

O XÉNERO E A SÚA INFLUENCIA NOS SECTORES PROFESIONAIS

GENDER AND ITS INFLUENCE IN PROFESSIONAL SECTORS

RAQUEL MARIÑO FERNÁNDEZ E OLAYA QUEIRUGA SANTAMARÍA

Universidade De Santiago de Compostela

RESUMO

Nesta comunicación imos a reflexionar en torno á temática da “masculinización” de diferentes profesións. Concretamente ímonos centrar no perfil do alumnado que cursa Certificados de Profesionalidade do Plan AFD (Accións formativas dirixidas prioritariamente a persoas desempregadas) do sector da construción e outros sectores afíns, analizando o baixo porcentaxe de alumnado feminino que cursa algunha das diferentes especialidades ofertadas das familias profesionais destes sectores, e dos numerosos obstáculos cos que se atopan as poucas mulleres que apostan por inserirse nestes ámbitos laborais.

Palabras clave: Xénero; Certificados de Profesionalidade; inserción profesional.

ABSTRACT

In this paper we will reflect on the theme of "masculinization" of different professions. In particular we will focus on the profile of students coursing Professional Certificates AFD Plan (Training actions aimed mainly at unemployed people) in the construction and other related sectors industry, analyzing the low percentage of female pupils enrolled in any of the different specialties offered professional families of these sectors, and of the many obstacles that the few women who are committed to participate in these work environments are.

Keywords: Gender; Professional certificates; professional insertion.

1. INTRODUCCIÓN: APUNTES CLAVE SOBRE XÉNERO, FORMACIÓN E EQUIDADE NO S.XXI.

Neste traballo presentamos unha análise das contornas de formación ocupacional desde unha perspectiva de igualdade, atopándonos con que os estereotipos e discriminacións en canto a representación e acceso de homes e mulleres por familias profesionais, aínda son problemáticas vixentes e sen investigar con suficiente rigorosidade. A igualdade entre os sexos nas contornas formativas e profesionalizadores é unha cuestión que en pleno século XXI séguese sen resolver. Segundo o último Informe da Comisión Europea sobre Igualdade, as mulleres de hoxe en día continúan decantándose maioritariamente por unha formación en ámbitos profesionais relacionados cos sectores servizos sociais, atención sanitaria, venda polo miúdo, administración pública e educación; practicamente os mesmos sectores profesionais que na década dos oitenta. Mentres que as áreas de finanzas, enxeñerías, ciencias físicas e químicas, dereito e administración de servizos sanitarios, seguen sendo os sectores máis demandados e ocupados polos homes, o que os persevera como ámbitos laborais propios do sector masculino.

A invisibilidade da muller segue sendo unha realidade vixente en moitos ámbitos e contextos das esferas sociais e laborais. Un destes contextos é o referido á formación ocupacional onde ao longo da historia as mulleres permaneceron case excluídas, e cando lograron acceder a este sistema formativo fixérono dunha forma sesgada. A igualdade de oportunidades entre mulleres e homes significa que ambos poidan participar en diferentes actividades sobre bases de igualdade. Actualmente no noso país hai mulleres traballando en carreiras científicas e técnicas, traballando como policías, bombeiras, condutoras camións, condutoras de autobuses, taxistas, albaneis, carpinteiras, electricistas, etcétera. Sen embargo este porcentaxe segue sendo baixo con respecto ao sexo masculino. A pregunta que nos deberíamos facer aquí é: ¿Por qué sigue ocorrendo isto?, ¿Débese a un falta de concienciación por parte das mulleres, dos homes, de ambos, do mercado laboral ou do propio sistema?

As profesións e titulacións aínda seguen categorizadas para mulleres e para homes e a gran parte da poboación segue elixindo profesións que son asignadas socialmente ao seu xénero. É dicir, apenas vemos a homes buscando traballo como coidar de nenas e nenos, de maiores, de limpeza e tampouco vemos moitas mulleres que busquen traballo como electricistas, camioneiras, peón da construción, etcétera.

2.BREVE PERCORRIDO HISTÓRICO SOBRE A CHEGADA E EVOLUCIÓN DA MULLER Á CONTORNA FORMATIVA E PROFESIONALIZADORA.

A sociedade e as contornas laborais de hoxe en día, aínda que moi mediatizados polas novas tecnoloxías e medios de comunicación, seguen perseverando patróns de traballo sexistas. O concepto de xénero ligado ao traballo desvélanos que a relación de reprodución e produción entre sexos responde a dimensións sociais e non sempre a procesos naturais, ao considerala eixo central do funcionamento e perpetuación das sociedades. Nas sociedades capitalistas o ámbito da produción e o da reprodución aparecen separados, así o lugar de produción represéntao a fábrica e o de reprodución o fogar. Esta e outras transicións axudaron a evolucionar as formas de organizar socialmente as tarefas de produción e de reprodución. Con todo, aínda que a muller incorpórase ao traballo asalariado, faino a un mercado laboral sexualmente segmentado.

A transición e cambio do modelo de reprodución foi promovido a partir da segunda metade do S.XX, en parte, polo crecente desenvolvemento do estado de benestar e as súas prestacións de servizos, como foron a sanidade e a escolarización. Desta forma,

foise implantando un modelo de consumo de masas que aumentou o desexo das mulleres de incorporarse a un traballo retribuído. Estas novas formas de ocupación, así como os cambios familiares, educativos e demográficos, puxeron de manifesto a necesidade de integrar nun mesmo enfoque, o traballo doméstico co traballo profesional. A intención era, pois, poñer fin a un rumbo ideolóxico que infravaloraba a produción de bens e servizos de uso familiar, fronte á produción de mercadorías. É dicir, un dos obxectivos prioritarios que se perseguían era evitar que se desestimase con iso a maior parte do traballo que realizaban as mulleres (Santos Y Póveda, 2002).

Con todo, o gran avance clave para o acceso da muller ao mundo laboral prodúcese ao redor dos anos 50, cando ten unha posibilidade real de acceder a niveis de formación superiores aos básicos. O incremento da formación permitiu, pois, ás mulleres, mellorar as súas posibilidades e condicións de participación no mercado de traballo, así como unha independencia económica e profesional necesaria para o seu desenvolvemento persoal, social e produtivo. A finais do S.XIX, principios do S.XX, a muller vive un dos momentos máis importantes na súa historia: o acceso aos niveis de educación superior. Durante case cincuenta anos, os institutos e universidades mantivéronse como un espazo social e académico exclusivo para os homes, a pesar de que a muller xa comezara a incorporarse á educación secundaria, pero non en igualdade de condicións. Ante esta discriminación académica a muller reclama poder acceder aos sistemas educativos e formativos en igualdade de condicións, alcanzar unha validez académica para que os seus títulos teñan o mesmo recoñecemento e valor legal que os seus conxéneres homes e, por último, esixen que dita validez legal permítalles exercer a profesión para a cal se formaron. A consecución destas metas educativas foi un proceso longo, lento e moi laborioso, porque nin a sociedade nin as diferentes institucións íanllo a poñer fácil. A escolarización feminina supuxo en se, pois, un triunfo para a muller no recoñecemento do seu dereito á formación.

Con todo, as taxas de ocupación femininas en determinados sectores seguiron sendo menores e a muller seguiu quedando sometida a unha segregación tanto vertical, as súas traxectorias profesionais son descontinuas, como horizontal, a súa ocupación limitouse a sectores profesionais máis tradicionais. A segregación ocupacional é un factor que segue estando moi presente sobre todo na elección das traxectorias formativas e profesionais das mulleres. Autores como Baudelot e Establet (1992), poñen de manifesto que a elección feminina non é tanto unha cuestión de ausencia de competencias técnicas, como a anticipación que estas teñen a un futuro profesional incerto neses sectores. A entrada en determinadas carreiras técnicas supón para a muller, entrar en ocasións nunha competición académica que non lles resulta atraínte

de seu, como tampouco a construción social de determinados estereotipos masculinos e femininos que se elaboran socialmente contorna ás mesmas. Marie Duru-Bellat expón na súa obra *L'École des Filles*, que entre os motivos sólidos e razoables que empuxan ás mulleres para decantarse por unha ou outra formación, son adiantarse ás posibilidades reais que o mercado laboral ofrecerelles, así como aos roles socio-profesionais e familiares que se espera que asuman elas nas devanditas contornas.

Por outra banda, as mulleres adoitan presentar diplomas de maior valor formativo que o home, en cambio o seu éxito profesional é menor. Iso é debido, en gran parte, a que a medida que as súas traxectorias profesionais van avanzando, as desigualdades e barreiras de xénero vanse incrementando. Esta situación laboral favorece ao sector masculino fronte ao feminino, producindo un proceso de erosión que vai limitando a diversidade de oportunidades formativas da muller, á vez que xera un xa coñecido estancamento das desigualdades profesionais. Reconstrúense así novas segregacións e discriminacións ocupacionais que merecen unha especial chamada de atención: “fai xa cincuenta anos da incorporación masiva da muller ao mundo laboral, con todo, esta non se expandiu profesionalmente senón que incrementou a ocupación nos sectores xa feminizados”. Podemos comprobar, pois, que se produce un desequilibrio na elección de profesións segundo o xénero, onde os prexuízos marcados socialmente actúan de forma determinativa. Aínda que se está tratando de acabar con tales marxinaçãos laborais, a realidade é que se segue facendo máis a nivel teórico que de maneira práctica e real. En parte porque é difícil cambiar unha mentalidade social que segue crendo que hai traballos para homes e traballos para mulleres. Por iso, outro aspecto influente na elección formativa profesional da muller dunha rama fronte a outra, son as escasas expectativas de inserción real que se lle ofertan con determinados ámbitos profesionais máis masculinizados (Mariño R., 2008).

Outra mellora destacable no panorama laboral foi a elaboración dunha serie de políticas de ordenamento laboral, capaces de regular a situación profesional da muller. É dicir, a situación laboral da muller estaba a mellorar ante o incremento e diversificación de oportunidades laborais que estaban a xurdir, tanto no sector de servizos públicos como no privado, pero quedaba sen resolver o tema do “rol maternal”. A muller seguía soportando a presión social de cargar coa responsabilidade reprodutiva, coa obrigaón de compaxinala coa súa xornada laboral ou de abandonar esta se non lle fose posible facer fronte a ambas. Esta situación mellorouse e feito factible grazas á expansión e desenvolvemento de servizos sociais públicos e á aparición dalgunhas disposicións

legais, como son os permisos de maternidade. Estas eliminan algunhas das barreiras ou corríxen desigualdades estruturais de feito, que continúan dificultando as posibilidades de inserción ou desenvolvemento profesional da muller nun posto de traballo. Desde os anos noventa, estas políticas de igualdade foron evolucionando ao amparo da promoción da diversidade, como medio para lograr a igualdade de oportunidades (Meda, D. 2002).

A pesar destas melloras e cambios sociais, a situación laboral actual é diferente á desexada. As taxas de actividade das mulleres seguen sendo as máis baixas, por non falar da precariedade dos seus traballos, a temporalidade dos mesmos ou o tipo de contrato ao que son sometidas, cunha marcada discriminación salarial. Por norma xeral, o emprego de tipo informal é con frecuencia a única fonte de ingresos para as mulleres. Isto é debido, en gran parte, a causa das responsabilidades familiares, que fan que as mulleres non poidan asumir o compromiso de horas de traballo nun emprego de carácter regular, e á hora de decidir que membro da parella vai traballar fora do fogar e que membro se queda na casa cuidando das fillas e fillos ou maiores e realizando as tarefas domésticas a resposta é clara na gran maioría dos casos. Desta forma o xénero feminino é asociado a tarefas e traballo de tipo reprodutivo, que non son retribuídas e o xénero masculino a tarefas máis produtivas.

Os novos estudos sobre as profesións femininas seguen a concluír que existen estereotipos sobre as mulleres en relación co seu exercicio profesional. Algúns destes estereotipos os que con frecuencia aluden son os que se resumen a continuación:

- ✓ disposición natural a ocuparse dos demais;
- ✓ destreza e experiencia nas tarefas do fogar;
- ✓ menor forza física;
- ✓ menor aptitude para a ciencia e as matemáticas;
- ✓ menor disposición a viaxar;
- ✓ menor disposición a afrontar perigo físico e a empregar a forza física;
- ✓ maior disposición a recibir ordes;
- ✓ maior docilidade y menor inclinación a queixarse do traballo ou das condicións deste;
- ✓ maior disposición a realizar tarefas monótonas ou repetitivas;
- ✓ maior disposición a aceptar un salario baixo e menor necesidade de ingresos;
- ✓ maior interese por traballar en casa.

A formación, a orientación, e o emprego no recoñecemento, avaliación e certificación de competencias profesionais adquiridas en contextos formais, non formais e informais

Pese a que simplemente se tratan de estereotipos, destes pódese extraer unha falta de evolución no cambio de pensamento en relación ao rol que verdadeiramente poden desempeñar as mulleres no mercado laboral, xa que, hoxe en día non deberían de seguir existindo este tipo de ideoloxías en relación ás competencias profesionais do xénero feminino.

3.AUSENCIA DE MULLERES EN PROFESÍONS SOCIALMENTE “MASCULINIZADAS”.

Como fomos vendo no apartado anterior a propia historia foinos condicionando, posto que se votamos un ollo á mesma vemos a que a muller sempre se veu relegada a un segundo plano. Se repasamos a propia evolución, vemos que sempre se fai referencia ao home, e tamén noutros ámbitos, como o político, o económico, etcétera, a muller xogou e xoga un papel moi secundario, ás veces inclusive inexistente. Tamén existe unha gran ausencia de mulleres en determinadas profesións e incluso campos profesionais, pero, ¿cal é o por que de que isto siga sendo así nunha sociedade que presume de ser unha sociedade desenvolvida?

Se observamos o mercado laboral actual detidamente vemos que as mulleres ocupan menos postos de traballo remunerado e menos postos de traballo, en xeral; teñen máis dificultades para acceder a un emprego remunerado; abandonan máis o mercado de traballo; teñen máis emprego a tempo parcial; ocupan postos que seguen estando marcados por estereotipos sexistas xa que as mulleres seguen estando empregadas en postos que, por tradición social, se consideran para elas (limpeza, enfermería, azafata...) e os homes, naqueles traballos que se consideran para eles (construción, mecánica). Pero, ¿que é o que ocorre cando algunha muller trata de romper estas barreiras e de desempeñar unha profesión “masculina”? ¿Con que dificultades se pode atopar?

Existe, como fomos vendo, unha concepción aínda moi arcaica en relación a esta temática, posto que cando vemos a unha muller traballando de camioneira aínda hoxe por hoxe nos segue a sorprender. Sen embargo, non soamente se trata dunha falta de hábito e costume. Se a única barreira ca que se atoparan as mulleres que apostan por desempeñar estas profesións que son ocupadas nun 98% por homes fose a crítica social, sería relativamente doado, pero as barreiras coas que deben enfrontarse son múltiples. Os seus propios compañeiros de traballo, en moitos casos as discriminan, facéndoas sentir máis débiles e menos útiles; os salarios son menores aínda realizando

o mesmo traballo que co mesmo o maior valor que un home. Tamén existe maior presenza de acoso sexual e acoso por razón de sexo cara ás mulleres.

En España, seguindo os informes da E.P.A. e do INE que anualmente se veñen facendo, atopamos que nos últimos cinco anos máis do 85% das mulleres ocupadas seguen a concentrarse no sector servizos, educación e sanidade, mentres que o sector industrial, áreas enerxéticas e químicas, metais, construción, transporte e telecomunicacións, seguen estando ocupados na súa maioría por homes.

Tal como se recolle nos mesmos na UE-28 no ano 2013, o 84,9% do total de mulleres ocupadas atopámolas no sector servizos, o 11,2% no sector industria e o 4,0% no sector agricultura. En España no mesmo ano, o 90,0% das mulleres ocupadas traballaban no sector servizos, o 7,8% no sector industria e o 2,2% no sector agricultura.

Un dos espazos laborais onde se fai máis evidente a segregación vertical, é o da empresa privada. Aquí no noso país a participación de directivas e empresarias segue a representar unha porcentaxe moi baixa, o redor do 22%, reducíndose a un 4,4% se nos centramos en postos de alta dirección de pequenas e medianas empresas e dun 0,4% se o concentramos en directivas de grandes empresas.

Canto maior é o nivel de responsabilidade e recoñecemento social e económico do posto, menor é a presenza de mulleres. En canto á segregación de tipo horizontal, esta está presente en todos os ámbitos e sectores laborais, onde seguen existindo diferenzas considerables na representación de mulleres e homes, en determinadas actividades económicas.

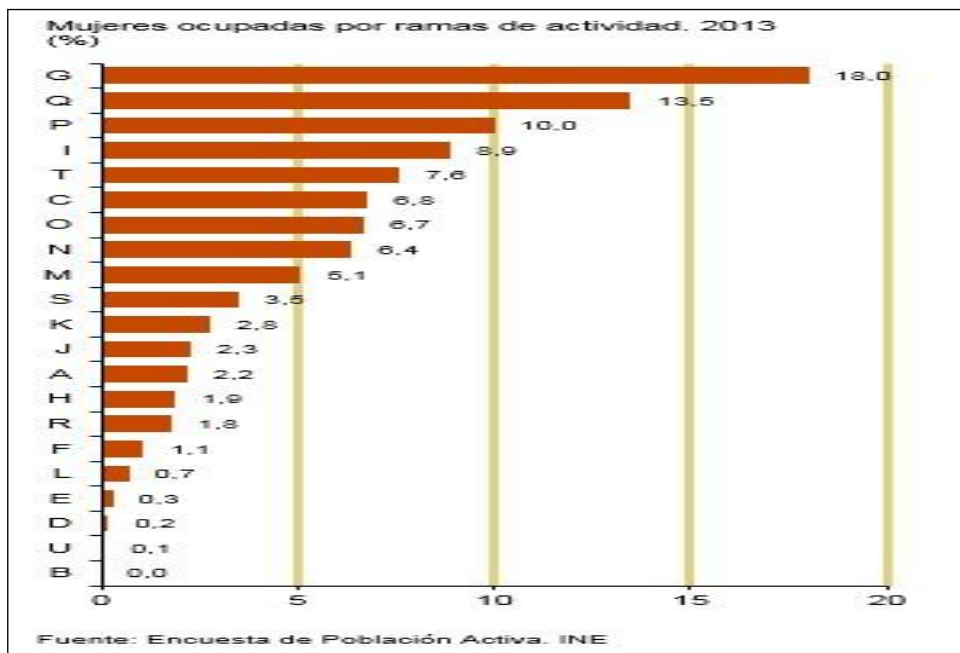
Pódese dicir que a pesar do notable aumento da participación das mulleres no poder político nos últimos cinco anos, dita participación aínda non alcanza o límite mínimo do corenta por cento que ben sinala a Lei de Igualdade como valor de presenza equilibrada de mulleres e homes. Tamén cabe indicar que garantir a participación da muller no ámbito económico supón a mellora do acceso das mulleres a aqueles cargos onde se adoptan as decisións económicas máis relevantes, tales como os consellos de administración das empresas e particularmente da Banca, así como os cargos de responsabilidade en órganos administrativos de orde económica tales como o Ministerio de Economía, Consellerías de Economía, Consello Económico e Social, etcétera. (EPA-INE-Informe Mujeres y Hombres, 2014)

Volvendo o noso territorio estatal no ano 2013, no total de mulleres ocupadas, atopamos a porcentaxe máis alta (29,8%) na ocupación 5. (Traballadores dos servizos de restauración, persoais, protección e vendedores). No segundo lugar (cun 21,4%)

A formación, a orientación, e o emprego no recoñecemento, avaliación e certificación de competencias profesionais adquiridas en contextos formais, non formais e informais

temos á ocupación 2. (Técnicos e profesionais científicos e intelectuais) e no terceiro lugar (cun 17,5%) á ocupación 9. (Ocupacións elementais). As porcentaxes máis baixas corresponden á ocupación 0. (Ocupacións militares, representada por un 0,1%), e á ocupación 6. (Traballadores cualificados no sector agrícola, gandeiro, forestal e pesqueiro representada por un 1,1%).

Gráfica 1: Mulleres ocupadas por rama de actividade (Ano 2013).



Fonte: Imaxe extraída do Informe EPA-INE 2014⁴⁰

Xa para rematar este barrido estatístico, tal como se aprecia nesta gráfica 1 recollida en ditos informes, no ano 2013 do total de mulleres ocupadas, a porcentaxe máis alta de participación (18,0%) por rama de actividade económica correspondese ca actividade G. (Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas). No segundo posto cun 13,5% atopamos a actividade Q. (Actividades sanitarias y de servizos sociais) e xa no terceiro lugar cun 10,0% da porcentaxe de mulleres ocupadas, atopamos a actividade P. (Educación). As porcentaxes máis baixas de actividade feminina corresponden as ramas: U. (Actividades de organizacións e organismos extraterritoriales) cun 0,1%; a D. (Subministro de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado), cun 0,2% de mulleres empregadas; e o E. (Subministro de

⁴⁰ Informe EPA-INE (DECEMBRO 2014). Informe Mujeres y Hombres en España. http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m3=1259924822888

auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación) que recolle o 0,3% das mulleres empregadas. Na rama de actividade B. (Industrias extractivas), non hai ningunha participación feminina.

A modo de conclusión, podemos dicir que un primeiro paso para o cambio das accións formativas debe ir dirixido cara á modificación das actitudes, mentalidade e sensibilización dos formadores coas desigualdades e fronteiras socio-laborais coas que se atopa o colectivo feminino. En segundo lugar, débese contemplar como formación dos formadores o coñecemento das problemáticas de inserción laboral da muller, para que o deseño e xestión dos procesos formativos adáptense á realidade laboral coa que se van a atopar as destinatarias. Ese coñecemento real de dita problemáticas vaille a permitir tomar conciencia das súas dificultades e necesidades formativas, así como coñecer as políticas, programas e campañas de igualdade e de sensibilización existentes (Estebaranz e Mingorance, 2004).

- OS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDADE E A PRESENZA DO XÉNERO FEMININO

Ao igual que noutros ámbitos formativos, nos certificados de profesionalidade novamente nos atopamos familias profesionais asociadas a homes e familias profesionais asociadas a mulleres.

Na programación aprobada o ano anterior e neste ano para a formación dirixida prioritariamente a persoas desempregadas nas familias profesionais asociadas aos homes apenas vemos participación de mulleres. De quince prazas que se ofertan o máximo de mulleres que se apuntan é de unha ou dúas. As cifras concretas para os cursos analizados son as seguintes:

Programación de AFD 2014

<i>Código e denominación da acción formativa</i>	<i>Número total de participantes</i>	<i>Número de homes</i>	<i>Número de mulleres</i>
<i>ELEE0109 MONTAXE E MANTEMENTO DE INSTALACIÓNS ELÉCTRICAS DE BAIXA TENSIÓN.</i>	15	15	0
<i>EOCB0109 OPERACIÓNS AUXILIARES DE REVESTIMENTOS CONTINUOS EN CONSTRUCCIÓN</i>	15	15	0

A formación, a orientación, e o emprego no recoñecemento, avaliación e certificación de competencias profesionais adquiridas en contextos formais, non formais e informais

Código e denominación da acción formativa	Número total de participantes	Número de homes	Número de mulleres
ENAE0108 MONTAXE E MANTEMENTO DE INSTALACIÓNS SOLARES FOTOVOLTAICAS	15	15	0
ENAE0208 MONTAXE E MANTEMENTO DE INSTALACIÓNS SOLARES TÉRMICAS	15	14	1

Programación de AFD 2015

Código e denominación da acción formativa	Número total de participantes	Número de homes	Número de mulleres
EOCB0108 FÁBRICAS DE ALBANELERÍA	15	14	1
EOCB0109 OPERACIÓNS AUXILIARES DE REVESTIMENTOS CONTINUOS EN CONSTRUCCIÓN	15	15	0
EOCB0208 OPERACIÓNS AUXILIARES DE ALBANELERÍA DE FÁBRICAS E CUBERTAS	15	15	0

A pregunta que nos debemos facer entón é: ¿Por que motivo isto segue a ser así? Esta cuestión levounos a facer un sondeo exploratorio a través dos cuestionarios que sempre se fan da Avaliación do grado de Satisfacción acadado nos cursos. Para tal fin engadimos unha pregunta aberta a maiores ca intención de atopar respostas esclarecedoras nun centro de formación laboral de recoñecido prestixio. Así, cando dende a sede da Fundación Laboral de Santiago de Compostela lles preguntamos as mulleres sobre os motivos da elección dun curso formativo fronte a outro, as respostas ofrecidas foron case todas semellantes:

- ✓ “ *creo que vou ter maiores posibilidades de atopar traballo neste curso que noutro*”. (sux. 1)
- ✓ “*Hai cursos que non son para nós, é evidente*”. (sux. 2)
- ✓ “ *penso que neste curso as mulleres temos mais posibilidades de traballar*”. (sux.3)
- ✓ “ *o empresario lle gusta contratar mulleres neste sector máis que homes*”.(sux. 4)
- ✓ “ *eiqui podo atopar traballo noutros non o teño tan claro*”. (sux.5)
- ✓ “*eu xa non estou para perder tempo nin para loitas, vou o seguro*”.(sux.6)

Isto segue a ser así, en gran parte, porque as mulleres coñecen e son conscientes das numerosas barreiras coas que se terán que enfrontar para poder acceder e poñer posteriormente en práctica as súas competencias nun entorno real de traballo. Outro motivo é a falta de apoios e medidas para o tema da conciliación familiar, pois na maioría dos casos teñen algún tipo de situación de coidado ou dependencia familiar e no teñen con quen deixar as súas nenas e nenos e/ou maiores.

Na mesma liña, outro motivo relevante o atopamos na súa mentalidade dominada pola tradición social cara as profesións masculinas e femininas, facendo que estas acaben por inclinarse máis por certificados de familias profesionais feminizadas tales como a rama de administración e xestión, saúde, xardinaría, etcétera.

- **CONCLUSIÓNS**

Pese a que nas últimas décadas fomos vivindo unha evolución en relación ao papel que desempeñan as mulleres no ámbito laboral, debemos indicar que aínda hoxe por hoxe quedo un longo camiño que percorrer en relación a esta temática, posto que seguen existindo profesións categorizadas como femininas e masculinas.

As profesións que gardan relación co coidado de persoas, xestión e administración, educación, etcétera, son profesións que se categorizan como femininas e as que teñen que ver coa utilización da forza, como a construción, electricidade, mecánica, etcétera son asociadas ao xénero masculino. Temos pois mulleres enfermeiras, mestras, secretarias, limpadoras de fogares e homes enxeñeiros, albaneis, electricistas, mecánicos, etcétera.

O sexo non é o responsable dos desequilibrios entre mulleres e homes. É a cultura e non a bioloxía a que determina como deben comportarse mulleres e homes.

Aos homes esíxeselles virilidade e fortaleza, incúlcaseles a represión de calquera sentimento de tenrura que é entendido como forma de debilidade, mentres que ás

mulleres déixaselles expresar libremente os seus sentimentos e incúlcaseles a delicadeza e a tenrura como virtudes esenciais.

A construción dun modelo de conduta asignado ao sexo biolóxico crea unha serie de roles e estereotipos que homes e mulleres deben desempeñar para axustarse a uns patróns que a sociedade impón como masculinos e femininos. Isto, á súa vez, ten consecuencias en tódolos ámbitos da vida, e tamén na división sexual do traballo.

As mulleres teñen maior responsabilidade que os homes no coidado e crianza dos/as fillos/as e nas ocupacións domésticas, mentres que os homes dedícanse máis ás tarefas extradomésticas, que comprenden desde o ámbito económico e político ata o relixioso e o cultural. Para que a igualdade sexa un feito é necesario que os oficios, carreiras e profesións deixen de ter sexo e que cada cal poida elixir a súa profesión libremente.

Referencias bibliográficas

Baudelot Ch. & Establet, R. (1992). *Allez les filles!*. París: Seuil

Bonal, X. (1995): *La investigación acción en educación no sexista. Una experiencia con especial referencia a la elección de estudios postobligatorios científico-técnicos en función del género*. Madrid: CIDE.

Duru-Bellat, M. (1990). *L'École des filles*. París: L'Harmattan.

Elejabeitia, C. & López, M. (2003). *Trayectorias personales y profesionales, mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Estebaranz, A. & Mingorance, P. (2004). *Observatorio sobre Andalucía en e-igualdad (Equal I)*. Sevilla: Universidad de Sevilla. Diputación de Córdoba. Instituto Andaluz de la Mujer. Proyecto de investigación inédito

INE-EPA (2014). *Informe Mujeres y Hombres en España*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid. Recuperado de

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888

Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (L.O.I. 3/2007)

Mariño, R. (2008). *Análisis de la trayectoria formativa de la mujer en las ramas industriales de F.P. en Galicia y su inserción socio-laboral (Tesis doctoral)*. Universidad de Santiago de Compostela, Facultad de Ciencias de la Educación, España. Recuperado de http://dspace.usc.es/bitstream/10347/2603/1/9788498873030_content.pdf

Meda, D. (2002). *El tiempo de las mujeres: conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Barcelona: Narcea.

Rebolledo, M. (n.d.). *Rompiendo moldes: Guía de orientación y empoderamiento para mujeres que eligen profesiones masculinizadas*. Recuperado de https://ciudadano.gobex.es/documents/1373516/0/rompiendo_moldes.pdf/2e12b9f4-8a3f-4ff7-8888-eb6ce299db74

Santos Ortega, A. & Póveda, M^a (2002). *Trabajo, Empleo y cambio Social*. Valencia: Tirant Lo Blanch.