

Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina. Empar Aguado Bloise y Esmeralda Ballesteros Doncel (coord.) (2018). Valencia. Tirant humanidades.

María José Díaz Santiago¹

“Yo puedo...”
(Ibañez, 2017. O. cit. p. 75)

En la asignatura optativa que imparto en cuarto de *Administración y dirección de empresas* (GADE) denominada “Género y diversidad en las organizaciones”, en muchas ocasiones, los estudiantes me preguntan por el acceso al “trabajo” de las mujeres en profesiones masculinizadas. Ejemplos como los recurrentes cuerpos de bomberos o policías y sus pruebas físicas “adaptadas” llenan un imaginario social donde a las mujeres se les facilita la incorporación a ocupaciones sólo por el hecho de “ser mujer”. Poco importa que muchas consigan entrar en estas ocupaciones por méritos “propios” académicos, psicotécnicos o, incluso, físicos por encima de muchos de sus compañeros y, mucho menos, *a priori* que estás creencias tengan que ver con los diferentes tipos de socializaciones y con un Sistema que da valor a una serie de cualidades, habilidades o trabajos por encima de otras. El sexismo se hizo ciencia –dirán algunos– y, por eso, es desde la ciencia, en este caso desde las ciencias sociales, uno de los campos en los que se debe visibilizar los dispositivos o mecanismos que perpetúan estas creencias y, así, poder reflexionar de forma crítica sobre esas cuestiones.

Más allá de la ética, la responsabilidad social y la rentabilidad de las empresas, las valoraciones o la moral, las ciencias sociales a través de investigaciones de caso, como las que se presentan en este libro, dan “luz [–como dice Teresa Torns en el prólogo–] al porqué persisten sectores de actividad masculinizados y feminizados” (p.15), ayudan a explicar el trabajo de las mujeres en ese *mundo de hombres* bajo parámetros de desigualdades de género estructurales y cambiantes que como personas investigadoras y docentes son enriquecedoras para hacer comprender un poco más el mundo que nos rodea. Visto, a través de ejemplos cercanos, el día a día para muchas personas, el libro es un escaparate para una Sociología del Trabajo que, todavía, tiene mucho que investigar sobre el terreno para mostrar, como diría Juan José Castillo (2004) en una de sus grandes obras emblemáticas, el trabajo existente y recobrarlo.

¹ Unidad Departamental Sociología Aplicada, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid, campus de Somosaguas, 28223, Pozuelo de Alarcón, Madrid (Spain). Correo electrónico: mjdiazsa@ucm.es. Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la UCM.

Persistencia y resiliencia bajo la desigualdad de género

Ampar Aguado y Esmeralda Ballesteros son las coordinadoras de este libro resultado del proyecto de investigación *Mujeres en un mundo de hombres: socialización, organización laboral e imagen pública*² que, a través de estudios de caso, cuentan experiencias colectivas de mujeres en ocho ocupaciones. La policía nacional, el transporte aéreo, la estiba, la mecánica, la iluminación y sonido, la informática, el reportaje de guerra y el fotoperiodismo son ocupaciones donde la participación de las mujeres es desigual, aunque con componentes estructurales compartidos que ahondan en la segregación ocupacional. Con esta investigación colectiva se profundiza en las vivencias, contradicciones, los cambios que se están produciendo y la precarización que sufren las mujeres en estas ocupaciones, una segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, que suscita múltiples discriminaciones directas e indirectas, muchas veces difíciles de reconocer, incluso para aquellas que lo vivencian y que si no es a través de investigaciones sobre el terreno, como las que aquí se muestran, podrían seguir invisibilizadas.

Con una metodología basada fundamentalmente en entrevistas en profundidad, los diferentes casos parten de una selección de fuentes secundarias donde recogen literatura científica feminista –fundamentada en temas de género y/o trabajo entre otros–, sino también especializada en el propio ámbito laboral y ocupacional que analizan y muestran el amplio desconocimiento que se tiene de estas actividades, sobre todo, en cuanto se refiere a la posición que ocupan las mujeres en esas ocupaciones. El análisis de los diferentes convenios colectivos, las leyes o acuerdos marco, informes, web, periódicos especializados o divulgativos, así como una amplia gana de documentos sobre la actividad muestran la complejidad que tiene el análisis de los estudios de caso, en términos trabajo-tiempo, a través de la implementación de técnicas cualitativas como la entrevista en profundidad que necesita de una aproximación experta a la profesión y al sector para después poder centrarse y ver la problemática específica de las mujeres que estudian.

Un libro, con perspectiva de género, que vislumbra las trayectorias colectivas de mujeres ocupadas en trabajos masculinizados que son objeto de discriminaciones estructurales que sólo a través de su visibilización pueden mostrar el trabajo que estas realizan. La segregación ocupacional entre mujeres y hombres que persiste en la tradicional división sexual del trabajo y los diferentes efectos que tiene entre la población trabajadora muestran su carácter de estratificación social y normatividad: por un lado, los hombres promocionan más y reciben mayores remuneraciones; por otro, por ejemplo, se perpetua la producción y reproducción de la brecha salarial más allá de la vida laboral (jubilación, viudedad...), ocupan un mayor estatus debido a la mayor valoración social que se da a las ocupaciones con sobrerrepresentación masculina, etc. En ese sentido, se entiende que las injusticias sólo se revierten con buenas políticas públicas que atiendan a las diferencias hoy existentes, tanto de aquellas que son consideradas estructurales como de las consideradas discriminaciones sutiles que sólo atienden al cambio en los diferentes tipos de socialización para ser socavadas.

2 Financiado por el Programa estatal de fomento de la investigación y técnica de excelencia. Ref. CSO 2014-54339-P, período 2015-2017.

Segregación ocupacional y vertical que se ven en las ocupaciones analizadas, que persisten a pesar de los cambios producidos en el mercado de trabajo, la normativa laboral, las políticas públicas o la mentalidad social y, donde las desigualdades, con la incorporación masiva de las mujeres, se han hecho más visibles: empleo cada vez más temporal, parcial e informal que en el caso de las mujeres se agudiza con la violencia económica de la brecha salarial, la desigualdad en la promoción o la formación según las oportunidades profesionales. El carácter estructural de la segregación ocupacional muestra categorías profesionales sexuadas, tradiciones culturales, familiares y del territorio que inciden en el trabajo donde la igualdad requiere una mejor redistribución y reconocimiento de las prácticas y saber de las mujeres.

Segregación horizontal. La normalización de la práctica masculina

En el primer bloque, el apartado más amplio, se analizan ocupaciones con fuerte segregación horizontal. En él, se muestra que la simple participación en el mercado de trabajo y en las propias ocupaciones ya es un hándicap para las mujeres debido a cuestiones estructurales a veces muy invisibilizadas por las prácticas profesionales. Siguiendo la clasificación temática que aparece en la Introducción del bloque, éste muestra: en primer lugar, como la segregación horizontal entre hombres y mujeres no sólo se perpetua, sino que aumenta en ocupaciones donde ya de por sí había pocas mujeres, como en los casos que se analizan: “policías (12%), pilotos (3%), estibadoras (5%), mecánicas (4%), técnicas de iluminación y sonido de espectáculos (28%) e informáticas (27%)” (p. 20).

En segundo lugar, desde el punto de vista de la oferta, el libro nos hace reflexionar sobre el hecho de que antes de que las personas concurran a los mercados de trabajo, ya se han desarrollado mecanismos segregadores como la cualificación o socialización de género (familia, centros educativos, medios de comunicación, etc.) que se pueden ver en mayor o menor medida en todos los casos, pero que se tratarán específicamente en los capítulos dedicados a las ocupaciones de las policías, las pilotos o, por ejemplo, la estiba. Mientras, la demanda, por parte de los empleadores, genera un orden laboral androcéntrico, construyendo una cultura sexuada dentro de las relaciones laborales como puede verse en el caso de las mecánicas o las técnicas de iluminación o sonido.

En tercer lugar, pone la atención sobre el tamaño y tipo organizativo de las empresas que muestran dos sistemas de relaciones laborales: uno basado en el aprendizaje del trabajo, la subcontratación y la inestabilidad laboral; y, otro, caracterizado por la cualificación formal de los trabajadores mediante credenciales educativas, buenas condiciones de trabajo y la estabilidad laboral. Modelos burocráticos como las policías o las pilotos, junto a otros que se realizan por las redes informales como las mecánicas de talleres, técnicas de iluminación y sonido donde la selección se hace a través de guías masculinos que reafirman estereotipo tanto por prejuicios de género como de cohesión de grupo.

En cuarto lugar, el foco lo pone en la existencia de ocupaciones donde se aprecia que las estrategias de disuasión a la entrada y promoción de las trabajadoras, la vulnerabilidad de la turnicidad y los problemas de conciliación, como en el caso de las policías, obligadas a la movilidad funcional para compatibilizar empleo y familia requieren de la renuncia de la promoción en igualdad a sus compañeros. O, el caso de

la estiba portuaria donde un empleo con buenas condiciones económicas y de estabilidad laboral se convierte en una oportunidad de empoderamiento que, sin embargo, todavía requiere del apoyo de sus parejas para su permanencia en el mismo.

En quinto y último lugar, nos llama la atención sobre las interacciones en los espacios de trabajo, las actitudes de hostigamiento, el acceso a la ocupación puede ser una experiencia breve que pueden llevar a las mujeres a abandonar inmediatamente o ir abandonando paulatinamente sus ocupaciones como se muestra en el libro y en las generaciones de mujeres que han trabajado en ellas, como es palpable en el caso de las mujeres piloto.

Tras esta clasificación temática, el libro analiza caso a caso la especificidad de cada ocupación englobadas, por su importancia, dentro del bloque de segregación ocupacional horizontal.

En el capítulo uno, “Mujeres en la Policía Nacional” de Marta Ibañez comienza con una frase en el primer párrafo lapidaria “la generación de nuestras nietas tampoco verá la paridad” (p. 29). Sólo el 14% de mujeres del Cuerpo Nacional de Policía son mujeres en una actividad regulada, con seguridad en el empleo e interesantes condiciones laborales que, además, como indica la autora es una Institución Pública que, por un lado, tiene que cumplir los principios de igualdad y antidiscriminación y, por otro, su trabajo aportaría legitimación social y eficiencia al estar más cerca del conjunto de la sociedad. Pautas de acceso y subjetividad de los méritos que influyen en las carreras profesionales de las mujeres y a su economía que, además, está condicionada por la fuerte homogamia (90% según los sindicatos), la conciliación femenina y la movilidad resultante que empeoran cuando se trata de familias monoparentales y lo agravan con la movilidad geográfica. Con mayor formación, mejores opositoras, sin embargo, el imaginario social muestra que la policía sigue siendo masculina.

Las “Mujeres pilotos en el transporte aéreo de pasajeros” de Claudia Narocki, capítulo dos, reflexiona sobre cómo la imagen del sector se construyó a través de estereotipos. La construcción del carácter masculino describía a pilotos de uniforme y mujeres delicadas y de *cuidado femenino* ocupadas como “azafatas”. Las nuevas tecnologías facilitan la introducción de las mujeres en la profesión del pilotaje por el conocimiento de los procesos y los manuales. Introducción que se hizo, primero, en el ámbito público y, posteriormente, en el privado. Un cambio de cultura en el modelo de organización, transformación en la formación y de acceso que va facilitando la incorporación de la mujer hasta la privatización masiva de las compañías aéreas y aparición de las compañías “low cost”: caracterizadas por la precarización de las condiciones salariales y laborales, la aparición de las compañías de países de medio y lejano oriente que se caracterizan por entornos muy machistas y que van dominado la actividad suponiendo un retroceso en la incorporación de la mujer, como la autora muestra. Retroceso que, también, analiza a través de la incorporación de tres generaciones distintas de mujeres.

El capítulo tres, “Mujeres en la estiba” de Ampar Aguado recoge una de las ocupaciones donde, hasta hace sólo un par de años, se podía encontrar una plantilla únicamente formada por hombres. Mostrando, como nos indica la autora, el poder de control, resistencia y decisión que les mantiene. Una profesión regulada por una Relación Laboral de carácter Especial (RLE) con alto nivel de protección y calidad en el empleo, muy diferente a las Empleadas de Hogar como actividad muy feminizada. Y, con barreras informales a la ocupación y regida por una “regulación comunitaria”

en su acceso, donde el empoderamiento de las mujeres acompañado de la necesidad de tener recursos económicos, la reivindicación en igualdad de condiciones y el apoyo de familiares ayudaron al cambio de posición política de los sindicatos muy fuertes en la profesión, que unido, también, a una coyuntura muy favorable aumentó la mano de obra femenina en la estiba.

Barreras de acceso a la profesión basadas en la endogamia y barreras simbólicas basadas en la masculinidad hegemónica, prima a los hijos en el acceso, a la expulsión de las pocas mujeres que entran en la ocupación por una organización del trabajo que gratifica la fuerza, la disponibilidad, la rotación y los turnos. Obstáculos que dejan de ser insalvable si se tiene un “buen compañero”, se obtienen altas remuneraciones para externalizar servicios de cuidados o se cuenta con la sororidad de las compañeras, removiendo el imaginario hegemónico masculino imperante en la profesión y contribuyendo a la eliminación de ciertos estereotipos a partir, también, de la sobreexplotación: «yo puedo con todo» (Ibañez, O. cit. p. 75)

Las “Mecánicas de talleres de reparación de vehículos” capítulo escrito por María del Mar Maira visibiliza la resistencia de los empresarios y trabajadores varones a la introducción de las mujeres en un sector caracterizado por la microempresa (97%) y por la falta de especialización y personal dedicado a la selección de personas trabajadoras.

Un sector donde la contratación basada en prejuicios de género, las redes informales y el trabajo “en negro” con salarios por debajo de los compañeros mecánicos varones es reconocido como experiencia profesional y la mejor alternativa para comenzar sobre todo cuando no existe una posibilidad estable como trabajar en el taller familiar: aunque esto, como dice la autora, tampoco sea fácil, pues cuando ellas son las jefas, a los hombres les cuesta aceptar la autoridad y a los clientes confiar en su profesionalidad.

El capítulo cinco “Mujeres técnicas de iluminación y sonido” de Stribor Kuric Kardelis parte de una breve descripción de lo que dice “implica trabajar como profesional: (p.98) y que favorecen fórmulas que permiten enmascarar desigualdades, formas de discriminación sutil centrándose en sus trayectorias laborales profesionales y el reparto de tareas concretas. Pueden trabajar como *freelance* o autónomas, como trabajadoras contratadas por obra y servicio, modelo asociado a empresas privadas que suelen contratar para periodos cortos de tiempo, mostrando lo que el autor llama la paradoja de la Industria Cultural y Creativa (ICC) donde se vive el mismo grado de desigualdad o incluso mayores que en otros sectores a pesar de su apariencia progresista e inclusiva.

Por otro lado, es muy interesante el análisis que realiza sobre la ideología del “emprendizaje” como recurso económico frente a la cultura como derecho público y que abre la tensión en la cultura al tener la necesidad de generar productos culturales susceptibles de beneficios al recortar la inversión pública y consolidando, así, la figura del emprendedor cultural como modelo.

Dinámicas que hacen aparecer “nuevos sexismos” o modelos de discriminación sutil más dinámicos, móviles y ágiles que se ven enmascarados bajo la fachada de la integración, esas “pequeñas cositas, no es fácil de explicar” (Renata, 35, técnica de iluminación) que generan hostilidad, agresividad, acoso y de falta de referentes para la promoción.

El siguiente capítulo “Segregación por género en el ámbito de la informática: el caso de Murcia” de Ana Belén Fernández Casado, se centra en la “tecnofobia” de

las carreras profesionales STEM (carreras de ciencias, tecnologías, matemáticas e informáticas) para las mujeres tanto en la industria como en el ámbito académico y donde la necesidad de que las mujeres aumente para un cambio social es vital y que pasa por la eliminación de los prejuicios sobre estos profesionales que estructura y es estructurante: el “frikí”.

Segregación vertical. La invisibilidad del reconocimiento

El segundo bloque, se centran en las ocupaciones estudiadas caracterizadas en la segregación vertical donde el reconocimiento de las mujeres pasa por su ocultación total, por méritos invisibilizados como el de los casos analizados de las corresponsales de guerra o las fotoperiodistas que necesitan para su entendimiento de “reelaborar la historia de la presencia de estas profesionales” (p.23)

Las desigualdades producidas por la división sexual del trabajo siguen siendo causa de una injusticia objetiva. Las rígidas ideologías que condicionan la estructura sexuada de los mercados de trabajo coartan la libertad de elección y decisión de las mujeres. Las investigaciones empíricas muestran que existen eficaces mecanismos para que ellas no vean realizadas sus aspiraciones profesionales a pesar de la mediática retórica de la igualdad que repite que hombres y mujeres tienen los mismos derechos pero que no son acompañadas por políticas públicas que lo aseguren y que son necesarias.

El capítulo siete, las “Mujeres reporteras de guerra” de Elisa García-Mingo muestra como en corresponsalía de guerra hay mujeres desde el principio del siglo XX. Ocupación precarizada, donde las mujeres tienen las peores condiciones, son menos reconocidas, no ocupan posiciones de decisiones por: trayectorias diversas en generaciones diferentes, heterogeneidad en los medios que informan y separación entre lo público y lo privado.

Techo de cristal, segregación por razón de género y menos periodistas en la plantilla pues a los medios, como parafraseando a la autora, les sale más barato comprar el producto hecho, pues es cara la vulnerabilidad y la precariedad por dicha invisibilidad que las expone, también, a extorsiones, secuestros, agresiones, deportaciones, intentos de asesinato, etc.

La construcción de las ocupaciones como profesiones masculinizadas no responde sólo a factores estructurales, sino que la identidad profesional y el modelo de organización laboral tienen un peso relevante. La mitificación en torno a determinadas ocupaciones masculinas funciona como barrera para la incorporación y la permanencia de las mujeres ante, lo que llama la autora, la “tribu de reporteros de guerra” (p. 147).

El último caso analizado, el “Fotoperiodismo y segregación por razón de género” de Esmeralda Ballesteros Doncel pone el foco en el intrusismo que degrada la calidad de los contenidos y retribuciones, en la aparición de esos buscavidas que han favorecido la precarización de las condiciones de trabajo.

De la demanda de imágenes cada vez mayor, sin embargo, la desregularización de una actividad profesional. De la paridad entre las personas que declaran dedicarse a la fotografía, el reconocimiento profesional, sin embargo, sigue siendo un coto masculino como, por ejemplo, aprecia en la asimetría en el reconocimiento de la concesión de premios o el conocimiento de la historia de las primeras pioneras.

Reflexionar sobre el aspecto físico o aludir a las capacidades femeninas para obtener los reportajes, en este capítulo, y no sus méritos profesionales marcan la estrategia de la invisibilización en esta profesión “como si toda la labor desempeñada fuera fruto de la casualidad en vez de competencias profesionales” (p. 165), produciendo diversas formas de hostilidad que conllevan en muchos casos, un abandono del puesto de trabajo.

Para terminar y concluyendo esta reseña, quiero recordar una apreciación que realiza Marta Ibañez en el caso del Cuerpo Nacional de Policía y que se puede extrapolar al resto de los casos. Es el hecho de que cuando se habla de muchas de estas ocupaciones se observa una “doble realidad” muy común en la investigación social caracterizada por “el escaso encaje entre la perspectiva micro y macro” (p.42) y que invisibiliza, entre los grandes números, el trabajo real que realizan las mujeres: que realizamos las mujeres.

Bibliografía citada

Castillo, J.J. (dir.) (2004): *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente*. Madrid, Miño y Dávila.