



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatea
Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación

PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS
IKASTURTEA 2017-2018

WHY ARE YOU MAKING A FUSS ABOUT THIS, WOMAN? *

Segregación ocupacional horizontal y vertical: Visión
global del problema y cómo afecta a las mujeres que
ejercen el periodismo

EGILEA/AUTOR-A: PAULA SÁNCHEZ BILBAO
ZUZENDARIA/DIRECTOR: IDOYE ZABALA ERRAZTI

* El título hace referencia a la ponencia TEDTalks de Laura Bates titulado “Everyday sexism” <https://www.youtube.com/watch?v=LhjsRjC6B8U>

Data, 2018eko maiatzaren 30a
Fecha, 30 de mayo de 2018

“Gradu Amaierako Lanaren egileak adierazten du lan original eta propio honetako datuak benetakoak direla, eta hala izan ezean bere gain hartzen duela jokabide ez-egokien (plagioen, irudien erabilera bidegabeen eta abarren) erantzukizuna. Irudien copyrighta haien jabeena edo lizentziadunena da. Dibulgazio helburuekin baino ez dira erabili hemen, lanaren marko teorikoa edo analisisa ilustratze aldera”

"La autora o autor del trabajo fin de grado declara que son ciertos los datos que figuran en este trabajo original y propio, asumiendo en caso contrario, las responsabilidades que pudieran derivarse de las inexactitudes que consten en el mismo: plagio, usos indebidos de imágenes, etc. Todas las imágenes son copyright de sus correspondientes propietarios y/o licenciarios. Se incluyen en el presente trabajo bajo finalidad meramente divulgativa para ilustrar el marco teórico o análisis del trabajo".

ÍNDICE:

1. Introducción	4
2. Segregación profesional	8
2.2 Segregación horizontal	
2.3 Segregación vertical	
▪ Techo de cristal	
3. Segregación en la profesión de mujeres periodistas	23
4. Conclusiones y perspectivas de futuro	29
5. Bibliografía	31

1. INTRODUCCIÓN:

Es cierto que la situación laboral actual de la mujer no tiene nada que ver con la que se vivía hace años cuando las mujeres comenzaron a incorporarse al mercado laboral, cuando empezaron a trabajar fuera de casa a cambio de un salario, cuando empezaron el camino por el que llegarían a ser independientes económicamente. Pero tan cierto como que la situación ha cambiado es que todavía queda mucho camino por andar.

Siento que a veces tenemos tan interiorizado el machismo o la dominación masculina que ya ni la detectamos, la vemos como algo natural, que forma parte de la estructura mediante la cual se organiza el reparto de tareas del hogar, la organización del mercado de trabajo, etc. Hay quien incluso llega a molestarse cuando alguien habla o denuncia algo relacionado con el problema, cuando alguien decide plantarle cara y hablar sobre ello. Las mujeres estamos en desventaja y aunque veamos que hay “igualdad” es solo una falsa apariencia de igualdad, en las que básicamente las mujeres sólo somos “aparentemente libres”.

Pero nosotras queremos ser libres, de elegir a que nos dedicamos, libres de ser ambiciosas en nuestro trabajo, libres de dedicarnos más a nuestra vida laboral que a la familiar, como han hecho casi todos los hombres a lo largo de la historia, o de incluso si queremos o no queremos tener familia sin que eso suponga que estamos abandonando o que nos estamos dejando una parte de nuestra “feminidad” o de nuestro papel de buena mujer por el camino.

Todos los artículos y libros que he utilizado para documentarme para el trabajo, si bien hablan de temas similares acerca de la segregación y desde puntos de vista similares, no todos tratan el problema de igual manera, ni coinciden todos ellos en el origen de la segregación, pero sí hay algo que todos ellos comparten, y es la idea de que, aunque se haya avanzado mucho respecto a la situación de la mujer y el acceso de ésta a cualquier tipo de empleo ya sea una realidad, y que cada vez se vean a más mujeres en puestos de responsabilidad, aún queda mucho por conseguir.

Hoy en día, en occidente, podríamos decir que las mujeres tienen las mismas posibilidades que cualquier hombre para acceder a la enseñanza superior, la universidad y, de hecho, en España ellas representan casi un 60% del total de alumnos universitarios.

Pero las cifras de empleo femenino indican que esa mayoría femenina va disminuyendo en cuanto ellas abandonan la universidad y se incorporan al mercado laboral, y es que, la presencia de las mujeres en el mercado laboral en general, es menor que la de los hombres. Estas diferencias se hacen más notables dependiendo de la profesión, por ejemplo, hay menos mujeres profesoras de universidad que hombres, menos catedráticas, apenas hay rectoras... y cito este último ejemplo, porque la desigualdad representativa llega a su

máxima expresión cuando se trata de mujeres a puestos de responsabilidad.

Razones para la selección del tema:

La principal razón para la elección de este tema ha sido la relevancia que este tiene, o que debería tener, para la sociedad actual en general. Conocer los mecanismos mediante los cuales sigue funcionando la segregación en nuestra sociedad, y aunque hay diversas formas de segregación, por ejemplo, la segregación por etnia o raza, me he centrado en la segregación que se da en el ámbito laboral y que crea diferencias de representación entre los sexos masculino y femenino.

Afecta a ambos sexos porque la segregación contribuye a crear una división que divide en dos el mercado de trabajo, una parte masculina y otra femenina, donde los puestos de trabajo no están distribuidos igualitariamente y donde existe una brecha salarial entre sexos.

Es necesario dar visibilidad a un problema que afecta a nuestro desarrollo, al de las mujeres, como profesionales y que tiene como resultado la obtención de trabajos concentrados en ciertos sectores, con menos responsabilidad y, en consecuencia, peor remunerados que los que desempeñan los hombres.

Y aunque como bien he dicho antes, la segregación afecte a ambos sexos, si es cierto que somos nosotras, las mujeres, las que soportamos el mayor peso de la segregación. Es por eso que yo como mujer que en un par de años estará buscando trabajo, he decidido elegir este tema para mi trabajo de fin de grado porque me parece de vital importancia conocer más acerca de la segregación profesional y sobre todo porque creo muy necesario que el debate sobre el porqué de la segregación siga abierto para que hallemos la solución al problema.

Hipótesis:

- Las mujeres se ven muy afectadas por la segregación tanto vertical como horizontal y aunque se han ido dando cambios y ha mejorado la situación de la mujer en el mundo laboral y disminuyendo tanto la segregación horizontal como la vertical, aún queda mucho camino por andar.
- Los estereotipos de género juegan un papel muy importante en la segregación ocupacional y han de ser tenidos en cuenta para ponerle solución al problema.
- El mundo de los medios de comunicación, más concretamente el periodismo como profesión, es un mundo muy afectado por ambos tipos de segregación, tanto horizontal como vertical, pero se ve especialmente afectado por esta última.

Metodología:

La metodología utilizada para este trabajo va a ser principalmente una revisión sobre la literatura existente sobre este tema, en la que basaré mi trabajo y finalmente haré una reflexión que reflejaré en el apartado de conclusiones. También he consultado informes realizados por diversas organizaciones y estudios estadísticos para apoyar los argumentos extraídos de la literatura escrita sobre la materia.

Me he encontrado con bastantes dificultades a la hora de darle forma al trabajo porque no hay una definición clara de cada tipo de segregación, ya que las distintas autoras y autores tratan de diferente manera cada tipo de segregación. Esto me ha hecho pensar que se trata más de un “todo”, la segregación, que, de cosas separadas, ya que, por ejemplo, en profesiones del sector sanitario, dependiendo de qué perspectiva se utilice, el tipo de segregación puede ser una u otra.

Estructura del trabajo:

El presente trabajo de investigación comienza con un apartado de introducción, donde analizo el interés del trabajo, qué me llevo a elegir este tema, planteo unas hipótesis acerca del tema y también trato la metodología utilizada para llevar a cabo el trabajo.

El segundo capítulo comienza tratando la segregación profesional. Se explica de manera resumida en qué consiste y las teorías explicativas del fenómeno y las críticas a esas teorías en cuanto a su verdadera capacidad para explicar el porqué de la segregación horizontal.

Dentro de ese segundo capítulo hay dos sub apartados dedicados uno a la segregación horizontal y otro a la segregación vertical. El primero de ambos trata la concentración del sexo femenino en sectores concretos. El dedicado a la segregación vertical trata la problemática del difícil acceso de las mujeres a puestos directivos o de responsabilidad.

El tercer capítulo del trabajo trata sobre las mujeres ejerciendo la profesión de periodistas, ámbito que he utilizado como ejemplo, además de por qué está relacionado con la segunda titulación que acabo de empezar, porque me parece que tiene un matiz diferente en cuanto a las diferencias de trato que experimentan las mujeres en el ámbito laboral.

En el ejercicio del periodismo, las mujeres no sólo están infrarrepresentadas en el sector, siendo el sexo que más elige esa titulación, sino que también hay poca representación femenina en puestos directivos dentro de los medios de comunicación. Se produce una dualidad en cuanto a la mujer como periodista, que es juzgada además de cómo transmisora de información, como mujer, como individuo en cuanto a su comportamiento, su forma de vestir, etc.

Para concluir, hay un capítulo de conclusiones donde además de resumir las principales ideas y aportaciones del trabajo, hago una reflexión personal sobre el tema en cuanto a si responden o no las teorías al porqué de la segregación y propongo, desde mi punto de vista, posibles soluciones al problema.

2. SEGREGACIÓN PROFESIONAL

La incorporación de la mujer al mercado laboral es un hecho que se viene dando progresivamente en las últimas décadas y que las mujeres son una buena parte del colectivo asalariado es una realidad. Pero esta incorporación al mercado, a pesar de contar con el interés por parte de las mujeres, que quieren formar parte de este, no se ha dado de manera homogénea y con unas condiciones igualitarias, “*la espectacular transformación de la oferta laboral femenina no se ha traducido en una mejora equivalente del lugar que ocupan dentro del mercado*” (Larrañaga 2002:1).

Negar las diferencias de oportunidades laborales y salariales que existen entre el sexo masculino y femenino sería negar la evidencia, sólo hay que mirar a nuestro alrededor para darnos cuenta de cómo están presentes estas diferencias de las que hablo. A nuestro alrededor tenemos múltiples ejemplos, como podría ser el hecho de que existan más mujeres que se dedican al sector sanitario, enfermeras, por ejemplo, o como la mayoría de los directivos de las mayores y más fuertes multinacionales, son hombres.

La segregación es una manera de describir la situación que se vive hoy en día en todo el mundo en el mercado laboral, donde hay unas profesiones que son más adecuadas para hombres y que son ellos los que han de ocuparlas y otras, para mujeres. Esa distinción, crea dos grupos de profesiones, como si fueran dos colectivos de trabajo distintos, independientes y separados (Martínez Herrero 2009).

La realidad laboral que se vive hoy y mucho más, la realidad que se vivía hace unas décadas parece indicar que todas las profesiones no pueden estar ocupadas por ambos sexos con iguales resultados, es decir, que parece, por la división sexual que se da en las ocupaciones, que el sexo femenino es más válido y desempeña mejor unas determinadas profesiones, y el sexo masculino a su vez, se supone más válido para otras y es el que dada su valía superior para estas, ha de llevarlas a cabo.

El estudio de la economía ha sido siempre considerado importante y muchos expertos han dedicado gran parte de su tiempo a formular teorías para intentar explicar el funcionamiento de la economía, qué factores externos juegan un papel importante en el buen funcionamiento de esta, qué tipo de economía es la más adecuada, etc.

Hay teorías que han ido surgiendo, como es lógico, cuando se han ido dando cambios en la historia, y en nuestro caso, podríamos decir que el interés por estudiar a la mujer dentro del ámbito económico y laboral surgió a partir de la segunda guerra mundial, momento tras el cual muchas mujeres comenzaron a tener un trabajo remunerado, además del trabajo que llevaban a cabo en sus casas. La incorporación de la mujer al ámbito laboral no fue como la de los hombres y vino de la mano de la segregación o discriminación laboral, motivada por el papel que tradicionalmente había llevado a cabo la mujer.

Para intentar explicar esas diferencias que existen en el mercado laboral que perjudican a las mujeres en cuanto a que los trabajos que llevan a cabo son, en la mayoría de los casos, los peor remunerados, obtienen contratos con peores condiciones, ven sus opciones de elegir un empleo limitadas a un número reducido de opciones... diferentes teóricos y teóricas han formulado teorías para explicar el porqué de la segregación ocupacional.

Por qué los empleadores atienden a unas razones para contratar preferiblemente a personas de un sexo frente a otro y en cuanto a la oferta de trabajo, por qué los que están buscando empleo también tienen unas razones para buscar un tipo de empleo dependiendo de las características que ha de tener el empleo que buscan.

Richard Anker (1997) hace una clasificación y divide en tres grupos las distintas teorías que dan explicación a la segregación profesional basada en el sexo. Ya en el inicio del artículo dice que *“es una de las características más persistentes de los mercados de trabajo de todo el mundo”* y que *“la segregación de las ocupaciones entre los sexos perjudica a las mujeres, porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas”* (Anker 1997:343). He decidido destacar estas dos afirmaciones porque creo que son dos puntos muy importantes en el estudio de la segregación profesional, primero, que se da en todo el mundo, que, a pesar de ser símbolo de un pensamiento anticuado, podría decirse, no sólo se da en poblaciones en vías de desarrollo con las que quizás podríamos erróneamente relacionar este tipo de problemas, y segundo, que las principales víctimas del problema son las mujeres.

Según él, existen tres grandes categorías en las que se pueden organizar las teorías que explican las razones para una tendencia a la concentración de las mujeres en ciertos sectores. Para la explicación de cada una de estas teorías parto de la base de la clasificación que él hizo, porque me parece la más clara, pero voy a ir añadiendo también a esta explicación reflexiones de otros autores y autoras sobre el tema.

A) TEORÍAS NEOCLÁSICAS DEL CAPITAL HUMANO

La teoría neoclásica del capital humano nació dentro de la corriente económica neoclásica alrededor de los años 50. A esta teoría le dieron forma teóricos pertenecientes a la escuela económica de Chicago a cuyo trabajo también hay que sumarle el de Gary Becker.

Gary S. Becker (1983), uno de los considerados como padres de la teoría del capital humano, en su libro *“El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación”*, habla, como se puede deducir del propio título, de las retribuciones que reciben los trabajadores en relación a su inversión en capital humano, es decir, a su formación.

Define el capital humano como *“el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos que puede*

ser acumulado, o usarse” (Eumed 2017).

La idea principal de la teoría neoclásica del capital humano lo que viene a decir es que los trabajadores valen más o menos dentro del mercado de trabajo en cuanto a lo que son capaces de aportar al mercado. Esa “aportación” se refiere tanto a cualidades “innatas” como a cualidades aprendidas. Para adquirir esas cualidades aprendidas, las distintas personas dedican diferentes cantidades de tiempo para formarse. A esa inversión de tiempo que hace cada persona para formarse en algo, se le llama inversión en capital humano.

Las personas que se encuentran en el momento de decidir cuál será la inversión que harán en capital humano, se guían por las ventajas que esa inversión les vaya a dar en un futuro, es decir, invertir X tiempo y dinero en educación y formación me reportará unos beneficios mayores que si elijo otra opción, porque podré conseguir un trabajo mejor remunerado y podré también ascender dentro de la empresa u organización en la que trabaje. Ya lo dice Becker, *“Las personas con mayores niveles de educación y de formación casi siempre ganan más dinero que los demás”* (1983:22).

En su obra hace un par de afirmaciones que son que, *“la desigualdad tanto en la distribución de retribuciones y de la renta, está, positivamente correlacionada con la desigualdad en la educación y otras formas de aprendizaje”* (1983:22) y también que esta afirmación se puede aplicar de manera universal, tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo.

Este libro trata en su gran mayoría de algoritmos mediante los cuales el autor quiere demostrar numéricamente en cuanto y en qué manera se ve afectada la economía de un sujeto en función de las decisiones que haya tomado en cuanto a su educación, entendida como formación formal.

De esta manera, tal y como menciona Mercedes Larrañaga (2000), haciendo referencia a las consecuencias que podría tener esa desigualdad de inversión en capital humano, las diferencias salariales reflejarían las diferencias de inversión de las personas en capital humano. La explicación a la incógnita del porqué de las diferencias salariales entre hombres y mujeres residiría en que acumulan o acumulaban menos capital humano.

Ahora bien, esta explicación carece por completo de sentido en el panorama educativo actual, sobre todo en cuanto a formación superior se refiere, donde son ellas las que más capital humano acumulan, y al contrario de lo que debería pasar según lo que plantea esta teoría, son ellas las que más dificultades tienen para encontrar empleo y también son ellas las que con menos probabilidad llegarán a puestos directivos o de responsabilidad. Las aulas universitarias están ocupadas sobre todo por mujeres: el 54% de los 1.462.897 matriculados en alguna titulación en el curso 2004-2005 son alumnas y casi 6 de cada 10 graduados fueron mujeres en ese mismo curso. En la actualidad, para el curso 2014-2015, el 60,4% de la población que superó la prueba de acceso a la universidad fueron mujeres,

y aun en el supuesto de que no todas ellas se matricularan finalmente en la universidad, ya constituyen un 20% más que la cantidad de población masculina que superó esta prueba (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2017).

Lanbide (2014), llevó a cabo un estudio y posteriormente publicó un informe sobre la inserción laboral universitaria que realizó durante 2013, sobre la promoción que egresó en la universidad en el año 2010. En él, se estudia la inserción laboral de las tres universidades del País Vasco, la Universidad de Deusto, la Universidad de Mondragón y la Universidad del País Vasco.

Los datos de este informe revelan que para el 2010 el número de personas egresadas fue de 9.387, siendo el 60% de estas, mujeres, 5.598 mujeres y 3.778 hombres.

Ahora bien, a la hora de entrar en el mercado laboral, el tiempo entre la finalización de la carrera y la obtención del primer empleo, para las mujeres pasan de media 9,4 meses, y para los hombres en cambio, 8,9 meses de media.

En cuanto a la tasa de empleo femenina y masculina también encontramos diferencias, y es que, para las mujeres es de un 70,2% y para los hombres un 71%.

Volviendo a la afirmación anterior de Becker, la que dice que existe una relación entre unos mayores ingresos y una mayor formación, creo que es importante cuando se habla de mujer en estos términos, hablar también de que esas afirmaciones serían ciertas en una sociedad en la cual, previamente a esa adquisición de capital humano, no hubiera una asignación de unos roles de género que suponen una clara desventaja para la mujer cuando se habla de ella como individuo participante en la economía.

Del mismo estudio estadístico del que he extraído los datos sobre alumnado universitario femenino, el estudio del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, también se puede observar como en las universidades públicas sólo un 39,9% del profesorado es del sexo femenino, y el número disminuye a 20,8% cuando se habla de mujeres catedráticas. De estos datos podríamos deducir que, la teoría de que las mujeres acumulan menos capital humano y que por eso se ven obligadas a aceptar trabajos en sectores o a conformarse con puestos que suponen un nivel bajo de responsabilidad y capacidad de decisión donde no es necesaria tanta formación es falsa, ya que son ellas las que más formación universitaria acumulan.

Con esto lo que quiero decir, es que, si bien es cierto que esas afirmaciones se aplican tanto para ellos como para ellas, a nosotras las mujeres, se nos aplican además de esas, otras reglas, como, por ejemplo, el hecho de que hay una obligación social y una aceptación en cuanto a que seamos nosotras las que tengamos que encargarnos, ya no tanto del trabajo doméstico, como de la crianza de los niños, algo que nos sitúa en desventaja independientemente de nuestro nivel educativo. Es por eso, que parece que el colectivo femenino se concentrará en unas determinadas ocupaciones caracterizadas por

tener condiciones laborales y escasa peligrosidad, además de disfrutar de prestaciones laborales como por ejemplo guarderías (González 1992 en López Martínez et al. 2010)

Además de esto, Gary Becker centra su obra alrededor de un sujeto estandarizado, que es el varón blanco, de manera que, aunque si es cierto que podríamos extrapolar sus averiguaciones acerca del género masculino también a otras razas o géneros, no sabríamos hasta qué punto esas afirmaciones también serían ciertas para estos colectivos. El sujeto protagonista de su análisis se encuentra en una posición de privilegio en la sociedad en todos los ámbitos y esto ha hecho que su perspectiva laboral también sea mucho más prometedora que la podría tener una mujer.

B) TEORÍA DE LA PARCELACIÓN DEL TRABAJO O TEORÍA DEL MERCADO DUAL

La teoría de la parcelación del mercado de trabajo, planteada por Doeringer y Piore en 1971, lo que plantea básicamente es que el mercado del empleo está dividido en dos grandes grupos, un mercado primario y un mercado secundario y que dependiendo del segmento del mercado dentro del que se encuentre el trabajador o trabajadora tendrá un comportamiento laboral determinado.

Dentro del mercado primario se encontrarían los “buenos trabajos”, los que tienen buenas remuneraciones, son estables, ofrecen posibilidades de promoción dentro del trabajo y otras ventajas. Por otra parte, dentro del mercado secundario, estarían los puestos de trabajo con remuneraciones bajas, más eventuales, sin oportunidades de ascenso... y demás desventajas en comparación con los empleos del mercado primario.

Adicionalmente, Piore (en Fernández Huerga 2010) añadió que dentro del mercado primario existían dos segmentos también, un segmento superior y otro inferior. En el grupo superior estarían los puestos directivos de las empresas, a los que denominó trabajadores de “cuello blanco”, con un salario y consideración superior, mayor oportunidad de ascenso, libertad creativa y también para la iniciativa. En el primario inferior, encontraríamos los puestos que llevarían a cabo los trabajadores de “cuello azul” que son aquellos que incluyen tareas de producción y mantenimiento, es decir, los obreros. Dentro de los dos subgrupos del segmento superior sí que hay movilidad, sí que hay trabajadores que llegado el momento ascienden y pasan a tener un empleo dentro del segmento superior, pero la movilidad de trabajadores entre mercado primario y secundario es casi nula.

Esta teoría lo que sugiere es que la segregación y la diferencia salarial que hay entre trabajadores hombres y mujeres “*viene determinada por aspectos no competitivos del mercado*”(Ribas y Sajardo 2004:88), por lo que las mujeres tienen una tendencia a concentrarse en los empleos que están dentro del sector secundario porque además de las obligaciones que tienen en su vida laboral tienen obligaciones dentro de la familia que

hacen que decida escoger ocupaciones que le permitan compaginar el trabajo con sus obligaciones familiares (Ribas y Sajardo 2004). Podemos decir, por lo tanto, que el hecho de que la mujer ocupe con más frecuencia los puestos del mercado secundario no se debe a su “yo” trabajador, se debe a su “yo” mujer, que lleva consigo una serie de obligaciones y tareas que repercuten en la elección de su trabajo. Según esta teoría, una característica de los trabajadores del mercado secundario es que están menos comprometidos con el trabajo que los del mercado primario y es por eso que ocupan los puestos del mercado secundario de trabajo. Aunque no está muy claro si esa falta de compromiso es algo que ha creado el propio mercado o es algo externo a este.

Los trabajadores del sexo femenino pueden llegar a ocupar puestos dentro de ese mercado primario superior, pero como voy a desarrollar más adelante, encuentran dificultades diferentes a las que se enfrentan los hombres para llegar a esos puestos y además son juzgadas por querer acceder a esos puestos, que gozan de mayor responsabilidad, capacidad de decisión y mejor salario.

Larrañaga (2000), nombrando a Michael Piore, habla de cuatro argumentos que explican el origen del dualismo.

El primer argumento dice que el hecho de que los empleadores hayan invertido en formación para sus trabajadores los convierte, de alguna manera, en capital de la empresa. Esto hace que sean considerados como un factor cuasi fijo de producción. Dado que los hombres son los que menos eventualidad presentan a la hora de trabajar, los empleadores consideraran más seguro hacer una inversión en éstos, en vez de en las mujeres y esto los convierte a ellos en un factor fijo dentro de la empresa.

El segundo argumento habla de los movimientos obreros y las organizaciones sindicales como el origen de la dualidad del mercado, que mediante la presión que ejercen sobre los empleadores hacen que estos tengan restringida su capacidad de maniobra en cuanto a degradar a los empleados de puesto de trabajo o reducirles el salario.

El tercer argumento, podría también estar dentro del segundo porque guardan una muy estrecha relación. Este argumento viene a decir que la dualidad es el resultado de las políticas de empleo que regula las prácticas laborales entre empleadores y trabajadores, que de igual manera que las fuerzas sindicales, hacen que los salarios y el empleo sean estables.

Y, por último, el cuarto argumento dice que el origen de la dualidad del mercado de trabajo se halla en la fuerza que ejercen los empleadores para que el mercado del trabajo siga estando dividido, porque de otra manera, la clase obrera estaría unida en un solo mercado de trabajo y unirse para exigir más derechos y por qué no, para llevar a cabo una revolución.

También, con el objetivo de buscar una explicación a la segregación ocupacional, se

analizó esta junto con aspectos relacionados con el entorno de la oferta de trabajo, el entorno del trabajador y la influencia que tenían las propias características del trabajo en el comportamiento de los trabajadores.

Respecto a la influencia del entorno del trabajador en la segregación ocupacional, se ha podido observar cómo había semejanzas entre las divisiones en clases sociales y la división entre mercado primario y secundario que se hacían en el mercado de trabajo, aunque no con la suficiente coincidencia como para afirmar que el origen de la segregación se hallaba en la división por clases sociales.

En cuanto a la influencia del trabajo en el comportamiento del trabajador, pudieron ver cómo los puestos del sector secundario, ese dentro del cual se encuentran los trabajos menos estables y peor remunerados, se encontraban generalmente ocupados por trabajadores con una alta tasa de rotación de puestos de trabajo y que también destacan por su inestabilidad. Pero es importante mencionar que esa relación de consecuencia se da también en el sentido contrario, no es sólo que el trabajador presente unas características que sean idóneas para ese puesto, es que llega el punto en que es el propio puesto el que termina por, en cierto modo, modelar el comportamiento del trabajador y hacer que esa poca estabilidad y parcialidad en su trabajo y en su jornada se convierta en la característica de los trabajos que ocupe porque estructura su vida en función de los horarios que le ofrecen esos trabajos. (Fernández Huerga 2010)

Arrow (Arrow 1973 en Castaño 1999) señaló además que, en el caso de las mujeres, esta discriminación tiene un efecto de retroalimentación ya que hace que la mujer desarrolle comportamientos menos productivos y que su trabajo tenga como característica el ser menos estable que el de los hombres, mientras que, si tuvieran las mismas oportunidades que los hombres, su comportamiento sería igual que el de ellos.

Para estos teóricos radicales los empleadores fomentan diferencias entre los trabajadores como por ejemplo la raza o el sexo para darle legitimidad a esa división del mercado de trabajo. De esta explicación podríamos obtener la respuesta a porqué algunos trabajadores se ven prácticamente obligados a trabajar dentro de ciertos sectores y porque además son peor remunerados con la excusa de que esos trabajadores son menos productivos que los trabajadores del mercado primario.

C) TEORÍAS FEMINISTAS O SOCIOSEXUALES

Todas las teorías anteriormente mencionadas tienen un problema en común, y es que se empeñan en tratar el problema de la segregación profesional como un problema puramente económico, cuando las razones para que este tipo de segregación tenga lugar están fuera del ámbito económico. El origen de la segregación profesional habríamos de buscarlo en los estereotipos de género, que son los que más tarde, a la hora de elegir una ocupación marcan tanto las preferencias de la oferta de trabajo como las de la demanda de este.

Los estereotipos de género son “creencias sociales generalizadas respecto de los atributos que se consideran típicos de varones y mujeres” (García 2015:7).

Anker (1997) dice que las teorías feministas se encargan de tener en cuenta variables que normalmente no se suelen tener en cuenta a la hora de hacer un análisis de la razón por la cual las mujeres no se encuentran en una situación de igualdad en el mercado. Se podría decir que son variables “no económicas”.

Responsabiliza a la sociedad patriarcal y la asignación de tareas que hace esta de la peor situación laboral de la mujer. Los deberes domésticos y el cuidado de los hijos parecen ser deber “natural” de la mujer y es por la dedicación de tiempo que estos conllevan por el que las mujeres acumulan menos capital humano y deciden también elegir unos empleos determinados con unas características determinadas.

Las ocupaciones que normalmente desempeñan las mujeres también son un reflejo de los estereotipos femeninos. Éstos sugieren que las mujeres, por el hecho de ser mujeres tienen un carácter y habilidades determinadas y que las hace más válidas para determinadas dedicaciones, como podrían ser trabajos relacionados con el cuidado.

Castaño (1999) recoge también las ideas de algunas teorías feministas como Beechey (1990), que sugieren que estas características que se dice que tiene el empleo que llevan a cabo las mujeres no son ciertas, ya que ocupaciones en las que se suele ver a mujeres, como la de maestra o trabajadora en el sector sanitario, no son ocupaciones que encajen con las características que se supone que tiene el trabajo del mercado secundario en el que se encuentran la mayoría de mujeres. Sugiere esta autora que no es solo decisión de las mujeres escoger esos trabajos, que hay una estrategia que organiza el trabajo de cierta manera, peor, dentro de los sectores donde la mayoría de mano de obra es femenina, utilizando jornadas parciales en los sectores donde hay más mujeres trabajando y no utilizando este tipo de jornada en sectores mayoritariamente masculinos en los cuales sería más conveniente aplicarla, pero no interesa que el empleo masculino en ese sector adquiriera características que no son tan beneficiosas para el trabajador hombre.

Estas teorías analizadas intentan explicar tanto la segregación horizontal como la vertical y cada una de las tres hace hincapié en diferentes aspectos que causan la segregación.

Yo me voy a centrar más en la segregación vertical porque considero que es esta la que tiene más influencia sobre la vida profesional de las mujeres, porque les priva del poder, acceso a puestos directivos... y por eso el desarrollo de ese apartado va a ser mayor.

2.1. SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Se denomina segregación horizontal a *“aquella segregación que, se refiere a la concentración de mujeres y hombres en diferentes sectores y ocupaciones. Se interpreta como una sobre o infrarrepresentación de hombres o mujeres en ocupaciones o sectores, sin atender a ningún criterio”* (EIGE).

Hay diferentes teorías dependiendo de la perspectiva desde la cual se mire al problema. Como en toda relación económica alrededor de un producto, y en este caso el producto sería el trabajo, hay una oferta, que está formada por las personas que buscan trabajo, población activa, y por otro lado tenemos la demanda, que está formado por los que demandan trabajo, los empleadores.

Del lado de las personas que buscan trabajo, en este caso, las mujeres, deberíamos investigar las razones por las hay ciertos sectores que están claramente feminizados, sectores cuyos trabajos encajan con los estereotipos de género que se han creado acerca de la mujer. Por qué ellas tienden a escoger trabajos que casen con el rol que ocupan dentro de la familia, o de la preferencia por desarrollar trabajos que vayan acordes con lo que se espera de ellas como mujeres.

Y por el lado opuesto de esta relación económica, el lado de la demanda de empleo, deberíamos de tratar cómo afecta la percepción que tenga el empleador respecto a un colectivo, en este caso el femenino, sobre las capacidades que tiene y cuáles son los trabajos que mejor lleva a cabo. En resumen, porque los empleadores prefieren contratar a un sexo antes que otro para determinadas funciones o trabajos.

2.2. SEGREGACIÓN VERTICAL

Se denomina segregación vertical a aquella que, en relación a la igualdad de género, se refiere a la concentración de mujeres y hombres en diferentes grados, niveles o puestos de responsabilidad. Indica la infra o sobre representación de trabajadores hombres o mujeres en ocupaciones o sectores respondiendo a unas preferencias basadas en atributos “deseables” (ingresos, prestigio, estabilidad en el empleo, etc.) independientemente del sector de actividad. EIGE (2017)

He decidido, dentro de la segregación ocupacional, hacer especial hincapié en esta, que, aunque si es cierto que está dentro de la definición de segregación ocupacional, tiene unas características diferentes y es que este tipo de segregación está también presente en áreas de empleo en las que hay mujeres empleadas, pero hace que esta presencia femenina se

concentre en puestos de menos responsabilidad y de rango más bajo y hace difícil su promoción y ascenso dentro de la empresa. Si uniésemos la segregación horizontal con este tipo de segregación, obtendríamos una segregación al cuadrado, que se da en dos direcciones, hacía los lados, concentrando la población activa femenina en ciertos sectores y hacía arriba, impidiendo que ellas asciendan dentro de las organizaciones y empresas.

A medida que las mujeres van ocupando puestos de decisión, puestos de responsabilidad, el interés por estudiar el porqué de esa infrarrepresentación de las mujeres en estos puestos va en aumento, pero, aun así, la mayoría de información en cuanto a estudios realizados en este ámbito, son sobre instituciones o entidades donde los puestos de responsabilidad, están ocupados en su gran mayoría por hombres.

Como ocurre con la segregación horizontal, las razones de la existencia de este tipo de segregación profesional podríamos encontrarlas en el lado de la parte que busca empleo, como podría ser la relacionada con la maternidad y las mujeres, y como éstas, por cumplir el papel que se supone que tienen que cumplir como madres, intentan siempre buscar un empleo que les permita conciliar su papel de madre con su vida profesional, empleos donde la jornada sea parcial o reducida. Esa búsqueda por encontrar un empleo donde la jornada sea menor que la de los hombres hace que se perciba a las mujeres como menos entregadas al trabajo y, por tanto, incompatibles con puestos de liderazgo dado el nivel de entrega y horas de trabajo que estos requieren.

Otras razones en cambio, están relacionadas con la parte “empleadora”, o la que ofrece empleo, es decir, las razones por las que los contratantes deciden contratar a personas de un género por encima del otro porque consideran que ese colectivo desempeña el rol de líder de manera más eficaz que el otro y porque consideran que el colectivo masculino, que es el que tiene preferencia en la asignación de puestos de trabajo de dirección y responsabilidad, está más dispuesto o tiene un nivel de entrega mayor al trabajo, a diferencia de la mujer, que se cree que tiene un orden de prioridades diferente en lo que respecta al trabajo y que dado que es la encargada del trabajo familiar, coloca a este en primer lugar, lo que la convierte en menos apta para estar en un puesto de líder.

En el informe publicado en 2015 por Grant Thornton, empresa que se dedica al sector de auditoría y asesoramiento fiscal, legal y financiero, sobre las mujeres en la alta dirección se puede leer como actualmente en el mundo, sólo hay un 22% de cargos directivos ocupados por mujeres, y, además, esos puestos son los que llevan a cabo funciones de apoyo a la dirección, no son puestos gerentes o de alta dirección.

En el análisis por países, destaca Rusia, donde por su pasado comunista donde se fomentó la igualdad de oportunidades dentro de la cual también se incluía la igualdad de sexos, con un 40% de puestos directivos ocupados por mujeres. En la cola del ranking, está Japón, país en el que tan sólo un 8% de los puestos directivos están ocupados por mujeres.

Acercándonos más hacia donde nos encontramos nosotros, tenemos que en la UE en el año 2015 había un 26% de mujeres en puestos directivos, una cifra algo superior a la media mundial pero que sigue siendo muy baja, tan sólo representan un cuarto del total de puestos directivos de las empresas participantes en el estudio.

Encontramos que hay concentración de mujeres directivas en el sector donde más mujeres encontramos trabajando, el sector servicios, dentro del cual están las áreas de educación y atención sanitaria, donde hay un 41% de mujeres en puestos directivos. Aunque es un porcentaje que casi llega al 50%, llama la atención que siendo unos de los sectores más feminizados, la representación femenina no llegue ni a la mitad del total, ya que, si ellas son una gran parte del sector, lo lógico sería que hubiera una mayor representación de mujeres que de hombres en puestos directivos, como ocurre en los sectores de las industrias primarias donde la mayoría de los empleados son varones y las mujeres sólo representan un 19% de los puestos directivos. Como ya he dicho antes, este estudio se basa en empresas privadas, pero el porcentaje de mujeres directivas en el sector sanitario y el de la educación, sectores que generalmente son públicos, será mayor, pero esto puede estar causado no porque en los procesos de selección para estos cargos no se ven afectados por estereotipos de género que dificulten el acceso a mujeres a estos cargos, es por el hecho de que los puestos se suelen obtener mediante oposición u otros procesos que evalúan más objetivamente las cualidades y aptitudes de cada trabajador que opta al puesto independientemente de otras variables como el sexo o la raza.

Finalmente, en España, desde 2004 cuando había solamente un 14% de mujeres en puestos directivos, hemos pasado a un porcentaje que se mueve entre el 22 y el 24% en los últimos años previos a 2015, entrando así en la lista de los países donde más representación femenina hay en la UE, junto con Francia y Suecia. Por el contrario, en Alemania, país considerado como un referente en el ámbito económico dentro de la Unión Europea, el 59% de las empresas participantes en el estudio, no cuentan con ninguna mujer en sus puestos directivos (Grant Thornton 2015)

Si nos alejamos de informes acerca de datos objetivos y nos acercamos hacía las percepciones que tienen los trabajadores sobre su empleo, tenemos la encuesta sobre condiciones de trabajo realizada por Eurofound, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en 2015.

Esta encuesta se llevó a cabo para conocer la percepción por parte de los trabajadores hombres y mujeres europeos respecto a sus condiciones laborales, en la que se evaluaban distintos aspectos de su trabajo, jornada laboral y remuneración ofrece datos que demuestran que hay una infrarrepresentación de mujeres en los puestos de liderazgo y que ellas se enfrentan a más dificultades que los hombres en el proceso de alcanzar esos puestos.

Ante la pregunta realizada en esa encuesta a mujeres trabajadores, de si su jefe directo es un hombre o una mujer, el 52% de las mujeres contestaron que su jefe directo era un

hombre y en el caso de los varones, el 83% de los entrevistados, un porcentaje bastante más elevado al de las mujeres, tenían también un jefe hombre.

En lo que se refiere a la capacidad de influir en las decisiones que afectan a su trabajo, el 35% de las mujeres entrevistadas afirma que raramente o nunca tiene capacidad para influir en esas decisiones, frente al 25% de los hombres, casi 10 puntos por debajo de la cifra femenina, que afirma no tener capacidad de influencia en las decisiones que afectan a su trabajo.

Y finalmente, de entre las preguntas que he destacado por su relación con la segregación vertical, casi la mitad de las mujeres entrevistadas, un 48% opina que su empleo no le ofrece posibilidades de progreso, frente a un 42% de hombres que opinan lo mismo. Ciertamente es que la diferencia no es abismal, pero si tenemos en cuenta que sea cual sea prácticamente el puesto que ellos ocupen las remuneraciones son mayores y el tipo de contrato más estables, el poder ascender podría pasar a un segundo plano, a diferencia de en el caso de la mujer, en cuyo caso, el ascenso supondría más ingresos probablemente y también la posibilidad de obtener un contrato por más horas.

Y es cierto que la realidad está cambiando y muestra de ello son las leyes que se aprueban para favorecer el acceso de las mujeres a estos puestos y la atención que se le muestra tanto en medios de comunicación, diferentes publicaciones y redes sociales. Aunque sigue siendo cierto que *“El liderazgo, era y sigue considerándose un proceso ampliamente relacionado con características masculinas”* (Cuadrado et al., 2006:3) y los estereotipos de género juegan un papel muy importante en la vida laboral de las mujeres y explican en gran medida el tipo de experiencias laborales que tienen las mujeres, sobre todo en lo que se refiere a puestos de liderazgo (Guttek 2001 en Cuadrado et al. 2006).

TECHO DE CRISTAL

Techo de cristal es la metáfora que se emplea para referirse a las *“barreras invisibles a las que se enfrentan las mujeres en la mayoría de puestos de las organizaciones cuando intentan acceder a puestos de responsabilidad”* (Morrison 1987 en Cuadrado et al.; 2006:5), o lo que es lo mismo, son la causa de que haya una infrarrepresentación femenina en puestos directivos.

En la sociedad se dan ciertos valores a las mujeres y otros a los hombres y éstos *“son incorporados y reproducidos como si de una segunda piel se tratara, generando estilos de vida, expectativas, actitudes e identidades sociales diferenciales que forman el núcleo de los sistemas de regulación social”* (Pastor 1998 en Barberá et al. 2003:269).

Las razones que explican la existencia de esas barreras que constituyen el techo de cristal, son muy variadas, y existen muchas clasificaciones para ordenar esas razones, desde las que hablan de diferencias personales entre hombres y mujeres, otras que se centran en la

situación familiar o la distribución de las obligaciones del hogar y otras que atribuyen esa escasez de mujeres en puestos de liderazgo a un fenómeno de discriminación (Martínez-Pérez y Osca, 2004 en Cuadrado Guirado et al. 2006), pero está no es la única clasificación que hay, como ya he dicho antes.

Hay un denominador común que tienen todas esas explicaciones y son los estereotipos de género. Los estereotipos de género son, y rescato la definición que he utilizado en el apartado de las teorías feministas o sociosexuales, *“creencias sociales generalizadas respecto de los atributos que se consideran típicos de varones y mujeres”* (García 2015: 7). Esos estereotipos forman parte de la percepción de las personas, y existen no solo para hombres y para mujeres, sino también para determinadas razas o etnias, orientaciones sexuales, etc.

La existencia de estereotipos negativos afecta a aquellos que se encuentran dentro de esos estereotipos, se sientan ellos identificados con los estereotipos o no. Estos estereotipos amenazan al auto concepto de una persona, ya que le dicen que si está dentro de ese grupo tiene que comportarse de una determinada manera y además ejercen presión y crean tensión sobre el rendimiento que puede llegar a tener esa persona.

“La identidad profesional está profundamente marcada por la dimensión de género” (Barberá et al. 2003:270) lo cual significa que la construcción que cada persona tiene sobre su “yo” como profesional y por consiguiente las aspiraciones y expectativas laborales que tiene, se ven muy afectadas por el constructo social que son los estereotipos de género. Y en el caso de las mujeres, se fomentan unos valores y unas características que parecen ser contrarias a las necesarias para desempeñar un puesto de responsabilidad y son esas características las que hacen que sean menos tenidas en cuenta a la hora de ascender dentro de la empresa en la que trabajen y son también las que dan forma a la idea de éxito profesional que tienen algunas de esas mujeres.

Brannon (2004) explica el origen de los estereotipos de género actuales sobre la mujer, que tienen su origen en el siglo XIX. Anteriormente al siglo XIX tanto hombres como mujeres trabajaban en sus casas, cuidando el ganado, las cosechas... etc., es decir no había una distinción entre el trabajo que hacía la mujer y el que hacía el hombre. Con la llegada de la Revolución Industrial la situación cambió, los hombres salieron a buscar trabajo fuera de casa y la mujer fue la que permaneció en su casa encargada de la crianza de los niños y del trabajo doméstico. Este cambio de situación para hombres y para mujeres produjo dos creencias o teorías como consecuencia, la teoría de las dos esferas y la del culto a la verdadera feminidad.

La teoría de las dos esferas es el resultado de la creencia de que mujeres y hombres tienen diferentes intereses y que tienen diferentes áreas de influencia. Para las mujeres las áreas de influencia estarían relacionadas con el hogar y los hijos y para el hombre, las relacionadas con el trabajo y la vida social. Estas dos esferas conviven en una misma dimensión y aunque se superponen en ocasiones, son dos realidades opuestas. Esta teoría

dio lugar no solo a la división social de los géneros, sino que también creo la concepción de la masculinidad y la feminidad.

La teoría del culto a la verdadera feminidad establecía “*ciertas virtudes en base a las cuales la mujer se tenía que juzgar a sí misma y por otros, como su marido, sus vecinos o la sociedad. Esas virtudes eran, piedad, pureza, sumisión y domesticidad*” (Welter, 1978: 313 en Brannon 2004:161). La combinación de estas virtudes prometía la felicidad a la mujer y, además, decía que sin ellas su vida no tendría significado.

A la hora de describir a un buen líder, los rasgos o características personales que se suelen utilizar están relacionadas con el estereotipo masculino, y se establece también una relación de consecuencia mediante esta asociación, de manera que si un buen líder tiene características que son más propiamente del género masculino, liderazgo de éxito y género masculino se convierten en sinónimos (Schein 2001 en García 2015). Y estos prejuicios que existen hacia la mujer en cuanto a que dadas sus características como individuo no será tan buena líder, afectan sobre todo en los procesos de selección, porque esos estereotipos están muy arraigados en la sociedad, tanto que son asociaciones que hacemos de manera involuntaria pero que sin duda afectan al desarrollo profesional y a la selección de mujeres para ciertos puestos de trabajo.

A las mujeres se les asocia con un tipo de cualidades o aptitudes como pueden ser la compasión, la preferencia por el diálogo, la comprensión... que no están consideradas como buenas cualidades para un líder, es más, se consideran incluso cualidades de alguien débil, empresarialmente hablando. Y además ir contracorriente para las mujeres comporta unas sanciones, como podría ser el desafío a su autoridad porque se crea que se está comportando de una manera que no lo corresponde, porque a lo mejor está siendo “mandona”. (Eagly y Carli 2007)

La lucha de las mujeres por ascender en su empleo las obliga a desafiar los estereotipos de género y a exponerse a críticas negativas por ocupar un lugar que parece ser, no les corresponde. Ya desde el punto de partida, se las considera menos aptas para ocupar un puesto de responsabilidad o dirección dentro de la empresa, pero es que si consiguen sortear ese obstáculo, y consiguen llevar a cabo un liderazgo eficaz, se encuentran con que son juzgadas por que el comportamiento que han adoptado y que les ha llevado a ser buenas líderes, tener ambición o dar prioridad a su carrera profesional antes que a formar una familia, entra en conflicto con el estereotipo de mujer y el modo deseable en el que estas han de comportarse.

Otro gran impedimento para las mujeres a la hora de ascender en la escala de responsabilidad dentro de la organización en la que trabajen es la conciliación laboral, o, mejor dicho, la dificultad para lograr la conciliación laboral. Las propias mujeres, debido a que consideran que son ellas las principales responsables del hogar y de su cuidado, muchas veces se enfrentan a un conflicto interior a la hora establecer sus prioridades entre vida laboral y vida familiar, y experimentan sentimientos contradictorios respecto a

cuáles son sus objetivos y tareas prioritarias. Según el estudio anteriormente mencionado de la auditoría Gran Thornton, el 28% de las mujeres entrevistadas, frente al 21% de los hombres que dio la misma respuesta, dijeron que consideraban la maternidad como un obstáculo para las mujeres a la hora de alcanzar puestos directivos y el otro 24% de las mujeres y un 20% de los hombres dijeron que hacerse cargo de otro tipo de cargas familiares también podía suponer una traba para las mujeres que quieren estar dentro de los equipos directivos.

No es que la mujer por el hecho de ser mujer tenga desde que nace una serie de prioridades diferentes al hombre, esas prioridades no van unidas al sexo femenino. Ellas invierten en sus estudios con la misma ambición con la que lo hacen los hombres, pero a la hora de formar una familia y vivir en pareja ven sus expectativas frustradas, porque hay un hogar y unos hijos a los que atender y son ellas las que con más frecuencia renuncian a su vida profesional o rebajan sus objetivos profesionales. Conflicto al que los hombres, generalmente, no se enfrentan.

Por parte de los empleadores la maternidad también supone un problema a la hora de considerar a una mujer como candidata para algunos puestos. Esos estereotipos de género de los que hemos hablado establecen que la maternidad es algo de mujeres y dado que esta supone ausencia en el puesto de trabajo, ya que normalmente la que se ausenta por baja de maternidad suele ser la mujer, y esto supone un gasto que la empresa prefiere evitar.

Esto hace que sean vistas como trabajadores no tan entregados a su trabajo y por eso menos tenidas en cuenta para puestos de responsabilidad, que requieren mucha dedicación al trabajo, y que los empleadores consideran que ellas no están dispuestas a dar o que el compromiso de una mujer para con la empresa es menor que el compromiso que podría tener un hombre que no tiene esas obligaciones familiares

La “reproducción homosocial, término empleado por Kanter (1977 en Cuadrado et al. 2006), también podría ser otra de las causas de la infrarrepresentación femenina. La socióloga habla de este término en su estudio sobre cultura organizativa empresarial, y según ella *“el que los varones se sientan más cómodos entre sus pares sería el principal factor explicativo para la infra-representación de mujeres en las cúpulas directivas de las economías occidentales”* (Kanter en Aguilar et al. 2015).

La reproducción homosocial, por lo tanto, además de causar que los hombres sigan eligiendo a otros hombres, además de crear la diferencia de representación masculina/femenina, estaría siendo la causa de la perpetuación de esa diferencia de representación. Y esta “reproducción homosocial” aplicada al caso de los puestos directivos, a pesar de que en el sector de recursos humanos la mayoría sean mujeres, un 27%, a la hora de elegir a alguien para ascender y entrar dentro del equipo directivo, la decisión se toma entre los otros participantes de ese equipo directivo, donde la mayoría son hombres, por lo que, según esta teoría, será más probable que elijan a un hombre.

3. SEGREGACIÓN EN LA ACTUALIDAD: MUJERES PERIODISTAS

Como ya he dicho antes, a modo de estudio de caso o aplicación del análisis sobre la segregación, he querido utilizar el periodismo y la razón es que es una ocupación en donde se dan ambos tipos de segregación ocupacional. A pesar de que la mayoría de estudiantes de periodismo son mujeres, luego ese número se ve reducido en cuanto a mujeres que ejercen el periodismo, que, además, dentro del periodismo también parecen tener restringidos ciertos temas o son menos frecuentes dando ciertas informaciones, por ejemplo, los deportes. A esto también habría que añadirle que la mayoría de los puestos de responsabilidad o de decisión están ocupados por hombres.

El sector periodístico no fue una excepción en cuanto a impedir la entrada a las mujeres en el sector, y por establecer una fecha, se podría decir que en EEUU *“el periodismo empieza a ser una profesión a ser una ocupación viable para las mujeres alrededor del año 1890”* (Chambers et al. 2004:19).

Las mujeres entraron en el mundo de los medios de comunicación, en concreto, en la prensa escrita cuando los directivos de los periódicos se dieron cuenta de que había una creciente demanda de información por parte de las mujeres, que entre sus clientes cada vez había más mujeres y decidieron, para atraer a esas mujeres, contratar a periodistas mujeres para que escribieran para ellas. Ese objetivo tras su contratación, también marcaría los temas que tratarían estas nuevas mujeres periodistas, que fueron los relacionados con la moda, el cotilleo o los cuidados infantiles.

Esa entrada difícil y tardía al sector periodístico se dio de esa manera porque dentro del sector los hombres, creían que la objetividad, que es un valor esencial en el periodismo, no podía ser alcanzada al mismo nivel por hombres que por mujeres. Además, ellos consideraban que el trabajo de periodista era demasiado duro para ser llevado a cabo por una mujer, y estar expuestas al duro entorno que hay en una redacción de un periódico podía hacerles perder incluso la feminidad.

Las mujeres que decidían desafiar esos estereotipos, se enfrentaban como en otras ocupaciones al rechazo, a ser juzgadas por sus compañeros y compañeras o incluso por personas ajenas a su trabajo y tenían que elegir entre cumplir con su papel de mujer femenina y respetable, o ser profesionalmente marginadas. Las que decidían elegir libremente los temas sobre los que escribir y transgredir en cuanto a los ideales femeninos, y ser consideradas *“desviadas”* (Chambers et al. 2004).

En lo que respecta a la segregación vertical, que también está presente en el sector periodístico, podríamos decir que los estereotipos existentes en cuanto al trabajo directivo suponen una traba para las mujeres, como en otros muchos sectores. Estas percepciones del trabajo directivo *“pueden tener un doble efecto: en las propias mujeres, al contribuir a que ellas mismas se limiten en sus logros, y en los hombres, que van a preferir a otros hombres a la hora de ocupar los puestos de responsabilidad”* (Caro et al. 2007: 399).

El estudio del cual ha sido extraída esa afirmación plantea varias hipótesis relacionadas con el liderazgo de las mujeres dentro de las empresas de comunicación. Pues bien, los resultados de dicho estudio son que, el sexo, los estereotipos relacionados con el sexo femenino, influyen a la hora de considerar a una mujer como directiva, tanto al nivel de habilidades que tienen las mujeres para desempeñar ese puesto como a su aceptación entre sus colegas. (Caro et al. 2007).

Tras la imagen del periodista líder o exitoso se pueden distinguir dos dimensiones en cuanto a su “yo” profesional. Tenemos por una parte la dimensión espacial, que está proyectada hacia el área pública, y donde no parece haber cabida para el espacio privado y mucho menos contempla el espacio doméstico, cuya responsabilidad suele recaer sobre la mujer.

Por otro lado, tenemos la dimensión temporal, que actúa conjuntamente con la dimensión espacial a la hora de excluir a la mujer de dedicarse al periodismo. Esta dimensión establece que la mujer dado que tiene unas obligaciones domésticas y del ámbito privado, está excluida “porque son sospechosas de baja dedicación, de dedicarse más a su familia que a la empresa” (García de Cortázar et al 2000: 28)

Esta vinculación de la mujer al espacio público y a una dedicación temporal mayor a este hace que se establezca un vínculo entre ser mujer y tener una serie de ataduras, el espacio domestico con todo lo que eso conlleva, que parecen ser incompatibles con un nivel alto de dedicación a la profesión, o por lo menos que no llega al nivel de dedicación que tendría un hombre. (García de Cortázar et al. 2000)

El panorama universitario que se lleva viendo en los últimos años podría apuntar a una mejora de la situación de las periodistas, aunque esto no debería de llevarnos a la conclusión de que es con las siguientes promociones, formadas mayoritariamente por mujeres, con las que vendrá la solución.

Sobre cifras en cuanto a cuántas mujeres estudian periodismo, según un estudio llevado a cabo por Lanbide en colaboración con la UPV (2014) sobre la inserción laboral de la promoción de 2010 de Periodismo, de 170 personas egresadas, el 69%, fueron mujeres.

La International Women’s Media Foundation, una organización sin ánimo de lucro fundada en 1990 que se dedica internacionalmente a trabajar para mejorar el estatus de las mujeres en los medios, publicó un informe en 2011 en el que aporta datos sobre la

situación laboral de las mujeres que ejercen el periodismo, desde datos sobre los puestos que ocupan las mujeres respecto a los hombres dentro de empresas dedicadas a la información, el salario de las mujeres comparado al de los hombres en función del puesto que ocupan, el tipo de jornada laboral que tienen o también qué países tienen en esas empresa políticas sobre igualdad.

En palabras de la propia organización, antes de publicar este informe ya había constancia sobre la escasa representación de las mujeres como transmisoras de noticias, pero hasta la publicación, no existían unos datos contrastados y fiables para conocer la situación exacta de las mujeres ejerciendo el periodismo en cuanto a cuál es su papel como redactoras de información, si son propietarias de empresas dedicadas del sector de los medios de comunicación o si intervienen en las tomas de decisiones, y es este informe el primero en aportar datos precisos obtenidos a través de entrevistas realizadas por 150 investigadores a más de 500 compañías en 59 naciones.

En rasgos generales, la IWMF descubrió que el 73% de los puestos directivos en empresas que operan en el sector de los medios de comunicación están ocupados por hombres, lo que deja un 27% de puestos para las mujeres. También están infrarrepresentadas en puestos de reporterismo, donde sólo ocupan un 36% de los puestos, y solamente alcanzan un nivel cercano a la paridad respecto a los hombres en puestos de recopilación de noticias y edición, puestos que tienen menos visibilidad, mediáticamente hablando. Además, la organización identificó el llamado “techo de cristal” en 20 de las 59 naciones de las estudiadas para llevar a cabo el informe, y dice que se da sobre todo en puestos gerentes de nivel medio y superior, es decir, en puestos que conllevan responsabilidad.

En la región occidental europea, dentro de la cual está situada España, las mujeres representan un número muy cercano a la paridad en 47 de las redacciones de las 4 naciones analizadas que forman parte de esa región, con mayor representación en las categorías profesionales junior y senior y para los trabajos de recopilación de información, redacción de editoriales y trabajos de producción.

El número de mujeres es especialmente bajo para los puestos de gestión y puestos directivos, por lo que es en este nivel dónde sitúan el techo de cristal. La presencia de mujeres en estos puestos es de importancia ya que es aquí donde se toman las decisiones que afectan a los contenidos, decisiones económicas y decisiones corporativas como serían la creación de políticas sobre equidad de género, que sólo tienen dos tercios de las empresas participantes en el informe. Políticas que no están legalmente obligadas a llevar a cabo o a proponer ya que, casi todas las empresas que forman esta región cumplen con las normativas que marca la UE en cuanto a bajas por maternidad y otro tipo de protecciones.

La mayoría de las mujeres además de tener una peor seguridad laboral que los hombres, se encuentran empleadas a tiempo parcial, a diferencia de los hombres, que en su mayoría trabajan en jornadas a tiempo completo.

La situación en España en concreto estaría de la siguiente manera:

En cuanto al puesto de trabajo, las mujeres sólo ocupan un 17,6% de los puestos de dirección de las empresas analizadas, y en ninguno de los puestos que conlleve algún tipo de responsabilidad, los puestos de gerente de cualquier nivel, superan el 30%. Los porcentajes más elevados están en los puestos relacionados con la producción y el diseño, con un 40,4%, en la categoría de “Otros”, dentro de la que estarían empleos como escritores freelance que colaboran puntualmente con algún medio o consultores a los que acuden los medios y con un 52,3% el único sector dentro las empresas analizadas donde hay mayoría de mujeres es en el sector de Ventas, finanzas y administración.

Respecto a lo que cobran mujeres y hombres, y el análisis está organizado de manera que se pueda apreciar la diferencia salarial que existe entre ambos sexos para el mismo empleo, para los puestos de dirección, el salario medio máximo de las mujeres sería € 275.989,75€ anuales y está casi 40.000€ por debajo de salario máximo anual que recibe un hombre que ocupa un cargo de dirección, que de media recibe 315.504, 35€ anuales. Lo mismo pasa con los puestos de trabajo de gerencia, donde si bien no hay tanta diferencia entre la retribución media máxima del trabajador masculino y el femenino, en todos los niveles de gerencia hay diferencia salarial por sexo. En las áreas donde hay cifras de empleo casi igualitarias o donde ellas representan incluso mayoría mencionados en el anterior párrafo, como la de producción y diseño ellas reciben de máxima media anual 8000€ menos y sólo hay igualdad salarial, aunque no total, porque también hay una pequeña diferencia en el área de ventas, finanzas y administración, donde la diferencia de la retribución media máxima por género es de 100€.

En tipos de contratos también hay diferencias y es que ellas sólo tienen el 36,2% de los contratos a tiempo completo del tipo regular, ya que el estudio hace una diferenciación entre dos tipos de empleo a tiempo completo y este tipo, en el que ellos representan en España el 63,8% es el más predecible y el más estable. En consecuencia, son ellas las que ocupan el 87, 6% de los empleos a tiempo parcial.

En políticas sobre género que tienen las empresas analizadas nos encontramos con que, en España, de las empresas analizadas, sólo el 55% tienen políticas para promover la igualdad, y la cifra es igual para las empresas que tienen alguna política sobre acoso sexual. El 91% de las empresas analizadas tienen políticas de baja tanto maternal como paternal, pero solo el 27% de las empresas ofrece algún tipo de servicio para el cuidado de los niños, por lo que esto supone que en el momento que esa baja termine, alguno de los dos tendrá que pedir una reducción de jornada o incluso plantearse dejar el trabajo, y en el caso del periodismo, y teniendo en cuenta la diferencia salarial entre hombres y mujeres y siendo este uno de los criterios a la hora de elegir quien de los dos será el que abandone el trabajo, será ella quien con más probabilidad modifique su jornada laboral o pase a ocuparse los niños a tiempo completo.

La Asociación de la Prensa de Madrid publica también un informe anual con los datos que recibe en su mayoría de la encuesta profesional de la Asociación de Prensa de Madrid que se envía al colectivo periodistas.

En el informe más reciente, el del año 2016, participaron 1833 encuestados, de los cuales 863 eran mujeres. Como es un dato inferior, podría deducirse que los datos que aporta el informe no se ajustan a la realidad, ya que, si la muestra es menor, probablemente los resultados para el caso de las mujeres vayan a ser menores también, pero es que el número de encuestadas mujeres es menor, porque hay menos mujeres que hombres trabajando como periodistas.

Según el informe, de las mujeres encuestadas, sólo 484 trabajan con un contrato con algún medio de comunicación y también se puede ver cómo, para el año 2016 ha bajado el número de mujeres periodistas contratadas, de un 51,5% en 2015 a un 47,7% en 2016. También ha descendido el número de periodistas que trabajan por cuenta propia, de un 43,35 en 2015 a un 37,9% en 2016.

En estas tablas he querido recopilar de entre la clasificación por sexos de las tablas del informe anual de la profesión periodista los puestos de responsabilidad o de dirección.

MEDIOS IMPRESOS

	HOMBRES	MUJERES
Jefe de sección	5,1%	4,8%
Redactor jefe	6,3%	6,5%
Subdirector	2,4%	0,4%
Director adjunto	3,2%	0,0%
Director de comunicación	1,2%	0,0%

Tabla 1

MEDIOS AUDIOVISUALES

	HOMBRES	MUJERES
Productor	1,6%	2,2%
Director de programa	5,9%	4,3%
Director de programas informativos	2,0%	0,0%
Administración o gerencia	2,0%	1,3%

Tabla 2

MEDIOS DIGITALES

	HOMBRES	MUJERES
Responsable de contenidos	5,1%	3,0%
Administración o gerencia	0,4%	0,0%
Director de comunicación	0,4%	0,4%

Tabla 3.

Elaboración propia con datos del Informe Anual de la profesión periodística. Asociación de la Prensa de Madrid

Se puede ver que, en la mayoría de los puestos, son mayoría los hombres, por lo que a modo de conclusión podríamos decir que, en el sector del periodismo, por lo menos en España, existe un techo de cristal, y aunque en muchos casos la diferencia entre hombres y mujeres no sea enorme, siempre son más ellos que ellas.

En el único puesto, que no está incluido dentro de la tabla porque dentro de la jerarquía de poder, por decirlo de alguna manera, es el de menor nivel es el puesto de redactor. En los tres tipos de medios, en los medios impresos ellas son un 25,5% frente al 15,5% de ellos, en los medios audiovisuales, ellas son un 21,2% y ellos el 18,6% y finalmente, en los medios digitales, el porcentaje femenino es de un 13,9% y el masculino un 5,9%.

Para terminar, en cuanto al nivel de retribuciones que ellas perciben en comparación con las de ellos, la respuesta a esto podría ser que dado que ellas suponen la masa joven dentro de la profesión y normalmente son los jóvenes o los recién incorporados los que cobran menos en las empresas, sea por eso por lo que estén percibiendo retribuciones más bajas.

Aunque en realidad lo que vemos es que independientemente la edad de la mujer, siempre es ella la que percibe unas retribuciones menores, lo que vuelve a apuntar a una discriminación existente que perjudica a las mujeres en el desarrollo de su vida profesional. (García de Cortázar et al. 2000)

4. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

A lo largo de este trabajo hemos analizado la segregación laboral a la que se enfrentan las mujeres y cómo esto influye afecta a las decisiones laborales que ellas toman, los empleos que escogen y también a su carrera profesional.

Respecto a la primera hipótesis, las mujeres todavía hoy se siguen viendo muy afectadas tanto por la segregación horizontal cómo por la vertical, pero especialmente por este segundo tipo de segregación, que es el que les impide progresar.

La primera teoría, la teoría del capital humano no tendría validez hoy en día si nos fijamos en lo que dice respecto de la educación y formación de las mujeres, porque los datos actuales sobre alumnado universitario y alumnado de posgrado demuestran que son las mujeres las que más invierten en formación, en capital humano.

Si entendemos el capital humano como la experiencia de cada trabajador, lo que su bagaje profesional pudiera aportar a la empresa, sí que podríamos decir que podría ser parte de la explicación de esa falta de presencia de las mujeres en ciertos sectores. Hoy en día uno de los aspectos que se tienen muy en cuenta a la hora de contratar personal es la experiencia laboral de esa persona, y podría ser que las mujeres acumulen menos capital humano de ese tipo, pero no es por elección propia, es porque las obligaciones familiares que sobre ellas recaen las penalizan más que a los hombres, que no parecen estar obligados a hacerse cargo de tales cuestiones.

En lo que respecta la teoría del mercado dual, sí que considero que tiene vigencia actualmente. Existe un grupo de empleos que están mejor remunerados y tienen mejores condiciones que los demás y también hay un esfuerzo por parte de los empleadores, que en su mayoría son hombres, de mantener su hegemonía y su liderazgo.

Ahora bien, como planteamos con la segunda hipótesis, los estereotipos de género juegan un papel importante en la segregación profesional y por eso considero fundamental incorporar una perspectiva de género para hallar la verdadera explicación a la segregación profesional y más importante aún, para ponerle solución.

En un momento en el que el acceso a la educación superior está garantizado tanto para hombres como para mujeres, por lo menos en occidente, es muy evidente que la respuesta a la existencia de la segregación no está ahí, si no en el hecho de que sigan existiendo diferencias en cuanto a lo que se espera de una mujer y lo que se espera de un hombre y a lo que cada uno de ellos ha de dedicarse si quiere ser alguien respetable y cumplir con su obligación social de comportarse según la norma.

Respecto a las mujeres en el periodismo, la tercera hipótesis, parece que está viendo una inclusión femenina en la profesión, o por lo menos eso apuntan los datos sobre alumnado universitario, pero ellas se siguen viendo todavía muy afectadas por la segregación vertical.

Es de suma importancia, y ya lo reclaman las organizaciones que trabajan para conseguir la igualdad que las mujeres formen parte de los órganos de decisión de las empresas, que sean ellas creadoras de contenido, que tomen decisiones, y que desde su puesto de creadoras de contenido sean ellas las que hablen del problema de la desigualdad de género, con esto no quiero decir que sólo puedan ser las mujeres las que traten el problema, pero que ellas tienen que ser un buen número de participantes del debate.

Y finalmente, en cuanto a la solución del problema al que nos enfrentamos cuando hablamos de la desigualdad laboral, creo que está en la educación que recibimos, una educación que tiene tintes sexistas y que diseña vidas profesionales diferentes y a distintos niveles para hombres y para mujeres. Hemos de reeducar y reconducir esa creencia de que el hecho de que haya una escasa presencia femenina en ciertos sectores o en determinados puestos con responsabilidad es elección voluntaria de las mujeres y que no se ve condicionada por su entorno laboral y social, porque la realidad es que las mujeres tenemos una carga de estereotipos a nuestras espaldas que tienen mucha influencia en las decisiones que tomamos en lo que se refiere a nuestra trayectoria profesional.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, Pilar, Arranz, Fátima, Herce, Julia, Hernando, Almudena y San Miguel, Maite (2015). “Mujeres, hombres, poder. Subjetividades en conflicto”. pp.69-72. Editorial Traficantes de sueños

Anker, Richard (1997) “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. Revista Internacional del Trabajo, vol 16, num 3 (otoño) pp 343-370

Asociación de la Prensa de Madrid (2016) Informe anual de la profesión periodística pp. 12-26

Barbera, Ester, Ramos, Amparo, y Sarrió, Maite (2003). “Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género”. Anuario de psicología vol. 34 nº 2, 267-278. Facultad de Psicología, Universidad de Barcelona

Becker, Gary S. (1983). “El capital humano”. Alianza editorial, S.A. Madrid

Brannon, Linda (2004). “Gender Stereotypes: Masculinity and Femininity”. Gender: Psychological Perspectives”, 4th Edition, capítulo 7

Caro González, Francisco J, García Gordillo, M^a del Mar, Rodríguez Rad, Carlos J; Jiménez Marín, Gloria (2007). “Techo de cristal en las empresas periodísticas: percepción de las habilidades y capacidades de la mujer en las tareas de dirección”. Ámbitos, núm. 16 pp 395-407

Castaño, Cecilia (1999) “Economía y género”. Universidad Complutense de Madrid. Política y Sociedad, 32, Madrid (pp. 23-42)

Cuadrado Guirado, Isabel, Molero Alonso, Fernando y Navas Luque, Marisol (2006) “Mujeres y liderazgo. Claves psicosociales del techo de cristal”. Editorial Sanz y Torres, Madrid

Chambers, Debora, Steinner, Linda and Fleming, Carole. (2004) “Women and journalism” (2004) pp 1-20 y pp 24

Eagly, Alice H y Carli, Linda L (2007). “Las mujeres y el laberinto del liderazgo”. Vol. 85, N^o. 9, págs. 76-85

EIGE. Vertical segregation.

<http://eige.europa.eu/rdc/search?t=vertical+segregation&op=Search>

EIGE. Horizontal segregation. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1247>

Enciclopediadetareas.net. ¿QUÉ ES UN TRABAJADOR DE CUELLO AZUL Y BLANCO?

Eumed.net (2017). Teoría del Capital Humano <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/amdi/Teoria%20del%20Capital%20Humano.htm>

Eurofund (2015). Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

García Beaudoux, Virginia (2015). “Estereotipos de género, comunicación política y liderazgo femenino: ¿Para qué sirve la táctica de reencuadre?” Más poder local Magazine, nº25

García de Cortázar, Marisa y García de León, María Antonia (2000). Profesionales del periodismo. “Hombres y mujeres en los medios de comunicación”. Capítulo 1 pp 22-29 y capítulo 2 pp 31-41 y 50-54. CIS en coedición con Siglo XXI de España Editores, S.A.

International Women’s Media Foundation (2011): Global Report <http://www.iwmf.org/our-research/global-report/>

Gómez Bueno, Carmuca (2001). “Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis”, Papers 63/64, pp. 123-140.

Grand Thornton (2015). International Business Report. Mujeres directivas: En el camino hacia la alta dirección.

Lanbide (2014). Estudio de incorporación a la vida laboral. Promoción universitaria de grado 2010 en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Lanbide y UPV (2014) Informe sobre inserción laboral, promoción 2010, Periodismo. pp.2

Larrañaga Sarriegi, Mertxe (2002). “Desigualdades entre mujeres y hombres en el mundo laboral”

Larrañaga Sarriegi, Mertxe (2000) “Análisis teóricos de la desigualdad”. Economía Feminista, Área temática 3.

López Martínez, María, Nicolás Martínez, Catalina, y Riquelme Perea, Prudencio José (2010). “La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España”. Universidad de Murcia, Facultad de Ciencias del Trabajo.

Martínez Herrero, María José (2009). “Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea”. Comunicación presentada en el III Congreso de Economía feminista celebrado en Baeza, Jaén.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017). “Las cifras de la educación en España. Curso 2014-2015” pp. 254-255 <https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2014-15.html>

Ribas Bonet, M^a Antonia y Sajardo Moreno, Antonia (2004). “La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas”. Pp. 77-103. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº50, noviembre 2004