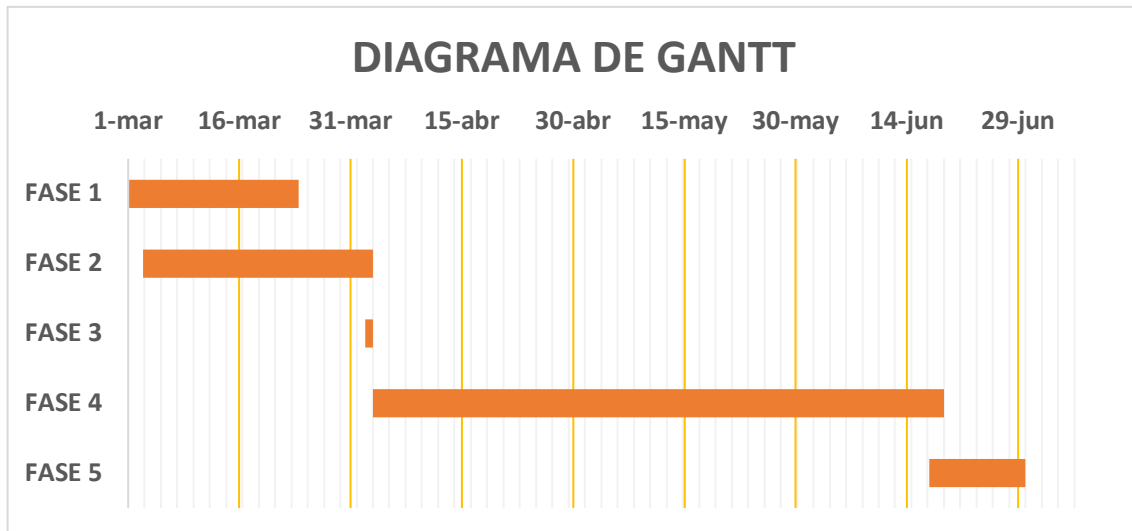
❖ **F1: Elaboración de un informe como guión.** Éste contiene los objetivos, las fuentes estadísticas y las referencias bibliográficas provisionales, los cuales han sido modificados a lo largo del proceso hasta llegar a los actuales.

❖ **F2: Búsqueda, lectura y clasificación de la información.**

❖ **F3: Planteamiento razonado de un índice,** posteriormente a la búsqueda de información pero de forma previa al desarrollo del propio cuerpo del trabajo.

❖ **F4: Redacción del desarrollo del TFG.** El punto de partida ha sido el análisis descriptivo, y en base a los resultados obtenidos, hemos realizado el marco teórico.

❖ **F5: Últimación del TFG.** Los detalles finales fueron la elaboración de una introducción y resumen definitivos. Esta fase concluye con la revisión final del trabajo.



Fuente: elaboración propia.

# Desarrollo del trabajo

## 1 Marco Teórico

### 1.1 El discurso de la domesticidad y la división sexual del trabajo

Para entender la situación de inferioridad en la que se encuentran las mujeres en el mercado laboral, sobretodo en las actividades tradicionalmente masculinas, indudablemente hay que hablar del discurso de la domesticidad y su consecuente división sexual del trabajo.

En el caso la sociedad española del siglo XIX, la construcción sociocultural de género marca el ámbito de actuación y la función social de la mujer. Ésta se basaba en un poder represivo y jerarquizado de género que, a través de un cuerpo legislativo, delimitaba de manera clara los límites de actuación, la discriminación legal y la subordinación social de las españolas. Más importante todavía fue la influencia significativa que ejercía el discurso de la domesticidad en el asentamiento de las bases ideológicas de género en la sociedad (Nash, 2000). Según las autoras Rodríguez et al (1999), esta construcción ideológica configuraba el prototipo de mujer modelo, el “Ángel del hogar”, y se basaba en el ideario de la domesticidad y el culto a la maternidad como el principal horizonte de realización de las mujeres. Así, sus trayectorias sociales se ceñían a un proyecto de vida, la producción física y social de la familia, mientras que la confección de sus personalidades se forjaba a partir del enlace matrimonial y de la maternidad sin posibilidad de establecer proyectos sociales, personales y laborales independientes.

A diferencia de otros enfoques, el eje principal del discurso de domesticidad se asentaba en la idea de la división de las esferas. Al atribuirle al varón la función de producción y de la política, es decir, el papel social en la esfera pública, la actuación femenina era postergada a la esfera doméstica, al hogar y a la familia. Además, éste funcionaba

también como un mecanismo de control, ya que cualquier transgresión de esta norma significaba la descalificación social al romper con las pautas de conducta socialmente aceptadas. Por lo tanto, la inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo se vio obstaculizado por un rechazo social ante la actuación pública femenina (el trabajo extra-doméstico, la cultura, las actividades sociales y la presencia en la política). Asimismo, limitaba sus oportunidades ocupacionales y de protesta social (Nash, 2000). De esta manera, la maternidad, la relación y el cuidado corresponden la principal representación cultural de lo femenino, mientras que la producción de bienes, valoradas monetariamente, y el poder jerárquico son asociadas al masculino (Elejabeita & Lopez-Saenz, 2003).

Así, como consecuencia a la revolución industrial, la sustitución de la estructura familiar tradicional (extensa y compleja) por aquella formada por los miembros de un único núcleo familiar, todo ello sumado al efecto del éxodo rural, trajo consigo la división sexual del trabajo. Las autoras Elejabeita & Lopez-Saenz (2003) afirman que supuso “la significación androcéntrica del trabajo productivo: el hombre ‘gana’ porque su quehacer consiste en ‘producir’ o ‘hacer producir’, la mujer ‘gasta’ porque el suyo estriba en ‘consumir’ o ‘hacer consumir’” (p.152).

En este procedimiento, los primeros trabajos en profesionalizarse fueron los considerados como ‘productivos’, principalmente del sector industrial, y más tarde, a raíz del desarrollo industrial o productivo capitalista, los ‘improductivos’, principalmente del sector servicios. Entre tanto, la exclusión del proceso de profesionalización de las mujeres ha ido flexibilizándose a partir de la necesidad de mano de obra y la propia presión de éstas, en primer lugar, en las ocupaciones más relacionadas con su quehacer tradicional (improductivas) y mucho después, actualmente, en las ocupaciones tradicionalmente masculinas (productivas). Y, por si fuera poco, los puestos de responsabilidad y las categorías profesionales más altas son de dominio masculino en todos los sectores de actividad. Todo ello configura el tipo de ocupación que desempeñan la mayoría de las mujeres: puestos medios o bajos en el sector servicios, que sean compatibles con su principal actividad, las tareas domésticas y el cuidado de la familia (Elejabeita & López-Sáenz, 2003).

Sin embargo, aunque estamos en un proceso acelerado de cambio y hemos avanzado mucho en materia de igualdad, la división sexual del trabajo entre tareas productivas remuneradas desempeñadas por los hombres en la esfera pública y tareas reproductivas no remuneradas realizadas por las mujeres en la esfera privada sigue aún imperante en nuestra sociedad, como se puede comprobar con la baja tasa de actividad actual que analizaremos más adelante.

A mayores, si hay algo que queremos aclarar, es la creencia del ideal burgués de que las mujeres han empezado a trabajar hace relativamente poco. La autora Nash (2000) afirma que: “las mujeres siempre han trabajado, su experiencia laboral ha sido compleja y ha representado una aportación decisiva a la supervivencia económica de las familias trabajadoras” (p.137). Buena prueba de ello, son las incasables campesinas gallegas a las que Rodríguez et al (1999) hacen referencia en su libro “Textos para a historia das mulleres en Galicia”, que permitían amortiguar el hambre y proveer unas condiciones de vida de subsistencia mínima a través de su doble trabajo. La globalidad de la

experiencia laboral de las mujeres cuanto a la combinación de trabajo remunerado y trabajo doméstico había sido ignorada, hasta hace poco, por la percepción historiográfica tradicional y en el análisis de las sociedades desarrolladas o en vías de industrialización. En los últimos tiempos, el surgimiento de un movimiento feminista ha cuestionado la forma en la que la historia de las mujeres ha sido escrita y ha puesto de manifiesto la necesidad de una reformulación de su trabajo que demuestre la realidad histórica de la mayoría de las mujeres. Además, ha puesto en evidencia el clásico argumento de que la inserción laboral de las mujeres es algo innovador y causal del proceso de industrialización (Nash, 2000).

Por lo tanto, cuando se analiza el mercado laboral con perspectiva de género tiene que quedar claro que la realidad histórica y la trayectoria de vida de las trabajadoras va más allá de las limitaciones impuestas por el discurso de género del siglo XIX, si bien la configuración de los roles de género y su trascendencia a través del discurso de domesticidad influyó de forma muy significativa en la proyección sociocultural y ocupacional de las españolas en las siguientes generaciones (Nash, 2000). Hay que plantearse y tener en cuenta, entonces, las consecuencias de este discurso en la formulación de las expectativas y la trayectoria de las trabajadoras en el mercado de trabajo.

## 1.2 Teoría Psicosocial

La segregación ocupacional entre mujeres y hombres tradicionalmente ha sido explicada por una serie de teorías clasificadas en tres grandes grupos: teorías neoclásicas del capital humano, teorías de la parcelación del mercado de trabajo y más recientemente, teorías no económicas de índole feminista, también llamadas sociosexuales. Las teorías económicas han contribuido de forma significativa a la comprensión de la desigualdad entre sexos en el mercado laboral, no obstante, no resultan adecuadas a la hora de explicar la segregación ocupacional. Existen factores al margen del mercado laboral que no son integrados de forma suficiente, ya que se tratan de compartimientos no económicos fuera del saber y, en múltiples casos, de la esfera del pensamiento del conjunto de economistas (Anker, 1997).

La psicología científica ha ido evolucionando su perspectiva sobre las diferencias entre hombres y mujeres. Desde sus inicios hasta los años 70 consideraron el sexo simplemente como una variable sociodemográfica, sin embargo, encontraron diferencias que contribuyeron a justificar que se tratara de manera diferente a ellas y a ellos en diversos ámbitos como, por ejemplo, la educación. Este proceso ha fomentado la perpetuación de las diferencias sociales entre los sexos al hacer hincapié en esas diferencias psicológicas, sin puntualizar a qué se deben. Aquí es donde radica la importancia de la Psicología Social, ya que a partir de los años 70, se empieza a someter a crítica el concepto de las diferencias de roles establecidos en función del sexo asignando como tema central el estudio de las representaciones culturales de lo femenino y lo masculino. Esto supuso una superación de la naturalización de esas diferencias, sin negar que existan diferencias biológicas, es decir, se establece la diferencia entre lo biológico y lo cultural. En resumidas cuentas, el pilar fundamental de

esta perspectiva es establecer una dicotomía entre lo que es femenino y lo que es masculino en base a las diferencias culturales (Elejabeita & López-Sáenz, 2003). De este modo, estrechamente relacionado con el discurso de domesticidad y como hemos mencionado anteriormente, se asienta la idea de la división de las esferas (Nash, 2000).

Elejabeita & López-Sáenz (2003) argumentan que la perspectiva psicosocial implica considerar la influencia de factores psicológicos y sociales y el análisis, a través de la interacción entre ambos factores, de las diferencias entre sexos. Entre los factores psicológicos nos encontramos el autoconcepto, las expectativas o los propios valores. Entre los sociales se incluiría la socialización diferencial del género femenino y masculino y sus respectivos roles y estereotipos característicos que imperan en una cultura. Lo que nos plantean estas autoras es que, a pesar de que el objeto de análisis son las mujeres en actividades tradicionalmente masculinas, éstas pueden ser influenciadas por la interacción entre los factores sociales y otros agentes socializadores (como la familia, amistades, pareja o mentorazgo) reformulando así sus sentimientos, conductas, actitudes, creencias, identidad, expectativas de éxito y valoración de determinados logros. A mayores, señalan que el problema de las sociedades desarrolladas reside en la desvalorización de valores típicamente femeninos y la priorización de los típicamente masculinos. Por lo tanto, la lucha por la igualdad entre sexos indudablemente debería de ir orientada a la libre elección de los seres humanos de desarrollar sus valores y capacidades independientemente del sexo. A pesar de que los valores tradicionalmente femeninos son imprescindibles para la sociedad, no han sido asumidos por los varones hasta ahora por considerarlos sin valor. Señalan así una asignatura pendiente: los valores típicamente femeninos tienen que estar presentes para ambos sexos, es decir, los hombres también deben de enriquecerse con pautas de conducta tradicionalmente femeninas.

En definitiva, la teoría psicosocial enfatiza que los valores y los estereotipos sobre los roles de los individuos en la sociedad se transfieren al mercado laboral y, como resultado, las mujeres en promedio tendrían más posibilidades de asignar un mayor valor al cuidado del hogar que al trabajo remunerado, mermando así sus aspiraciones laborales, generalmente más bajas que las de los hombres. Además, a pesar de que la vida de muchas mujeres no se ve reflejada por ideas y normas preconcebidas como, por ejemplo, el hecho de que en todas las sociedades se considera que el sustento económico es responsabilidad única y principalmente de los hombres y las labores del hogar y el cuidado son relegados como un deber a las mujeres, esto no afecta a la considerable influencia que ejercen en el comportamiento de las personas, ni disminuye la discriminación que sufren las mujeres por su identidad sexual. Todo ello explica el porqué las mujeres tenderían a concentrarse en trabajos menos exigentes pero a la par menos gratificantes. Es una herramienta eficaz para explicar la segregación ocupacional, pues pone en evidencia de qué forma las ocupaciones “femeninas” reflejan en el mercado laboral los roles y estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus supuestas aptitudes (Polavieja, 2007; Anker, 1997).

### 1.2.1 Roles y estereotipos de género

En los últimos años se han realizado diversas investigaciones que ponen a los roles y estereotipos de género en el punto de mira a la hora de analizar las trayectorias de las mujeres, así como su inserción laboral, su desarrollo profesional y las barreras que lo dificultan (Anker, 1997; Cejka & Eagly, 1999, Nash, 2000; Elejabeita & López-Sáenz, 2003, entre otros).

Los roles de género son el conjunto de normas sociales y comportamientos que se consideran apropiadas para hombres y mujeres, son conductas estereotipadas de acuerdo con la construcción social de lo que se entiende por masculinidad y feminidad y, por lo tanto, pueden modificarse. Estos estereotipos son creencias sociales sobre las características de determinados grupos, categorías o sistemas sociales e influyen y marcan la diferencia respecto a la forma de ser, lo que debemos sentir y los hábitos o costumbres que se supone que debemos tener, entre otros, en función del grupo estereotipado (Elejabeita & Lopez-Saenz, 2003).

Una de las características de los estereotipos de género es la de establecer un ideario fundamentado en comparaciones o en oposiciones, es decir, conceptos dicotómicos y jerarquizados entre lo femenino y lo masculino, que se expresan a partir de virtudes y defectos de tal forma que las características que definen a uno y a otro no son simplemente diferentes, sino antagónicas. De esta manera, aparecen dos dimensiones contrarias denominadas por diferentes autoras y autores como comunión-agencia o expresividad-instrumentalidad, a través de las cuales se establece lo es que es típicamente femenino y masculino. Por una parte, la dimensión comunión-expresividad, estereotipadamente atribuida a las mujeres, describe un perfil adecuado para profesiones relacionadas con la educación y el cuidado. Por otra, la dimensión agencia-instrumentalidad, estereotipadamente atribuida a los hombres, describe un perfil adecuado para profesiones que demanden competitividad y motivación, más encaminado a altos cargos y a profesiones técnicas. Así, el no asociar a las mujeres con esta última, sirve para justificar su ausencia en posiciones de poder en las organizaciones (Elejabeita & Lopez-Saenz, 2003; Rodrigo, 2007).

Como hemos mencionado anteriormente, los roles de género que se han sido postergados a las mujeres son aquellos que tienen lugar en el ámbito doméstico y en el espacio privado, donde se han visto recluidas durante siglos, y suponían tareas no remuneradas que fomentaban la dependencia económica de los varones. Además, cabe recordar que, a medida que se ha producido la inserción laboral de las mujeres, se ha tendido a reproducir esos roles en forma de ocupaciones a nivel profesional en el sector servicios, siendo las principales ocupaciones que desempeñan actualmente. No obstante, en las últimas décadas hemos podido comprobar el surgimiento de un nuevo modelo de feminidad que poco tiene que ver con lo impuesto tradicionalmente, un nuevo modelo más parecido al arquetipo de la mujer transgresora, la mujer que rompe las normas sociales y que no se somete al dictado del varón (típicamente ejemplificado como la prostituta), pero que es compatible con las necesidades del mercado y del capital con la incorporación de las mujeres como mano de obra-mercancía y como sujetos de consumo (Rodrigo, 2007).

Por lo tanto, la autora Rodrigo (2007) afirma la aparición de una nueva personalidad femenina caracterizada por su independencia, directora de su propia vida y capaz de tomar la iniciativa, controlar su cuerpo y disfrutar del mismo, es decir, una mujer sexuada. Paralelamente, también nos encontramos con un nuevo modelo masculino que cuestiona las relaciones de género tradicionales y que parece estar construyéndose en base a un efecto de arrastre causado por los avances que las mujeres han experimentado.

De este enlazamiento entre el mundo reproductivo y productivo, las mujeres crean sus identidades a partir de identidades generico-profesionales fundamentadas en dos pilares contradictorios: la maternidad y la profesión. Por lo tanto, nos encontramos con dos grupos de mujeres, las conciliadoras, que buscan la conciliación entre estas dos esferas (en mayor o menor proporción); y las excluyentes, que se decantan por una de las dos esferas (exclusivas del hogar o profesionistas). En el caso de las profesionistas, los factores sociales que más influyen en su orientación profesional son la familia y la escuela. En este sentido, la “vocación” se entiende como un proceso pedagógico, influido por los roles y estereotipos de género, que se desarrolla a lo largo de la vida de las mujeres de acuerdo con sus condiciones sociales y biográficas (Guadarrama, 2008).

Aunque se ha avanzado bastante y estamos en proceso de superar el discurso de domesticidad que hemos heredado del pasado, aún hoy en día los estereotipos sobre los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad hacen mella y se transfieren al mercado laboral. Para ilustrar lo que decimos, Anker (1997) elaboró un análisis sobre los estereotipos comunes de las características femeninas y su efecto previsible en la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.

En dicho análisis, entre los cinco estereotipos positivos encontrados están: el aspecto físico atractivo, una mayor agilidad manual y honradez, la preocupación por el bienestar de los demás, y la destreza y la experiencia en las labores del hogar. Estos estereotipos reflejan características que contribuirían a relegar a las mujeres ocupaciones como limpiadora, maestra, enfermera, cocinera, asistente social... etc. Entre los negativos encontrados están: la menor fuerza física, la menor aptitud para la ciencia y las matemáticas, y la menor disposición para supervisar, afrontar el peligro físico, emplear la fuerza física y para viajar. Estos estereotipos, antagónicos de los masculinos, reflejan características que contribuirían a obstaculizar a las mujeres en ciertas ocupaciones (tales como directora, ingeniera, mecánica, constructora... etc.), convirtiéndolas en propiamente “masculinas”. A mayores, encontramos otros estereotipos que contribuirían a influir en las características generales (tales como remuneración baja, menor poder decisorio, flexibilidad alta... etc.) que definen las ocupaciones “femeninas” como, por ejemplo, una mayor disposición a ser lideradas, dóciles y aceptar salarios bajos, una menor inclinación a quejarse y a sindicarse, y mayor interés para quedarse en casa trabajando.

Por lo tanto, las mujeres objeto de estudio corresponden a esa imagen de mujeres transgresoras, profesionistas que rompen las normas sociales desarrollándose en ocupaciones que exigen la transgresión de estas construcciones en el proceso de “pensar, actuar y aprender” de las mujeres. Esta transgresión provoca que muchas mujeres opten por tomar actitudes “masculinas” (disfrazarse de varones) y que las conciliadoras consideren a la maternidad como algo incompatible con la realización

profesional, enfrentándose al dilema histórico entre ser buenas profesionistas o ser buenas madres-esposas en situaciones donde no coinciden las demandas del mercado con las del mundo familiar. Esta cuestión forma parte también de la discusión sobre la flexibilización del trabajo femenino que profundiza una división sexual desigual del trabajo doméstico y extra-doméstico (Guadarrama, 2008). Según la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, les corresponde a las mujeres la mayor cuota de trabajo no remunerado y a los hombres la mayor de trabajo remunerado. Adicionalmente, en el análisis conjunto de ambos trabajos se observa que las jornadas de trabajo de las mujeres, independientemente del tipo de jornada, son mucho más largas que las de los hombres y que, las mujeres, con hijos, solteras o en pareja (esté trabajando o no la pareja) trabajan más horas no remuneradas que sus homólogos masculinos con la misma condición (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015).

Sin embargo, esta identidad profesional se contrapone con la realidad laboral de las mujeres en las empresas, ya que a pesar de tener aspiraciones iguales que los varones, las características típicamente masculinas están aún muy imperantes en estas ocupaciones provocando que sus carreras profesionales sean distintas (Beraud, 2007). De este modo, la autora Guadarrama (2008) argumenta que el incremento de la presencia de las mujeres en la vida pública y social ha puesto de manifiesto la inconsistencia de un mercado de trabajo basado en valores masculinos.

Es muy importante tener en cuenta todo este tipo de procesos para comprender la globalidad de los roles y estereotipos de género y cómo se perpetúan. Cejka & Eagly (1999) realizaron un estudio que examina hasta qué punto la creencia de las personas sobre el éxito en las ocupaciones precisa características personales típicas de un sexo. En dicho estudio, llegaron a la conclusión de que el éxito de las ocupaciones “femeninas” en comparación con las “masculinas” procede de cualidades personales y atributos físicos femeninos y, de forma análoga, en las ocupaciones “masculinas” procede de cualidades personales y atributos físicos masculinos. Este hecho demuestra que existe un grado de ajuste entre el sexo y los requisitos de las ocupaciones que tenderá a fomentar la segregación sexual. Además, también hallaron cierta similitud en las cualidades que precisan las ocupaciones, independientemente de la proporción de hombres y mujeres.

Dichas autoras sugieren que una posible ruta para elevar el estatus de las mujeres en la sociedad es su movimiento hacia roles estereotípicamente masculinos, ya que las cualidades estereotípicas masculinas están asociadas con ocupaciones prestigiosas y bien remuneradas. Sin embargo, esto puede desmotivar que las mujeres accedan a tales ocupaciones, ya que la competencia y la propia convivencia en éstas puede provocar que las mujeres tengan que adoptar una mayor cantidad de cualidades masculinas.

No obstante, esta teoría es objeto de controversia entre diferentes autores y autoras, como, por ejemplo, Anker (1997), que argumenta que, si una ocupación principalmente masculina comienza a ser dominada por mujeres, ésta podría verse perjudicada por la penalización salarial relacionada con las ocupaciones feminizadas, y su imagen podría verse alterada a lo largo del tiempo en líneas más femeninas.

Por lo tanto, las mujeres, que se enfrentan a una estructura social que refleja una realidad desalentadora, eligen en mayor medida que los hombres un tipo de ocupaciones, que coinciden con la representación social de los roles femeninos. Esto puede ser explicado por el “Modelo de elección de logro” propuesto por Eccles (Eccles, 1984; Eccles, Barber, & Jozefowicz, 1999) que, partiendo de los modelos clásicos de expectativa-valor, aporta una visión específica para el estudio de las diferencias en la elección influenciadas por el sexo. Esta autora incorpora y mide la relación que puede haber entre variables externas o psicosociales (estructuras y normas sociales) y variables internas o psicológicas (expectativas, autoconcepto, identidad y valores), y considera que la valoración subjetiva, condicionada por la socialización, es lo que más influye en las elecciones, concediéndole un papel crucial a los estereotipos de género. De este modo, las mujeres, conscientes de la realidad social (menor remuneración, mayor dificultad para encontrar empleo en determinadas ocupaciones y ocupar altos cargos, conflicto familia-trabajo... etc) conceden menos importancia a su realización profesional y se conforman con salarios más bajos, mayoritariamente en ocupaciones que casan con las prescripciones de género (Elejabeita & Lopez-Saenz, 2003).

Cabe destacar que la base de los prejuicios, que afectan a todos indistintamente del sexo, son los estereotipos por su carácter descriptivo y prescriptivo y, tanto mujeres como varones, sufren las consecuencias (crítica social y rechazo) cuando no cumplen con sus prescripciones de género. Sin ir más lejos, la imagen que tiene el sector empresarial sobre las tareas que les corresponden hacer a mujeres y hombres en un puesto de trabajo y en su ejercicio, estrechamente relacionado con el nivel de productividad, influye directamente en la inserción laboral de ambos y puede ser un factor que la facilite o bien la obstaculice. Por ejemplo, se encontró que en las políticas de selección y promoción los estereotipos de género forman el mayor obstáculo de las mujeres en su desarrollo profesional (Elejabeita & Lopez-Saenz, 2003).

Todos estos estereotipos de personalidad tratan de argumentar de alguna forma el porqué existen desigualdades en los roles profesionales al determinar una verdad fundamentada en sus propias características. Asimismo, la dicotomía de roles y estatus entre hombres y mujeres está estrechamente relacionada con la asociación de diferentes características de personalidad con la creencia de ser así por naturaleza. Esta secuencia de interacciones entre la estructura social y las creencias de las personas es lo que provoca que las desigualdades se mantengan (Elejabeita & Lopez-Saenz, 2003).

### 1.3 Las dificultades de las mujeres en un mundo de “hombres”

A lo largo del estudio hemos podido observar las diferentes barreras a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral, especialmente cuando ejercen, o lo intentan, una ocupación tradicionalmente masculina, ya que, a pesar de que cuentan con suficientes capacidades para realizar las mismas actividades que los varones, no son contratadas por las empresas en gran parte debido a los estereotipos género, y de serlo, se enfrentan a mayores trabas que sus homólogos masculinos.

En esta línea encontramos a la autora Martínez (2017), cuyo estudio a través de entrevistas a mujeres ingenieras, mecánicas y electricistas (IMEs) demostró que ellas tienen que afrontar un fenómeno denominado como “tokenismo” (Kanter, 1997): mujeres que se enfrentan al insuficiente reconocimiento de su trabajo y a circunstancias de mayor dificultad cuando se encuentran en una situación de minoría, es decir, en ocupaciones de corte masculino. Este fenómeno muestra los mecanismos que sustentan las dinámicas de género y las respuestas de estas mujeres, acuñadas como tokens (al referirse a las mujeres como algo simbólico).

El “tokenismo” puede ser resumido en tres problemáticas que impiden el desarrollo profesional de las mujeres. En primer lugar, *la excesiva visibilidad*, al constituir una minoría en su ambiente de trabajo, provoca que sean individualizadas (objetos de un mayor escrutinio por parte de los hombres) y al mismo tiempo invisibilizadas, por ejemplo, en el trato, o directamente olvidando su presencia y por lo tanto sus necesidades. En segundo lugar, *la polarización*, al ser unas “intrusas” en un mundo que no les pertenece, son excluidas, aisladas y discriminadas de diversas maneras. Y, por último, el encierro en el rol o *la asimilización*, provocando que las mujeres sean conducidas a adoptar los roles estereotipados (“mascotas” del grupo) y sean sujetos incapaces de realizar las tareas con éxito sin la supervisión de un hombre (actitud paternalista) (Kanter, 1977; Martínez, 2017).

Las consecuencias de estos fenómenos, frutos de la persistencia de los estereotipos y roles de género, tienden a promover que las mujeres generen respuestas similares y típicas que les facilitan, en cierta manera, su inmersión en un mundo en el que constituyen una minoría. Entre ellas, nos encontramos, por ejemplo, con la adopción de patrones “masculinos” (sea a la hora de vestir, hablar o comportarse) o dando una falsa impresión para salvar las apariencias: que son la excepción (de género) que confirma la regla. Estas respuestas provocan que las mujeres sean vistas como un hombre más dentro de la organización y no impulsan un cambio en la estructura organizativa (priman los valores masculinos), al no establecer una diferencia positiva entre ambos géneros (pérdida de individualidad) y al promover el mantenimiento de estos estereotipos y roles de género (Kanter, 1977; Martínez, 2017).

Sin embargo, cabe destacar que cuando el objeto de estudio son varones en situación de minoría, éstos no experimentan los efectos negativos de este fenómeno, es más, hasta se ven beneficiados, dado que su escasa presencia en actividades “femeninas” es percibida como positiva (Kanter, 1977).

La autora Kanter (1997) sugiere que un posible instrumento para alcanzar la igualdad de género es el equilibrio numérico. A pesar de que esta propuesta ha sido apoyada en múltiples investigaciones posteriores, las personas especialistas en género siguen insistiendo en que el género es una cuestión de poder y no solo de cantidad, y que la situación numérica por sí misma no es la clave del éxito o el fracaso de un individuo, si bien lo es el estatus social, o como diría Bourdieu: el capital simbólico de las mujeres es menor que el de los hombres donde quiera que estén (Hernández, 2011). Es necesario, entonces, hacer hincapié en esta teoría de la discriminación minoritaria que, producto de esta sociedad patriarcal, concede a los hombres unos privilegios en detrimento de las mujeres.

De este modo, con la creencia de que la igualdad existe solo con su presencia, se hace visible la resistencia de las organizaciones a la introducción de las mujeres y al asentamiento de una “igualdad real”, y demuestra cómo los factores estructurales, además de los ya mencionados factores psicosociales (1.2), ahogan el potencial de éstas.

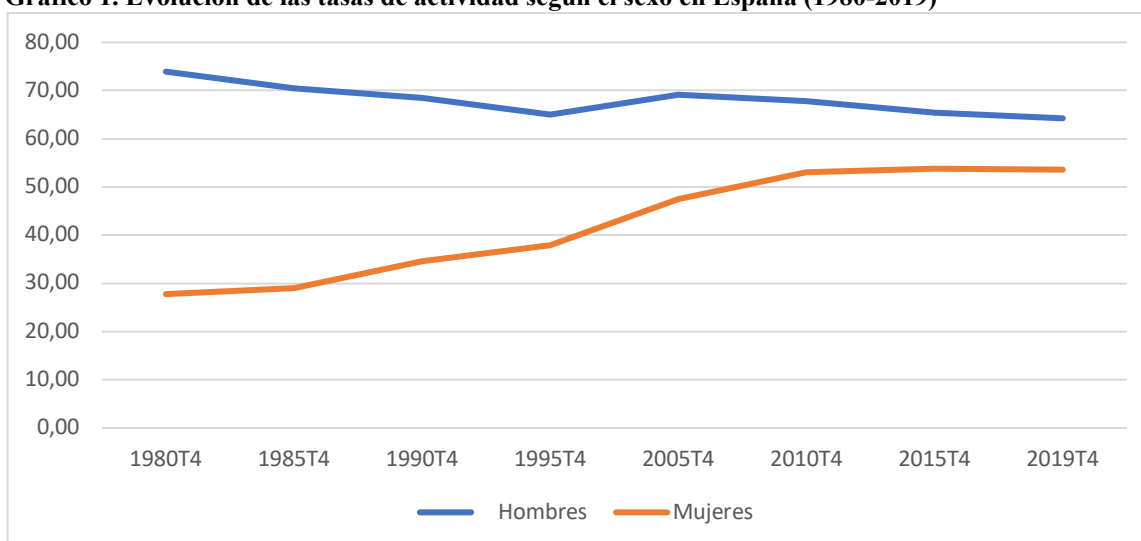
## 2 Análisis Descriptivo

### 2.1 El mercado laboral español desde una perspectiva de género

Según la Encuesta de Población Activa (INE, 2020), en 2019 hubo una población activa de 23.027,1 millones de personas, de las cuales 12.273,4 fueron hombres y 10.735,7 fueron mujeres.

Como se puede comprobar (Gráfico 1), desde 1980 la Tasa de Actividad femenina ha experimentado una tendencia muy positiva. Cabe señalar dos períodos, por una parte entre 1985 y 1990, el famoso despliegue de las mujeres en el mercado laboral, que supuso un incremento de 5,6 puntos porcentuales (pp); y por la otra, entre 1995 y 2005, el cambio de mentalidad del colectivo femenino, donde se desmontó que el cuidado del hogar y la familia no es el único ámbito donde las mujeres se pueden desarrollar y que supuso un aumento 9,63 pp.

**Gráfico 1. Evolución de las tasas de actividad según el sexo en España (1980-2019)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de la EPA (INE, 2020).

De lo contrario, la tasa masculina ha sufrido, en general, una tendencia negativa a lo largo del periodo, durante el cual solo entre 1995 y 2005 se produjo un repunte positivo. Esta evolución provocó una disminución de las diferencias de género en la distribución de la población activa y la distancia entre ambos sexos disminuyó concretamente 35,45 pp.

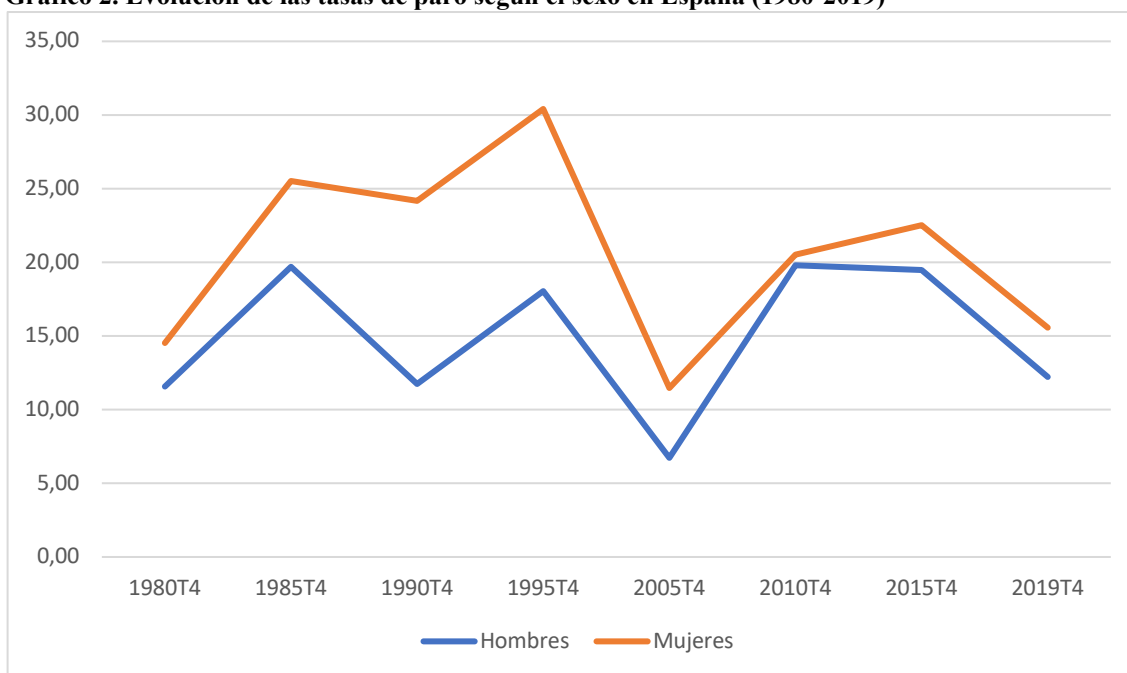
Sin embargo, cabe destacar que ésta tasa se mantiene prácticamente constante desde 2010 y que, debido a esto, la tendencia a la convergencia está moderándose en los

últimos 10 años. Hoy en día seguimos arrastrando una diferencia considerable entre mujeres y hombres de 10,71 pp.

Análogamente, si analizamos la Tasa de Paro (Gráfico 2), podemos puntualizar exactamente los mismos períodos, sobre todo entre 1995 y 2005, que supuso la mayor caída de parados entre ambos sexos, alcanzando un mínimo histórico en 2005 con un 11,47% de las mujeres paradas. No obstante, el crecimiento de la Tasa de Actividad entre 2005 y 2015 no se ha visto compensado con la disminución de la Tasa de Paro femenino, que aumentó considerablemente a cifras muy parecidas a las de 1990 (24,17%), como consecuencia de la gran crisis crediticia en la que se vio envuelta España a partir de 2008.

Actualmente, hay un 15,55% de paro femenino, 3,32 pp más que los varones, reflejando así, que las mujeres siguen siendo el sexo más vulnerable al desempleo.

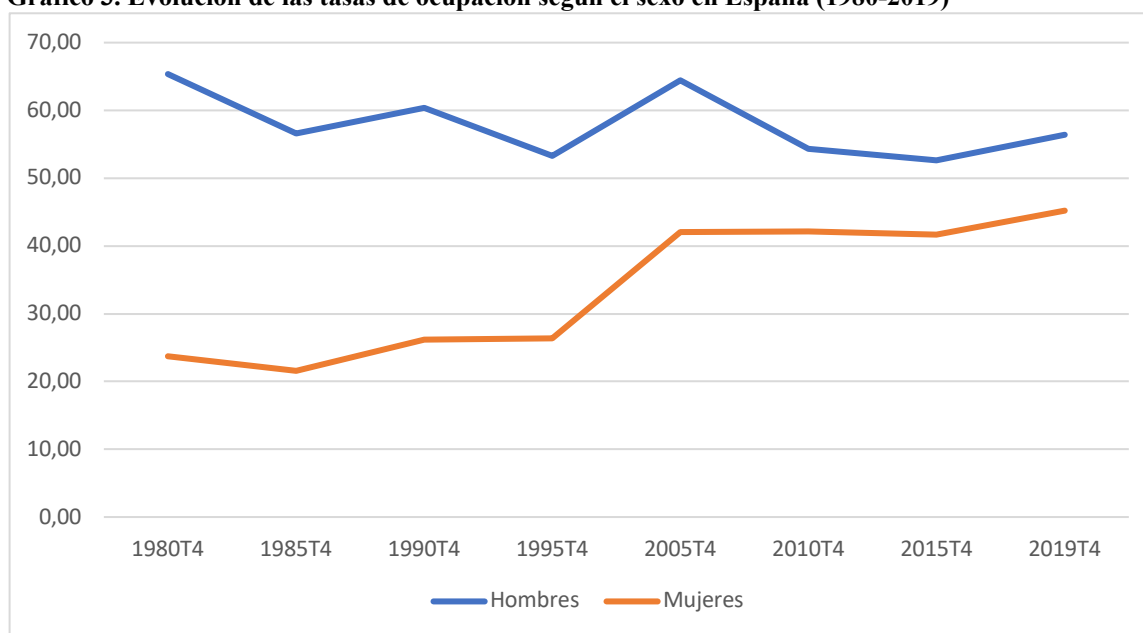
**Gráfico 2. Evolución de las tasas de paro según el sexo en España (1980-2019)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de la EPA (INE, 2020).

En cuanto a la Tasa de Ocupación (Gráfico 3), en líneas generales se vuelve a cumplir con lo anteriormente dicho. A pesar de que ambos sexos tienen una tendencia similar, todavía queda mucho camino por recorrer hasta que el nivel de empleo femenino y masculino sea equitativo. En 2019 hubo una diferencia de 11,17 pp entre ambos sexos.

**Gráfico 3. Evolución de las tasas de ocupación según el sexo en España (1980-2019)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de la EPA (INE, 2020).

Si nos fijamos solo de estas cifras, conjuntamente se puede observar una tendencia: el mercado de trabajo femenino se ha visto menos afectado que el masculino en tiempos de crisis. Sin embargo, una cosa es lo que reflejan los números y otra la situación real de las mujeres.

El problema viene cuando muchas de las mujeres que han perdido el empleo durante la crisis no figuran en esas estadísticas y, por lo tanto, no han incrementado las cifras oficiales, pues nunca estuvieron dadas de alta como trabajadoras. Se trata de la economía sumergida y Friedrich Schneider sitúa a España en 2018 por encima de la media europea (17,1%) con un 17,2% (Schneider & Medina, 2018).

Además, las trabajadoras españolas tienen un porcentaje a tiempo parcial de prácticamente 11% respecto al empleo total en 2019, mucho menos que los varones (3,7%). Concretamente el 24% del empleo femenino es a tiempo parcial (INE, 2019). Esto sin duda refleja la mayor precariedad laboral de las mujeres, una asignatura pendiente en nuestro país.

## 2.2 Distribución horizontal de las ocupaciones

Aproximadamente la mitad de la población ocupada está en profesiones donde predomina uno de los sexos, sin embargo, las mujeres desempeñan una gama más reducida de ocupaciones que los hombres (Anker, 1998).

Por ejemplo, Williams (1984) citado por las autoras Ibañez et al (2017) afirma que en los años ochenta el 80% de las mujeres estadounidenses en trabajos remunerados se concentraban en 25 de las 240 ocupaciones catalogadas por el Departamento de Trabajo. Por nuestra parte, en 2001 la mitad de las mujeres españolas se concentraban en solo 5 de las 206 ocupaciones de la CN094 a tres dígitos, concentración que disminuye en 2011 en 13 ocupaciones de las 169 de la CN011 (Ibañez et al., 2017).

Para nuestro análisis, utilizaremos las ocupaciones en base a la Clasificación Nacional de Ocupaciones del año 2011 (CNO-2011) a nivel de un dígito (CNO, 2012):

1. Directores y gerentes.
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.
3. Técnicos; profesionales de apoyo.
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.
9. Ocupaciones elementales.
0. Ocupaciones militares.

López, Nicolás, Riquelme y Vives (2019) afirman que para medir la segregación horizontal se puede utilizar, entre otros, el índice de participación (IP) y el indicador de concentración (IC).

El índice de participación sirve para cuantificar la proporción de uno u otro género en una determinada profesión 'i' y se calcula, en nuestro caso, como el número de mujeres (M) en dicha profesión dividido por el número total de trabajadores (T) en i (Lopez et al., 2019).

$$IP_i = \frac{M_i}{T_i} \times 100 \quad (1)$$

A mayores, puede aplicarse para tipificar las profesiones como femeninas y masculinas, en base a cómo estén situadas dentro de determinados umbrales, que delimitaremos más adelante.

En relación al indicador de concentración, éste determina cuáles son las profesiones en las que trabajan más habitualmente hombres o mujeres y se calcula dividiendo, en

nuestro caso, el número de mujeres en una ocupación por empleo total femenino (Lopez et al., 2019).

$$IC_i^M = \frac{M_i}{M} \times 100 \quad (2)$$

Un indicador que cataloga las ocupaciones atendiendo a criterios de dominancia a partir de una medida de segregación propuesta por Hakim (1993), consiste en establecer un umbral que es el resultado de sumar o restar 15 pp a la cuota global de empleo femenino (IP); por ejemplo, en el año 2011 esta cuota es del 41,74%, por lo tanto las ocupaciones con una proporción de mujeres inferior al 26,74% están dominadas por varones y si la proporción supera el 56,74% estará dominada por mujeres, mientras que entre ambos (26,74 y 56,74%) se consideran ocupaciones paritarias.

Como pudimos comprobar anteriormente, la participación femenina en la tasa de empleo ha aumentado a lo largo de los años. En la Tabla 1, se observa como ha aumentado prácticamente un 3% desde 2011. Este incremento del peso de las mujeres se ha producido principalmente en 3 ocupaciones: 1. Directores y gerentes, 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.

Análogamente, ha disminuido principalmente en 3 ocupaciones: 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, 9. Ocupaciones elementales y 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

**Tabla 1. Índice de participación ocupacional de las mujeres en España (2011-2019)**

Total	2011	2013	2015	2017	2019	Variación 2011-2019
<b>1. Directores</b>	29,95%	30,76%	31,37%	30,58%	33,23%	3,28%
<b>2. Científicas</b>	54,55%	55,40%	56,01%	55,96%	56,24%	1,69%
<b>3. Prof. Apoyo</b>	37,87%	38,10%	37,42%	37,83%	38,25%	0,37%
<b>4. Oficina</b>	65,05%	65,18%	65,92%	66,45%	66,70%	1,65%
<b>5. Servicios</b>	60,94%	59,19%	58,33%	59,56%	59,57%	-1,37%
<b>6. Agricultura</b>	23,03%	19,60%	19,02%	19,21%	18,70%	-4,33%
<b>7. Artesanos</b>	7,38%	7,54%	7,90%	7,81%	7,64%	0,27%
<b>8. Operadores</b>	12,67%	13,12%	12,15%	13,33%	13,11%	0,44%
<b>9. Elementales</b>	61,41%	62,38%	60,55%	59,39%	58,15%	-3,27%
<b>10. Militares</b>	12,10%	8,26%	11,25%	10,87%	11,13%	-0,97%
<b>IP (M)</b>	41,74%	39,55%	41,05%	43,11%	44,72%	2,98%
<b>Punteada, criterio Hakim (1993)</b>			<b>Masc.</b>	<b>Fem.</b>	<b>Parit.</b>	

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos en la EPA (INE, 2020).

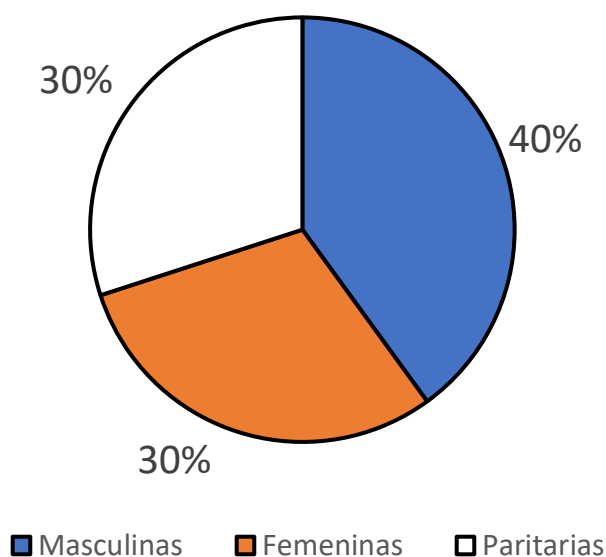
Si bien la participación femenina ha crecido en una ocupación (Directores) donde las mujeres a día de hoy están lejos de alcanzar a los hombres, ocurre lo contrario en otras tradicionalmente masculinas. Por lo tanto, no parece que se esté avanzando hacia la integración. Además, solo 3 de las 10 ocupaciones de un dígito se pueden considerar femeninas.

Cabe destacar que, a pesar de que en 2019 dos ocupaciones históricamente reconocidas como femeninas se muestran como paritarias, esta disminución de la participación femenina es muy ligera y no se tendrá en cuenta en la elaboración del Gráfico 4. Por lo que no podemos concluir realmente que haya un cambio significativo de tendencia, es decir, la segregación horizontal de las ocupaciones de un dígito a penas ha variado entre 2011 y 2019.

Es importante también destacar qué clasificación de ocupaciones estamos utilizando, ya que no es igual de preciso utilizar el CN011 de un dígito que el de tres dígitos, pues al tener menos grado de detalle en la clasificación escogida, hay peor comprensión del fenómeno que si de 3 dígitos se tratase.

De forma más precisa, se puede observar (Gráfico 4) que solamente 30% de las ocupaciones de un dígito son consideradas femeninas, en detrimento del 40% masculinas. Esto nos puede dar una ligera idea del menor abanico de posibilidades que tienen las mujeres. Además, esto se puede explicar, en parte, porque las mujeres son más vulnerables al desempleo: 10.745.600 ocupados hombres frente a 9.033.700 mujeres en el 2019, según la EPA (INE, 2020).

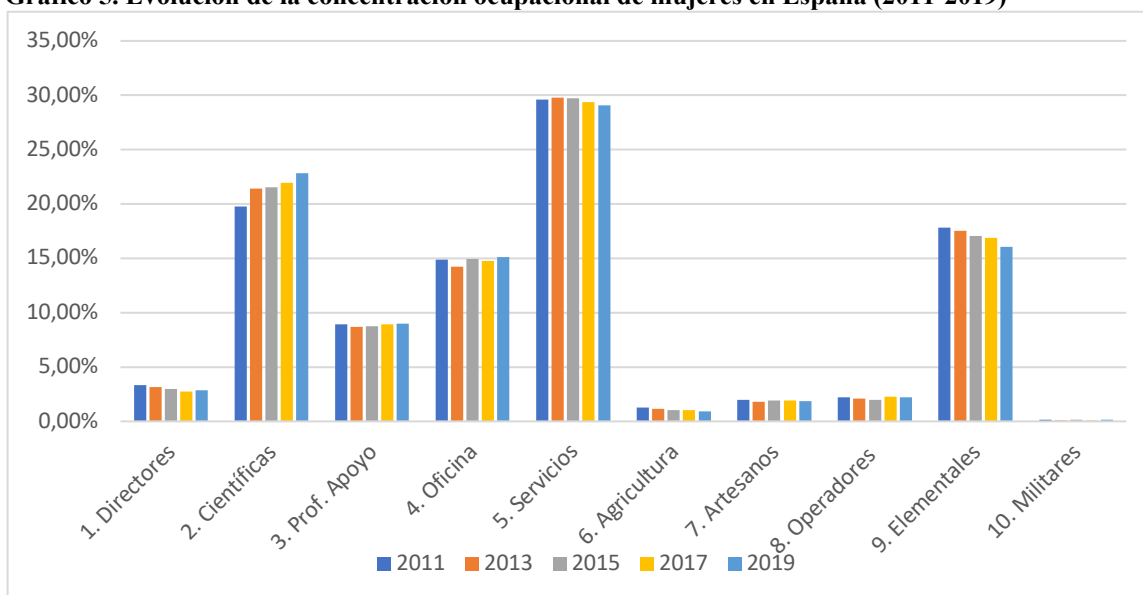
**Gráfico 4. Distribución horizontal de las ocupaciones en España por sexos, año 2019**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de la EPA (INE, 2020).

En el Gráfico 5, se puede comprobar como en 2019 más de la mitad de las mujeres se concentran principalmente en 2 de las 10 ocupaciones de un dígito (Científicas y Servicios), concretamente un 51,87%, concordando así con la literatura. Anteriormente otras actividades tenían más importancia que las Científicas en este colectivo, como las Elementales, ocupaciones que reflejan el tradicional rol de atención al cuidado asignado al sexo femenino.

**Gráfico 5. Evolución de la concentración ocupacional de mujeres en España (2011-2019)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de la EPA (INE, 2020)

Por el mismo motivo, es preciso señalar el aumento de la concentración de mujeres en 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y la disminución en 9. Ocupaciones elementales de un 3,05% y 1,76% respectivamente entre 2011 y 2019.

Los porcentajes más bajos en 2019 corresponden a dos ocupaciones tradicionalmente masculinas, 0. Ocupaciones militares (0,14%) y 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (0,91%). Una vez más, se confirma la necesidad de una política positiva en materia de igualdad que fomente una mayor participación femenina en aquellas ocupaciones que tiene escasa representación.

Como punto positivo, el avance del peso de las tareas Científicas pone de manifiesto el creciente nivel de formación que han logrado las mujeres y, aunque en los últimos años tienen una mayor participación que los hombres, se trata de una ocupación paritaria.

## 2.3 Las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas

Anteriormente obtuvimos que 4 de las 10 ocupaciones de un dígito son consideradas masculinas. Para analizar la presencia de las mujeres de forma más detallada hemos reunido (Tabla 2) las ocupaciones de dos dígitos que pertenecen a estos cuatro grandes grupos.

**Tabla 2. La presencia de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas en 2019**

	Total	Mujeres	% Mujeres
<b>61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas</b>	278,8	43,0	15,42%
<b>62 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas</b>	106,0	32,7	<b>30,85%</b>
<b>63 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas</b>	22,8	4,0	17,54%
<b>64 Trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas</b>	33,5	2,8	8,36%
<b>71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines</b>	571,0	7,7	1,35%
<b>72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines</b>	309,8	6,9	2,23%
<b>73 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines</b>	268,3	7,3	2,72%
<b>74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria</b>	304,0	2,3	0,76%
<b>75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología</b>	329,1	5,6	1,70%
<b>76 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores de artes gráficas</b>	81,1	18,3	22,56%
<b>77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco</b>	209,1	83,7	<b>40,03%</b>
<b>78 Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios</b>	109,4	34,9	<b>31,90%</b>
<b>81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas</b>	436,5	129,8	29,74%
<b>82 Montadores y ensambladores en fábricas</b>	130,7	34,7	26,55%
<b>83 Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros</b>	214,1	6,2	2,90%
<b>84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera</b>	750,5	30,1	4,01%
<b>00 Ocupaciones militares</b>	112,3	12,5	11,13%
<b>TOTAL</b>	<b>8.421,6</b>	<b>912,5</b>	<b>10,84%</b>

Nota: Elaboración propia a partir de datos recogidos de la EPA (INE, 2020).

Como se puede constatar (Tabla 2), en 2019 se identificaron un total de 8,4 millones de trabajadores en estos subgrupos principales, de los cuales solo el 10,84% son mujeres. Además, de estas 17 ocupaciones de dos dígitos solo hay 3 que superan el 30% de participación femenina, es decir, se podrían considerar subgrupos principales integrados. Se trata de 62 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas, 77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco y 78 Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios. Esto

concuera así con la teoría: incluso las mujeres que se posicionan en un mundo de “hombres” se concentran en las actividades que creen o se consideran tradicionalmente más afines.

Análogamente, hay 7 subgrupos que no alcanzan ni el 5% de mujeres. Son especialidades conectadas a ocupaciones y puestos marcadamente masculinos. En general, en todas las actividades a pie de obra en las que haya que tratar con obreros o manejar vehículos/maquinaria pesada, la presencia femenina es escasa.

Sin embargo, el hecho de que en el metal y en puestos de ‘especialistas’ que no exigen ninguna calificación profesional, la presencia de mujeres sea mucho más notoria, concretamente un 22,56% en 2019, refuerza la teoría de Elejabeita & Lopez-Saenz (2003): “lo que se defiende de la presencia femenina es el trabajo técnico cualificado y espacios como la obra o el taller se consideran impropios para el trabajo de mujeres y que, en ramas de actividad como la construcción, se las excluye de la posibilidad de trabajar en calidad de peones especialistas y aun del nivel de oficios a desarrollar a pie de obra” (p.141).

Además, como se puede verificar en la clasificación de ocupaciones de un dígito (Tabla 1), ordenadas de mayor a menor por nivel de competencias, a medida que aumenta la calificación necesaria para realizar la actividad disminuye la segregación ocupacional.

En resumidas cuentas, los cargos laborales correspondientes a calificaciones profesionales objeto de observación, eran y siguen siendo a día de hoy, un feudo tradicionalmente masculino cerrado a las mujeres que se resiste a la incorporación de personal femenino cualificado.

## Conclusiones y ampliación

Este trabajo parte con el objetivo de describir la evolución de la presencia de las mujeres en actividades tradicionalmente masculinas y analizar los motivos de su escasa representación.

Para conocer qué les ocurre a estas mujeres fue necesario una revisión bibliográfica que nos ayudase a entender su situación de discriminación con respecto a los varones.

Como hemos podido comprobar a través de nuestro marco teórico, el contexto social de las mujeres, con la configuración de los roles de género y su trascendencia a través del discurso de domesticidad, influyó de forma muy significativa en la proyección sociocultural y ocupacional de las españolas en las siguientes generaciones (Nash, 2000). Este discurso trajo consigo una división sexual del trabajo que supuso la significación androcéntrica del trabajo productivo (Elejabeita & Lopez-Saenz, 2003). Con ello, nos planteamos sus consecuencias en la formulación de las expectativas y la trayectoria de las trabajadoras en el mercado de trabajo, y centramos nuestra investigación sobre teorías no económicas de índole feminista (o sociosexuales) que nos ayudasen a explicar por qué las mujeres participan una minoría en este tipo de actividades. Éstas consideran que la desventaja de las mujeres en el mercado laboral deriva del patriarcado y de su papel secundario tradicionalmente asignado en la sociedad (Ibañez et al., 2017).

De esta manera, encontramos que los valores y los estereotipos sobre los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad se transfieren al mercado laboral, primero, desvalorizando los valores típicamente femeninos y priorizando los típicamente masculinos y, segundo, reflejando características que contribuirían a relegar a las mujeres en ocupaciones que casen con las prescripciones de género y a obstaculizarlas en ciertas ocupaciones, convirtiéndolas en propiamente “masculinas” (Anker, 1997; Elejabeita & Lopez-Saenz, 2003).

Además, hemos encontrado que hay otros factores sociales (como la familia, la pareja o el mentorazgo) que, frutos de la socialización, tienen una fuerte influencia sobre las mujeres, reformulando sus sentimientos, conductas, creencias, identidad, expectativas... etc, donde los roles y estereotipos de género juegan una vez más un papel crucial (Elejabeita & Lopez-Saenz, 2003).

Todo esto, sumado al eterno debate de la conciliación y la doble jornada, provoca que las conciliadoras, bien por la preferencia por las ocupaciones flexibles o por la idea estereotipada de que ciertos trabajos son más apropiados para ellas, opten por ocupaciones “femeninas” (Anker, 1997), ya que la maternidad es considerada incompatible con actividades de corte masculino (no coinciden las demandas del mercado con las del mundo familiar) (Guadarrama, 2008).

Por si fueran pocos los factores sociales que fomentan una mayor segregación ocupacional, también nos encontramos con que las mujeres que deciden transgredir las normas sociales (IMEs) tienen que afrontar un fenómeno denominado como “tokenismo” (Kanter, 1997), que provoca que se enfrenten al insuficiente reconocimiento de su trabajo y a circunstancias de mayor dificultad cuando se encuentran en una situación de minoría, puesto que la institución y los sujetos que las rodean, al intentar incorporarse a estas ocupaciones, practican estrategias para subordinarlas y mantenerlas ahí mientras ejercen su práctica profesional.

Todos estos factores, tanto sociales como estructurales, promueven que las mujeres adopten respuestas similares y típicas que les facilitan, en cierta manera, su inmersión en este mundo, fomentando que sean vistas como uno más dentro de la organización y no impulsando un cambio en la estructura organizativa (Kanter, 1977; Martinez, 2017).

Como resultado, el motivo por el cual las mujeres eligen en menor medida actividades tradicionalmente masculinas puede ser explicado por el “Modelo de elección de logro” (Eccles, 1984; Eccles, Barber, & Jozefowicz, 1999), ya que sufren un proceso de deterioro de la autoestima y de “desidentificación”, y se dirigen hacia salidas profesionales en las que puedan alcanzar éxito, normalmente las que casan con las prescripciones de género.

Podemos decir que la presencia de mujeres en actividades típicamente masculinas conduce a la superación de, por una parte, el mantenimiento de ciertos estereotipos, ya que al considerarse masculinas se consideran no adecuadas para ellas, y por la otra, las dificultades para una integración plena por constituir una minoría.

Por su parte, el análisis descriptivo realizado, permite destacar que:

- ❖ Pese a los grandes avances de las mujeres en el mercado laboral, siguen siendo el sexo más vulnerable al desempleo y todavía queda mucho camino por recorrer hasta que el nivel de empleo y la participación entre ambos sexos sea equitativo.
- ❖ La segregación horizontal de las ocupaciones de un dígito apenas ha variado en los últimos años y en 2019 más de la mitad de las mujeres se concentran principalmente en

2 ocupaciones (Científicas y Servicios), mostrando el menor abanico de posibilidades que tienen.

❖ Incluso cuando las mujeres se posicionan en un mundo de “hombres” se concentran en las actividades que creen o se consideran tradicionalmente más afines y, en general, su presencia sigue siendo muy escasa en ocupaciones donde “tienen que ensuciarse las manos”.

❖ A medida que aumenta la cualificación necesaria para realizar la actividad disminuye la segregación ocupacional. Las tareas Científicas (tradicionalmente subrepresentadas por las mujeres) se encuentran actualmente integradas, y todo parece indicar que es gracias a sus altos niveles de formación.

Con la masiva incorporación de las mujeres en el mercado laboral y su acceso a la educación superior, se puede llegar a pensar que se está superando la división sexual del trabajo. Sin embargo, como hemos podido comprobar, los cambios producidos han sido escasos e insuficientes y se ha puesto de manifiesto la incompatibilidad de un mercado de trabajo constuido sobre valores masculinos.

Por lo tanto, una posible próxima línea de investigación podría ser analizar a fondo esos entornos laborales “masculinos”, con el objetivo de resaltar las situaciones que experimentan estas mujeres (minorías) e intentar acabar con esas prácticas misóginas que han servido como algo similar a un “gueto” para ellas. Así, fuera de espejismos, se fomentarían nuevas experiencias que propiciarían una inclusión real.

Como dice Guadarrama (2008), “los cambios actuales exigen pensar en otras formas de construcción de significados que no corresponden a estas antiguas formas culturales masculinas” (p.224). Para ello creemos necesario el diseño de políticas coeducativas en todas las etapas que impulsen la deconstrucción del género, con el objetivo de alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Rompiendo con los esquemas tradicionales dicotómicos y binarios, las personas orientarían su carrera profesional y su futura ocupación en base a sus capacidades reales y no por el imaginario social acerca de las actividades que deben realizar o el género con el que se identifican. Todo esto no sería factible sin antes desenterrar los estereotipos sociosexuales que limitan a hombres, mujeres y ocupaciones.

Además, es necesario que los poderes públicos se impliquen más en políticas de igualdad de oportunidades que mejoren las condiciones laborales y que permitan la conciliación de la vida familiar, profesional y personal para ambos sexos por igual.

En definitiva, la eliminación de la segregación ocupacional por razón de género es imprescindible para que mejore la situación de las mujeres en el mercado laboral.

## Bibliografía

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del trabajo*, 116(3), 343-370.
- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- Beraud, A. (2007). La llegada de las mujeres a las actividades tradicionalmente masculinas. ¿Transformación de las identidades profesionales?. *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*, 143-158.
- Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413-423.
- Clasificación Nacional de las Ocupaciones. (Enero de 2012). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de [https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/Introduccion\\_CNO11.V02.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/Introduccion_CNO11.V02.pdf)
- Eccles, J. (1984). Sex differences in mathematics participation. En M. W. Steinkamp, & M. L. Maehr (Edits.), *Advances in motivation and achievement* (Vol. 2, págs. 93-137). Greenwich: JAI Press.
- Eccles, J., Barber, B., & Jozefowicz, B. (1999). Linking gender to educational, occupational and recreational choices: applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. En W. Swann, J. Langlois, & L. Gilbert (Edits.), *Sexism and stereotypes in modern society: The gender science of Janet Taylor Spence* (págs. 153-191). Washington: American Psychological Association.
- Elejabeita, C., & Lopez-Saenz, M. (2003). *Trayectorias personales y profesionales con estudios tradicionalmente masculinos*. Madrid: Instituto de la Mujer.

- García Polavieja, J. (2007). The Effect of Occupational Sex-Composition on Earnings: Job-Specialization, Sex-Role Attitudes and the Division of Domestic Labour in Spain. *European Sociological Review*, 24(2), 199–213.
- Guadarrama Olivera, R. (2008). Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. *Estudios Sociológicos*, 26(77), 321-342.
- Hakim, C. (1993). Segregated and integrated occupations: a new approach to analyzing social change. *European Sociological Review*, 9(3), 289-314.
- Hernández Rodríguez, A. (2011). Trabajo y cuerpo. El caso de los hombres enfermeros. *La ventana*, 4(33), 210-241.
- Ibañez, M., Doncel, E., Vicente, M. R., Narocki, C., Narocki, V., S. Perry, L., . . . Maira, M. d. (2017). *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896#!tabs-tabla>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo*. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3996>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Lopez Martinez, M., Nicolas Martinez, C., Riquelme Perea, P. J., & Vives Ramirez, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Prisma Social*(26), 159-182.
- Martinez, K. I. (2017). Mujeres en profesiones masculinas. El caso de las ingenieras mecánicas electricistas. ¿Mujeres florero?. *Femeris*, 3(1), 147-160.
- Nash, M. (2000). Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX. En G. Duby, & M. Parrot, *Historia de las mujeres en occidente* (Vol. 4, págs. 612-623). Madrid: Taurus.
- Rodrigo, C. (2007). La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo. ¿Diferencia o discriminación? *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*(17), 17-29.
- Rodríguez Galdo, M. X. (coord.) (1999). *Textos para a historia das mulleres en Galicia*. Santiago de Compostela: Consello de Cultura Galega.
- Schneider, F., & Medina, L. (2018). *Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?* International Monetary Fund.