

Ingeniaritza lanbidearen  
eta lidergoaren  
irudikapen soziala:  
edukiak eta dinamikak  
aztergai genero  
ikuspegitik

**Iduzki Soubelet Fagoaga**

Tesi zuzendariak:

Maider Larrañaga Egilegor

Lorena Gil de Montes

**2019**





## **IDUZKI SOUBELET FAGOAGA**

**Ingeniaritza lanbidearen eta lidergoaren irudikapen soziala:  
edukiak eta dinamikak aztergai genero ikuspegitik**

**ZUZENDARIAK:**

**Maidar Larrañaga Egilegor**

**Lorena Gil de Montes**

**DOKTORE TESIA**

**2019-ko apirila**

**Gizarte-Psikologia eta Portaera Zientzien Metodologia Saila**

**Psikologia Fakultatea**

**Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU)**





Tesi hau Euskararen eta etengabeko preskakuntzaren arloko Errektoretzaordeak 2014ko deialdian emandako doktoretza-aurreko laguntzari esker gauzatu da.

Upv/Ehu-ko etika batzordearen oniritzia jaso du ikerketa proiektu honek (M10\_2018\_120)



## ESKER ONAK

la bost urte pasa dira tesia egiten hasi nintzenetik, eta azkenean iritsi gara bukaerara. Urte guzi hauetan bide lagun izan ditudan tesi zuzendariak, lankideak, lagunak eta familia eskertu nahi nituzke.

Hasteko tesi zuzendariak eskertu nahi nituzke, Maider eta Lorena. Maider bereziki, urte guzi hauetan lagundu izanagatik. Lorena berriz, zure laguntza egon garen uneetan biziki baliagarria izan zaidalako.

Nire hurbilekoak diren pertsoneri dagokienez, bereziki nire ama eskertu nahi nuke. Nahiz eta honakoak harrituko dion, eta berak ez uste izan, inork baino gehiago lagundu nauelako egunerokoan, eta bidea samurragoa izan baita zuri esker. Aita, zu ere ez zara gibelean gelditu, eta eskertzen dizut azken fase honetan eman didazun laguntza handia. Milesker ere nire Antiguoko lagun minari, aunitz lagundu nauzulako, eta bide lagun maitagarria zarelako. Nire ahizpari pentsatzen dut ere momentu honetan, batez ere denbora gehiago izango dugulako elkarrekin egoteko. Gogora ekarri nahi nituzke ere Izadi eta Laia txikiak, alaitasunez josten baituzue familia.

Tesia egiten hasi nintzelarik unibertsitatera gutxi joaten nintzen, eta denborarekin piskanaka gero eta gehiago hurbiltzen hasi nintzen. Sorpresa polita aurkitu dut bertan urte hauetan. Pozgarriak izan dira eta lagungarriak goizetan hartu ditugun kafeak, txokoan izandako bazkariak, eta unibertsitatetik kanpora egin ditugun planak ere. Tesia egunerokoan nahiko lan bakartia dela kontuan izanik eskertzekoa da horrelako ingurua aurkitu izana. Beraz milesker zuei ere (Eva, Jota, Lander, Mikel, Marce, Anderson, Uzuri, Gabi, Roxa eta aipatu ez ditudan guziak ere).

Betiko lagunak eskertu nahi nituzke ere. Hasteko, milesker Elorri, Rafu eta Aitor. Bisita ederra egin zenidaten egonaldian egon nintzelarik, alaitasun asko ekarriz. Jaione, zuri ere milesker. Bai tesian laguntzeagatik zein hain lagun ona izateagatik. Itxaso eta Ane, zuei ere milesker lagundu izanagatik. Seguru jendea ahantzi dudala...baina tira, parez pare eskertzea politagoa izanen da.





# AURKIBIDEA

LEHEN ATALA: LAN MERKATUAN ETA INGENIARITZAN GENERO BIDEZKO SEGREGAZIOA, AZKEN URTEETAKO DATUEN AZTERKETA.....	0
1. LAN MERKATUAN ETA INGENIARITZAN GENERO BIDEZKO SEGREGAZIOA .....	2
1.1 SARRERA .....	2
1.2 AURREKARI TEORIKOAK .....	2
1.2.1 HELBURUA.....	4
1.3 METODOLOGIA.....	4
1.3.1 MATERIALAK .....	4
1.3.2 DATU AZTERKETA.....	5
1.4 EMAITZAK .....	7
1.4.1 LAN MERKATUAREN AZTERKETA .....	7
1.4.2 INGENIARITZAREN GENERO SEGREGAZIOAREN AZTERKETA.....	43
1.4.3 INGENIARITZAREN BARNE SEGREGAZIOAREN AZTERKETA .....	51
1.5 ONDORIOAK.....	58
1.5.1 LAN MERKATUAREN AZTERKETARI LOTURIKO ONDORIOAK .....	58
1.5.2 INGENIARITZAREN GENERO SEGREGAZIOAREN AZTERKETARI LOTURIKO ONDORIOAK .....	59
1.5.3 INGENIARITZAREN BARNE SEGREGAZIOARI LOTURIKO ONDORIOAK .....	60
BIGARREN ATALA: LAN MERKATUAN GENERO BIDEZKO SEGREGAZIOA AZALTZEKO LITERATURAREN BERRIKUSPENA .....	62
2 LANBIDEEN, ERAKUNDEEN ETA INGENIARITZAREN GENERO TIPIKAZIOA.....	64
2.1 SARRERA .....	64
2.2 LANBIDEEN GENERO TIPIKAZIOA EZAUGARRITZEKO IRIZPIDEAK: LANBIDE MASKULINOEN KASUA .....	64
2.2.1 ZENBAKIZKO IRIZPIDEA .....	64
2.2.2 IKUSPEGI SINBOLIKOA: KULTURA PROFESIONALEN GENERIZAZIOA ELEMENTU SINBOLIKOEI ERREPARATUZ .....	65
2.2.3 IKUSPEGI INTERAKZIONISTA.....	66
2.3 ERAKUNDE KULTUREN GENERO TIPIKAZIOA: GENERO TIPIKAZIO MASKULINOAREN KASUA	67
2.3.1 ERAKUNDE KULTURAREN DEFINIZIOA .....	67
2.3.2 ERAKUNDE KULTURAREN AZTERKETA GENERO IKUSPEGITIK .....	68
2.4 INGENIARITZA LANBIDEAREN GENERO TIPIKAZIOA .....	73
2.4.1 INGENIARITZA ETA MASKULINITATEAREN ARTEKO LOTURA: NOLA GAUZATU DA?.....	73
2.4.2 EGUNGO EGOERA .....	75
3 LIDERGOA ETA GENEROA LANTZEN DEN LITERATURAREN BERRIKUSPENA .....	78
3.1 SARRERA .....	78

3.2	LIDERGOAREN DEFINIZIOAK ETA IKUSPEGI TEORIKO NAGUSIAK .....	80
3.2.1	LIDERGOAREN DEFINIZIOAK .....	80
3.2.2	LIDERGOARI BURUZKO IKUSPEGI TEORIKO NAGUSIAK: TEORIEN AZALPENA .....	81
3.3	LIDERGOAN GENEROA ETA TESTUINGURUAREN ARABERAKO ALDAERAK .....	84
3.3.1	EMAKUMEEN LIDERGOAREN EZAUGARRITZEA: GENERO EZBERDINTASUNA VS BERDINTASUNA.....	84
3.3.2	LIDERGOAREN KONTZEPZIOAN GENERO PERTENENTZIAREN ERAGINA .....	88
3.3.3	TESTUINGURUA, LIDERGO EREDUEN AZALTZAILE NAGUSIA.....	89
3.4	ZERGATIK EMAKUME GUTXIAGO DAUDE LIDERGOAN? GENERO ROLEN BIDEZKO AZALPEN TEORIKOAK .....	92
3.4.1	TEORIA KLASIKOAK .....	92
3.4.2	EMAKUME LIDERREN EBALUAZIOAN NEGATIBOKI ERAGITEN DUTEN ALDAGAIK .....	94
3.5	LIDERGOA, GENEROA ETA LIDERGO EREDUETAN IZANDAKO BILAKAERAK .....	96
3.5.1	ESTEREOTIPOEN MAILA DESKRIPTIBO ETA PRESKRIPTIBOEN BILAKAERA .....	97
3.5.2	LIDERGO EREDUEN BILAKAERA ERAKUNDEEN BAITAN .....	99
	HIRUGARREN ATALA: MARKO TEORIKOA, IRUDIKAPEN SOZIALEN TEORIA, INGENIARITZA ETA LIDERGOA GENERO IKUSPEGITIK LANTZEKO ERABILITAKO HURBILPENA .....	102
4	IRUDIKAPEN SOZIALEN TEORIA.....	104
4.1	SARRERA .....	104
4.2	IRUDIKAPEN SOZIALEN HURBILPEN TEORIKOA .....	104
4.2.1	IRUDIKAPEN SOZIALEN ABIAPUNTU TEORIKOA: IRUDIKAPEN KOLEKTIBOAK .....	104
4.2.2	IRUDIKAPEN SOZIALEN DEFINIZIOA .....	105
4.2.3	SORRERARAKO BALDINTZAK ETA PROZESUA .....	106
4.2.4	IRUDIKAPEN SOZIALAK, ALTER-EGO-OBJEKTU INTERAKZIOAREN EMAITZA.....	108
4.2.5	IRUDIKAPEN SOZIALEN FUNTZIOAK .....	110
4.3	LANA ETA LANBIDEEN HURBILPENA IRUDIKAPEN SOZIALEN TEORIAREN BAITAN .....	111
4.3.1	LANA ETA LANBIDEEN IRUDIKAPEN SOZIALAK .....	111
4.3.2	LANBIDEEN IRUDIKAPEN SOZIALETATIK IRUDIKAPEN PROFESIONALETARA .....	114
4.3.3	IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALAK .....	119
4.4	IRUDIKAPEN SOZIALEN IKUSPEGI SOZIODINAMIKOA .....	122
4.4.1	IKUSPEGI SOZIODINAMIKOAREN OINARRI TEORIKOAK .....	122
4.4.2	DINAMIKA ERREPRESENTAZIONALEAN BOTERE DINAMIKEN ERAGINA: GENEROAREN ERAGINA .....	124
4.4.3	IRUDIKAPEN SOZIALAK ETA IDENTITATE SOZIALAREN ARTEKO LOTURAK.....	126
4.5	GATAZKA IRUDIKAPEN SOZIALEN TEORIAREN BAITAN .....	129
4.5.1	IRUDIKAPEN HEGEMONIKOAK, POLEMIKOAK ETA EMANTZIPATUAK .....	129
4.5.2	HIRU IRUDIKAPEN MOTA IZATETIK IRUDIKAPEN BATEN BAITAKO ELEMENTUAK IZATERA..	130
4.5.3	IRUDIKAPEN POLEMIKOAK ETA TALDE ARTEKO HARREMANAK .....	131
4.5.4	IRUDIKAPENAK, BORROKA IDEOLOGIKOA ETA TALDE ARTEKO HARREMANAK .....	132

4.6	IRUDIKAPEN SOZIALAK ETA IKERKETA FEMINISTAREN ARTEKO ZUBIAK .....	134
4.6.1	ZERTAZ ARI GARA IKERKETA FEMINISTAZ ARITZEAN? .....	134
4.6.2	IRUDIKAPEN SOZIALEN TEORIAREN ETA IKERKETA FEMINISTAREN ARTEKO KIDETASUNAK	135
	LAUGARREN ATALA: LEHEN LAN ENPIRIKOA, TEORIAN OINARRITUTAKO IRUDIKAPEN	
	SOZIO-PROFESIONALA, IKASLEEN IKUSPEGIA .....	138
5	INGENIARITZAREN IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALA GENERO IKUSPEGITIK.....	140
5.1	SARRERA .....	140
5.2	AURREKARI TEORIKOAK .....	140
5.2.1	EGUNGO TESTUINGURUA .....	140
5.2.2	INGENIARITZA ETA MASKULINITATEAREN ARTEKO LOTURA .....	140
5.2.3	IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALAK .....	141
5.2.4	HELBURUAK.....	142
5.3	METODOLOGIA.....	142
5.3.1	LAGINA .....	142
5.3.2	TRESNA ETA PROZEDURA .....	142
5.3.3	DATU AZTERKETA.....	143
5.4	EMAITZAK .....	144
5.4.1	ANALISI PROTOTIPIKOAREN EMAITZAK .....	144
5.4.2	COMPLEX-AREN EMAITZAK: EMAKUME ETA GIZONEK EMANDAKO ERANTZUNEN ALDERAKETA .....	148
5.5	ONDORIOAK.....	148
6	LIDERGOAREN IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALA GENERO IKUSPEGITIK .....	152
6.1	SARRERA .....	152
6.2	AURREKARI TEORIKOAK .....	152
6.2.1	EGUNGO TESTUINGURUA .....	152
6.2.2	GENEROAK LIDERGOAN DUEN ERAGINA GENERO ROLEN IKUSPEGITIK.....	152
6.2.3	GENERO ROLETATIK IRUDIKAPEN SOZIALETARA: IKUSPEGI SOZIODINAMIKOA ETA <i>SELF-A</i> LIDERGOAREN AZTERKETAN .....	153
6.2.4	HELBURUAK ETA HIPOTESIAK.....	154
6.3	METODOLOGIA.....	158
6.3.1	LAGINA ETA PROZEDURA .....	158
6.3.2	TRESNA .....	159
6.3.3	DATU AZTERKETA.....	160
6.4	EMAITZAK .....	163
6.4.1	GOGORA EKARTZE GALDERAREN EMAITZAK .....	163
6.4.2	LIDERGO ESTILOEN ESKALEN ANALISIAREN EMAITZAK .....	167
6.5	ONDORIOAK.....	173
6.5.1	LIDERGOAREN IRUDIKAPENAREN EDUKIARI LOTURIKO ONDORIOAK .....	173
6.5.2	“THINK MANAGER THINK MALE” TEORIAREN GAURKOTASUNARI LOTURIKO ONDORIOAK	176

6.5.3	GENERO DINAMIKEI LOTURIKO ONDORIOAK.....	177
	CINQUIEME PARTIE: DEUXIEME ETUDE EMPIRIQUE, ETUDES DES REPRESENTATIONS PROFESSIONNELLES, LA PERSPECTIVE DES INGENIEURS.....	182
7	LA REPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE DE L'INGÉNIERIE DANS UNE PERSPECTIVE DE GENRE .....	184
7.1	INTRODUCTIONS .....	184
7.2	LES PRÉCÉDENTS THÉORIQUES .....	184
7.2.1	LES FEMMES DANS L'INGÉNIERIE .....	184
7.2.2	LE CADRE DES REPRESENTATIONS SOCIALES POUR ANALYSER LA TYPIFICATION DE GENRE DE L'INGENIERIE.....	186
7.2.3	OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE .....	190
7.3	MÉTHODOLOGIE .....	193
7.3.1	ÉCHANTILLON .....	193
7.3.2	PROCEDURE ET OUTIL DE RECHERCHE.....	194
7.3.3	ANALYSE DES ENTRETIENS .....	197
7.4	RESULTATS.....	201
7.4.1	RESULTATS DE L'ANALYSE THEMATIQUE .....	201
7.4.2	RÉSULTATS DES ANALYSES DES CORRESPONDANCES MULTIPLES.....	242
7.5	CONCLUSIONS .....	286
7.5.1	CONCLUSIONS DES CONTENUS DE LA REPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE .....	286
7.5.2	CONCLUSIONS LIÉES A LA PARTIE HÉGÉMONIQUE ET A LA PARTIE POLÉMIQUE DE LA REPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE .....	289
7.5.3	CONCLUSIONS LIÉES A L'INFLUENCE DE LA POSITION SOCIALE SUR LA PARTIE POLÉMIQUE DE LA RÉPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE .....	292
8	LA REPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE DU LEADERSHIP DANS UNE PERSPECTIVE DE GENRE .....	303
8.1	INTRODUCTION .....	303
8.2	LES PRÉCÉDENTS THÉORIQUES .....	303
8.2.1	PRINCIPAL APPROCHE A L'ÉGARD DU LEADERSHIP .....	303
8.2.2	LEADERSHIP ET GENRE .....	305
8.2.3	DES ROLES DE GENRE AUX REPRÉSENTATIONS SOCIALES .....	307
8.2.4	OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES .....	310
8.3	MÉTHODOLOGIE .....	313
8.3.1	ÉCHANTILLON .....	313
8.3.2	L'OUTIL .....	313
8.3.3	ANALYSE DES ENTRETIENS .....	315
8.4	LES RÉSULTATS .....	317
8.4.1	LA REPRÉSENTATION DU LEADER GÉNÉRIQUE .....	317
8.4.2	LA REPRÉSENTATION DE LA FEMME LEADER.....	325
8.4.3	LA REPRÉSENTATION DU LEADERSHIP DE SOI (LE <i>SELF</i> ).....	335
8.5	CONCLUSIONS .....	343

8.5.1	CONCLUSIONS PAR OBJET DE REPRÉSENTATION ÉTUDIÉ .....	343
8.5.2	CONCLUSIONS GÉNÉRALES: LA COMPLÉMENTARITÉ DES OBJETS DE REPRÉSENTATIONS .....	353
	SEIGARREN ATALA: ONDORIO OROKORRAK ETA EZTABAIDA .....	356
9	ONDORIO OROKORRAK ETA EZTABAIDA .....	358
9.1	SARRERA .....	358
9.2	LAN MERKATUAREN ETA INGENIARITZAREN GENERO BIDEZKO SEGREGAZIOAREN AZTERKETARI LOTURIKO ONDORIOAK.....	359
9.3	IKASLE ETA PROFESIONALEN IRUDIKAPENEN ALDERAKETA .....	360
9.3.1	INGENIARITZAREN IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALAREN ETA IRUDIKAPEN PROFESIONALAREN ARTEKO ALDERAKETA .....	360
9.3.2	LIDERGOAREN IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALAREN ETA IRUDIKAPEN PROFESIONALAREN ARTEKO ALDERAKETA .....	361
9.4	IRUDIKAPENEN GENERO INPLIKAZIOKO EDUKIEI LOTURIKO ONDORIOAK .....	362
9.4.1	IRUDIKAPENEN GENERO SOSLAIARI LOTURIKO ONDORIOAK .....	362
9.4.2	IRUDIKAPENEN EDUKIETAN ALDAKETAK BERDINTASUNERANTZ.....	371
9.5	POSIZIO SOZIALAREN AZTERKETARI LOTURIKO ONDORIOAK .....	374
9.5.1	IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALA .....	374
9.5.2	IRUDIKAPEN PROFESIONALA.....	376
9.6	EKARPEN TEORIKO-METODOLOGIKOAK .....	380
9.6.1	GENERO IKUSPEGIA IRUDIKAPEN SOZIALETAN .....	380
9.6.2	EDUKI GENERIZATUEN AZTERKETATIK PROZESUEN AZTERKETARA: IKUSPEGI SOZIODINAMIKOA.....	381
9.7	EKARPENAK MAILA APLIKATUAN.....	383
9.8	ETORKIZUNEKO IRADOKIZUNAK.....	387
10	AIPAMEN BIBLIOGRAFIKOAK.....	390
11	ERANSKINAK.....	420
-	Ikasleen galde-sorta .....	420
-	Grafikoak .....	430

# TAULEN AURKIBIDEA

1. <u>Taula</u> : Distribuzio indizeak: Lanbideen/sektoreen genero tipifikazioa ezaugarritzeko ehunekoak .....	8
2. <u>Taula</u> : Emakumeen okupazio tasa sektore ekonomikoka (%), 2018. 2. lauhilekoa.....	9
3. <u>Taula</u> : Aktibitate adarka emakumeen presentzia (okupazio tasa, %) 2018. urteko 2.lauhilekoa, Euskal AE eta Nafarroa .....	10
4. <u>Taula</u> : Aktibitate adarka emakumeen presentzia (okupazio tasa, %) 2018. urteko 2.lauhilekoa, Espainiar Estatua.....	11
5. <u>Taula</u> : Sektore ekonomikoka emakume okupatuaren bilakaeraren ehunekoak. Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatua. 1997, 2008 eta 2017 urteak.....	17
6. <u>Taula</u> : Distribuzio indizea (Hakim,1993), interpretaziorako erreferentziarako ehunekoak.....	18
7. <u>Taula</u> : Distribuzio indizearako erreferentziarako datuak, 2008-2017, Euskal AE eta Nafarroa.....	23
8. <u>Taula</u> : Distribuzio indizearako erreferentziarako datuak, Espainiar Estatua 1990-2004 urteak eta 2008-2017 urteak.....	32
9. <u>Taula</u> : Okupazioko emakumeen okupazio tasa, 2018, 2. lauhilekoa, Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatua.....	34
10. <u>Taula</u> : Ingeniaritzari erreferentzia egiten dioten aktibitate adarretan okupatuaren % generoaren arabera.....	44
11. <u>Taula</u> : Ingeniaritzari erreferentzia egiten dion okupazioan okupatuaren % generoaren arabera.....	44
12. <u>Taula</u> : Ikasketa adarka emakumeen presentzia (matrikulazioa %), Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatua, 2017-2018ko ikasturtea.....	48
13. <u>Taula</u> : Ikasketa adarka emakumeen presentziaren bilakaera (matrikulazioa %), Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatua, 2008-2018.....	49
14. <u>Taula</u> : Ikerketan parte hartu duten ingeniarien distribuzioa okupazioko (%).....	52
15. <u>Taula</u> : Analisi prototipikoaren emaitzen antolaketa.....	143
16. <u>Taula</u> . Ingeniaritza lanbidearen estimuluaren analisi prototipikoaren emaitzak.....	145
17. <u>Taula</u> . Analisi prototipikoaren emaitzen antolaketa.....	161
18. <u>Taula</u> : Lidergoa estimuluaren analisi prototipikoaren emaitzak.....	163
19. <u>Taula</u> : Lider generikoa eta gizon liderraren alderaketako datuak: aztergai izan diren dimentsioen batezbestekoak eta desbideratze tipikoak.....	169
20. <u>Taula</u> : Lider generikoa eta emakume liderraren alderaketako datuak: aztergai izan diren dimentsioen batezbestekoak eta desbideratze tipikoak.....	169
21. <u>Taula</u> : Gizon liderra eta norberaren lidergoaren alderaketako datuak: aztergai izan diren dimentsioen batezbestekoak eta desbideratze tipikoak.....	172
22. <u>Taula</u> : Emakume liderra eta norberaren lidergoaren alderaketako datuak: aztergai izan diren dimentsioen batezbestekoak eta desbideratze tipikoak.....	172

## GRAFIKOEN AURKIBIDEA

1. <u>Grafikoa</u> : Emakume okupatuen bilakaera (milatan), Euskal AE eta Nafarroa, 1997-2017.....	14
2. <u>Grafikoa</u> : Emakume okupatuen bilakaera (milatan), Espainiar Estatua, 1997-2017.....	14
3. <u>Grafikoa</u> : Okupatuen bilakaera sexuaren arabera (milatan), Euskal AE eta Nafarroa. 2008-2017.....	19
4. <u>Grafikoa</u> : Aktibitatea adarka emakumeen presentziaren bilakaera (%), Euskal AE, 2008-2017.....	430
5. <u>Grafikoa</u> : Aktibitatea adarka emakumeen presentziaren bilakaera (%), Nafarroa, 2008-2017.....	431
6. <u>Grafikoa</u> : Emakume okupatuen bilakaera (milatan), Espainiar Estatua, 1990-2017.....	24
7. <u>Grafikoa</u> : Aktibitate adar bakoitzaren baitan emakumeen %aren bilakaera, 1990-2004, Espainiar Estatua.....	432
8. <u>Grafikoa</u> : Aktibitate adarka emakume okupatuen %aren bilakaera, 2008-2017, Espainiar Estatua.....	433
9. <u>Grafikoa</u> : Okupatuen bilakaera generoaren arabera (milatan), 2011-2017, Euskal AE eta Nafarroa.....	36
10. <u>Grafikoa</u> : Emakumeen okupazio tasaren bilakaera okupazioka (%), Euskal AE, 2011-2017.....	434
11. <u>Grafikoa</u> : Emakumeen okupazio tasaren bilakaera okupazioka (%), Nafarroa, 2011-2017.....	435
12. <u>Grafikoa</u> : Okupazioka, emakume okupatuen %aren bilakaera, 1990-2017, Espainiar Estatua.....	40
13. <u>Grafikoa</u> : Ingeniaritzako aktibitate adarretan emakumeen bilakaera (%), 2008-2018, Espainiar Estatua.....	46
14. <u>Grafikoa</u> : Fisika, kimika, matematika eta ingeniari zientzietako profesionalen okupazioan emakumeen bilakaera (%), 1990-2018, Espainiar Estatua.....	47
15. <u>Grafikoa</u> : Ingeniaritza eta arkitekturaren matrikulatuen artean emakumeen bilakaera (%), 2008-2018, Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatua.....	49
16. <u>Grafikoa</u> : Ingeniarien banaketa okupazioka, generoaren arabera.....	52
17. <u>Grafikoa</u> : Okupazioak, soldata altuenetik (gerentzia) apalenerako sailkapena (irakaskuntza), okupatuen % generoaren arabera.....	54
18. <u>Grafikoa</u> : Lan esperientziaren arabera okupazioka ingeniarien presentzia (%).....	56
19. <u>Grafikoa</u> : Bulego teknikoan lan esperientziaren arabera okupatuen %, generoaren baitan.....	57
20. <u>Grafikoa</u> : Gerentzian lan esperientziaren arabera okupatuen %, generoaren baitan.....	58





---

# ATARIKOA

---



Jarraian aurkeztuko zaizuen tesian lan merkatuan nagusitzen den genero bidezko segregazioaren ulermenean sakontzea bilatu da. Izan ere, gaur egun lanbide gehienek genero tipifikazioa dute, maskulinoak ala femeninoak izanik. Gainera, lan merkatuan genero bidezko segregazioa modu horizontalean eta bertikalean gauzatzen da. Bi segregazio mota hauen ondorioz emakumeak lan merkatuan gizonen ondoan desabantailazko egoeran lan egitera eramana dira.

Genero bidezko segregazioa oinarritzat duen lan merkatua zein modutan mantentzen den ulertzeko helburuarekin, tradizionalki maskulino bezala kontsideratu den lanbide baten baitan garatzen diren lan egiteko moduak, esanahiak, baloreak eta genero botere harremanen inguruan garatzen diren dinamikak aztergai izan dira tesi honetan. Zehazki, ingeniaritza lanbidearen azterketa burutu da genero ikuspegia ardatz izanik eta horretarako irudikapen sozialen markoan oinarritu gara.

Aztertu diren irudikapen sozialei dagokienez, bi irudikapen sozialei heldu zaie: bata, ingeniaritza lanbidearen irudikapen soziala eta bestea, lidergoaren irudikapen soziala. Ingeniaritza lanbidearen irudikapen sozialaren azterketak maila horizontalean gertatzen diren genero dinamikien ulermenean sakontzea ahalbidetu digu, eta lidergoaren azterketak maila bertikalean garatzen diren genero dinamikien ulermenean sakontzea.

Honez gain, irudikapen sozialen azterketa ingeniaritza ikasten ari diren ikasleen eta jardunean ari diren ingeniari profesionalen laguntzaren bidez gauzatu da. Ikasle eta profesionalekin lan egin izanak, lanbidearen eta lidergoaren irudikapenen generizazioa (\*horrela erabiliko da tesian, *gendered* ingelesez) lanbidearekiko sozializazio fase ezberdinetan nolakoa den ezagutzea ahalbidetuko digu.

Marko teorikoari dagokionez, irudikapen sozialen bidezko hurbilpen teorikoan kokatu gara. Irudikapen sozialen markoak errealitatearekiko eta genero gaiekiko hurbilpen dinamikoa egitea ahalbidetuko digu. Modu honetan, profesio kideek eta etorkizuneko profesionalek lanbidearen eta lidergoaren irudikapenen elementu generizatuak nola bere egiten dituzten edota nola eraldatzen dituzten atzematea ahalbidetuko digu.

Aurreratu den bezala, tesi honen helburu orokorra lan merkatuan nagusitzen den genero bidezko segregazioaren ulermenean sakontzea izan da; eta helburu orokor honetan baitan hiru dira garatu diren azpi-helburuak. Lehen azpi-helburuaren bidez, lan merkatua eta ingeniartzan generoan oinarritzen den segregazioaren datuen ezagutzan sakontzea bilatu da. Bigarren azpi-helburuaren bidez, ingeniartzan lanbidea eta lidergoaren irudikapen sozialak zein eduki eta esanahien inguruan eratzten diren ezagutzea bilatu da, genero ikuspegia ardatza izanik. Irudikapenen edukiak eta esanahiak ezagutzaren bidez irudikapenetan genero botere harremanak nola gauzatzen diren ezagutu nahi izan. Azkenik, hirugarren azpi-helburuaren bidez, lanbidea eta lidergoa irudikatzerakoan posizio sozialaren eragina ezagutzea bilatu da. Honakoak, edukien azterketetatik genero dinamiken azterketara igarotzea ahalbidetuko digu, genero perteneziaz irudikatze prozesuan aldaerarik eragiten duen aztertuz.

Tesia jarraian azalduko diren sei ataletan egituratuko da.

Lehen atalean, lan merkatuko eta ingeniartzako segregazioaren ezagutzan sakontzeko datuak aztertuko dira. Horretarako, lehenik, sektore ekonomikoetan, aktibitate adarretan eta okupazioetan gizon eta emakumeen presentzia eta bilakaera aztergai izanen dira, segregazioa horizontala eta bertikalaren ezagutzan sakontzea ahalbidetuz. Ondotik, ingeniartzan arloan eta ingeniartzako ikasketetan emakumeen presentziari buruzko eta bilakaerari buruzko datuak aurkeztuko dira. Azkenik, ingeniartzan lanbidearen baitako barne segregazioaren azterketa aurkeztuko da.

Bigarren atalean lan merkatuan genero bidezko segregazioa azaltzeko literaturaren berrikuspena egingen da. Batetik, lanbideen, lan erakundeen eta ingeniartzaren genero tipifikazio maskulinoa nola gauzatzen den azalduko da. Bestetik, lidergoa genero ikuspegitik aztergai izan duten ikerlanen berrikuspena egingen da.

Hirugarren atalean, ingeniartzan eta lidergoa aztertzeko oinarri hartu den irudikapen sozialaren teoriak zertan datzan azalduko da. Maila orokor batean irudikapen sozialak zer diren azaltzetik, lan mundua eta lanbideen irudikapenak aztergai izan dituzten ikerlanak azaltzera igaroko gara. Zehazki, irudikapen sozio-profesionalak eta profesionalak zer diren azalduko dira. Ondotik, irudikapen sozialaren baitan talde arteko harremanak nola islatzen diren aztertzea ahalbidetuko digun irudikapen sozialaren ikuspegi soziodinamikoak aurkeztuko da. Jarraian, irudikapen polemikoaren

kontzeptuaren bidez, gatazka eta borroka ideologikoa irudikapenen baitako elementuak direla ikusiko da, hauek talde arteko harremanengandik baldintzatuak daudelarik. Azkenik, irudikapen sozialen teoria eta ikerketa feministen arteko zubi teorikoak aurkeztuko dira. Maila honetan, irudikapen sozialek ikerketak ikuspuntu feministatik egiteko marko egokia eskaintzen dutela ikusiko da.

Lau eta bosgarren ataletan tesi honetan aurrera eramandako bi ikerketa enpirikoak aurkeztuko dira. Bata, ingeniari itza ikasten ari diren ikasleekin egin, eta bestea ingeniari profesionalekin egin.

Laugarren atalean, ikasleekin egindako ikerketan, ingeniari itzaren irudikapen sozio-profesionalaren azterketa azalduko da lehenik, eta ondotik, lidergoaren irudikapen sozio-profesionalaren azterketa. Ingeniari itza eta lidergoaren irudikapen sozio-profesionalen azterketa genero ikuspegia oinarri harturik edukien azterketa egin da lehen urrats batean, eta ondotik edukien aipamenean posizio sozialaren, hau da, generoaren eraginaren azterketa.

Bosgarren atalak laugarren atalaren egiturari jarraituko dio. Ingeniari profesionalekin egindako ikerlanean, ingeniari itzaren irudikapen profesionalaren azterketa auzektuko da lehenik, eta ondotik, lidergoaren irudikapen profesionalaren azterketa. Hemen ere, aztergai izan diren irudikapenetan genero ikuspegitik edukien azterketa egin ondotik, posizio sozialak edukien aipamenean duen eragina aztergai izanen da.

Azkenik, seigarren atalean tesiaren ondorioak azalduko dira. Tesian zehar azaldu diren ondorioak laburtzeaz gain, ikasle eta ingeniarien irudikapenen alderaketak burutuko dira. Era berean, tesiaren ekarpen teoriko-metodologikoak aurkeztuko dira eta maila aplikatua egindako proposamenak. Bukatzeko, etorkizuneko iradokizunen atalean tesi honetan aurkitu diren mugak eta ikerketa galderak azalduko dira.



**LEHEN ATALA**

**KONTESTUALIZAZIOA:  
LAN MERKATUAN ETA INGENIARITZAN GENERO  
BIDEZKO SEGREGAZIOA,  
AZKEN URTEETAKO DATUEN AZTERKETA**





# **1. LAN MERKATUAN ETA INGENIARITZAN GENERO BIDEZKO SEGREGAZIOA**

## **1.1 SARRERA**

Jarraian, lan merkatuan eta ingeniariaritzaren arloan generoaren arabera dagoen segregazioari erreferentzia egiten dioten datuen azterketa aurkeztuko da. Lehenik, lan merkatuaren genero segregazioari loturiko datuak azalduko dira, segregazio horizontala eta bertikalaren ezagutzan sakontzea ahalbidetuz. Gainera, egungo datuak aurkezteaz gain azken hamarkadetan izandako bilakaera ezagutaraziko da. Bigarrenik, tesi honetako ikerketa objektuari hurbilpena eginez, ingeniariaritzaren genero segregazioari erreferentzia egiten dioten datuen berri emanen da. Horretarako, helburu ezberdina duten hiru azterketa maila aurkeztuko dira. Batetik, ingeniariaritzan emakumeen presentzia eta bilakaeran ezagutzea sakontzea ahalbidetuz, lan merkatuari erreferentzia egiten dioten datuak azalduko dira; bestetik etorkizuneko belaunaldian bilakaerarik espero daitekeen jakiteko ikasketetan emakumeen matrikulazioaren zenbatekoa eta bilakaerari loturiko datuak aurkeztuko dira; eta azkenik, lanbidearen barne segregazioaren ezagutzan sakontzeko ingeniari profesionaleri buruzko datuak aztertuko dira.

## **1.2 AURREKARI TEORIKOAK**

XIX. mendeko iraultza industrialaren ondorioz, gizon eta emakumeen funtzio sozialen bereizketan sakontze bat eman zen lanaren banaketa sexuarekin sakonduz (Scott, 1993). Hori lan produktiboa etxe eremutik aldentzerakoan eta enpresa mundura eramaterakoan gertatu zen. Orduan, emakumeak etxe eremura mugatzen den lan erreproduktiboa burutzera igaro ziren, eta gizonak fabrika munduko lan produktibora (Scott, 1993).

XX. mende erditik emakumeen lan merkatuetan masiboki eman den arren, ezberdintasun egoera argi batean burutu da (Ibáñez, 2008). Emakumeek lan

erreproduktiboen arduraren jarraitu dute, haien lan merkaturatzea mugatuz eta gizonekin alderatuta baldintza txarragoan burutuz (Torns & Recio, 2012).

Horrela, gaur egun generoaren bidezko lan segregazioak munduko zein mendebaldeko herrialdeetako lan merkatuko ezaugarri nagusienetakoa izaten jarraitzen du (Bettio & Verashchagina, 2009). Aktibitate sektore eta okupazio ezberdinen arabera, gizon eta emakumeak, bi lan kolektibo, independente eta bereiztu bezala agertzeari deitzen zaio lan segregazioa (Martínez, 2018). Hain zuzen, bi eratako segregazioan egituratzen da lan merkatua: segregazio horizontalean eta segregazio bertikalean. Segregazio horizontalak gizon eta emakumeek lan eremu eta okupazio ezberdinetan lan egiteari egiten dio erreferentzia; segregazio bertikalak aldiz, emakumeak lanen hierarkian postu apalagoetan lan egiteari; hau da, soldata apalago eta erakundeen hierarkietan beheko eremuetan presentzia handiagoa eta goiko postuetan presentzia apalagoa edukitzeari (Torns & Recio, 2012).

Egun nagusi den lan ereduak genero bakoitzari atxikitzen zaion eduki ezberdinean oinarrituriko antolaketa eta hierarkizazioari erantzuten dio (Ibáñez, 2008). Edukiari dagokionez, lanbidea numerikoki femeninoa ala maskulinoa izatearen arabera lanbideen ezaugarriak erabat ezberdinak izaten dira (Hakim, 1998; Ibáñez, 2008), eta gizon eta emakumei atxikitzen zaizkien genero estereotipoekin bat egiten dute. Gizonak indar fisikoa, teknizitatea edota ikuskatzea ekartzen duten okupazioetan gain ordezkatuak dauden bitartean, emakumeak zaintza edota prestutasuna atxikitzen zaien okupazioetan gain ordezkatuak daudela ikusi daiteke (Kanter, 1977). Hierarkizazioari dagokionez, egun emakumeek lan merkatuan burutzen dituzten lanbideen ezaugarriek gizonena baino balorazio sozial gutxiago eduki ohi dute (Cantero, Emeric, Zango & Dominguez, 2012). Horrela, lanbide maskulinoetan autoritatearen erabilpen handiagoa ematen da, eta eskumen eta baliabide sozialekiko sarbide handiagoa (Martínez, 2018). Honen ondorioz, emakumeak soldata apaleneko lan eremuetan gain ordezkatuak daude. Zehazki, orduka soldatarik apalenak okupazio edo aktibitate adar femeninoetan jasotzen dira; ondotik integratuetan, eta soldatarik onenak lanbide maskulinoetan aurkitzen dira (Ibáñez, 2010). Lan segregazioak emakumeen lan merkatuan bizi duten zeharkako diskriminazioarekin lotura zuzena dauka beraz (Sallé & Molpeceres, 2009).

Lanbide femenino eta maskulinoek ezaugarri ezberdinak dituzten heinean lan segregazioak egiturazko arazo bati erantzuten dio (Iglesias, 2010; Sallé & Molpeceres, 2009; Torns & Recio, 2012). Norbanakoen hautuetatik harago lanaren banaketa sexualean oinarritzen den jendarte antolaketan ondorioz, sistematikoki gizon eta emakumeak lan eremu ezberdinetan lan egitera eramanez dira. Aldez aurretik ezarria dagoen segregazioak eta genero bakoitzari atxikiriko sinesmenek emakumeen lan aukera eta ibilbideak baldintzatu eta kaltetzerara eramaten ditu (Iglesias & Ilorente, 2008).

### **1.2.1 HELBURUA**

Lan merkatuan eta ingeniartzan generoan oinarritzen den segregazioaren datuen ezagutzan sakontzea da ikerketa atal honen helburu orokorra. Helburu orokor honen baitan hiru azpi-helburu landuko dira:

1. Lan merkatuan genero bidezko segregazio horizontal eta bertikalaren datuen ezagutzan sakontzea.
2. Ikerketa objektuaren ezagutzan sakontzea; hau da, ingeniartza lanbidearen genero tipifikazioan eta bilakaeraren ezagutzan sakontzea.
3. Ingeniartzaren barne segregazioaren ezagutzan sakontzea.

## **1.3 METODOLOGIA**

### **1.3.1 MATERIALAK**

Lehen azpi-helburua erdiesteko biztanleria aktiboaren inkestako (Instituto Nacional de Estadística, 1990-2018) datuetan oinarritu gara. Euskal Autonomia Erkidegoa (Euskal AE), Nafarroa eta Espainiar Estatu mailako datuak jaso dira. Zehazki, segregazio horizontalaren ezagutzan sakontzeko, sektore ekonomikoetako eta aktibitate adarretako datuetan oinarritu gara. Segregazio bertikalaren azterketa burutzeko okupazioei erreferentzia egiten dieten datuetan oinarritu gara.

Errealitatearekiko hurbilpen zehatzagoa egitea ahalbidetzen duelakoan, pertsona okupatuen datuak jasotzen dituzten datuak aztertu dira (eta ez aktiboenak).

Bigarren azpi-helburuari heltzeko, batetik, biztanleria aktiboaren inkestako (Instituto Nacional de Estadística, 1990-2018) datuetan oinarritu gara, Espainiar Estatu mailan ingeniaritza barne hartzen duten aktibitate adarren eta okupazioen datuak begiratzuz. Bestetik, Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatuko unibertsitateko ikasketa adarretan ikasleen matrikulazioari buruzko 2008-2018 bitarteko datuetan oinarritu gara (Hezkuntza eta formazio profesionalaren ministeritza).

Biztanleria aktiboaren inkesta datu base erabilgarria izan den arren, ikerketa atal honen helburuak erdiesteko hainbat muga atzeman dira. Izan ere, batetik, aztergai izan den lurraldearen arabera datuen zehaztasuna, nomeklatura eta bilakaerari begira eskuragarri dauden datuak aldakorrak direla ikusi baita. Bestetik, aztergai den garaiaren arabera nomenklaturan aldaketak daudela atzeman baita.

Hirugarren azpi-helburua erdiesteko, tesi honetako lagina bilatzen lagundu duen Gipuzkoako ingeniaritza kolegioak erraztutako ikerketetan oinarritu gara. Zehazki, Espainiar Estatuko ingeniari industrialen kontseilu orokorrak 2013. urtean eginiko ikerketa, eta Hego Euskal Herriko lau lurraldetako ingeniari industrialen kolegioek elkarlanean 2014. urtean egindako ikerketan oinarritu da datuen azterketa.

### **1.3.2 DATU AZTERKETA**

Lehen eta bigarren azpi-helburuak betetzeko lan merkatuko eta ingeniartzako datuen azterketa distribuzio indizean oinarrituz (Hakim, 1993) gauzatu da. Horrela, sektore ekonomiko, aktibitate adar eta okupazioen genero tipifikazioa distribuzio indizea oinarri harturik ezaugarrituko da. Hakim-en distribuzio indizean (1993), lan merkatuan okupatuak dauden emakumeen portzentaia eta sektore, okupazio edo aktibitate adar bateko emakumeen portzentaiaren arteko alderaketa egiten da. Sektore-lanbide-aktibitate bateko emakumeen presentziak lan merkatuan dauden emakumeen presentzia %10az gainditzen badu, sektore-lanbide-aktibitate adarra femeninoa izango da. Sektore-lanbide-aktibitate batean dagoen emakumeen ehunekoa, lan merkatuan dauden emakumeen %10a baino txikiagoa baldin bada,

sektore-lanbide-aktibitate adarra maskulinoa izango da. Azkenik, sektore-lanbide-aktibitatea integratua izango da sektore-lanbide-aktibitatean emakumeen ehunekoa, lan merkatuan dauden emakumeen ehunekoarekin alderatuz %10eko tartean kokatzen baldin bada.

Bi dira kontuan hartu behar diren adierazleak sektoreak, aktibitate adarrak edota okupazioak maskulino, femenino ala integratu bezala ezaugarritzeko: sektore-lanbide-aktibitate bakoitzean okupatuak daudenetik emakumeen ehunekoa (adibidez %20a emakumeak; hau da, %80a gizonak) eta lan merkatuan okupatuak dauden pertsonetik emakumeen okupatuaren ehunekoa (adibidez %45 emakumeak; hau da, %65 gizonak).

- $\text{Sektore/lanbide/aktibitate adarrean emakumeen kopurua} \div \text{sektore/lanbide/aktibitate adarrean okupatuak dauden pertsona guztiak} \times 100$
- $\text{Lan merkatuan emakume okupatuaren kopurua} \div \text{lan merkatuan pertsona okupatuaren kopurua} \times 100$

Jarri dugun adibideari jarraiki (lan merkatuan okupatuaren % 45a emakumeak izatea) Hakim-en indizearen kalkulua azalduko da:

- $45 \times 10 \div 100 = 4.5$
- $45 + 4.5 = 49.5$
- $45 - 4.5 = 40.5$

Ondorioz, lanbide bat femeninoa kontsideratuko da lanbidean okupatuaren % 49.5a baino gehiago emakumeak badira; maskulinoa kontsideratuko da lanbidean okupatuaren %40.5a baino gutxiago emakumeak badira; eta integratua kontsideratuko da lanbidean okupatuaren %40.5 eta %49.5 artekoa bada emakumeen ehunekoa.

Bigarren azpi-helburua erdiesteko, Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatuko unibertsitatetateko ikasketa adarretako matrikulazio datuetan gizon eta emakumeen presentziari buruzko ehunekoak kalkulatu dira.

Hirugarren azpi-helburuari heltzeko, hau da, lanbidearen barne segregazioaren azterketa burutzeko, eskuragarri izan ditugun datuen ustiaketa egin da. Lanbidearen barne segregazio horizontalaren ezagutzan sakontzeko, lanbidea osatzen duten okupazio ezberdinetan emakumeen presentziaren ehunekoak kalkulatu dira.

Lanbidearen barne segregazio bertikalaren ezagutzan sakontzeko, esperientzia profesionalaren arabera okupazioetan ingeniariaren presentziaren bilakaera aztergai izan da, eta honakoan generoaren arabera aldakortasunik baden begiratu da.

## **1.4 EMAITZAK**

Emaitzak hiru ataletan antolatuko dira. Lehendabizi, lehen azpi-helburuari helduz, lan merkatuko genero segregazioari loturiko datuak aurkeztuko dira. Ondotik bigarren azpi-helburuari helduz, ingeniaritza arloan emakumeen presentzia ezagutzea ahalbidetzen duten datuak azalduko dira. Azkenik, hirugarren azpi-helburuari helduz, ingeniariaren barne segregazioari loturiko datuak aurkeztuko dira.

### **1.4.1 LAN MERKATUAREN AZTERKETA**

Lan merkatuaren genero bidezko azterketa bi bloke nagusitan antolatuko da. Batetik, segregazio horizontalari loturiko datuen azterketa aurkeztuko da, eta bestetik, segregazio bertikalari erreferentzia egiten dieten datuak.

#### **1.4.1.1 Segregazio horizontala**

Jarraian lan merkatuko segregazio horizontalari buruzko datuak aurkeztuko dira. Lehen pauso batean, egungo datuen berri emanen da, sektore ekonomiko eta aktibitate adarrei buruzko datuak azalduz. Ondotik, denboran bilakaerarik izan den ezagutzeko azken hamarkadetako datuen azterketen emaitzak aurkeztuko dira.

##### **a. Egungo egoera**

Gaur egun maila lan merkatuaren genero tipifikazioa ezaugarritzeko bi kalkulu egin dira: batetik, aztergai izan den lurraldeko lanbide edo aktibitate bakoitzean emakumeen presentziaren ehunekoa kalkulatu da; eta bestetik, lurralde bakoitzean lan merkatuan okupatuak dauden pertsona guzietatik emakumeen ehunekoa kalkulatu da. Espaniar Estatuan, Euskal AEan eta Nafarroan lan merkatuan emakumeen presentzia 2018an %45.6, %48.3 eta %46.6koa da, hurrenez hurren.

Distibuzio indizeari jarraikiz, Euskal AEn lanbide-aktibitate-sektore bat integratu bezala ezaugarrituko da emakumeen okupazio tasa %43,5 eta % 53,2 artean kokatzen bada; %53,2tik gorakoa baldin bada femenino bezala ezaugarrituko da; % 43,5etik beherakoa baldin bada maskulino bezala ezaugarrituko da.

Nafarroan lanbide-aktibitate-sektore bat integratu bezala ezaugarrituko da emakumeen okupazio tasa lanbidean %42 eta % 51,3 artean kokatzen baldin bada; %51,3tik gorakoa baldin bada femenino bezala ezaugarrituko da; %42tik beherakoa baldin bada maskulino bezala ezaugarrituko da.

Espainiar Estatuan sektore-lanbide-aktibitate adar bat integratu bezala ezaugarrituko da emakumeen okupazio tasa %41 eta % 50.1 artean kokatzen baldin bada; %50.1tik gorakoa baldin bada femenino bezala ezaugarrituko da; % 41etik beherakoa baldin bada maskulino bezala ezaugarrituko da.

1.taula: Distibuzio indizeak: Lanbideen/sektoreen genero tipifikazioa ezaugarritzeko ehunekoak

	2018, 2.lauhilekoa
<b>Euskal AE</b>	
Enplegu orokorrean emakume okupatuena %	48.3
%10 gora	53,2
%10 behera	43,5
<b>Nafarroa</b>	
Enplegu orokorrean emakume okupatuena %	46.6
%10 gora	51,3
%10 behera	42
<b>Espainiar Estatua</b>	
Enplegu orokorrean emakume okupatuena %	45.6
%10 gora	50.1
%10 behera	41

Iturria: norberak egin, INE, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

#### - **Sektore ekonomikoen genero tipifikazioaren analisia**

Sektore ekonomikoen araberako datuen azterketak, lan merkatuan generoaren araberako segregazioa dagoela agerian jartzen du. Historikoki maskulino eta femenino bezala ezaugarritu diren sektoreek bere horretan dira. Ildo honetan Espainiar Estatua, Euskal AE eta Nafarroa mailan nekazaritza, industria eta eraikuntzaren sektoreek maskulinoa izaten jarraitzen dute, eta zerbitzuen sektoreak bereziki femeninoa. Adierazgarria da sektore bat bera ere ez dela maila integratuan aurkitzen.

2.taula: Emakumeen okupazio tasa sektore ekonomikoka (%), 2018. 2. lauhilekoa

	Euskal AE	Nafarroa	Espainiar Estatu
Nekazaritza	21,3	19,0	24,1
Industria	25,4	24,6	26,0
Eraikuntza	10,7	14,8	8,8
Zerbitzuak	58,5	61,8	53,5

Iturria: norberak egina, Ine, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

#### - **Aktibitate adarren genero tipifikazioaren analisisia**

Segregazio horizontalaren ezagutzan sakontzeko, lan sektoretik haratago doazen datuak aztertuko dira, aktibitate adarkako datuak aurkeztuz. Autonomia erkidego eta Estatu mailan nomenklatura ezberdina dagoen heinean datuak bi taulatan aurkeztuko dira (Euskal AE eta Nafarroa mailakoak eta Espainiar Estatu mailakoak).

Aktibitate adarrei dagokienez, hauek dira genero desoreka handienak erakusten dituzten jarduerak distribuzio indizeari jarraiki hiru administrazioetan:

#### - *Femenizatutako aktibitate adarrei dagokienez*

Aktibitate adar femenizatuena “dibertimendu eta entretenimenduzko” aktibitatea da, Euskal AEn 10 enplegatutik ia 8 emakumeak izanda eta Nafarroan 10 enplegatutik ia 9. Ondotik, “administrazio publikoa” ageri da eremu oso femenizatutako lan eremu bezala, Euskal AE zein Nafarroan 10 enplegatutik ia 7 emakumeak izaki (Euskal AEn %67.2a eta Nafarroan %68.3a) . Nafarroan “aktibitate finantziero eta seguruen aktibitate” adarra zein “higienezinena” oso femenizatu da, okupatuena %78.3a eta %100a emakumeak izanik, hurrenez hurren. Espainiar Estatuan, “etxeko langileak, ondasun eta zerbitzuak ekoizten dituzten etxeak” aktibitate adar femenizatuena da, 10 langiletik 9 ia emakumeak izanik. “Osasun aktibitateak eta zerbitzu sozialak” ere oso femenizaturiko aktibitate adarra da, 10 langiletik ia 8 emakumeak izanik.

#### - *Maskulinizatutako aktibitate adarrei dagokienez*

“Eraikuntza” ageri da hiru administrazioetan eremu bereziki maskulinizatu bezala. Izan ere, hiru administrazioetan “eraikuntzan” 10 langiletik bat inguru da soilik emakumezkoa (Espainiar Estatuan %8.8a, Euskal AEn %10a, Nafarroan %14a). Ondotik, Espainiar Estatuan eta Nafarroan “Industria estraktiboa” ageri da oso maskulinizaturiko



lan adar bezala, 10 langiletik bat inguru emakumeak izaki (Espainiar Estatuan % 9.3a eta Nafarroan %15a).

- *Integraturiko aktibitate adarrei dagokienez*

Sektore ekonomikoetan ez bezala, aktibitate adarkako analisisan lan eremu integratuak daude. Euskal AEn 11 aktibitate adarreratik lau integratuak dira, eta bat mugan aurkitzen da. Nafarroan, aldiz, bakarra ageri da integratu bezala, eta bat mugan aurkitzen da. Espainiar Estatuan berriz, 21 aktibitate adarretatik hiru ageri dira integratu bezala eta bi mugan daude.

3.taula: Aktibitate adarka emakumeen presentzia (okupazio tasa, %) 2018. urteko 2.lauhilekoa, Euskal AEn eta Nafarroa

	Euskal AE	Nafarroa
Nekazaritza	21,3	19,0
Industria estraktiboak; energia, elektriko, gas, bapore, aire girotuaren hornikuntza; uraren hornikuntza, saneamendu aktibitateak, hondakinen gestioa eta deskontaminazioa	42,0	15,4
Manufakturazko industria	24,7	25,1
Eraikuntza	10,7	14,8
Komertzioa, motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa, garraioa eta biltegiatzea, ostalaritza	49,7	52,8
Informazioa eta komunikazioa	44,1	37,8
Aktibitate finantzario eta aseguruak	57,5	78,3
Higiezin aktibitateak orekan	48,6	100,0
Aktibitate profesional, zientifiko eta teknikoak; Administrazio aktibitateak eta laguntzaile zerbitzuak	52,5	49,6
Administrazio publikoa eta defentsa, Derrigorrezko gizarte-segurantza; hezkuntza, osasun aktibitateak eta zerbitzu sozialak	67,2	68,3
Dibertimendu eta entretenimenduzko aktibitateak; Etxeko langileak, ondasun eta zerbitzuak ekoizten dituzten etxeak, Erakundeen aktibitateak eta lurraldez kanpoko aktibitateak	76,6	86,8

Iturria: norberak egina, Ine, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

4. taula: Aktibitate adarka emakumeen presentzia (okupazio tasa, %) 2018. urteko 2.lauhilekoa, Espainiar Estatuak

	Emakume okupatuak % aktibitate adarka
Nekazaritza, abeltzantza, basogintza eta arrantza	24,1
Industria estraktiboak	9,3
Manufakturazko industria	26,7
Energia elektriko, ura, bapore eta aire egokituaren hornikuntza	27,7
Ura, saneamendu aktibitate, hondakinen gestioa eta deskontaminazioa	17,6
Eraikuntza	8,8
Komertzioa, motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa	49,5
Garraioa eta biltegiak	18,3
Ostalaritza	52,9
Informazioa eta komunikazioa	28,4
Aktibitate finantzario eta aseguruak	51,2
Higiezin aktibitateak	55,8
Aktibitate profesional, zientifiko eta teknikoak	48,8
Administrazio aktibitateak eta laguntza zerbitzuak	56,6
Administrazio publikoa eta defentsa, gizarte-segurantza behartua	41,4
Hezkuntza	67,3
Osasun aktibitateak eta zerbitzu sozialak	77,3
Aktibitate artistikoak eta dibertimenduzkoak	40,9
Bestelako zerbitzuak	67,3
Etxeko langileak, ondasun eta zerbitzuak ekoizten dituzten etxeak	88,9
Erakunde aktibitateak eta lurraldez kanpoko aktibitateak	31,6

Iturria: norberak egina, INE, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta

## **b. Bilakaera**

Jarraian azken hamarkadetan lan merkatuan genero bidezko segregazio horizontalean bilakaerarik izan ote den aztertuko da. Azterketa bi mailatan burutuko da. Batetik sektore ekonomikoen azterketa egingen da, eta bestetik aktibitate adarrena.

Sektore ekonomikoen azterketari dagokionez, Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatuko datuak nomenklatura berdinean jasoak daude Biztanlaria aktiboaren inkestako datu basean (Instituto Nacional de Estadística). Denbora epe berdina jasotzea ahalbidetzen duten datuak ere ageri dira. Ondorioz, sektore ekonomikoei begirako azterketa bateratua egingo da 1997 eta 2017ko datuak jorratuz.

Aktibitate adarrei dagokienez, Euskal AEn eta Nafarroako datuak nomenklatura berdinetan jasoak daude, eta Espainiar Estatukoak beste batean. Gainera, denbora bilakaera ezberdinari erreferentzia egiten diete datuek. Euskal AE eta Nafarroa mailako datuak 2008-2017 bitartean kokatzen dira eta Espainiar Estatukoak 1990-2017 bitartean. Ondorioz, datuen azterketa bi pausotan egingen da. Lehenik Euskal AE eta Nafarroako datuak aurkeztuko dira eta ondotik Espainiar Estatukoak.

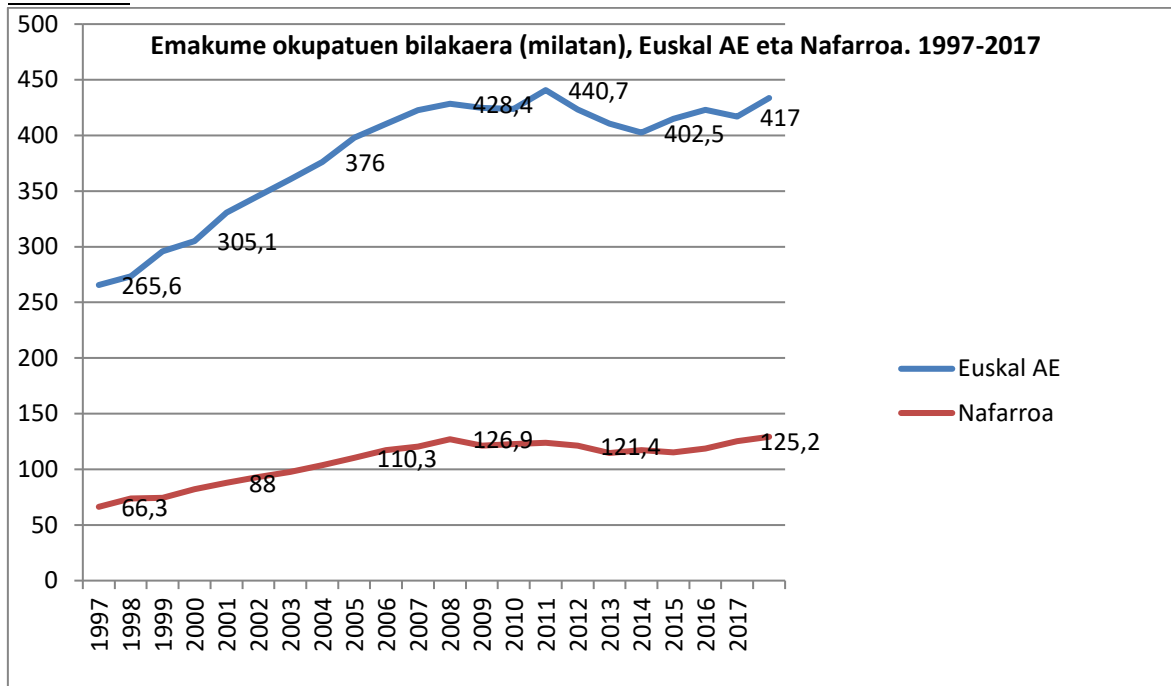
Sektore ekonomiko eta aktibitate adarren genero tipifikazioaren azterketa bakoitza aurkeztu aurretik, aztergai izanen den denboraldi bakoitzean lan merkatuan emakumeen presentziaren bilakaera nolakoa izan den erakusten duten datuak aurkeztuko dira.

Sektore ekonomikoen genero tipifikazioaren bilakaera Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatuan

- **1997-2017 artean emakume okupatuen bilakaera**

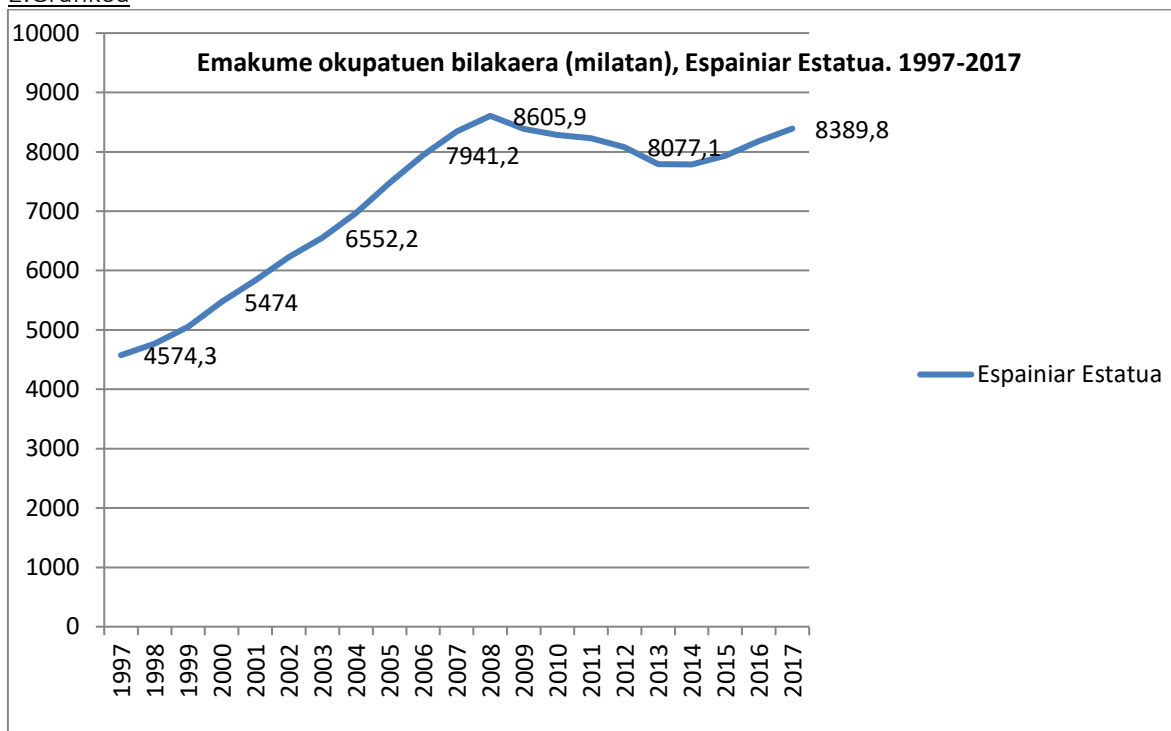
1997 eta 2017 artean emakume okupatuen kopuruak gora egin du lan merkatuan. Gorakada Euskal AE, Nafarroa zein Espainiar Estatuan gertatu da. Euskal Aeri dagokionez, 1997-2011 bitartean emakume okupatu kopuruaren goranzko joera etengabea izan dela erakusten dute datuek. 1997an Euskal AEen 265600 mila emakume okupatu izatetik 2011an 440700 mila izatera pasa dira. 2011. urtetik aurrera emakume okupatuen beherakada ageri da eta 2014ra arte mantentzen da beheranzko joera. 2015 urtetik aurrera, bilakaera berriz positiboa bilakatzen da, 2017an 417000 emakume okupatu izatera helduz. Nafarroan, 1997an, 66300 emakume okupatu izatetik 2017an 125200 izatera heldu dira. Halere, 2009tik aurrera emakume okupatuen gorakadan moteltze bat izan dela erakusten dute datuek. Espainiar Estatuari dagokionez, 1997-2008 urteen artean emakume okupatuen kopuruaren goranzko joera etengabea izan da. 1997an 4.571.000 emakume okupatu izatetik 2008an 8.605,900 izatera iritsi dira. Ondotik, 2009tik 2014ra arte goranzko joera gelditu da, eta emakume okupatuen kopurua txikitzen joan da, 7,785,000 izatera helduz. 2015etik aurrera emakume okupatuen bilakaera positiboa bilakatzen da berriz, 2017an 8,389,800 izatera iritsiz.

1.Grafikoa



Iturria: norberak egina, INE, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

2.Grafikoa



Iturria: norberak egina, INE, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

1997tik 2017ra Euskal AE, Nafarroa zein Espainiar Estatuan emakumeak lan merkatuan lekua hartzen joan direla erakusten dute datuek. Izan ere, emakume okupatuaren kopuruaren handitzea ez da zenbaki absolututan soilik gertatu. 1997an emakumeak okupatuaren % 36.4a, %35a eta %35.1 izatetik, 2017an okupatuaren %46.8, %44.7 eta %45.5 izatera heldu dira, hurrenez hurren (6.taula). Okupatu kopuruaren gorakada bereziki emakumeen kolektiboan gertatu den goranzko joera izan da beraz.

- **Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatuko emaitzak**

Azken hogeitun urteetan Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatuan emakumeen presentzia zerbitzuen sektorean, sektore industrialean eta eraikuntzan handitu da (5.taula). Nafarroaren kasuan nekazaritzan ere ikusi daiteke emakumeen presentziaren gorakada. Alabaina, datu hauek 1997-2017 bitartean emakumeek lan merkatuan izan duten presentziaren bilakaeraren arabera irakurri eta interpretatu behar dira, sektore ekonomikoen genero tipifikazioan ahultzea, mantentzea edota sakontzea izan den zehaztu ahal izateko. Ondorioz Hakim-en (1993) distribuzio indizearen arabera irakurketa egingen da. 6.taulan ikusi daiteke urte bakoitzari dagokion indizea lanbide bat maskulino, femenino ala integratu bezala ezaugarritzeko (%10ko laukiko ehunekoa baino altuagoa bada emakumeen presentzia sektorean, sektore femenino bezala ezaugarrituko da; %10 laukiko ehunekoa baino apalagoa bada emakumeen presentzia sektorean, sektore maskulino bezala ezaugarrituko da, ehunekoa bien tartean kokatzen bada emakumeen presentziaren ehunekoa sektore integratu bezala ezaugarrituko da).

Sektore maskulinizatuei dagokionez, enplegu gehien biltzen dituen industria sektorean 1997tik 2008ra hiru administrazioetan emakumeen presentziaren igoera izan dela erakusten dute datuek. Alabaina, emakumeen okupazioak ez du bilakaera positiboa izaten segitu azken hamarkadan, eta emakumeen okupazio tasa Euskal AEn %20, Nafarroan %24 eta Espainiar Estatuan %25 inguruan mantendu da 2008-2017 urteen artean. Hiru administrazioetako lan merkatuan emakumeen presentziaren handitzea industrian 1997tik izan dena baino handiagoa izan den heinean, industria sektorearen genero tipifikazio maskulinoan sakontzea gertatu da.

Eraikuntzako sektorean enplegatutako emakumeen presentzia handitzen joan den arren, emakumeak ez dira %10ko langa gainditzera iritsi hiru lurraldetan.

Industriaren kasuan bezala, emakumeen presentzia handitu arren, azken hogei urteetan lan sektorearen genero tipifikazio maskulinoan sakontzea eman da, lan merkatuan emakumeek izan duten presentziaren gorakada dela eta. Halere, eraikuntza bereziki maskulinizaturiko sektorea izanik, kualitatiboki baloratzekoa da emakumeak hiru administrazioetan 1997an %5 baino gutxiago izatetik 2017an ia %10 izatera iritsi izana.

Nekazaritza sektoreari dagokionez, Euskal AE eta Espainiar Estatuan emakumeen presentziaren bilakaera antzekoa izan dela ageri da. Izan ere, 1997tik 2008ra emakumeen presentziaren gorakada izan da, 1997an Euskal AEn %30.1 eta Espainiar Estatuan %25.7 izatetik 2008an %33.5a eta %26.9a izatera iritsiz, hurrenez hurren. Ondotik, 2008tik 2017ra bilakaera negatiboa izan dela ageri da, 2017an Euskal AEn %24.2 eta Espainiar Estatuan %23.8a izatera iraganaz. Ondorioz, 1997tik 2017ra nekazaritzan emakumeen ehunekoa apaldu da. Honakoa, lan merkatuan emakumeen presentziaren gorakada aintzat hartzearekin batera, bi administrazio hauetan nekazaritza sektorearen genero tipifikazio maskulinoan sakontze nabarmena izan dela ondoriozta daiteke. Nafarroari dagokionez, Euskal AE eta Espainiar Estatuan baino sektore maskulinoago bezala ageri da nekazaritza. Nafarroan 1997tik 2017 bitartean nekazaritzan emakumeen presentziaren gorakada konstantea izan dela ageri da, %12.5a izatetik %19.8a izatera igaroz. Kualitatiboki baloratzeko gorakada den arren, lan merkatuan emakumeek izan duten presentziaren gorakada baino apalagoa da nekazaritzan 1997 eta 2017 urteen artean izan dena. Izan ere, lan merkatuan okupatuak diren pertsonetatik emakumeak 1997an %35a izatetik 2017an %44.7a izatera igaro dira.

Sektore feminizatuari dagokionez, hau da, zerbitzuetako sektoreari dagokionez, Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatuan 1997tik 2008ra emakumeak sektorean pisua hartzen joan dira, %51.4a, %52.7a eta %45.6a izatetik %57.4a, %59a eta %53.6a izatera igaroz, hurrenez hurren. 2008tik 2017ra ez da aldaketatik ageri, eta proportzio hauek mantentzen dira. Datu hauek sektorearen genero tipifikazioan izan duten eragina jakiteko, distribuzio indizean oinarrituriko irakurketa egin da. Hain zuzen, 1997tik 2017ra emakumeek lan merkatuan pisua hartu dute Euskal AEn %36.4a izatetik %46.8ra izatera igaroz, Nafarroan %35a izatetik %44.7a izatera, eta Espainiar Estatuan %35.1a izatetik % 45.5a izatera. Beraz, 1997tik 2008ra proportzionalki emakume

gehiago egon arren zerbitzuen sektorean, distribuzio indizeari jarraiki ez da genero tipifikazioan sakontzerik eman. Ondotik, 2008tik 2017 urteen artean, emakumeak sektorean ehuneko berdintsuan mantendu direla kontuan izanik, eta lan merkatuan emakumeak 2017 leku gehiago dutela aintzat harturik, sektorearen genero tipifikazioan ahultze txiki bat eman da. Zerbitzuen sektoreak, beraz, 1997 urtearekin alderatuta, genero tipifikazio txikiagoa dauka, joera feminizatua izaten segitzearena bada ere.

5. taula: Sektore ekonomikoka emakume okupatuen bilakaeraren ehunekoa. Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatua. 1997, 2008 eta 2017 urteak

	1997	2008	2017
<b>Industria</b>			
Euskal AE	14,5	19,9	20,7
Nafarroa	19,9	24,3	23,7
Espainiar Estatua	21,9	24,6	25,0
<b>Nekazaritza</b>			
Euskal AE	30,1	33,5	24,2
Nafarroa	12,5	17,9	19,8
Espainiar Estatua	25,7	26,9	23,8
<b>Eraikuntza</b>			
Euskal AE	2,7	5,3	9,4
Nafarroa	5	11,3	9,4
Espainiar Estatua	3,7	7,2	8,8
<b>Zerbitzuak</b>			
Euskal AE	51,4	57,4	58,5
Nafarroa	52,7	59	58,1
Espainiar Estatua	45,6	53,6	53,4

Iturria: Iturria: norberak egina, INE, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.



6. taula: Distribuzio indizea (Hakim,1993), interpretaziorako erreferentziazko ehunekoak

	1997	2008	2017
<b>Euskal AE</b>			
Enplegu orokorrean emakume okupatuen %	36,4	43,3	46,8
%10 gora	40,1	47,7	51,4
%10 behera	32,8	39,0	42,1
<b>Nafarroa</b>			
Enplegu orokorrean emakume okupatuen %	35,0	42,2	44,7
%10 gora	38,5	46,4	49,2
%10 behera	31,5	38,0	40,3
<b>Espainiar Estatua</b>			
Enplegu orokorrean emakume okupatuen %	35,1	42,3	45,5
%10 gora	38,6	46,6	50
%10 behera	31,6	38,1	40,9

Iturria: norberak egina, INE, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta

- Eraitzen laburpena: sektore ekonomikoen genero tipifikazioaren bilakaera (1997-2017)

Azken hamarkadetan izan den bilakaeran mugimendu batzuk izan arren, lan merkatuko segregazioa mantentzen da. Administrazioen arabera sektore ekonomikoetan emakumeen presentzia ezberdina izan arren, azken hogeituroteetako joera berdintsua ageri da hiru administrazioetan. Ondorioz, azken hogeituroteetako bilakaeran sektoreen genero tipifikazioan mugimendu batzuk ikusi ahal izan diren arren, ez da sektoreen genero tipifikazioan joera aldaketarik ageri. Sektore ekonomikoetako genero distribuzioak gizon eta emakumeen orekatik oso urrun kokatzen segitzen dute.

### Aktibitate adarren genero tipifikazioaren analisia

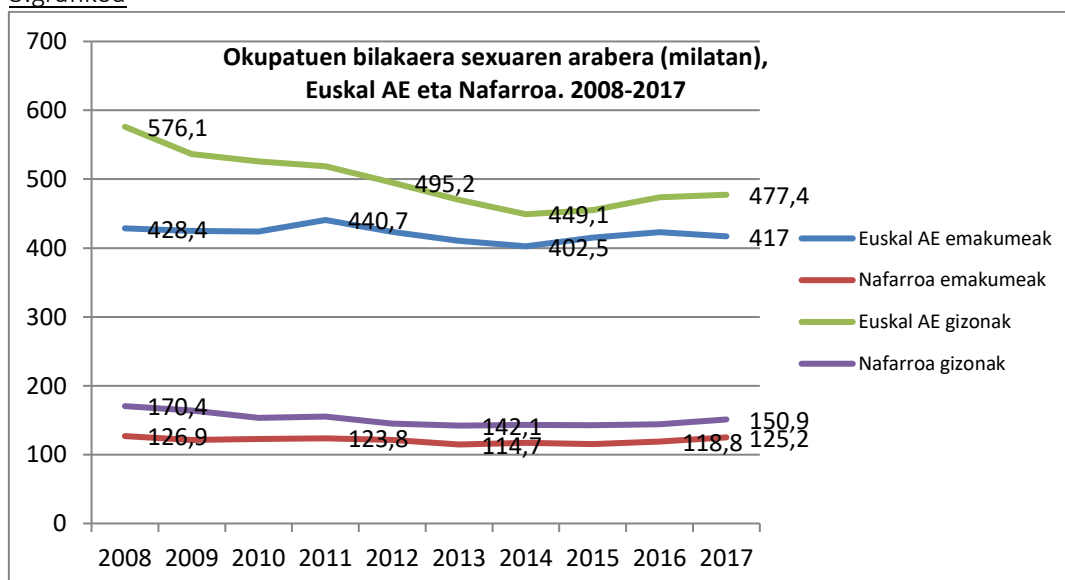
Aktibitate adarka izan den bilakaerari dagokionez, lehenik 2008-2017 bitarteko Euskal AE eta Nafarroako datuak aurkeztuko dira. Ondotik, Espainiar Estatuari erreferentzia egiten dioten datuak azalduko dira, 1990-2017 bitarteko datuak izanik.

- **Euskal AE eta Nafarroako aktibitate adarren genero tipifikazioaren bilakaera**

#### **2008-2017 artean emakume okupatuaren bilakaera**

2008-2017 urteen artean Hego Euskal Herrian emakume okupatuaren kopuruaren bilakaera ez da positiboa izan (3.grafikoa). Euskal AEn 2008tik 2014 bitartean emakume okupatuaren kopuru absolutua txikitzen joan dela erakusten dute datuek, 428.400 izatetik 425000 izatera pasaz. 2015tik aurrera emakume okupatuaren kopurua handitzen da, 2017an 417 000 izatera helduz. Nafarroari dagokionez, emakume okupatuaren bilakaera gora-beheratsuagoa da. Nafarroan 2008tik aurrera emakume okupatuaren kopurua txikitzen doa (2011 izan ezik), 2013an kopuru apalena izatera helduz, 402500 emakume okupaturekin. 2014tik aurrera goranzko joera ageri da 2017an 125200 mila okupatu izatera iritsiz. Euskal AE zein Nafarroan, 2017an, ez da emakume okupatuaren kopurua 2008ko mailara iristen.

3.grafikoa



Iturria: norberak egina, INE, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

2008 eta 2017ko urteak erreferentziatzat harturik emakume okupatuen kopurua apaldu bada ere, lan merkatuan emakumeek proportzionalki lekua irabazi dute gizonen ondoan. Izan ere, Euskal AEn, 2008an, lan merkatuan okupatuak diren pertsonen %43.3 baziren emakumeak 2017an % 46.8a dira. Nafarroan 2008an lan merkatuan okupatuak ziren pertsonen %42.2 ziren emakumeak, eta 2017an %44.7a (7.taula). Gizonezkoek izandako okupatuen galera emakumeena baino handiagoa izan da beraz. Hain zuzen, Euskal AEn, 2008an, gizon okupatuen kopurua 576.100 izatetik, 2017an 477.400 izatera jautsi da; eta, Nafarroan, 2008an, 170.400 izatetik 2017an 150.900ra.

Jarraian, Euskal AE eta Nafarroan 2018-2017 urteen artean aktibitate adarretan izan den genero tipifikazioaren bilakaeraren aztertuko da. Aktibitate adarren genero tipifikazioan izan den bilakaera Hakim-en (1993) distribuzio indizea oinarri izanda egingo da.

### **Euskal AE-ko emaitzak**

*-Maskulinizatutako aktibitate adarrei dagokienez (begiratu eranskinetan 4. grafikoa)*

“Eraikuntzan” zein “informazioa eta komunikazioan” proportzionalki emakumeen presentziaren igoera eman da, 2008an %5.4 izatetik 2017an %9.4a izatera iritsiz. Igoera hau, alabaina, lan merkatuan emakumeen presentzia proportzionalaren handitzearen parekoa da, orohar. Hala, aktibitate adar honen genero tipifikazioan aldaera gutxi egon dela ondorioztatzen da.

“Industria estratiboko” aktibitate adarrean gora behera aunitz izan dira azken 10 urteetan. Emakumeen presentziaren apaltzarekin bukatu da 2008 eta 2017 urteen arteko bilakaera, %20tik %15era iraganaz. “Nekazaritzan” ere emakumeen presentziaren bilakaera negatiboa izan da, 2008an %34 izatetik 2017an %24 izatera iraganaz. Honakoari, lan merkatuan emakumeek lekua irabazi dutela erantsiz, lan adar hauen maskulinizazioan sakontzea eman dela ondoriozta daiteke. “Manufakturazko industriako” lan adarrean emakumeen presentzia proportzionalki mantendu da %20 inguruan, lanbidearen maskulinizazioan sakontzea ekarriz.

“Informazioa eta komunikazioan” proportzionalki emakumeen presentziaren igoera eman da, 2008an %34.6a izatetik 2017an %40.3a izatera iraganaz. Igoera hau,

alabaina, lan merkatuan emakumeen presentziaren handitzearen antzekoa da, oro har. Aktibitate adar honen genero tipifikazioan aldaera gutxi egon dela ondorioztatzen da.

*-Femenizatutako aktibitate adarrei dagokienez (begiratu eranskinetan 4. grafikoa)*

“Aktibitate artistikoak eta entretenimendukoak” oso aktibitate adar femeninoa izaten segitu duen arren, emakumeak okupatuen %82 izatetik %76 izatera iragan dira. Honakoari lan merkatuan emakumeen presentzia proportzionala handiagoa dela erantsiaz, genero tipifikazioan indarra galdu duen aktibitate adarra dela ondorioztatzen da. “Administrazio publikoaren” aktibitate adarrean, emakumeek %68a izaten segitu dute azken 10 urteetan, eta oso femeninoa izaten segitu arren, genero tipifikazio femeninoan indar pixka bat galdu du. “Aktibitate profesional eta zientifiko eta teknikoak” aktibitate adarra femeninoa izatetik ia integratu izatera iritsi da, 2008an aktibitatean okupatuen %53.1a izatetik 2017an %51.7a izatera igaroz.

“Komertzioaren” aktibitatean ez da aldaerarik ageri genero tipifikazioan, 2008an %47.7a izatetik 2017an %48.9 izatera iragan baitira emakumeak. “Aktibitate finantzario eta aseguruaren” aktibitatea, gora behera handiekin bada ere, azken hamar urteetan feminizatu da, emakumeak %49.8 izatetik %55.9 izatera iraganaz.

“Higiezinaren aktibitateari” dagokionez, 2008. urtean oso feminizaturiko aktibitate adarra zen, okupatuen %58.3a emakumeak izanda. Gora behera izugarri handiekin, maskulinizatutako aktibitate adar bezala bukatzen du hamarkada, okupatuen %40.9a emakumeak izanda.

## Nafarroako emaitzak

- *Maskulinizatutako aktibitate adarrei dagokienez (begiratu eranskinetan 5. grafikoa)*

“Nekazaritza” eta “industria estratiboen” lan adarretan emakumeak %18tik %19.5a eta %24.2tik %26.7a izatera igaro badira ere, lan merkatuan emakumeek enpleguan okupatzen duten ehunekoaren handitzea aintzat hartuz, aktibitate adar hauen genero tipifikazioan ez da eraldaketa handirik izan, eta 2008an bezain maskulinoak izaten jarraitu zuten 2017.urtean.

“Eraikuntzan” gora behera asko izan da azken hamarkadan, eta aktibitatea 2008an baino maskulinoagoa izan zen 2017an, emakumeak %11.3 izatetik %9.4 izatera iragan baitira. “Manufakturazko industria” ere 2008an zena baino maskulinoagoa zen 2017an, %24.2tik %23.5 izatera iragan baitira emakumeak. Lan merkatuan emakumeek enplegu orokorrean okupatzen duten ehunekoaren handitzea aintzat hartuz, azken hamarkadan, bi aktibitate adar hauen tipifikazio maskulinoan sakontze bat eman dela ondorioztatzen da. “Informazioa eta komunikazioaren” lan adarrean intentsitate handiagoarekin aktibitatearen maskulinizazioan sakondu da, emakumeak 2008. urtean %31.6a izatetik 2017an %23.7a izatera iraganaz.

- *Femenizatutako lan adarrei dagokienez (begiratu eranskinetan 5. grafikoa)*

“Aktibitate artistiko eta dibertimenduzkoak”, femenizatuena den aktibitatea, emakumeak 2008an %77a izatetik 2017an %79.7a izatera iragan dira, eta emakumeek enplegu orokorrean okupatzen duten ehunekoaren handitze maila aintzat harturik, aktibitate adarrak maila berdineko femenizazioa izaten segitzen du.

“Administrazio publikoaren” lan adarrari dagokionez, emakumeak 2008an %66.8a izatetik 2017an %63.5 izatera igaro dira. Emakumeek enplegu orokorrean leku gehiago dutela kontuan hartuz, (lan adarrak femeninoa izaten segitu arren), genero tipifikazioan indarra galdu duela ondorioztatzen da.

“Aktibitate finantzario eta seguruen” aktibitate adarrean gora behera aunitz izan badira ere, 2008an %51.9 ziren emakume okupatuak, eta 2017an %51.1. Ondorioz, femeninoa izaten jarraitzen duen baina integratua izatetik hurbilago ageri den aktibitate adarra da.

“Aktibitate profesional, zientifikoak eta teknikoak” lan adarra erabat femeninoa izatetik integratua izatera iritsi da. 2008an emakumeak okupatuen %58,6a izatetik 2017an %44.9 izatera igaro dira.

“Komertzioaren” lan adarrean emakumeak 2008an %49.3tik 2017an%54.1 izatera igaro dira. Genero tipifikazioan sakondu duen aktibitatea da.

“Higiezinaren aktibitate” adarrean gora behera handiak izan dira. Hamarkadaren hasiera zein bukaera femenino bezala agertzen da, aktibitatean 2008an okupatuen %57.1a emakumeak izanda, eta 2017an %52.9.

7. taula: Distribuzio indizerako erreferentziazko datuak, 2008-2017, Euskal AE eta Nafarroa

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Euskal AE</b>										
Lan merkatuan emakumeen %	43,3	44,6	44,9	45,9	46,3	46,7	47,1	47,1	47,0	46,8
%10+	47,7	49,1	49,4	50,5	51,0	51,4	51,8	51,9	51,6	51,4
%10-	39,0	40,2	40,4	41,3	41,7	42,0	42,4	42,4	42,3	42,1
<b>Nafarroa</b>										
Lan merkatuan emakumeen %	42,2	42,8	44,0	44,9	45,7	44,6	45,6	45,5	45,6	44,7
%10+	46,4	47,0	48,4	49,4	50,3	49,1	50,2	50,0	50,2	49,2
%10-	38,0	38,5	39,6	40,4	41,1	40,2	41,1	40,9	41,1	40,3

Iturria: norberak egina, Ine, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

- Emaitzen laburpena: Euskal AE eta Nafarroan aktibitate adarren genero tipifikazioaren bilakaera (2008-2017)

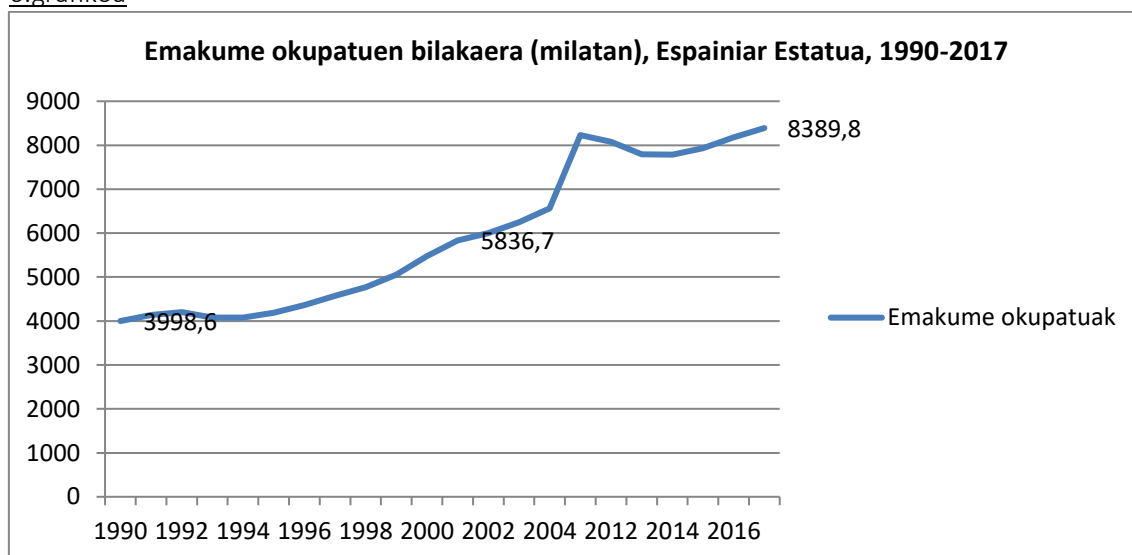
Euskal AE eta Nafarroan 2008tik 2017ra izan den bilakaerari dagokionez, orokorrean aktibitate adar maskulinoek maskulinizazioan sakontzeko joera hartu dutela ikusten da. Aktibitate femeninoei dagokienez, genero tipifikazio femeninoaren mantentzea nagusitzen da. Halere, kasu batzuetan integratuagoak bilakatzearen aldeko joera ageri da. Honakoa bereziki “aktibitate profesional, zientifikoak eta teknikoaren aktibitatean” atzeman da.

- **Espainiar Estatuan aktibitate adarren genero tipifikazioaren bilakaera**

**1990-2017 artean emakume okupatuaren bilakaera**

Espainiar Estatuan 1990-2017 urteen artean jasotako datuek emakumeen kopurua lan merkatuan handitzen joan dela erakusten dute (6. grafikoa). 1990etik emakume okupatuaren kopuruaren handitzea ez da zenbaki absolututan soilik gertatu, 1990ean lan merkatuan okupatuaren % 31.1a izatetik 2004an %38.9a eta 2017an %45.5a izatera iritsi baitira (8. taula). Lan merkatuan 1990etik 2017 bitartera emakumeek gizonen ondoan lekua irabazi dute beraz.

6.grafikoa



Iturria: norberak egina, Ine, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

**Espainiar Estatuko emaitzak**

Jarraian, Espainiar estatuan 1990-2004 eta 2018-2017 urteen artean aktibitate adarretan izan den genero tipifikazioaren bilakaera aztertuko da (begiratu eranskinetan 7 eta 8. grafikoak), diskurtzio indizea oinarri harturik (begiratu 8. taula). Denbora tarte bakoitzean, aktibitate adar batzuetan nomenklatura ezberdina erabili da. Gainera, 2008-2017ko datuetan 1990-2004ko datuetan baino aktibitate adar gehiagori egiten zaie erreferentzia. Honakoa kontuan harturik, 1990-2004 eta 2018-2017 urteetan izen berdina duten aktibitate adarren irakurketa komuna egingen da; 1990-2004 eta 2018-2017 urteetan nomenklaturan antza duten aktibitate adarrak bata

bestearen ondoan aurkeztuko dira; 2018-2017an soilik ageri diren aktibitate adarren aparteko irakurketa egingo da.

- *Aktibitate maskulinizatuei dagokionez*

1990an okupazio aktibitate adar maskulinizatuen bezala “industria estraktiboa”, “eraikuntza” eta “arrantza” ageri dira.

“Industria estraktiboaren” kasuan emakumeek aktibitate adarrean duten ehunekoa handitu dela ikusi daiteke 1990tik 2004ra, %1a izatetik % 8.5a izatera helduz. Ondotik, bilakaera negatiboa bilakatzen da, 2017an %6a izatera jautsiz. Enplegu orokorrean emakumeen okupazioak izan duen bilakaera positiboa aintzat harturik, oso maskulinoa izaten jarraitzen duen aktibitate adarra da. Halere, kualitatiboki aldaketa bat eman dela erakusten dute datuek.

“Eraikuntzari” dagokionez, 1990an emakumeek aktibitate adarrean okupatuak %3a ziren, 2004an %5.7a eta 2017an %8.8a. Enplegu orokorrean emakumeen presentziaren handitzea kontuan hartuz, distribuzio indizeari jarriki genero tipifikazioan arintzerik izan ez duen aktibitate adarra da, 1990ean bezain maskulinoa izaten segituz 2017an. Halere, kualitatiboki aldaketa bat izan dela erakusten dute datuek.

Arrantzaren eta nekazaritza, abeltzantza eta ehizaren kasuan ezin daiteke bilakaeraren irakurketa zehatzik egin nomenklatura aldatu baita 1990-2004 eta 2008-2017 urteen artean. “Arrantzak” 1990-2004 urteen artean izan duen bilakaeran emakumeek %3a izatetik %6a izatera iragan dira. Garai berdinean, “nekazaritza, abeltzantza eta ehiza” %29 inguruan mantendu da emakume okupatuak ehunekoa. Emakumeek enplegu orokorrean lekua hartu dutela aintzat harturik, “arrantza” aktibitatearen genero tipifikazioa mantendu da, eta “nekazaritza, abeltzantza eta ehiza” maskulinizatu. 2008tik 2017 arteko nomenklaturan bi aktibitate adar hauen elkartzea eman zen, “nekazaritza, abeltzantza eta arrantza” izena hartuz. “Nekazaritza, abeltzantza eta arrantza” barne hartzen diren nomenklatura berri honetan emakumeen presentziaren apaltzea nabarmena da, 2017an %2 baitziren aktibitatean okupaturiko emakumeek.

“Ur, gas eta energia elektrikoaren banaketa” aktibitate adarrari dagokionez, 1990ean emakumeek %8.3a izatetik, 2004an %17.3 izatera iragan ziren. Ondorioz, “ur,



gas eta energia elektrikoaren” aktibitateak 2004 urtera arte genero tipifikazioan indarra galdu du. 2008-2017 artean nomenklaturan aldaketak izan dira eta 1990-2004 bitartean “ Ur, gas eta energia elektrikoaren banaketa” izena zuen aktibitate adarra ez da gehiago bere horretan ageri. Aldiz, 2008-2017 artean aktibitate berdintsuak barne hartzen dituen “energia elektriko, gasa, bapore, eta aire egokituaren hornikuntzan” aktibitate adarra ageri da. Aktibitate adar berri honetan 2008-2017 urteen artean gora beherak ageri diren arren, emakumeak 2008an eta 2017an okupatuena %20a ziren. 2008tik 2017ra, emakumeek lan merkatuan lekua hartu dutela aintzat harturik, maila apal batean bada ere maskulinizatu den aktibitate adarra da. Halere, aktibitate adarrean gora-beherak izan direla kontuan izanik zaila da genero tipifikazioan sakontzeaz aritzea. Bi aktibitate adar hauen irakurketa elkartua eginez gero, 1990tik 2017ra aktibitate adarrean proportzionalki emakumeen presentzia handitu dela erakusten dute datuek, emakumeak 1990an %8,3a izatetik 2017an %20a izatera igaro baitira. Halere, datuak emakumeen lan merkaturatzea kontuan hartuz irakurri ezker, distribuzio indizeari jarraiki, 1990eko maskulinizazio maila beretsua izaten segitzen duen aktibitatea da.

“Garraioa, biltegiatzea eta komunikazioa” aktibitate adarrean emakumeak 1990ean %13a izatetik 2004an %21.2 izatera igaro ziren. Distribuzio indizeari jarraiki feminizatu den aktibitate adarra da. 2008-2017 urteen artean nomenklaturan aldaketak izan dira eta 1990-2004 bitartean “ garraioa, biltegiatzea eta komunikazioa” izena zuen aktibitate adarra ez da gehiago bere horretan ageri. Aldiz, 2008-2017 artean aktibitate berdintsuak barne hartzen dituen “garraioa eta komunikazioa” aktibitate adarra ageri da. “Garraioa eta komunikazioan” 2008-2017 urteen artean emakumeak okupatuena %19 inguruan mantentzen dira. Distribuzio indizeari jarraiki, lan merkatuan emakumeen presentzia handitu den heinean, maila apal batean bada ere genero tipifikazioan sakondu duen aktibitate adarra da. Bi aktibitate adar hauen irakurketa elkartua eginez gero, 1990tik 2017ra aktibitate adarrean proportzionalki emakumeen presentzia handitu dela erakusten dute datuek, emakumeak 1990an %13a izatetik 2017an %19 izatera igaro baitira. Halere, datuak emakumeen lan merkaturatzea kontuan hartuz irakurri ezker, distribuzio indizeari jarraiki 2017an 1990an baino maskulinizatugoa den aktibitate adarra da.

“Manufakturazko industrian”, 1990tik 2004ra emakumeek aktibitate adarrean duten okupazioaren ehunekoa %22.2koa izatetik %25.3koa izatera iragaten da. 2008-2017ko datuen emakumeen ehunekoa %25 inguruan mantentzen da. Emakumeen presentzia enplegu orokorrean handitu dela aintzat harturik, urteak aurrera joan ahala maskulinizatu den aktibitate adarra da manufakturazko industria.

- *Aktibitate feminizatuei dagokienez*

“Etxeko langileak enplegatzen dituzten familiak” aktibitate adarrari dagokionez, 1990-2004 urteen artean okupatuena %89a emakumeak ziren eta beraz, distribuzio indizeari jarraiki aktibitatearen genero tipifikazioan arintzea gertatu da. 2008-2017 artean nomenklaturan aldaketak izan dira eta 1990-2004 bitartean “etxeko langileak enplegatzen dituzten familiak” izena zuen aktibitate adarra ez da gehiago bere horretan ageri. Aldiz, 2008-2017 artean aktibitate berdintsuak barne hartzen dituen “etxeko langileak enplegatzen dituzten familiak, norberaren erabilerarako ondasun eta zerbitzuak ekoizten dituzten etxeak” aktibitate adarra ageri da. 2008-2017 artean “etxeko langileak enplegatzen dituzten familiak, norberaren erabilerarako ondasun eta zerbitzuak ekoizten dituzten etxeak” nomenklaturen baitan ez da bilakaera handirik ageri eta 2017an okupatuena %88a emakumezkoak zirela ikusi daiteke. Ondorioz, distribuzio indizeari jarraiki, maila apala batean bada ere, 2008-2017 urteen artean aktibitatearen genero tipifikazioa arindu da. Bi aktibitate adar hauen irakurketa elkartua eginez gero, 1990etik 2017ra aktibitate adarrean proportzionalki emakumeen presentzia mantendu dela erakusten dute datuek, emakumeak %88 inguruan mantenduz. Datuak emakumeen lan merkaturatzea kontuan hartuz irakurri ezker, distribuzio indizeari jarraiki 2017an 1990an baino genero tipifikazio ahulagoa duen aktibitate adarra da, nahiz eta bereziki feminizatua izaten segitzen duen aktibitate den.

“Osasun eta albaitaritza aktibitateak, eta zerbitzu sozialak” adarrean, emakumeak 1990ean okupatuena %65.8a izatetik 2004an %73.7 izatera iragan ziren, distribuzio indizeari jarraiki genero tipifikazioan aldaerarik izan gabe. 2008-2017 urteen artean nomenklaturan aldaketak izan dira eta 1990-2004 bitartean “osasun eta albaitaritza aktibitateak, eta zerbitzu sozialak” izena zuen aktibitate adarra ez da gehiago bere horretan ageri. Aldiz, 2008-2017 artean aktibitate berdintsuak barne

hartzen dituen “osasun aktibitateak eta zerbitzu sozialak” aktibitate adarra ageri da. 2008-2017an “osasun aktibitateak eta zerbitzu sozialak” nomenklaturaren baitan emakumeak aktibitate adarrean okupatuena %77 inguruan mantentzen dira hamarkada guzian. Ondorioz, distribuzio indizeari jarraiki 2008-2017 urteen artean apala bada ere aktibitatean genero tipifikazioa arindu da. Bi aktibitate adar hauen irakurketa elkartua eginez gero okupazio adarraren genero tipifikazioan ez da aldaera handirik ageri, eta bietan oso femenizatua mantentzen da.

“Bestelako aktibitate sozialak eta komunitatearekiko zerbitzuak” aktibitate adarrean, emakumeak 1990ean okupatuena %41.8a izatetik 2004an %52.4a izatera igaro ziren. Distribuzio indizeari jarraiki 1990-2004 artean ez da aktibitate adarrean genero tipifikazioan aldaerarik ageri. 2008-2017 urteen artean nomenklaturan aldaketak izan dira eta 1990-2004 bitartean “bestelako aktibitate sozialak eta komunitatearekiko zerbitzuak” izena zuen aktibitate adarra ez da gehiago bere horretan ageri. Aldiz, 2008-2017 urteen artean aktibitate berdintsuak barne hartzen dituen “bestelako zerbitzuak” adarra ageri da. “Bestelako zerbitzuak” aktibitate adarrean 2008an emakumeak okupatuena %68.5a izatetik 2017an %65.6a izatera igaro ziren. Distribuzio indizeari oinarrituz, aktibitatearen genero tipifikazioaren ahultzea ematen da 2008-2017 urteen artean. Bi aktibitate adarren irakurketa elkartua eginez gero, azken hamarkadan genero tipifikazioan arintzea eman arren, oso femenizatua den aktibitate adarra dela ikusi daiteke.

“Hezkuntza” aktibitate adarrean, emakumeak 1990 okupatuena %60.9a ziren, 2004an %65.2a eta 2017an %67a. Oso femenizatua izaten segitzen duen aktibitate adarra den arren, emakumeek lan merkatuan lekua hartu dutela aintzat harturik, 1990tik genero tipifikazioan indarra galdu duela erakusten dute datuek.

“Higiezinaren aktibitateak eta enpresa zerbitzuen alokairua” aktibitate adarrean emakumeak 1990an %41.1a izatetik %49.9 izatera igaro dira 2004an. Distribuzio indizeari jarraiki 1990-2004 urteen artean ez da aktibitatearen genero tipifikazioan aldaerarik ageri. 2008-2017 urteen artean nomenklaturan aldaketak izan dira eta 1990-2004 bitartean “higiezinaren aktibitateak eta enpresa zerbitzuen alokairua” izena zuen aktibitate adarra ez da gehiago bere horretan ageri. Aldiz, 2008-2017 urteen artean aktibitate berdintsuak barne hartzen dituen “higiezinaren aktibitateak” adarra dago. “Higiezinaren aktibitateak” adarrean 2008an emakumeak %50.9a izatetik 2017an

emakumeak %55.7 izatera igaro dira. Distribuzio indizeari jarraiki, 2008-2017 urteen artean aktibitatearen genero tipifikazioan ez da aldaerarik izan. Bi aktibitate adarren irakurketa elkartua eginez gero, joera aldaketarik izan ez duen aktibitate adarra da honakoa. 2017an 1990an bezain femeninoa izaten segitzen du.

“Auto, moto, eta etxeko erabilpenerako gailuen konponketaren komertzioan”, 1990an emakumeak %38a izatetik 2004an %46.5a izatera igaro dira. 2008-2017 urteen artean nomenklaturan aldaketak izan dira eta 1990-2004 bitartean “auto, moto, eta etxeko erabilpenerako gailuen konponketaren komertzioan” izena zuen aktibitate adarra ez da gehiago bere horretan ageri. Aldiz, 2008-2017 urteen artean antzeko aktibitateak barne hartzen dituen “komertzioa, auto eta motoen konponketa” aktibitatea dago. 2008-2017 urteen bitartean “komertzioa, auto eta motoen konponketa aktibitate” adarrean emakumeak %50a inguruan mantendu dira hamarkada guzian. Distribuzio indizeari jarraiki, bi aktibitateen irakurketa bateratua eginez, okupazio adarraren genero tipifikazioan arintze argia eman da, femeninoa izatetik integratua izatearen mugan egotera igaroz.

“Ostalaritza” aktibitate adarrean 1990an okupatuen %37.6a ziren emakumeak, 2004an %49 a eta 2017an %53.5a . “Ostalaritza” 1990 eta 2017 urteen artean femenizatu den aktibitate adarra da.

- *Aktibitate adar integratuei dagokienez*

“Administrazio publikoa, defentsa eta gizarte-segurantza behartua” izena duen aktibitate adarrean 1990an emakumeak %30.6a izatetik 2004an %39.7 izatera heldu dira, 2017an %41.5 izatera iritsiz. 1990tik integratua izaten segitzen duen aktibitate adarra da.

- *1990tik 2004/2017 bitartean integratuak bilakatu diren aktibitateei dagokienez*

“Bitartekaritza finantzarioa” aktibitate adarrean emakumeen presentziaren igoera ageri da 1990tik 2004 bitarteko bilakaeran %24a izatetik %36.8a izatera iraganaz emakumeak. Beraz, maskulino izatetik integratua izatera igaro den aktibitate adarra da “bitartekaritza finantzarioa”. 2008-2017 urteen artean nomenklaturan aldaketak izan dira eta 1990-2004 bitartean “bitartekaritza finantzarioa” izena zuen aktibitate adarra ez da bere horretan existitzen. Aldiz, 2008-2017 urteen artean aktibitate berdintsuak barne hartzen dituen “aktibitate finantzario eta aseguruak” aktibitatea ageri da.

“Aktibitate finantzario eta aseguruak” aktibitate adarrean emakumeak 2008an okupatuaren %46,2a izatetik 2017an %48 izatera igaro dira. 2008-2017 artean ez da aktibitatearen genero tipifikazioan genero aldaerarik ageri. Bi aktibitate adarren irakurketa bateratua eginez gero 1990an aktibitate maskulinoa izatetik 1994an integratua izatera igaro den aktibitatea da. 2008-2017 urteen artean integratua izaten segitu arren, joera femenizatzearena da.

1990-2004 urteetan ageri ez diren eta 2008-2017 urteetan soilik erreferentzia egiten zaien aktibitate adarretan izandako bilakaera aurkeztuko da jarraian.

- *Maskulinizaturiko aktibitate adarrei dagokienez*

“Ura, saneamendu aktibitate, hondakinen gestioa eta deskontaminazioa” aktibitate adarrean, 2008an aktibitatean okupatuak ziren %16.2a emakumezkoak ziren, eta 2017an %17.8a. 2008-2017 urteen artean genero tipifikazioan aldaera gutxi izan duen aktibitate adarra da, maskulinoa izaten jarraituaz.

- *Femenizaturiko aktibitate adarrei dagokienez*

“Administrazio aktibitateak eta laguntza zerbitzuak” aktibitate adarrean emakumeak okupatuaren %58.9a izatetik 2008an %54.2a izatera igaro dira 2017an. Genero tipifikazioan indarra galdu duen aktibitate adarra da nahiz eta femeninoa izaten segitzen duen.

- *Aktibitate adar integratuei dagokionez*

“Aktibitate artistiko eta dibertimenduzkoen” aktibitate adarrean gora beherak ageri dira 2008-2017 urteen artean. 2008an %44.5a izatetik %41.5 izatera iragan dira emakumeak. Integratua izaten jarraitzen duen aktibitate adarra da beraz.

“Aktibitate profesional, zientifiko eta teknikoak” adarrean, %48 inguruan mantendu da 2008-2017 urteen artean emakume okupatuaren ehunekoa. Distribuzio indizeari jarraiki, genero tipifikazio femeninoa izatetik integratua izatera igaro da.

- Emaizten laburpena: Espainiar Estatuan aktibitate adarren genero tipifikazioaren bilakaera (1990-2017)

Espainiari estatuan 1990tik 2017 urtera bitartean aktibitate adarrek izan duten bilakaerak lan merkatuan genero bidezko segregazioa mantendu edota areagotu dela erakusten dute. Hakim-en (1993) indizeari jarraiki, 1990ean maskulinizatuen bezala ageri ziren aktibitate adarrek 2017an bere horretan diraute, genero tipifikazioan ahultzerik gertatu gabe. Aktibitate adar baten kasuan izan ezik (“bitartekaritza finantzarioa” aktibitate), 1990ean maskulinoak ziren aktibitate adar guzietan 2017an maskulinoak edo maskulinoagoak izaten jarraitzen dute. Halere, aktibitate adar maskulinoetan kualitatiboki emaniko aldaketak ageri dira. Izan ere, emakumeak lan merkatuan lekua irabazten joan direla aintzat harturik, aktibitate adar maskulinizatuetan emakumeen presentziaren igoerak ez du aktibitate adarren genero tipifikazioan eraldaketarik ekarri. Halere, kualitatiboki baloratzekoa da “industria estraktiboaren” aktibitate adarrean emakumeak 1990ean %1 izatetik 2017an %6 izatera igaro izana edota “ur, gas eta energia elektrikoaren banaketa” aktibitatean emakumeak 1990ean %8.3a izatetik 2017an %20 izatera igaro izana. Aktibitate femenizatuei dagokienez, genero tipifikazioaren arintzea ageri da hainbat aktibitateetan, eta aktibitate adar baten kasuan (“auto, moto, eta etxe erabilpenerako gailuen konponketaren komertzioan”) integratua izatearen muga egotera igaro da. Halere, 1990ean femenino bezala ezaugarritzen ziren aktibitate adar guzietan 2017an femeninoak izaten segitzen dute. Ondorioz, aktibitate adar femeninoen genero tipifikazioan mugimendu gutxi ageri da, oro har.

1990etik 2017 artean aktibitate bakar bat ageri da integratu bezala, hasieratik integratua izanik (“administrazio publikoa, defentsa eta “gizarte-segurantza behartua aktibitate”). 2008-2017 urteetako datuetan berriki ageri diren aktibitate adarretan aniztasun gehiago ageri da, nomenklatura berrian ageri diren 4 aktibitate adar berrietatik 2 integratuak baitira. Halere, 2008-2017ko denboraldiko datuetan fokua jarritz gero, 19 aktibitate adarretatik bakarrik 4 dira integratuak.

Ondorioz, lan adarren genero tipifikazioa azken 27 urtetan mantendu dela erakusten dute datuek, eta emakumeen lan merkaturatzea era oso segregatua burutu dela.

8. taula: Distribuzio indizerako erreferentziako datuak, Espainiar Estatua 1990-2004 urteak eta 2008-2017 urteak

	1990	1991	1992	1993	1994
Enplegu orokorrean emakume okupatuen %	31,1	31,7	32,6	33,1	33,7
%10 gora	34,3	34,9	35,8	36,4	37,1
%10 behera	28,0	28,6	29,3	29,8	30,3
	1995	1996	1997	1998	1999
Enplegu orokorrean emakume okupatuen %	33,9	34,6	35,1	35,2	35,6
%10 gora	37,3	38,0	38,6	38,7	39,1
%10 behera	30,5	31,1	31,6	31,7	32,0
	2000	2001	2002	2003	2004
Enplegu orokorrean emakume okupatuen %	36,5	37,1	37,4	38,0	38,9
%10 gora	40,2	40,9	41,1	41,8	42,8
%10 behera	32,9	33,4	33,6	34,2	35,0
	2008	2009	2010	2011	2012
Enplegu orokorrean emakume okupatuen %	42,3	43,8	44,3	44,9	45,5
%10 gora	46,6	48,2	48,8	49,4	50,1
%10 behera	38,1	39,4	39,9	40,4	41,0
	2013	2014	2015	2016	2017
Enplegu orokorrean emakume okupatuen %	45,6	45,6	45,4	45,5	45,5
%10 gora	50,2	50,1	49,9	50,0	50,0
%10 behera	41,1	41,0	40,8	40,9	40,9

Iturria: norberak egina, Ine, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

### 1.4.1.2 Segregazio bertikala

Jarraian, okupazioei era zuzenean erreferentzia egiten dieten datuak aztertuko dira. Datu hauek okupazioei buruzko genero distribuzioari buruzko irakurketa egitea ahalbidetzeaz gain, segregazio bertikalari buruzko hurbilpena egitea ahalbidetzen dute. Izan ere, okupazioak sailkatzeko erabiltzen den nomenklaturak okupazioen hierarkiari erreferentzia egiten dio. Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatuko datuak aurkeztuko dira.

#### a. Egungo egoera

Aurreko ataletan eginen den logika berean, Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatu mailan lanbideen genero tipifikazioari buruzko irakurketa Hakim-en (1993) distribuzio indizean oinarrituz burutu da. Okupazioen genero tipifikazioa ezaugarritzeko emakumeek enplegu orokorrean duten ehunekoa erreferentziaz hartuko da. 2018ko bigarren lauhileko okupazioen genero tipifikazioa jorratuko da. Ondorioz, sektore ekonomiko eta aktibitate profesionalen 2018. urteko lanketan erabilitako indize berdinak aintzat hartuko dira (1. taula). Horrela, hauek dira gizon eta emakumeen presentzian desorekarik handienak erakusten dituzten okupazioak (9.taula):

Euskal AERI dagokionez, okupazio feminizatuenen artean aurkitzen dira “oinarrizko okupazioak” eta “enplegatu kontableak, administratiboak eta bulegoko langileak”, %73.8a eta %71.6a emakumeak izanda, hurrenez hurren. Okupazio maskulinizatuen artean berriz, “artisansu, industria mailako langile kualifikatuak eta eraikuntzakoak” daude, okupatuena %7.1a emakumeak izanik. Hau da, 10 langiletik bat bera ere ez da emakumea izatera iristen. “Nekazaritza, abere-industria, oiha eta arrantza” sektoreko lanbide kualifikatuak ere bereziki maskulinizatutako eremu bezala ageri dira, okupatuena %16a emakumeak izanik.

Nafarroari dagokionez, okupazio feminizatuenen artean ageri dira “enplegatu kontableak, administratiboak eta bulegoko langileak” eta “ostalaritza eta salmenta jarduerari loturiko okupazioak”, okupatuena %70a eta %69.3 eta emakumeak direla, hurrenez hurren. Okupazio maskulinizatuenen artean daude “artisansu, industria mailako langile kualifikatuak eta eraikuntzakoak”, %10.6a emakumeak izanda. Ondotik dator “instalazio, makineria eta muntatzaileen” okupazioa, %15.3a emakumeak izanik.



Espainiar Estatuari dagokionez, okupazio femenizatuen artean ageri dira “enplegatu kontableak, administratiboak y bulegoko langileak”, okupatuena %66.8a emakumeak izanik. Ondotik datoz “ostalaritza zerbitzuetako langileak, pertsonalak, babesezkoak eta saltzaileak eta oinarrizko okupazioak”, okupatuena %59.9a emakumeak izaki. Okupazio maskulinizatuen artean ageri dira “artisansuak, industria mailako langile kualifikatuak eta eraikuntzakoak”, okupatuena %8.3a emakumeak izanik. “Instalazioen eta makinariaren antolatzaileak eta muntatzaileak” okupazioan ere oso emakume gutxi dago lanean, okupatuena %13.4a emakumeak izanik.

Muturretako femenizazio eta maskulinizazioetatik at, azpimarragarria da “zuzendaritza eta gerentziako” okupazioa, okupazio maskulinizatu bezala ezaugarritzen dela. Izan ere Euskal AEn okupatuena % 30.9a, Nafarroan % 25.5a eta Espainiar Estatuan % 32.3a dira emakumeak.

9. taula: Okupazioka emakumeen okupazio tasa, 2018 2. lauhilekoa, Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatu

	Euskal AE	Nafarroa	Espainiar Estatu
Zuzendari eta gerenteak	30,9	25,5	32,3
Teknikoak eta profesional zientifiko eta intelektualak	61,0	66,2	55,6
Teknikoak; babeserako profesionalak	36,9	38,9	38,5
Enplegatu kontableak, administratiboak y bulegoko langileak	71,6	70,4	66,8
Ostalaritza zerbitzuetako langileak, pertsonalak, babesezkoak eta saltzaileak	64,3	69,3	59,9
Nekazaritza, abere industria, oihan eta arrantza sektoreko langile kualifikatuak	16,0	22,4	20,1
Artisansuak, industria mailako langile kualifikatuak eta eraikuntzakoak	7,1	10,6	8,3
Instalazioen eta makinariaren antolatzaileak eta muntatzaileak	17,3	15,3	13,4
Oinarrizko okupazioak	73,8	63,4	58,2

Iturria: norberak egina, Ine, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

- Emaizten laburpena: Euskal AE-n, Nafarroan eta Espainiar Estatuan okupazioen genero tipifikazioa

Okupazioen araberako analisiak agerian utzi du gizon eta emakumeek okupazio ezberdinetan, bata bestearengatik banandurik lan egiten dutela. Hain zuzen, Euskal AEn, Nafarroa zein Espainiar Estatuan emakumeak bereziki 4 okupaziotan erabat nagusi dira, hiru administrazioetan okupazio berdinak izanik. Zehazki, “enplegatu, kontableak, administratiboak eta bulegoko langileak”, “ostalaritza zerbitzuetako langileak, pertsonalak, babesezkoak eta saltzaileak”, “oinarrizko okupazioak eta teknikoak” eta “profesional zientifiko eta intelektualak” okupaziotan lan egiten dute emakumeek. Gizonak berriz gainontzeko bost okupaziotan gehiengo handia direla erakusten dute datuek. Zehazki, “zuzendari eta gerenteak”, “teknikoak; babeserako profesionalak”, “nekazaritza, abere industria, oihan eta arrantza sektoreko langile kualifikatuak”, “artisauek, industria mailako langile kualifikatuak eta eraikuntzakoak” eta “instalazioen eta makinariaren antolatzaileak eta muntatzaileak” okupazioetan nagusi dira gizonak. Distribuzio indizeari jarraiki, nabarmena da administrazio batean ere ez dela okupazio bat bera ere integratu bezala ezaugarritzen.

#### **b. Bilakaera**

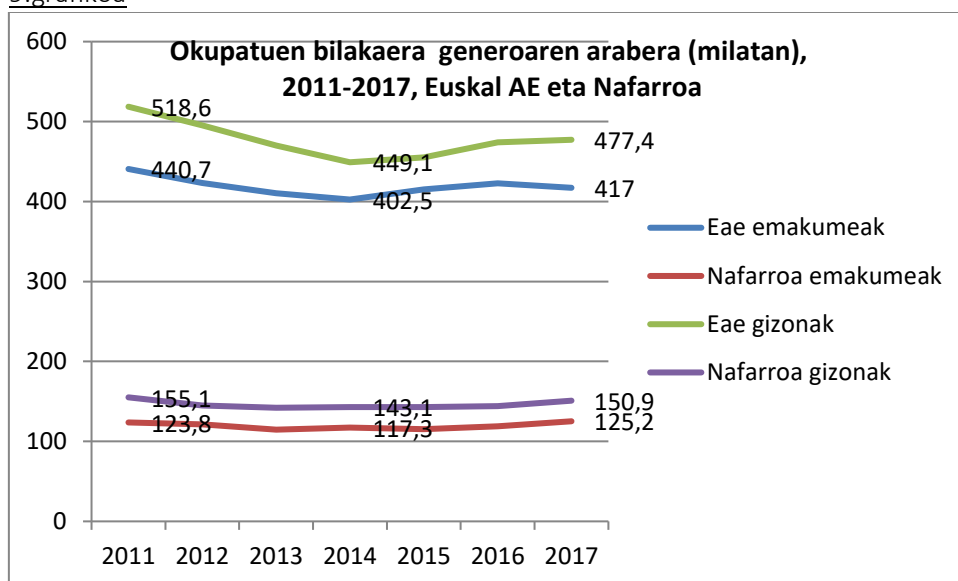
Okupazioen genero tipifikazioan izan den bilakaerari dagokionez, bi motatako datuak daude eskuragarri. Batetik, Euskal AE eta Nafarroa mailan 2011tik 2017 urte arteko bilakaera erakusten duten datuak dauzkagu. Bestetik, Espainiar Estatuari erreferentzia egiten dieten datuak daude. Espainiar Estatuari dagokionez, datuak 1990-2004. urteen bitartekoak dira eta 2008tik 2017 bitartekoak. Euskal AE eta Nafarroa mailan eskuragarri dauden datuekin ezin da denboran zehar izan den bilakaera zabala agerian jarri. Halere, 2011-2017 artean okupazioka emakumeen presentziaren bilakaera aztertuko da jarraian.

- Euskal AE eta Nafarroan okupazioen genero tipifikazioaren bilakaera

2011-2017 artean emakume okupatuen bilakaera

2011-2017 urteen artean Euskal AEko emakume okupatuen kopuruaren bilakaera ez da positiboa izan (9. grafikoa). Izan ere, Euskal AEn 2011 urtetik 2014 urtea bitartean emakume okupatuen kopuru absolutua txikitzen joan dela erakusten dute datuek, 440700 izatetik 402500 izatera pasaz. Ondotik, 2015etik aurrera emakume okupatuen kopurua berreskuratzen hasten den arren 2017an 417 000 izatera helduz, ez da 2011ko mailara izatera iristen. Nafarroari dagokionez, emakume okupatuen bilakaera gora-beheratsuagoa da. Halere, 2017an 2011an baino emakume okupatu gehiago zeudela ageri da, 2011an 123800 izatetik 2017an 125200 mila okupatu izatera igaroz.

9.grafikoa



Iturria: norberak egina, INE, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

Lan merkatuan emakumeek 2011-2017 urteen artean proportzionalki gizonen ondoan ez dute lekurik galdu. Euskal EAri dagokionez 2011an okupatuen %45,9a izatetik 2017an %46.8a izatera igaro dira emakumeak. Euskal AEn beraz, gizon okupatuen galera emakumeena baino handiagoa izan da 2011-2017 urteen artean, gizon okupatuak 518600 izatetik 477,400 izatera pasaz. Nafarroan berriz %45 inguruan mantendu dira emakumeak (7.taula).

Jarraian Euskal AE eta Nafarroan 2011-2017 urteen artean okupazioetan izan den genero tipifikazioaren bilakaeraren azterketa burutuko da. Okupazioen genero tipifikazioan izan den bilakaera Hakim-en (1993) distribuzio indizea oinarri izanda egingo da (7.taula). Hain zuzen, emakumeek lan merkatuan 2011-2017 urteen artean proportzionalki leku berdina mantendu dutela kontuan hartuko da.

### **Euskal AE-ko emaitzak (begiratu eranskinetan 10.grafikoa)**

- Okupazio maskulinizatuei dagokienez

“Artisauak, industria mailako langile kualifikatuak eta eraikuntzako” okupazioan ez da bilakaera handirik ageri, emakumeak 2011an %7a izatetik 2017an %6a izatera igaroz. “Instalazioen eta makinariaren antolatzaileen” okupazioetan ere ez da bilakaerarik ageri, eta emakumeen ehunekoa %13.5an mantendu da. Genero tipifikazio oso maskulinoa izaten jarraitzen duten okupazioak dira beraz, integratu zentzurako joerarik erakutsi gabe. “Nekazaritza, abere industria, oihan eta arrantza sektoreko lanbide kualifikatuari” dagokionez, emakumeen presentziaren apaltzea eman dela erakusten dute datuek, okupatuena 2011an %29a izatetik 2017an %25a izatera igaroz. Joera berdina ageri da “tekniko eta babesezko profesionalen” okupazioan zein “zuzendari eta gerenteen” okupazioan, emakumeak %40a izatetik %35a eta %34 izatetik %28 izatera iraganaz, hurrenez hurren. Distribuzio indizeari jarraiki 2011-2017 urteen artean genero tipifikazio maskulinoan sakondu duten okupazioak dira.

- Okupazio femenizatuei dagokienez

Femenizatuen bezala ageri den “oinarrizko okupazioan”, emakume enplegatuen presentzia %72 inguruan mantentzen dela erakusten dute datuek 2011-2017 urteen bitartean. “Ostalaritza zerbitzuetako langileak, pertsonalak, babesezkoak eta saltzaileen” okupazioan, zein “enplegatu kontableak, administratiboak eta bulegoko langileetako” okupazioetan ere ez da aldaketarik ageri, okupatuena %66a eta %65a emakumeak izanda, hurrenez hurren. Genero tipifikazio oso femeninoa izaten jarraitzen duten okupazioak dira beraz, integratuak izaterako joerarik erakutsi gabe. “Tekniko eta profesional zientifiko eta intelektualen” okupazioan 2011tik 2017 urteen arteko joera lanbidearen genero tipifikazioan sakontzearena izan da, emakumeak okupatuena %55a izatetik %60a izatera iraganaz.

## Nafarroako emaitzak (begiratu eranskinetan 11. grafikoa)

- Okupazio maskulinizatuei dagokienez

“Artisau, industria mailako langile kualifikatuak eta eraikuntzako” okupazioak 2011-2017 urteen artean maskulinizatuena izaten segitzen duen okupazioa den arren, emakumeek okupazioan lekua hartu izanaren joera ageri da, %9a izatetik %13a izatera igaroz. Gainerako okupazio maskulinizatueta azken 7 urteetan okupazioek aldakortasun handia izan dutela erakusten dute datuek. Hala, “instalazioen eta makinariaren antolatzaileak eta muntatzaileak” okupazioan, “nekazaritzan” zein “zuzendari eta gerenteen” okupazioetan ezin daiteke joera argi batez aritu. Datuei erreferentzia eginaz, “instalazioen eta makinariaren antolatzaileak eta muntatzaileen” okupazioan emakumeak %16a izatetik %14a izatera igaro dira; “nekazaritzan”, %26a izatetik %20a izatera, eta “zuzendari eta gerenteen” okupazioan %30a izatetik %28a izatera. 2017an 2011an baino genero tipifikazio maskulinoagoa duten okupazioak direla erakusten dute datuek. Alabaina, esan bezala, aldaera handia izan duten okupazioak dira. “Teknikoak, babesezko profesionalak” okupazioan genero tipifikazio maskulinoa berdin mantentzen da, emakumeak okupatuena %39.5 inguru izanda, nahiz eta hemen ere aldaera handiak izan 2011 eta 2017 urteen artean.

- Okupazio femenizatuei dagokienez

Genero tipifikazio handiena duen “oinarrizko okupazioan” emakumeak %74 izatetik %66 izatera igaro dira. Oso femenizatu izaten segitzen duen arren, genero tipifikazioan arintze bat eman dela erakusten dute datuek. Okupazio maskulinizatueta bezala, gainerako ia okupazio femenizatu guzietan, 2011tik 2017ra bitartean izandako bilakaeran emakumeen presentzia aldakortasun handia izan dela ageri da. Datuei erreferentzia eginaz, “enplegatu kontableak, administratiboak, eta bulegoko langileen” okupazioa 2011an baino femenizatuago ageri da 2017an, okupatuena %66a izatetik %69a izatera igaroz emakumeak. “Ostalaritza zerbitzuetako langileen” okupazioa ere 2011an baino femenizatuago bezala ageri da 2017an, okupatuena %67a izatetik %69 izatera igaroz emakumeak. Halere, esan bezala, okupazio hauetako datuen bilakaera aldakorra da, lanbidearen genero tipifikazioaren bilakaerari buruzko ondorioak ateratzea mugatuz. “Tekniko eta profesional zientifiko eta intelektualek” okupazioan

berriz, lanbidearen genero tipifikazioan ez da bilakaerarik ageri azken 2011-2017 urteen artean, okupatuena %57a emakumeak izanda.

- Emaizten laburpena: Euskal AE eta Nafarroan okupazioen genero tipifikazioaren bilakera (2011-2017)

Euskal AEn 2011tik 2017ra okupazioen genero tipifikazioaren mantentzea edo sakontzea eman dela erakusten dute datuek, lan merkatuaren segregazio horizontal zein bertikalean sakonduz. Nafarroaren kasuan datuak aldakorragoak dira. Halere, 2017an, okupazio maskulinoak maskulinoago eta femeninoak femeninoago bezala ageri dira 2011. urtean baino. Azken zazpi urteetako Hego Euskal Herriko okupazioen bilakaerak segregazioa okupazio batzuetan mantendu dela erakusten du, eta beste batzuetan indarra hartu dutela.

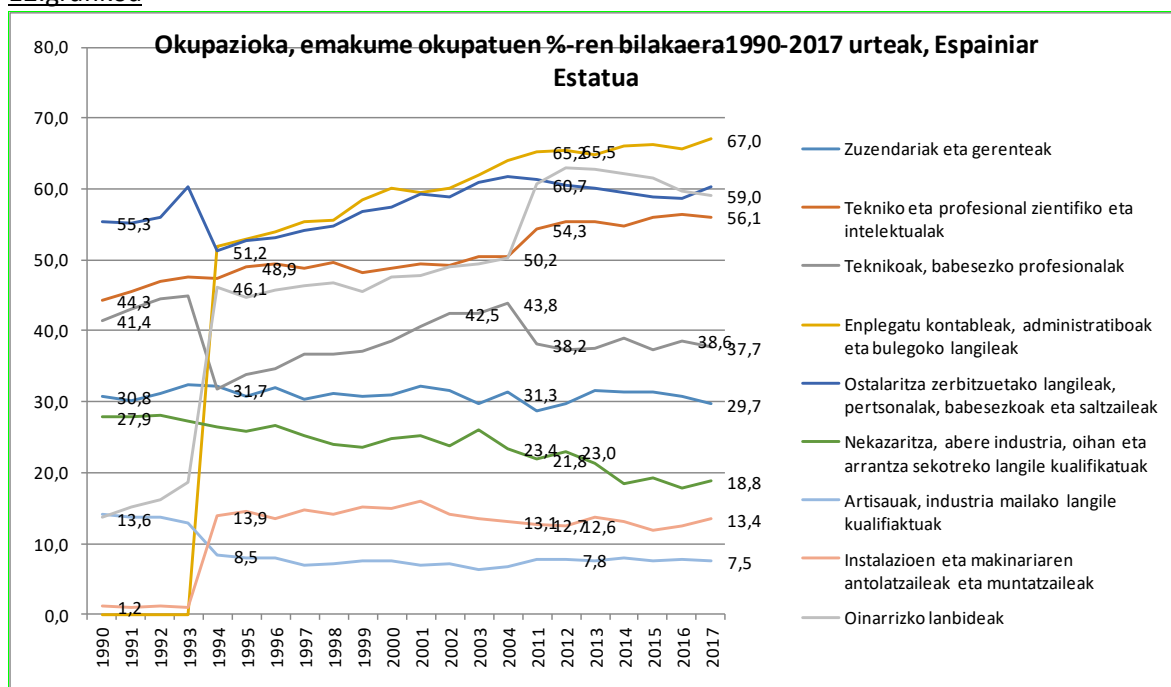
- **Espainiar Estatuan okupazioen genero tipifikazioaren bilakaera**

**1990-2017 artean emakume okupatuaren bilakaera**

1990tik 2017 bitartean emakumeen kopurua lan merkatuan progresiboki handitzen joan dela ikusi da (2. Grafikoa). Horrez gain, proportzionalki lan merkatuan 1990tik 2017 bitartera emakumeek gizonen ondoan lekua irabazi dute, 1990an okupatuaren %31.1 izatetik 2017an %45.5 izatera iritsiz.

**Espainiar Estatuko emaitzak**

**12.grafikoa**



Iturria: norberak egina, INE, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

Distribuzio indizeari jarraikiz (1993) okupazioen genero distribuzioaren bilakaerari buruzko irakurketa eginen da. 1990tik 1994 bitartean eta 1994tik aurrera, datuek erakusten duten aldaera kontuan harturik datuak jasotzeko moduan ezberdintasunak izan direla pentsa daiteke. Beraz, interpretazio akatsik ez egiteko, datuen bilakaeraren irakurketa 1994 urtetik aurrera burutuko da (12.grafikoa).

1994an maskulinizatu bezala ageri ziren okupazioei dagokienez, maskulinizatuen bezala ageri zen “artisauak, industria mailako langile kualifikatuak” okupazioan, enpleguan okupatuak zeuden pertsonetatik emakumeak 1994an eta 2017

urteen artean %8 inguruan mantendu dira. “Instalazioen eta antolatzaileak eta muntzaileak” okupazioan emakumeak %13.5 inguruan mantendu dira 1994.urtetik 2017 urtea bitartean. “Nekazaritza, abere industria, oihan eta arrantza sektoreko” okupazioan emakume okupatuen bilakaera negatiboa izan da,%28 izatetik % 19 izatera iraganaz. “Zuzendariak eta gerenteen” okupazioan emakumeen okupazioa %30 inguruan mantendu da. Hamarkada hauetan enplegu orokorrean emakumeek hartu duten pisua aintzat hartuz okupazio batzuetan proportzionalki emakumeak mantendu arren, maskulinizatzeko handia eman dela ondoriozta daiteke.

1994an feminizatu bezala ageri ziren okupazioei dagokionez, “Enplegatu kontableak, administratiboak eta bulegoko langileen” okupazioan 1994an emakumeak okupatuen %52a izatetik 2017an %67a izatera igaro dira. Distribuzio indizeari jarraiki, enplegu orokorrean emakumeen bilakaera positiboa aintzat harturik, okupazioaren genero tipifikazioa piska bat sakondu den arren, berdintsu jarraitzen du. Halere kualitatiboki okupazioaren izaera femeninoan sakontzea eman dela esan daiteke, 2017an okupatuen ia %70 baitziren emakumeak, 1994an okupatuen erdiak ziren bitartean. “Ostalaritza, zerbitzuetako, pertsonalak, babesezkoak eta saltzaileen” okupazioan emakumeak 1994an %51 izatetik 2017an %59 izatera iragan dira, eta “tekniko profesional zientifikoek” okupazioari dagokionez, 1994an %49a izatetik 2017an %56a izatera. Emakumeek enplegu orokorrean izan duten handitzea kontuan hartuz femeninoa izaten segitzen duten okupazioak diren arren, genero tipifikazioan indarra galdu duten okupazioak dira. Izan ere, okupazioetan izan den emakume okupatuen handitze proportzionala, lan merkatuan emakume okupatuen bilakaera positiboa baino nabarmen txikiagoa izan da. “Oinarrizko lanbideen” okupazioan 1994tik 2004ra %46tik %50ra igaro da emakumeen presentzia. Proportzionalki okupazioan emakume gehiago egon arren, lan merkatuan emakumeen presentziaren bilakaera positiboa kontuan izanik, 1994-2004 artean lanbidearen genero tipifikazioan ahultzea eman da. Alabaina, 2011tik aurrera emakumeen lan merkaturatzearen joeran apaltzea ematen dela kontuan izanik, okupazioaren genero tipifikazioan sakontzea ageri da, feminizatzeraz joz eta 2017an emakumeak okupatuen %60a izatera iritsiz. “Tekniko eta babesezko profesional” okupazioari dagokionez, 1994an okupatuen %31.7a emakumeak ziren. 1994an, genero tipifikazio femeninoa izatetik, integratu izatera igaro da 2004an, emakumeak okupatuen %43.8a izatera helduz. Ondotik, 2011. urtetik



aurrera genero tipifikazio maskulinoa izatera igaro da okupazioa, emakumeak lanbidean okupatuena %37.7a izanez. Erabateko joera aldaketa izan duen okupazioa da honakoa, femeninoa izatetik maskulino izatera.

- Emaitzen laburpena: Espainiar Estatua okupazioen genero tipifikazioaren bilakaera (1993-2017)

Espainiar estatuan 1994 eta 2017 urteen artean okupazioek izan duten bilakaeran lan merkatuaren segregazioa mantendu edo areagotu dela erakusten duten datuek. Adierazgarria da 2017an ez dela okupazio bat bera ere genero tipifikazio aldetik integratu bezala ezaugarritzen. 1994an genero tipifikazio maskulinoa zeukaten lanbideek 2017an genero tipifikazio berdina izaten jarraitzen dute, eta kasu batzuetan maskulinoagoak bilakatu dira. 1994an femeninoak ziren okupazioei dagokienez, bat izan ezik, 2017. urtean femeninoak izaten jarraitzen dute. Okupazio femeninoen bilakaera alabaina, ez da maskulinoena bezain irmoa, eta genero tipifikazioan indarra galdu duten okupazioak aurkitu daitezke.

## 1.4.2 INGENIARITZAREN GENERO SEGREGAZIOAREN AZTERKETA

Orain arte aurkeztutako datuen bidez Hego Euskal Herrian eta Espainiar Estatu mailan lan merkatuan dagoen segregazio horizontala eta bertikala ezagutu dira. Jarraian, bigarren azpi-helburuari eutsiz, ingeniari-tza lanbidearen genero tipifikazioan eta bilakaeraren ezagutzan sakontzeko datuak aurkeztuko dira. Lehenik, gaur egun lan merkatuan emakumeek ingeniari-tza arloan duten presentzia aztertuko da biztanleria aktiboaren inkesta oinarri harturik (Instituto Nacional de Estadística, 2018). Ondotik, 1990etik 2018ra emakumeen presentziaren bilakaera aztertuko da (Instituto Nacional de Estadística, 1990-2018). Bukatzeko, ingeniari-tzako ikasketa eremuan ikasleen matrikulazioari buruzko datuak aurkeztuko dira, 2008-2018 arteko datuak aztertuz (Hezkuntza eta formazio profesionalaren ministeritza, 2008-2018).

### 1.4.2.1 Lan merkatuko datuak

#### a. Egungo egoera

Jarraian, lan merkatuan ingeniari-tza arloan emakumeen presentzia aztertzeko, lanbidearen genero tipifikazioaren azterketa burutuko da, Hakim-en (1993) distribuzio indizea oinarri hartuta. Hala, 2018an Espainiar Estatuan lan merkatuan okupatuak dauden pertsonetatik %45.6 emakumeak izanda, ingeniari-tzari erreferentzia egiten dion aktibitate adarra edo okupazioa integratu bezala ezaugarrituko da emakume okupatuaren presentzia %41 eta % 50.1an kokatzen baldin bada; %50.1etik gorakoa baldin bada femenino bezala ezaugarrituko da; %41etik beherakoa baldin bada maskulino bezala ezaugarrituko da (1.taula).

Ingeniari-tzako okupazioan emakumeen presentzia nolakoa den jakiteko eskuragarri dauden lan merkatuko datuek ez diete erreferentzia zehatzik egiten Euskal AE eta Nafarroako lurraldeetan ingeniari-tza arloko lanbideei. Izan ere, autonomi erkidegoka eskuragarri dauden datuetan ingeniari- en datuak lan esparru zabalei erreferentzia egiten dieten sailkapenetan kokatzen dira, lanbidean emakume eta gizonezkoen presentzia ezagutzetik urrun geldituz. Ondorioz, Espainiar Estatuari erreferentzia egiten dieten datuak aurkeztuko dira jarraian.

- **Aktibitate adarrei loturiko datuak**

Aktibitate adarren araberako sailkapenari dagokionez, bi aktibitate adarren baitan ageri dira ingeniarietza lanbideari erreferentzia egiten dieten datuak (“aktibitate profesional, zientifiko eta teknikoak” eta “eraikuntza”). 2018. urtean ingeniariak jasotzen dituzten “arkitektura eta ingeniarietza zerbitzu teknikoak, entsaio eta analisi teknikoen” azpi adarrean okupatuen %33,4a dira emakumeak eta “ingeniarietza zibila” azpi adarrean %10a. Distribuzio indizeari jarraiki ingeniariak barne hartzen dituen aktibitate adarrak genero tipifikazio maskulinoa daukate.

10. taula: Ingeniarietza erreferentzia egiten dieten aktibitate adarretan okupatuen % generoaren arabera

	Emakumeen okupazio tasa	Gizonen okupazio tasa
Aktibitate profesional, zientifiko eta teknikoak	%48,8	%51,2
<b>Arkitektura eta ingeniarietza zerbitzu teknikoak, entsaio eta analisi teknikoak</b>	<b>%33,4</b>	%66,6
Eraikuntza	%8,8	%91,2
<b>Ingeniarietza zibila</b>	<b>%10</b>	%90

Iturria: norberak egina, INE, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

- **Okupazioei loturiko datuak**

Okupazioen araberako sailkapenari dagokionez, okupazio bakar baten baitan (*tekniko eta profesional zientifiko eta intelektualak*) aurkitzen dira ingeniarietza lanbideari buruzko datuak. Horrela, 2018an ingeniariak barne hartzen dituen “fisika, kimika, matematika eta ingeniaria zientzietako profesionalak” okupazioaren baitan %27.6a emakumeak dira. Distribuzio indizeari jarraiki, integratuak izatetik urrun gelditurik, 2018an okupazioaren genero tipifikazioa maskulinoa da.

11. taula: Ingeniarietza erreferentzia egiten dion okupazioan okupatuen % generoaren arabera

	Emakumeak	Gizonak
<b>Tekniko eta profesional zientifiko eta intelektualak</b>	%55,4	%44,6
Fisika, kimika, matematika eta ingeniaria zientzietako profesionalak	<b>%27,6</b>	%72,4

Iturria: norberak egina, INE, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

## **b. Bilakaera**

Ingeniaritzaren lanbidearen genero tipifikazioan izan den bilakaerari dagokionez, aurreko datuentzat bezala, eskuragarri dauden lan merkatuko datuek ez diete erreferentzia zehatzik egiten Euskal AE eta Nafarroako lurraldeetan ingeniariaritzaren arloko lanbideei. Ondorioz, Espainiar Estatuko datuak aztertuko dira lanbidearen generoaren araberako bilakaera ezagutzeko.

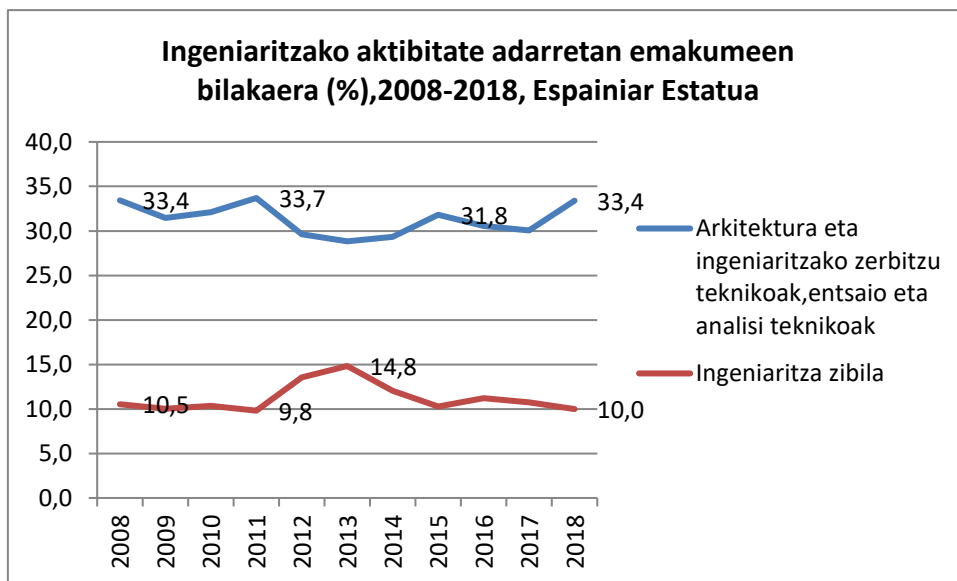
### **- Aktibitate adarrei loturiko datuak**

Aktibitate adarren araberako bilakaerari dagokionez, 1990-2004 urteen aktibitate adarren datuetan ez zaio ingeniariaritzako aktibitate adarri erreferentziarik egiten. Hala, Espainiar Estatu mailan, ingeniariaritzaren mailan izan den bilakaerari erreferentzia egiten dieten datuak 2008-2018 urteen artekoak dira. Bi lan aktibitate adarretan azaltzen dira ingeniariaritzaren lanbideari buruzko datuak:

2008an “arkitektura eta ingeniariaritzako zerbitzu teknikoak, entsaio eta analisi teknikoak” aktibitate adarrean okupatuen %33.4 ziren emakumeak. 2008-2018 urteen artean bilakaera argirik ageri ez den arren, emakumeen presentzia 2018an 2008ko parekoa dela ageri da, emakumeak % 33.4 izanda. Halere, lan merkatuan emakumeek 2008-2018 urteen artean lekua irabazi dutela aintzat harturik (8.taula), maila txikian bada ere aktibitate adarrak urte tarte honetan maskulinizatzeko joera izan du.

“Ingeniariaritzaren zibila” aktibitate adarrean, gora beherak izan badira ere, oro har 2008-2018 artean emakumeak %10 inguruan mantentzen dira. Ondorioz, lan merkatuan emakumeek lekua irabazi dutela aintzat harturik, maila txikian bada ere aktibitatearen 2018an 2008an baino maskulinizatuago ageri da.

### 13. grafikoa



Iturria: norberak egina, Ine, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

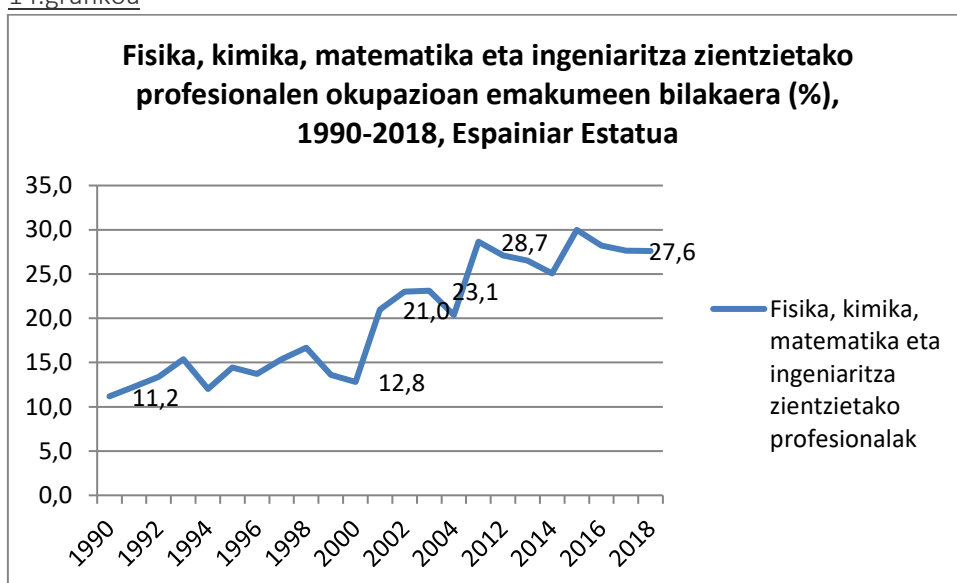
#### - Okupazioei loturiko datuak

Okupazioen araberako bilakaerari dagokionez, “Fisika, kimika, matematika eta ingeniartza zientzietako profesionalak” sailkapenaren barnean aurkitzen dira ingeniartza lanbideari buruzko datuak. Nomenklatura berdinarekin bi denbora tarteri erreferentzia egiten dioten datuak daude eskuragarri (1990-2004 eta 2011-2018). Hala, denboran izan den bilakaera zabalagoa ezagutzeko, ingeniartzari erreferentzia egiten dieten bi epealdiak jaso dira grafiko berdinean:

“Fisika, kimika, matematika eta ingeniartza zientzietako profesionalak” okupazioan 1990tik 2018 bitartean lanbidean okupaturiko emakumeen ehuneko handitu dela erakusten dute datuek, 1990.an %11.2a izatetik, 2018an %27.6a izatera igaroz. Lanbidearen genero tipifikazioan ahultzea izan da 1990-2018 urteen artean. Halere bilakaera ez da lineala izan. Zehazki, urte hauetan izan den bilakaera aztertuz, eta emakumeek enplegu orokorrean izan duten bilakaera positiboa aintzat hartuz, 1990.urtetik 2000 urtera genero tipifikazio maskulinoan sakontzen joan den okupazioa izan dela erakusten dute datuek, emakumeak %11.2ko minimo eta %12.8 maximoaren inguruan mantendu baitziren lanbidean. Aldiz, 2001. urtetik aurrera, emakumeen presentziaren igoera nabarmena atzematen da %21 izatera iritsiz, eta ondorioz

lanbidearen genero tipifikazioan ahultze nabarmena emanez. 2001-2004 urteen artean %20 inguruan mantentzen dira okupazioan emakumeak. 2004-2011 urteen arteko daturik ez dago. 2011tik aurrera eta 2017ra urtea arte, emakumeak okupazioan %27-28 inguruan mantentzen dira. Ondorioz, 1990tik 2017 bitartean lanbidearen genero tipifikazioan ahultze nabarmena eman dela erakusten dute datuek. Halere, 2011tik 2017ra bitarteko datuetan ez da bilakaera positiborik ageri genero tipifikazioaren arintze zentzuan, eta lanbidearen genero tipifikazioak maskulinoa izaten jarraitzen du.

14.grafikoa



Iturria: norberak egin, INE, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

#### 1.4.2.2 Ikasketetan generoaren araberako matrikulazioa

Unibertsitatean ikasketa adarka emakumeen matrikulazio tasari buruzko hurbilpena eginen da jarraian, egungo datuak eta bilakaera aurkeztuz. Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatu mailako datuen azterketa burutuko da. Horretarako 2008-2018 urteen arteko “Hezkuntza eta formazio profesionalaren ministeriotzat”-ko datuak landuko dira. Biztanleria aktiboaren inkestan (Instituto Nacional de Estadística) autonomi erkidego mailan ingeniari-tza arloko datu zehatzik ez dagoen heinean, ingeniari-tza arloko ikasketen matrikulazioaren lanketak Hego Euskal Herrian ingeniari-tza arloan emakumeen presentziari buruzko ezagutzan sakontzea ahalbidetuko du. Bestalde, azken urteetako bilakaeraren lanketaren bidez,

etorkizunean okupazioaren genero tipifikazioan aldaketa zantzurik aurreikusi daitekeen antzematea ahalbidetuko du.

**a. Egungo egoera**

2017-2018. Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatu mailako unibertsitate matrikulazio datuek emakumeen matrikulazioa gizona baino handiagoa dela erakusten dute, ikasleen %53.9, %54.7 eta %55.1a emakumeak izanik, hurrenez hurren. Honakoa ikasketa adar ia guzietan ageri den joera da, Nafarroan “arte eta humanitate” adarrean eta Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatuan “ingeniaritza eta arkitektura” ikasketa adarrean izan ezik. Hain zuzen, ingeniaritza eta arkitekturako adarrean, Euskal AEn emakumeak matrikulatuen %26.5a dira, Nafarroan %30a eta Espainiar Estatuan %25a. Beste modu batean esanda, gizonak Euskal AE-n matrikulatuen %73.5a, Nafarroan %70a eta Espainiar Estatuan %75 dira. Ondorioz, hiru administrazioetan ingeniaritza barne hartzen duen “ingeniaritza eta arkitektura” ikasketa adarra maskulinizatua da.

12. taula: Ikasketa adarka emakumeen presentzia (matrikulazioa %), Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatu, 2017-2018ko ikasturtea

	Orotara ikasleen % emakumeak	Zientzia sozial eta juridikoak	Ingeniaritza eta arkitektura
Euskal AE	53,9	57,5	26,5
Nafarroa	54,7	61,3	30,0
Espainiar Estatu	55,1	59,8	25,0
	Arte eta humanitateak	Osasun zientziak	Zientziak
Euskal AE	65,5	77,3	54,2
Nafarroa	37,9	72,1	59,0
Espainiar Estatu	61,6	70,0	51,0

Iturria: norberak egina, Hezkuntza eta formazio profesionalaren ministeritzako datuetan oinarritua.

## b. Bilakaera

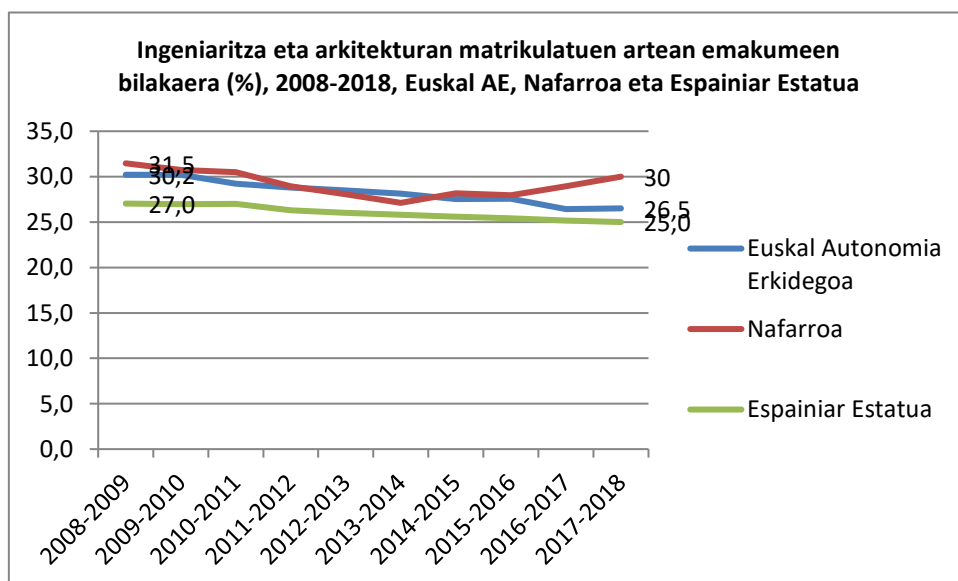
Jarraian, ikasketa adarka emakumeen matrikulazioaren bilakaerari erreferentzia egiten dieten datuak aurkeztuko dira. Zehazki, Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatuan 2008tik 2018 bitartean ikasketa adar guzietan eta “ingeniaritza eta arkitekturan” emakumeen matrikulazioaren bilakaeraren ehunekoak ezagutzea ahalbidetuko digute datuek.

13. taula: Ikasketa adarka emakumeen presentziaren bilakaera (matrikulazioa %), Euskal AE, Nafarroa eta Espainiar Estatua, 2008-2018

Ikasleen matrikulazioa	Euskal AE		Nafarroa		Espainiar Estatua	
	Adar guzietan	Ingeniaritza eta arkitektura	Adar guzietan	Ingeniaritza eta arkitektura	Adar guzietan	Ingeniaritza eta arkitektura
2008-2009	55,4	30,2	52,7	31,5	54,4	27,0
2009-2010	55,6	30,2	53,0	30,8	54,3	27,0
2010-2011	54,5	29,2	53,1	30,5	54,4	27,0
2011-2012	53,8	28,8	53,1	28,9	54,1	26,3
2012-2013	53,1	28,5	53,2	28,1	54,3	26
2013-2014	52,6	28,1	52,7	27,1	54,3	25,8
2014-2015	52,7	27,5	53,6	28,2	54,2	25,6
2015-2016	53,1	27,6	53,6	28,0	54,4	25,4
2016-2017	53,6	26,4	54,2	29	54,7	25,2
2017-2018	53,9	26,5	54,7	30	55,1	25

Iturria: norberak egina, Hezkuntza eta formazio profesionalaren ministeritzako datuetan oinarritua.

## 15. grafikoa



Iturria: norberak egina, Hezkuntza eta formazio profesionalaren ministeritzako datuetan oinarritua.



2008-2009. urtetik 2017-2018 bitarteko matrikulazio datuek “ingeniaritza eta arkitektura” ikasketa adarrean azken 10 ikasturteetan izandako bilakaera agerian jartzen dute. Denbora tarte harturik datuek bilakaera txikiaz aritzea soilik ahalbidetzen dute. 2008tik 2018 urteen artean gizonekin alderatuz proportzionalki ez da emakumeen matrikulazioan bilakaera positiborik izan. Euskal AE-n 2008-2009 ikasturtean “ingeniaritza eta arkitektura” adarrean emakumeak %30.2a izatetik 2017-2018an %26.5 izatera igaro dira; Nafarroan %31.5a izatetik %30a izatera; Espainiar Estatuan % 27 izatetik %25a izatera. 2008-2018 urteetan Euskal AEn ingeniaritza arloan emakumeen matrikulazioaren apaltzea unibertsitatean orokorrean emakumeen matrikulazioan izan den apaltzea baino handiagoa izan da, emakumeak adar guzietan 2008-2009an % 55.4 izatetik 2017-2018an % 53.9a izatera igaro baitira. Nafarroan, matrikulazio orokorrean emakumeen matrikulazioak gora egin du 2008-2009an matrikulatuen %52.7a izatetik 2017-2018an %54.7ra igaroz. Ondorioz, Nafarroan ingeniaritzako ikasketetan eta matrikulazio orokorrean izan den igoera maila berdinekoa da. Espainiar Estatuan 2008-2018 urteen artean emakumeen matrikulazioa %54-55 inguruan mantendu da. Ondorioz, azken hamarkadako datuak kontuan hartuz, hiru administrazioetan “ingeniaritza eta arkitektura” ikasketa alorrean ez da feminizatzeko joerarik ageri. Euskal AE eta Espainiar Estatuaren kasuan maskulinizatzeruntz jo duen ikasketa adarra izan da; Nafarroan berriz, ez da joera aldaketarik izan.

### 1.4.3 INGENIARITZAREN BARNE SEGREGAZIOAREN AZTERKETA

Hirugarren azpi-helburuari eutsiz, azterketa honen helburua ingeniartzan egun dagoen barne segregazioaren ezagutzan sakontzea da. Horretarako, lanbidearen barruko segregazio horizontala eta bertikala nola gauzatzen den aztertuko da. Aurkeztuko diren datuak bi ikerketen datuetan oinarritzen dira: Espainiar Estatuko ingeniari industrialen kontseilu orokorrak 2013. urtean eginiko ikerketan eta Hego Euskal Herriko lau lurraldetako ingeniari industrialen kolegioek elkarlanean 2014. urtean egindako ikerketan. Espainiar Estatuko ikerketan 5000 ingeniari parte hartu dute, eta hauek %16 emakumeak izan dira eta %84a gizonak. Hego Euskal Herrikoan 800 ingeniari parte hartu dute, ikerketa honetan ere %16a emakumezkoak eta %84a gizonzkoak izan dira.

#### 1.4.3.1 Segregazio horizontala

Lanbidearen baitako segregazio horizontala aztertzeko bi datu motari eginen zaie erreferentzia. Batetik, okupazioka ingeniarien presentzia zenbatekoa den begiratuko da, generoaren arabera bereizketarik egin gabe. Bestetik, okupazio berdinetan gizon eta emakumeek presentzia zenbatekoa den begiratuko da.

##### - Lanbidearen barne egituraketa: ingeniariak lan egiten duten okupazio mota

Ingeniari industrialek nagusiki *bulego teknikoa* okupazioan lan egiten dute Espainiar Estatuan zein Hego Euskal Herrian okupatuena %31ak eta %34ak bertan lan eginez (hurrenez hurren). Bigarren datuak *gerentzia* bi lurraldetan, okupatuena %22ak eta %15ak bertan lan eginez (hurrenez hurren), eta hirugarrenik *antolaketa*, okupatuena %17ak eta %12ak bertan lan eginez (hurrenez hurren). Hiru okupazio mota hauek Espainiar Estatuan ingeniari okupatuena %70 eta Hego Euskal Herrian %61a barne hartzen dira.

14. taula: Ikerketan parte hartu duten ingeniarien distribuzioa okupazioka (%)

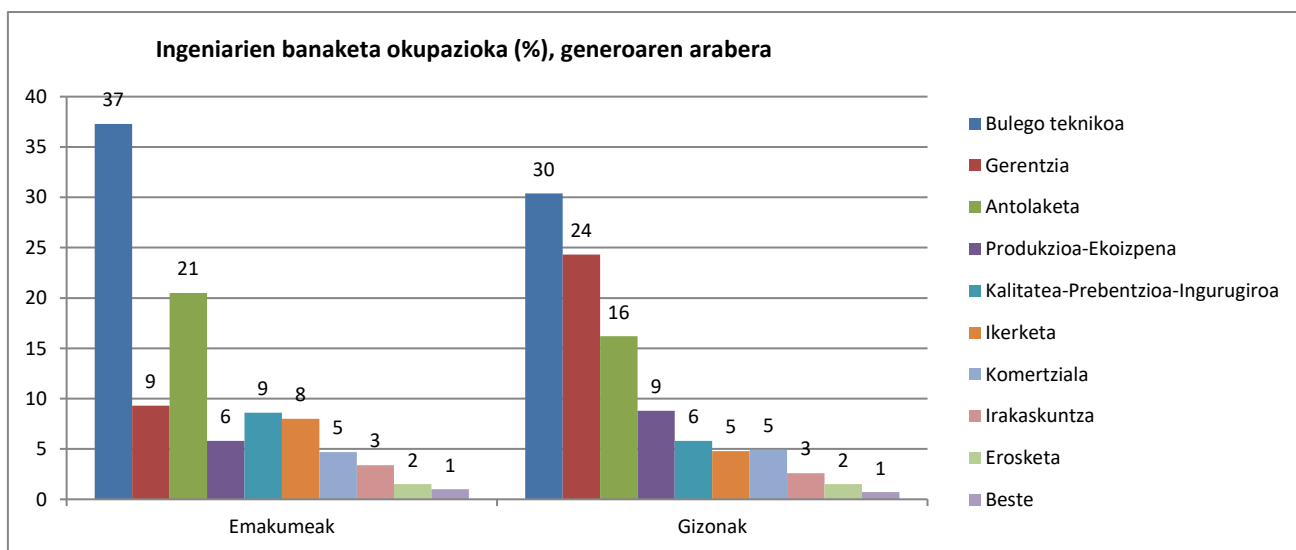
Inkesta egin zenean okupazioa	Espainiar Estatuak (N=4296)	Hego Euskal Herria (N=800)
Bulego teknikoa	%31	%34
Gerentzia	%22	%15
Antolaketa	%17	%12
Produkzioa/ekoizpena	%8	%11
Kalitatea-Prebentzioa-Ingurugiroa	%6	%8
Ikerketa	%5	%8
Komertziala	%5	%9
Irakaskuntza	%3	%1
Erosketa	%1	%2
Beste	%1	
Totala	%100	%100

Iturria: norberak egin, 2013an Espainiar Estatuako ingeniari industrialen kontseilu orokorreko eta 2014an Hego Euskal Herriko lau lurraldetako ingeniari industrialen ikerketako datuak oinarri hartuta.

- **Ingeniarien banaketa okupazioka generoaren arabera: barne segregazioa**

Jarraian, lanbidearen barne segregazioa horizontala nolakoa den ezagutzeko okupazioka ingeniarien presentzia generoaren arabera bereizturik aurkeztuko da. Hego Euskal Herrikoak eskuragarri ez daudenez, datuek Espainiar Estatuari egiten diete erreferentzia (N=4296).

16.grafikoa



Iturria: norberak egin, 2013an Espainiar Estatuako ingeniari industrialen kontseilu orokorreko eta 2014an Hego Euskal Herriko lau lurraldetako ingeniari industrialen ikerketako datuak oinarri hartuta.

Proporzionaliki gizonekin alderatuz emakume gehiago biltzen dituen okupazio bezala ageri dira *bulego teknikoa*, *antolaketa*, *kalitatea-prebentzioa-ingurugiroa* eta *ikerketa* okupazioak. Proporzionaliki emakumeekin alderatuz gizon gehiago biltzen dituen okupazioak *gerentzia* eta *produkzioa-ekoizpena* dira.

*Bulego teknikoa* okupaziori dagokionez, gizon eta emakumeen kontzentrazio handiena biltzen duen okupazioa dela ikus daiteke. Halere, emakumeen presentzia proporzionaliki gizonezkoena baino handiagoa da, emakumeen %37ak eta gizonen %30ak okupazio horretan lan egiten baitu. Bestalde, gizon eta emakumeen presentzian ezberdintasun nagusia *gerentzia* okupazioan dago. Gizonentzako bigarren okupazio nagusia da, %24ak bertan lan eginik. Emakumeen kasuan %9ak soilik lan egiten du bertan, eta hirugarren okupazio eremu bezala ageri da. *Antolaketa* okupazioari dagokionez, gizon zein emakumeentzako pisuzko lan eremua da, emakumeen %20a eta gizonen %16a arituz bertan lanean, emakumeen bigarren eta gizonen hirugarren okupazioa izanik. Bukatzeko, pisu gutxiagoko lan eremuei dagokionez, proporzionaliki emakume gehiagok *kalitatea-prebentzioa* eta *ikerketa* okupazioetan lan egiten dutela ikusi daiteke. %8 ingurua bertan dabil, gizonen %5 inguru dabilen bitartean. Alderantziz, gizonen %9 *ekoizpena-produkzioa* okupazioan ari den bitartean, emakumeen %6a aurkitzen da bertan. Generoaren arabera proporzionaliki okupazioetan presentzia aldaera dagoela ondoriozta daiteke, honakoa nagusiki gerentziako okupazioan nabarmen geldituz.

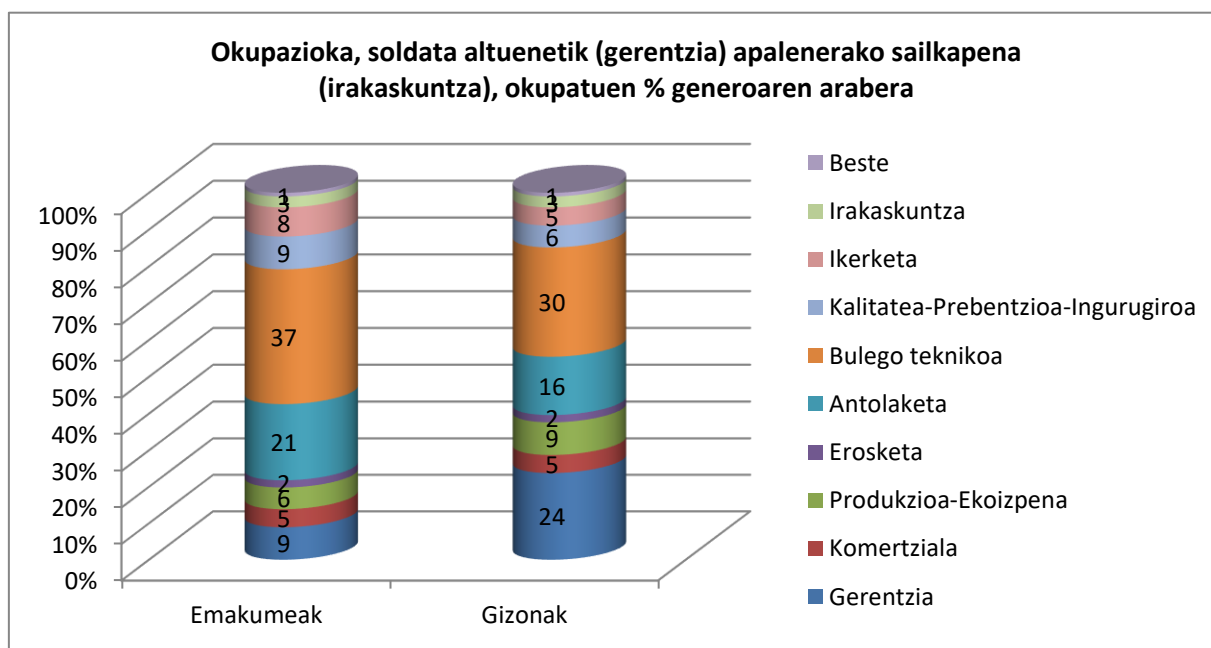
#### 1.4.3.2 Segregazio bertikala

Lanbidearen baitako segregazio bertikala aztertzeko bi datu motari eginen zaie erreferentzia. Batetik, lan eremuka irabazten den soldatari eta eremu horietan gizon eta emakumeek duten presentzia ezberdinari. Horrela lanbidean (soldata aldetik) gehien baloraturiko eremuetan generoaren araberako alderik baden ikusi ahal izango da. Bestetik, esperientzia profesionalaren arabera lan eremuka gizon eta emakumeen presentziaren bilakaera aztertuko da. Era honetara, generoaren arabera esperientzia profesionala ezberdinki baloratzen den ala ez ezagutuko da.

### -Soldata, okupazioa eta generoa

Datuek erakusten dute proportzionalki gizonezkoen presentzia gehien ordainduriko okupazioetan emakumeena baino handiagoa dela. *Gerentzia* okupazioan gizonak duten gain ordezkartzaren bidez gertatzen da nagusiki honakoa, gizon ingeniari okupatuetatik lautik bat baitago bertan lanean eta emakumeetatik hamarretik bat. Tarte txikiagoarekin baina hirugarren gehien ordainduriko lan eremuan gizonen presentzia proportzionalki handiagoa—dela ere ikusi daiteke, *produkzioa-ekoizpena* okupazioan gizonen %9a eta emakumeen %6a baitago. Hala, soldata altuenak jasotzen diren lehen hiru okupazioetan gizonen % 38a kontzentratzen den bitartean emakumeen %20a besterik ez da. Soldata apaleneko okupazioei dagokienez, emakumeen presentzia proportzionalki handiagoa dela ikusi daiteke gizonenarekin alderatuz, *ikerketa* okupazioan emakumeen %8a eta gizonen %5a eta *kalitate-prebentzioa-ingurugiroan* emakumeen % 9a eta gizonen %6a aurkituz. Erdibideko soldata jasotzen den *bulego teknikoa* okupazioan oro har gizon zein emakumeen presentzia handia dela ikus daiteke, proportzionalki emakume gehiago izanez halere (emakumeen %37a eta gizonen %30a). Gizonen presentzia gehien ordainduriko okupazioetan gain ordezkaturia dagoela ondoriozta daiteke.

17. grafikoa



Iturria: norberak egina, 2013an Espainiar Estatuko ingeniari industrialen kontseilu orokorreko ikerketako datuetan oinarrituta.

- **Esperientzia profesionalaren azterketa generoaren arabera**

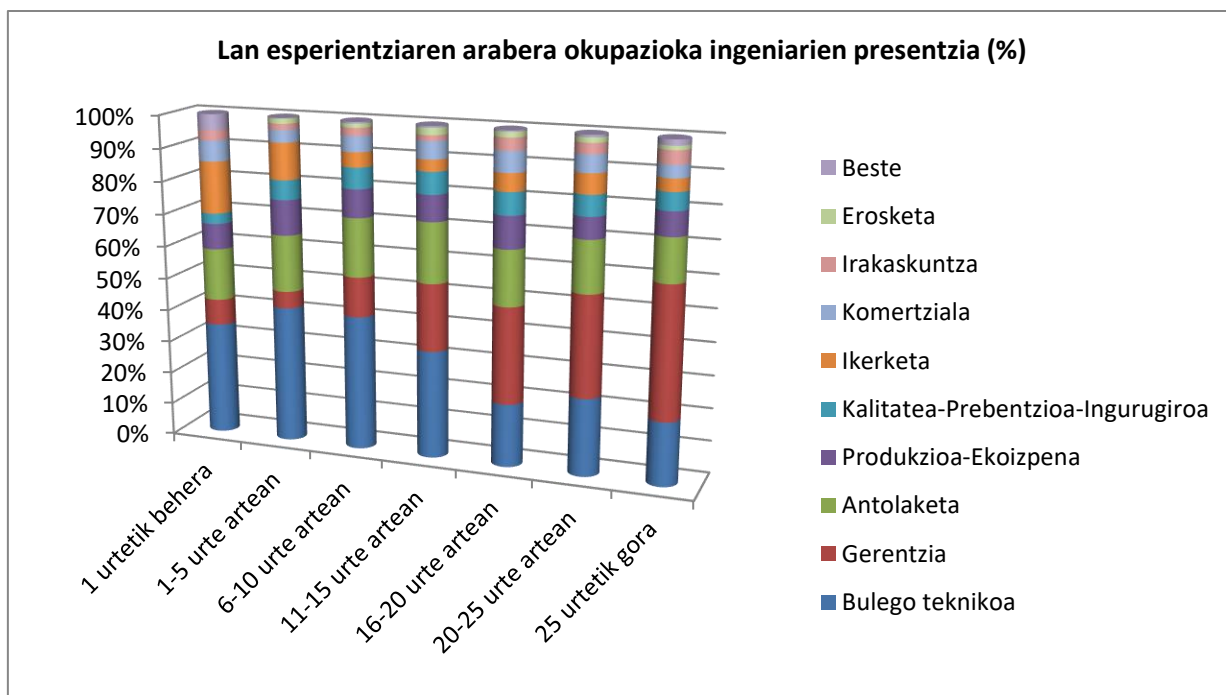
Atal honetan generoaren arabera esperientzia profesionala ezberdinki baloratzen den jorratuko da. Horretarako bi pauso emanen dira. Batetik, okupazio bakoitzean ingeniarien presentzia esperientzia profesionalaren arabera erakusten duten datuak aurkeztuko dira, populazioa generoaren arabera ezberdindu gabe. Horrela, okupazio mota eta esperientzia profesionalaren arteko lotura mahaigaineratuko da. Bestetik, esperientzia profesionalaren arabera ingeniarien presentzian aldaera dagoela erakutsi duten okupazioetan generoaren arabera ezberdintasunik baden jorratuko da.

a. **Lan esperientziaren arabera okupazioetan ingeniariaren distribuzioa**

Esperientzia profesionalaren arabera okupazioka ingeniariak duten presentzia aldatzen dela erakusten dute datuek. Ingeniari asko biltzen dituen okupazioei dagokienez, lan esperientziak *bulego tekniko* eta *gerentzia* okupazioan duten distribuzioan eragina daukala ikusten da. *Bulego teknikoan* lan esperientzia hartu ahala ingeniari gutxiagok lan egiten duten okupazioa dela ikusi daiteke, 10 urtetik beherako esperientzia dutenen %40 ingurua bertan ari baita lanean, eta 25 urtetik gorakoa dutenen %20 ingurua. *Gerentzian* bilakaera alderantzizkoa da: lan esperientzia hartu ahala ingeniari gehiagok lan egiten dute. Zehazki, 10 urtetik beherako esperientzia dutenen artean %12ko langa ez da gainditzen, eta 25 urtetik gorako lan esperientzia dutenen %40ak bertan lan egiten duela ikusi daiteke. *Antolaketa* okupazioan, ingeniari gehien biltzen dituen 3. okupazioan, eta *produzkitasun-ekoizpena*, ingeniari gehien biltzen dituen 4. okupazioan, ez da lan esperientziaren arabera aldaera handirik ageri.

Ingeniari asko biltzen ez dituen lan eremuei dagokienez, *ikerketa* lan eremuan lan esperientziaren arabera ingeniarien presentzian aldaera dago. Ingeniariak lanean hasteko aukerazko lan eremu bezala ageri da, urte batetik beherako lan esperientzia dutenen %16a eta 1-5 urte arteko esperientzia dutenen %11a egonez. Ondotik, pisua galtzen duen lan eremua da %3 eta %6 tartekoa izanez 6 urte baino gehiagoko lan esperientzia duten ingeniarien presentzia. Ondorioz, *bulego teknikoa*, *gerentzia* eta *ikerketako* okupazioetan azalartzen dira esperientzia profesionalaren arabera ingeniarien okupazioan aldaerak.

## 18.grafikoa



Iturria: norberak egin, 2013an Espainiar Estatuko ingeniari industrialen kontseilu orokorreko ikerketako datuetan oinarrituta.

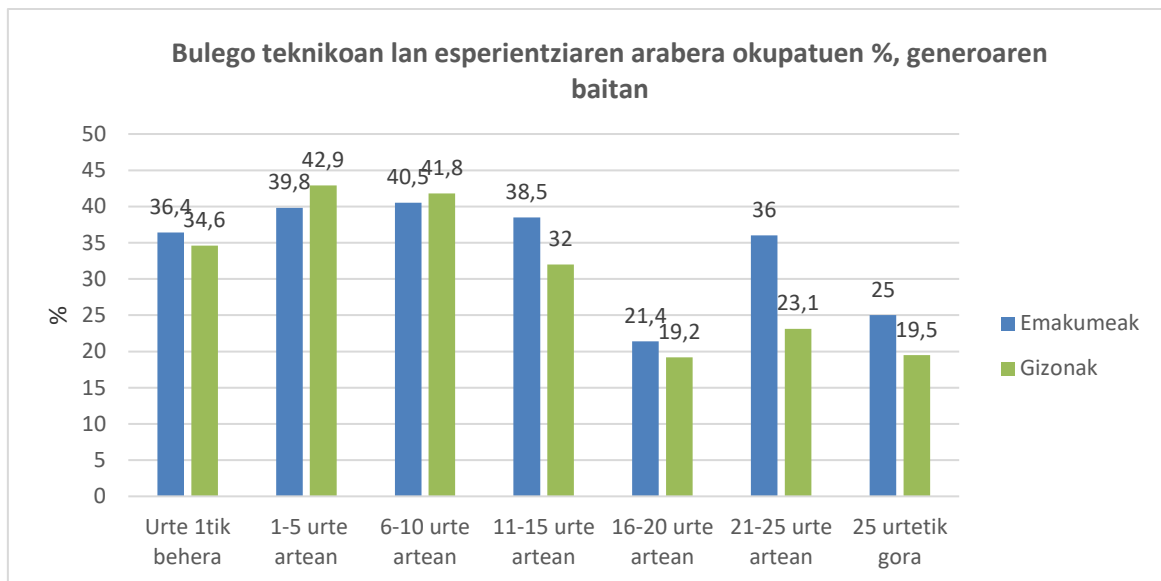
### b. Esperientzia profesionalen generoaren eragina

Jarraian, esperientzia profesionalaren arabera ingeniarien presentzian aldaera dagoela erakutsi den okupazio nagusietan (*bulego teknikoa* eta *gerentzia*) generoaren arabera ezberdintasunik baden aztertuko da.

#### - Bulego teknikoa

Lan esperientzia handitu ahala, gizon eta emakumeek proportzionalki lanbidean duten presentzian ezberdintasunak agertzen dira. Izan ere, *bulego teknikoan* gizonezkoen presentzia esperientzia profesionala hartu ahala txikitzen doala erakusten dute datuek, eta emakumeetan ez da halako joera argirik ageri. Esperientzia profesional gutxi duten ingeniarien artean, gizon eta emakumeen presentziaren ehunekoa parekoa dela ikusi daiteke. Alabaina, esperientzia profesional handiko emakumeen presentzia lanbidean handia izaten jarraitzen du, gizonezkoekin alderatuz. Honakoa bereziki 21-25 urteko lan esperientziako kohortean ikusi daiteke, emakume ingeniarien % 36a eta gizonezkoen % 23a baitago.

## 19.grafikoa



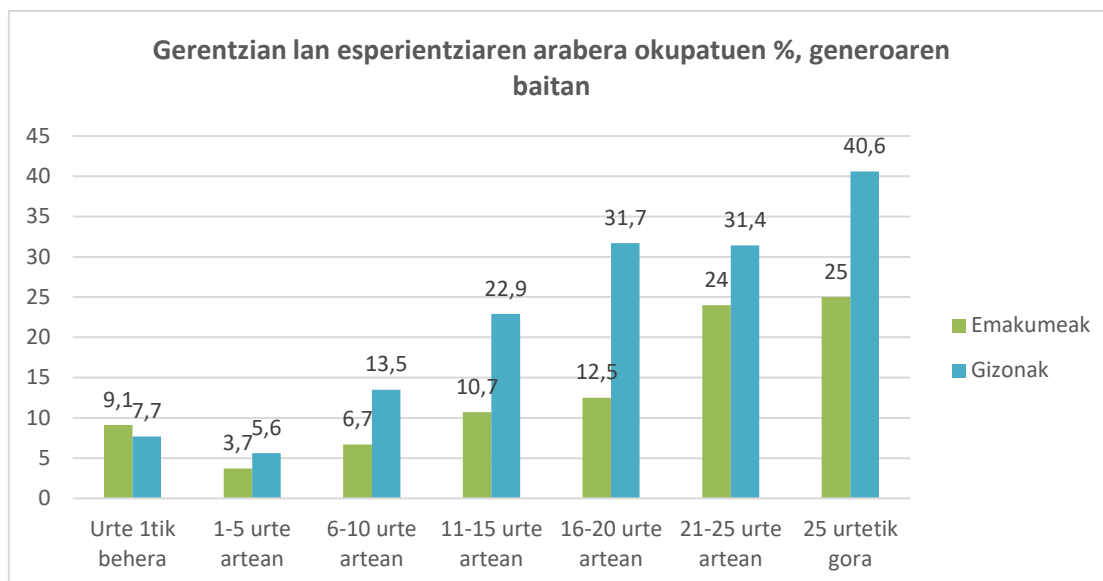
Iturria: norberak egina, 2013an Espainiar Estatuko ingeniari industrialen kontseilu orokorreko ikerketako datuetan oinarrituta.

### - Gerentzia

Lan esperientzia handitu ahala, *gerentzia*, gizon zein emakumeen presentzia handitzen dela erakusten dute datuek. Halere, generoaren arabera ezberdintasunak ageri dira, proportzionalki gizon gehiago egonez esperientzia profesionala handitu ahala. Emakumeen kaltetan, generoaren arabera ezberdintasunak 6-10 urte lan esperientziatik indarra hartzen doaz, eta 11-15 eta 16-20 arteko esperientzia dutenen artean areagotzen dira. Hala, *gerentzia*, 11-15 urte arteko esperientzia duten gizonen %23a dagoen bitartean, emakumeen %11a dago, eta 25 urtetik goragoko esperientzia profesionala duten gizonen %40a dagoen bitartean, emakumeen %25a ari da bertan lanean.



## 20.grafikoa



Iturria: norberak egina, 2013an Espainiar Estatuako ingeniari industrialen kontseilu orokorreko ikerketako datuetan oinarrituta.

## 1.5 ONDORIOAK

### 1.5.1 LAN MERKATUAREN AZTERKETARI LOTURIKO ONDORIOAK

Hego Euskal Herriari eta Espainiar Estatuari buruz eginiko lan merkatuaren genero tipifikazioaren azterketan sektore ekonomikoak, aktibitate adarrak eta okupazioak genero aldetik oso tipifikatutak daudela azaleratu du. Gainera, azken hamarkadetako bilakaeran ez da joera aldaketarik ageri, lan merkatuan segregazioa mantendu edo handitu baita. Hego Euskal Herriko emaitzek eta 2018 urtera arte eginiko analisiek ez dute joera aldaketarik erakusten eta Espainiar Estatuari buruz aldeztu aurretik eginiko analisien emaitzekin bat egiten dute; segregazioa 1990etik okertzerantz jo duenaren baieztapenarekin, hain zuzen (Cebrián & Moreno, 2008; Iglesias & Ilorente, 2008). 1990 urtetik eginiko datuen azterketaren bidez, emakumeen presentzia lan merkatuan progresiboki handitzen joan dela ikusi da. Alabaina, honakoa erabat modu segregatuan burutu den prozesua izan da (Torns, 2011). Hala, segregazioaren handitzea 1990. urtean jada maskulinizatuak ziren okupazio edota aktibitate adarretan gertatu da nagusiki. Okupazio edo aktibitate adar femeninoek berriz, oro har oso femeninoak izaten jarraitu dute, eta kasu batzuetan bilakaera genero tipifikazioan ahultzearena izan da. Sektore ekonomikoetako eta aktibitate

adarretako analisisiek lan merkatua maila horizontalean erabat segregaturik dagoela ondorioztatzera daramate. Okupazio mailan eginiko azterketak, segregazio horizontala agerian uztean gain, lan merkatua bertikalki ere segregaturik dagoela ondorioztatzera darama. Honakoa bereziki, lanbideen hierarkian behealdean kokatzen den “oinarrizko okupazioetan” emakumeek duten ehuneko altuan agerian gelditu da. Piramidearen goialdean berriz, “zuzendaritza eta gerentziako” okupazioetan alderantzizkoa gertatzen dela ikusi da. Lan segregazioaren eta lan merkatuan emakumeek bizi duten zeharkako diskriminazioaren artean dagoen lotura ikusi daiteke hemen (Sallé & Molpeceres, 2009).

Okupazioen bidezko azterketatik emakume eta gizonek banandurik lan egiten dutela ondorioztatzeaz gain, okupazio mota ezberdinetan lan egiten dutela agerian gelditu da. Izan ere, ezaugarri ezberdinak atxikitzen zaizkien okupazioetan lan egiten dutela ikusi daiteke. Ezaugarri hauek genero bakoitzari atxiki izan zaion rol sozialarekin harreman zuzenean daude gainera. Gizonak indar fisikoa, teknizitatea edota ikuskatzea ekartzen duten okupazioetan gain ordezkatuak dauden bitartean, emakumeak zaintza edota prestutasuna atxikitzen zaien okupazioetan gain ordezkatuak daudela ikusi da (Kanter, 1977; Cambriles, González, Cortés, Martínez, Navarro, Perea & Suárez, 2007).

### **1.5.2 INGENIARITZAREN GENERO SEGREGAZIOAREN AZTERKETARI LOTURIKO ONDORIOAK**

Ingeniaritzan emakumeen presentzia eta bilakaera ezagutzeko lan merkatuan aktibitate adarretako datuak eta okupazioen datuak begiratu dira. Maila honetan, ez da azterketa zehatzik egitea lortu ingeniariak beste profesionalekin batera sailkaturik daudelako. Honakoa kontuan izanik, 2018an Espainiar Estatuan ingeniaritza barne hartzen duten okupazio eta aktibitate adarrek genero tipikazio maskulinoa daukatela ikusi da distribuzio indizeari jarraiki (Hakim, 1993).

Bilakaerari dagokionez, okupazioen bidezko azterketak 1990etik gaur egunerarte okupazioaren genero tipifikazioaren arintze nabarmena gertatu dela ikusi da, emakumeak %11a izatetik %27,6a izatera igaro baitira. Halere, azken hamar urteetan emakumeen presentziaren bilakaera positiboak ez du jarraitu. Izan ere,

2008tik aurrera aktibitate adar mailan zein okupazio mailako datuetan ez da bilakaera positiborik ageri, eta beraz distribuzio indizea oinarri hartuz maila apalean bada ere ingeniartzaren joera maskulinizatzearena dela ikusten da. Ikasketa mailako datuek ere joera berdina erakusten dute. Izan ere, 2008tik 2018ra gizonekin alderatuz proportzionalki ez da emakumeen matrikulazioan bilakaera positiborik izan. Euskal AE eta Espainiar Estatuan maskulinizatzerantz jo duen ikasketa adarra izan da ingeniartzarena; Nafarroan berriz, emakumeak maila berdinean mantendu dira. Ondorioz, lan merkatuko datuak kontuan izanik zein ikasketetako bilakaera, Hego Euskal Herrian etorkizun hurbilean ez da lanbidearen genero tipifikazioan arintzerik espero.

### 1.5.3 INGENIARITZAREN BARNE SEGREGAZIOARI LOTURIKO ONDORIOAK

Ingeniaritza industrialaren barne segregazioaren azterketari dagokionez, okupazioetan generoaren arabera gizon eta emakumeen presentzian aldaera dagoela ikusi da. Zehazki, generoaren arabera aldeak nagusiki *gerentziako* okupazioan nabarmendu dira, emakume ingeniarien %9a eta gizonen % 24a baitago bertan lanean. Gainera, lan esperientziaren arabera ingeniarien presentzia aldatzen doala ikusi da. Horietatik bi ingeniari profesional gehien biltzen dituzten *bulego teknikoa* eta *gerentzia* okupazioak dira. *Bulego teknikoan* lan esperientzia hartu ahala ingeniari gutxiagok lan egiten du; *gerentzian* alderantzizkoa gertatzen da, esperientzia profesional gehien duten ingeniariak lan eginik. Alabaina, lan esperientziak generoaren arabera ez du erabat logika berdina segitzen. Izan ere, *bulego teknikoan* esperientzia profesional handiko emakumeen presentziak handia izaten jarraitzen du gizonezkoekin alderatuz. *Gerentzian* aldiz, gizonekin alderatuz esperientzia profesional handiko emakumeen kopurua apala da. *Bulego teknikoa* ingeniaritza arloan erdibideko soldata jasotzen den okupazioa da, eta *gerentzia* soldata altuena jasotzen dena. Ondorioz, gizon ala emakumea izan, antzintasunari balio ezberdina ematen zaio. Lanbidearen barne segregazio bertikalaren aurrean gaudela pentsatzera ematen duten emaitzak dira.

Lanbidearen barne segregazioaren azterketa egiteko oinarri izandako datuen izaerarekin ezin daiteke lan ibilbideez aritu, kohorte ezberdinei buruzko informazioa

baita datuek eskaini dutena. Halere, generoaren arabera esperientzia profesionala izateak lan esparru ezberdinetara eramaten duela baieztatu daiteke. Ildo honetan *gerentzia* okupazioan, 6-10 urteko esperientzia izatetik aurrera generoaren arabera ezberdintasunak handitzen diren heinean, guraso izateak generoaren arabera ondorio ezberdinak dituela pentsatzera ematen du. Zentzu honetan Guillaume eta Pochic (2007) ikerlariak *lan erritmo ideal*a ez betetzeak dakartzan ondorioez mintzo dira. Hain zuzen, ingeniariaritzaren arloko enpresa batean eginiko erakunde kulturaren azterketan, 40 urte inguruan kudeaketa postu batean aritu ahal izateko ingeniariari lanaldiaren lehen 15 urteetan lan etenik gabeko eta inbertsio handiko lan erritmoa eskatzen zaiela erakutsi zuten. Ildo honetan emakumeek enplegurako gizonen baino (edo ama ez diren emakumeek baino) eskuragarritasun gutxiago izaten dutenez emakumeenganako *egiturazko handicap* bat dagoela azaltzen dute, ia automatikoki emakumeak joko kanpo geldituz. Aztergai izan diren datuetan generoa eta lan esperientziaren arabera aldaerak fenomeno honen aurrean gaudela pentsatzera ematen dute. Maila honetan, datuen azterketaren bidez ateratako ondorioek etorkizunean lanbidearen barne segregazioaren logikaren ulermenean sakontzeko beharra agerian jartzen dute.

Bukatzeko, ikerketa atal honetan egindako azterketa bikoitzak (lan merkatua eta lanbidearen baitakoa) genero bidezko segregazioa okupazio eta aktibitate adarretatik harago doala agertzera eman du. Maila honetan, lanbidearen baitan emakumeen presentziaren handitzea modu segregatuan burutu daitezkeela ikusi da (Marry, 2004).

**BIGARREN ATALA**

**LAN MERKATUAN GENERO BIDEZKO SEGREGAZIOA  
AZALTZEKO LITERATURAREN BERRIKUSPENA**



## **2 LANBIDEEN, ERAKUNDEEN ETA INGENIARITZAREN GENERO TIPIFIKAZIOA**

### **2.1 SARRERA**

Literatura zientifikoan lan mundua genero ikuspegitik aztertzerakoan lanbideen genero tipifikazioari (Britton, 2000; Hakim, 1993; Halford, 2007; Zolesio, 2009) edota erakundeen kultura generizatuari (Acker, 1990; Guillaume & Pochic, 2007; Hass & Hwang 2007; Kanter, 1977; Lee-Gosselin & Ann, 2011; Rutherford, 2001) egiten zaio erreferentzia; unitate analisia lanbidean edota erakundean kokatuz. Halere, azterketa unitate ezberdinak izanik ere, lanbidearen genero izaera eta erakunde kulturaren generizazioa bata bestearekin harremanean ulertzen diren elementuak dira, testuinguru berdinean elkar gurutzatzen baitira (Belle, 1990; Britton, 2000).

Jarraian, maila kontzeptualean lanbide eta erakunde generizatu batez aritzea zertan datzan azalduko da. Honekin batera, lanbide edo erakunde maskulinoetan emakumeek aurkitzen dituzten oztopoak azalduko dira.

### **2.2 LANBIDEEN GENERO TIPIFIKAZIOA EZAUGARRITZEKO IRIZPIDEAK: LANBIDE MASKULINOEN KASUA**

#### **2.2.1 ZENBAKIZKO IRIZPIDEA**

Lanbide bat maskulinizatua edota feminizatua ote den esateko irizpide eta definizio ezberdinak aurkitu daitezke. Batetik, zenbakizko irizpideetan oinarritzen diren definizioak daude. Maila honetan adierazle ezberdinak aurkitu daitezke: segregazio indizea (Duncan & Duncan, 1955) IK indizea (Karmel & MacLachlan, 1988) edota distribuzio indizea (Hakim, 1993). Bestetik, lanbidearen genero tipifikazioa ezaugarritzeko irizpide sinbolikoa dago (Britton, 2000). Ikuspegi honetan lanbide baten genero tipifikazioa soilik irizpide numerikoen bidez ezaugarritzea kritikatzeko da. Izan ere, lanbidearen sexu tipifikazioa aldatu daitekeela azaltzen da lanbidearen genero tipifikazioa aldatu izan gabe; hau da, kopuruz sexu tipifikazioa aldatu arren, baloreak eta funtzionatzeko erak aldatu ezean lanbidearen izaerak maskulinoa izaten jarraituko duela azaltzen da (Britton, 2000; Williams, 1995). Zentzu honetan, ikuspegi nominala ekarpen ezberdinekin jantzi ohi da.

## 2.2.2 IKUSPEGI SINBOLIKOA: KULTURA PROFESIONALEN GENERIZAZIOA ELEMENTU SINBOLIKOEI ERREPARATUZ

Ikuspegi sinbolikoaren baitan lanbide bat genero aldetik tipifikatua kontsideratuko da sozialki ezaugarri maskulino edo femeninoen inguruan eraikia bada (Zolesio, 2009). Sinboloen bidez genero bereizketak azaltzen, adierazten, indartzen edo aurrez aurre jartzen dira (Acker, 1990; Britton, 2000); esate baterako, gaitasun teknikoa maskulinitatearekin lotzera eramanez eta femeninotik deslotzera (Cockburn, 1983). Gainera, lanbide bat genero aldetik markatua izanen da ideologikoki edo sinbolikoki langileen baitatik, lan erakundean edo kultura orokorrean era horretan ulertzen delarik (Acker, 1990; Britton, 2000). Maila honetan, lanbideen genero tipifikazioan sakondu duten ikerketa lanek lanbidearen sexu tipifikazioa kontuan hartzeaz gain, lanbidean izaten den sarbide mota (sarearen bidezko sarbidea), nagusitzen den kultura profesionala (erabateko debozioaren balorea adibidez), esperotako eta baloratutako abilezia eta trebetasun motak (gaitasun teknikoaren nagusitasuna) edota lanbidea burutzen den erakundeko kultura lantzera bideratu dira (ordu luzeen kultura adibidez) (Menesson, 2005; Perrot, 1987; Zolesio, 2009). Era berean, lanbide maskulinotan aritzean emakumeek aurkitzen dituzten aurreiritziak, estereotipoak, jarrerak eta portaera sexistak aztertu eta identifikatu dira ikerlanetan (Beeman, 2011; Doutre, 2008; Lee-Gosselin, 2011; Zolesio, 2009). Estereotipoei helduz, sozialki partekaturiko sinesmenen ondorioz emakumeak zaintza eta prestutasun ezaugarriak dituzten lanbideekin harremandu dira; gizonak indar fisikoa, gaitasun intelektuala, arriskurako disposizioa, ikuskatzea edo erabakitzea dakarten lanbideekin lotu diren bitartean (Barbera, Ramos & Candela, 2011; Kanter, 1977). Horrela, lanbide maskulinoetan jarduteak tradizionalki emakumeei atxiki zaien rol sozialaren betetze eza dakarrela ebazten da, emakumeenganako aurreiritzien areagotzea ekarriz (Barbera et al., 2011). Hain zuzen, aurreiritzien ondorioz bi eratako sexismo motekin topo egiten dute emakumeek: sexismo areriotsuarekin eta borondate oneko sexismoarekin (Glick & Fiske, 2001; Glick & Fiske, 1996). Sexismo areriotzua aurreiritzi negatiboz jositako sexismoa da, esplizituki argitara ematen dena, eta jarrera diskriminatzaileetan oinarritzen da. Gizonekin alderatuz emakumeen balizko gutxiagotasunean oinarritzen da. Emakumeen obedientzia eta subordinazioa ditu helburu (Cardenas, Lay, González,



Calderón & Alegría, 2010). Borondate oneko sexismoa, aldiz, itxuraz aurreiritzirik ez duen jarrera da, afektiboki adierazten dena. Emakumea ahula dela, babestu beharra dagoela eta gizonaren babes behar duen pertsona dela kontsideratzen da. Emakumeari tradizionalki atxiki zaizkion rolen idealizazioan datza (Cardenas et al., 2010). Horrela, ikerketetan emakumeek kideengatik jasandako oharrak, estereotipoak, aurreiritziak, lan jarduera aurrera eramateko bazterrean emanak izatea edota ezagutza eta konpetentzien ezagutza eza nabarmentzen dira.

Ikuspegi sinbolikoan arreta jartzeak, lanbidearen kultura profesionalean arreta jartzera darama. Kultura profesionalaren bidez baloreei, ezagutza partekatuei, trebetasunei, eta lanbidearen eraikuntza historikoari egiten zaio erreferentzia (Champy, 2009). Formazio bera eta sozializazio bera jarraitu izanagatik, edota beren aktibitate profesionalak eskakizun berdinei erantzuteko galdetzen dienez, profesio edo lanbide komuna burutzen duten pertsonak balore sistema antzekoa partekatzen dute (Brangier, Lancry & Louche, 2004). Kultura profesionalaren definizio honek batasunaren kontzepzioari ematen dio indarra, profesio kideen artean partekatua den horri. Alabaina, profesio baten baitan izaten den aniztasuna ere aintzat hartzekoa da; identitate, balore, praktika eta interes aunitz biltzen baitira (Champy, 2009).

### 2.2.3 IKUSPEGI INTERAKZIONISTA

Lanbidearen genero izaera nolakoa den aztertzeko, lanbidean sortzen diren genero interakzio motak aintzat hartzen dituen korronte teorikoa garatzen joan dira berriki (Halford, 2007; Tokin, 2001). Ikuspegi interakzionistan, orain arte eginiko ekarpen teorikoak alde batera utzi gabe, lanbide maskulinizatu edo femenizatu batean lanean aritzeak dakartzan portaera eskakizun eta betekizun berezituak (generizatuak) zein diren azaltzetik harago joan behar dela azaltzen da. Gizabanakoari eskatzen zaizkion genero performantziak pertsonak nola erreproduzitzen dituen, aldatzen dituen edota kolokan jartzen dituen lantzean zentratzen da ikuspegi hau (Halford, 2007). Korronte interakzionistak norbanakoaren identitatearen eragiteko ahalmenari garrantzia ematen dio, beraz. Maila honetan, genero harremanen produkzioaren alderdi estatikoari uko egin gabe (*gendering practice*), generoaren produkzioaren alderdi dinamikoari egiten zaio erreferentzia (*practicing gender*). Horrela, pertsonen

artean garatzen diren interakzioen unean botere harremanen jarraikortasuna edo zalantzan jartzea gerta daitezkeela azaltzen da, genero harremanen kolokan jartzea edo jarraikortasuna ekarriz (Martin, 2006).

## **2.3 ERAKUNDE KULTUREN GENERO TIPIFIKAZIOA: GENERO TIPIFIKAZIO MASKULINOAREN KASUA**

Lan mundua genero ikuspegitik aztertzeko erakundeen kulturaren aztertzerak bideratu diren ikerlanak anitzak dira (Ferguson, 1984; Guillaume & Pochic, 2007; Hass & Hwang, 2007; Kanter, 1977; Lee-Gosselin & Ann, 2011; Rutherford, 2001). Jarraian, erakunde kulturaren kontzeptuak zertan datzan laburki azaldu ondotik, erakundeen kultura genero ikuspegitik aztergai izan duten ikerlanen nondik norakoak azalduko dira.

### **2.3.1 ERAKUNDE KULTURAREN DEFINIZIOA**

Erakunde kulturari ikuspegi teorikoaren arabera definizio ezberdinak eman izan zaizkio. Ikuspegi funtzionalistarekin bat eginik, erakunde kulturak erakunde baten kide direnen artean partekatzen diren balore, sinbolo, egiteko modu eta ohiturei egiten die erreferentzia, bertan gertatzen denari zentzua emanaz eta kide direnak kide ez direnengandik ezberdinduz (Lee-Gosselin & Ann, 2011). Bestalde, ikuspegi funtzionalistarekin kritiko agertuz, ikuspegi kritikoan Sainsaulieu-ek erakunde baten baitan eredu kultural ezberdinak aurkitu daitezkeela erakutsi zuen (1977/1990). Aniztasun hau talde sozial eta posizio hierarkikoaren arabera izaten da, baita talde sozial ezberdinen artean gertatzen diren interakzioen arabera ere (Crozier & Friedberg, 1977).

## 2.3.2 ERAKUNDE KULTURAREN AZTERKETA GENERO IKUSPEGITIK

### 2.3.2.1 Egiturako ikuspegia

Erakundeen kultura genero ikuspegitik lantzerakoan, abiapuntuko teoriak egiturako ikuspegi oinarritu ziren. Ikuspegi honen arabera, erakunde guziak genero aldetik markatuak daude, eta gaian aitzindari izan ziren ikerlariek erakunde kulturen ustezko genero neutraltasuna kolokan jarri zuten (Ferguson, 1984; Kanter, 1977). Modu honetan, emakumeek erakundeetan bizi duten desabantailazko egoera enpresen egituraren bidez azaltzen da. Lehen ekarpen hauen haritik, Acker autoreak (1990) "erakunde generizatuaren" ideia zabaldu zuen, genero neutralitate arrazionalpean kontrol egiturak ezkututzen direla defendatuz (Acker, 1990; Britton, 2000). Egiturako ikuspegi genero ezberdintasunak lan erakundeetan garatzen diren prozesu, lan praktika, irudi, ideologia eta boterearen banaketaren bidez gauzatzen direla azaltzen da (Acker, 1992). Horrela, genero ezberdintasunak behin eta berriz sortzen dira hainbat mekanismo formal eta informalen bitartez: lanbidearen ordutegi exigentziak, lanpostuak sailkatzeko erak, sare sozialen bidezko kontratazioa, lanpostuari atxikitzen zaion gorputzaren irudikapena, eta abar (Acker, 1990).

Ikuspegi estrukturalak lan munduaren generizazioa ulertzeko gako garrantzitsuak eskaini ditu, eta asko zabaldu den ikuspegia da. Halere, kritika ugari jaso ditu: batetik, erakunde guzietara zabaltzen den ikuspuntua izanik, aktore sozialen aldaketarako eta negoziatorako gaitasuna aintzat hartzen ez duen ikuspuntua izateagatik (Billing, 2011; Halford, 2007). Bestetik, erakundeen arabera emakumeek bizi dezaketen egoera aldakorra izan daitekeelako enpresa eta aktibitate sektorearen arabera (Belle, 1990; Britton, 2000). Hau da, ez baita berdina ezaugarri maskulinoen inguruan eraiki diren esparru batean jardutea, zeinetan emakumeekiko aurreiritziak handiagoak diren; edota ezaugarri femeninoen inguruan eraiki den esparru batean aritzea. Ez baita berdina ere berdintasun politikarik gabeko erakunde batean lan egitea edo berdintasun politikak bultzatzen dituen batean jardutea. Bide honetatik erakundeen kulturaren genero tipifikazioa lantzen duten baina erakunde batetik bestera izan daitekeen aldakortasuna kontuan hartzen duten ikerketa lanak garatu dira.

### 2.3.2.2 Erakundeen aldakortasuna aintzat hartzen duten ikuspegi teorikoak

Genero ikuspegitik erakunde guzien kulturak berdinak ez direnaren ideian oinarrituz, lan erakundeetan abian jartzen (edo ez) diren berdintasun politika moten eraginak neurtu dira (Hass & Hwang, 2007). Maila honetan, genero berdintasuna lortzeko erakundeetan garatzen diren neurrien garrantzia agerian jarri da. Zehazki, enpresetan esfera pribatu eta publikoaren bereizketa txikitzeak gizonetako esparru pribatuan duten inplikazioaren handitzea dakar, eta emakumeen inplikazioaren handitzea esfera publikoan. Ondorioz, erakundeen politikek genero berdintasunean eragin zuzena dute (Hass & Hwang, 2007). Bestalde, lan erakundeetan bizi esparru ezberdinen (enplegua–familia) arteko gatazka txikitzeko neurrien artean ordutegi malgutasuna, etxetik lan egiteko aukera edota lanaldi partziala hartzeko aukerak egon ohi izaten dira. Alabaina, zehazki handiarekin hartzeko neurriak dira. Izan ere, neurri batzuek duten ustezko kontziliazio eta ongizate helburua ez dute betetzen (Russell, O’Connell & Mc Ginnity, 2009), ondorio generizatuak ekarriz (O’Connell & Russell, 2005). Gainera, erakundeetan neurri hauek aplikatzeko moduen araberakoak izaten dira sorrarazten dituzten ondorioak. Egin dezagun geldialdi bat honetan: ordutegi malgua izateko aukerak bizi esparruen arteko gatazka (enplegua–familia) eta lan presioa argiki jausten duela erakutsi da; etxetik lan egiteko aukerak aldiz bizi esparruen arteko gatazka (Hyman, Baldry, Scholarios & Bunzel, 2003; O’Connell & Russell, 2005) eta lan presioa handiarazten ditu (O’Connell & Russell, 2005; Russell et al., 2009) lanaldi partzialak bizi esparruen arteko gatazka txikitzen du (Bonney, 2005; Gornick & Meyers, 2003), betiere norberaren aukera libre bezala harturiko neurria bada (O’Connell & Russell, 2005). Edozein modutan, lanaldi partzialean dauden gehiengo handia emakumeak dira, eta zaintza lanei begira gizonekin alderatuz emakumeen ardura desorekatuarekin loturan dagoen neurria da (Carrasquer, 2014), baita emakumeek jasotzen duten soldata apalaren adierazlea ere (Torns & Recio, 2012). Lanaldi partzialak lan presioan duen eraginari dagokionez, oinarrian lan presioa txikitzea dakarren neurria bada ere, aurkako efektua eragin dezake lan erakundeak lan zama proportzioan txikitzen ez duenean (Russell et al., 2009). Bukatzeko, kontziliazio politikei eusteko aukerak izan arren, hauen erabilerak erakunde aunitzetan promozio

aukerak mozten dituzte, eta soldata apalagoa edukitzea ekartzen dute (O'Connell & Russell, 2005). Ondorioz, erakunde baten kultura genero aldetik markatua dagoela aztertzean, neurri bakoitzaren atzean ezkututzen denarekiko adi egon behar da, neurri hauen ondorioak zein diren kontuan izanez.

### 2.3.2.3 Erakunde kulturen generizazioa segregazio bertikalaren ikuspuntutik

Metafora ugari plazaratu dira erakundeetan emakumeek lidergo posizioetara iristeko aurkitzen dituzten oztopoak irudikatzea ahalbidetuz. Huetan ezagunena *beirazko sabaia* (Davidson & Cooper, 1992; Powell, 2010) izenaren bidez ezagutzera eman dena da, eta emakumeek goi posizioetara iristeko ikusezinezkoak diren oztopoak aurkitzearen ideiarekin berri ematen da. Berriagoki, *beirazko sabaiaren* aroa igaro dela argudiatuz, eta egungo errealitatearen konplexutasuna irudikatzeko *laberintoaren* metafora plazaratu da (Eagly & Carli, 2007). Emakumeek promoziorako izaten dituzten oztopoen aniztasunari eta emakumei biziartzen zaien noraezaren ideiarekin egiten dio erreferentzia (Eagly & Carli, 2007).

Maila honetan, lan erakundeetan lan ibilbide generizatuak zein mekanismoren bidez eratzen diren aztertu dituzte hainbat ikerlarik (Guillaume & Pochic, 2007; Lee-Gosselin & Ann, 2011; Rutherford, 2001). Rutherford (2001) ikerlariak emakumei goiko posizioetako sarbidea nola ixten zaien ulertzea ahalbidetu zuen. Erakundeen kultura generizatua bere osotasunean eta era sistemizatuan aztertzea ahalbidetzen duen analisi erdua proposatu zuen bederatzi dimentsioei jarraiki. Jarraian, dimentsio garrantzitsuenen edukiak azalduko dira:

- Genero ezaugarrien eraginaren kontzientziario maila: erakundearen kulturaren adierazle garrantzitsutzat jotzen da. Zehazki, erakundeak berdintasunerako neurriak izatean islatzen da, gestioan dauden emakumeekiko dagoen ikuspegian, emakumeek beren lan ibilbidea garatu ahal dezaten buruen konpromezuan, eta abar.
- Erakundearen nagusitzen den gestio estiloa: erakundearen baloratzen edo aplikatzen den lidergo estiloari egiten zaio erreferentzia. Lidergo estilo maskulinoen nagusitasuna emakumeak postu horietan egoteko oztopo bezala identifikatzen da.
- Ordu luzeen kultura: maila handi batean zaintza eta etxeko ardurak emakumeen betetzen dituztenez, ordu luzeen kulturak emakumei denboraren kudeaketarako

zailtasun gehiago sorrarazten die, eta bizi esparru orotan presioaren handitzea dakar. (Lee-Gosselin & Ann, 2011; Rutherford, 2001). Erakunde kulturen ezaugarri eratzaila bat da.

- Nagusitzen den lan ideologia, publiko/pribatu bereizketa: Erakunde kulturen ideologiaren funtseko eta ikusezineko elementu da (Rutherford, 2001). Absentzia puntualen onarpena edota aurreikusitako gabeko familia eskaeren ondorioz izaten diren ezegoteen onarpen mailari egiten die erreferentzia (Lee-Gosselin & Ann, 2011; Rutherford, 2001).

- Portatzeko kodigo informalak eta sozializazioa: Sozializazio informalak emakumeen sarbidea eta jarduna mugatzen ditu, espazio hauekiko sarbide murrizta izanik. *Men's club* bezala ezagutua den fenomeno da. Eremu formaletatik at garatzen diren harremanen bidez aukera profesionalak handitzeari egiten dio erreferentzia. Lan orduen ondotik elkartzeari edota gizonen artean sarea egitean datza.

- Sexualitatea: Lan eremuaren sexualizazio eta jazarpen sexualari erreferentzia egiten dio dimentsio honek. Emakumeak bazterrean uzteko, kontrolatzeko edota dominaziorako elementu bezala ulertzen da.

Ildo berean, Guillaume eta Pochic ikerlariek (2007) emakumeek bizi duten *beirazko sabaia* erakundeetan bultzatzen diren prozesuen bidez garatzen dela erakutsi zuten. Horrela, erakundeek generoa birsortzeko erabiltzen dituzten barne prozesuak agerian jarri dituzte (Guillaume & Pochic, 2007). Rutherford-ek identifikaturiko edukiekin antzekotasuna izan arren, Guillaume eta Pochic-ek azterketak *beirazko sabaia* eragiten duten prozesuen sakoneko ulermenera iristea ahalbidetzen du. Zehazki, hauek *beirazko sabaia* eratzean eragiten duten prozesu nagusiak:

- Lanbidearekiko erabateko debozioaren kultura: Erabateko konpromezu profesionala edukitzea enpresek asko bultzatzen edo baloratzen duten lan eredua da. Horrela, kudeaketa postuetan dauden pertsonak haien bizi pertsonalak profesionalean eragiten ez duela erakutsi behar izaten dute (Palmer, 1996). Hemendik azaltzen da *fobia manageriala* deitu dutena: kudeaketa postuetan lanaldi partzialak ez dira onartzen, eta kudeaketa postuetan dauden amatasun batak ez dira ordezkatzeko edota ordezkapenak brikolaje modukoak izaten dira (Guillaume & Pochic, 2007). Lan eredu honek

formazio bereko bikoteetan emakumeak bikotearen lan ibilbidea babestera eramaten du.

-Lan erritmo idealaren eskakizunaren ondorio generizatuak: Ibilbide profesionalaren etapa bakoitza adin tarte bati loturik egoten da. 40 urte inguruan kudeaketa postu batera heldu ahal izateko lanaldiaren lehen hamabost urteetan lan ibilbide lineal eta metakorra izatea eskatzen da. Horrela, lan eredu honetatik kanpo gelditzen den oro, edota atzerapenak akumulatu dituen oro bazterrean gelditzen da (Laufer, 2005). Hain zuzen, hori gertatzen ama diren emakumeei, gizonak zein aitek baino eskuragarritasun gutxiago edukitzen dutelako (adibidez mugikortasun geografikorako oztopo gehiago izanik).

- Sare eta influentzia jokoaren eragina: Langileen promozioan arduradun hierarkikoen jokatzeko erabilten dituzten bide informalek *beirazko sabaiaren* mantentzera daramate. Formalki lan merkatuko arauak eredu liberalean oinarrituak egon arren (bete gabeko lanpostuen informazioa eta gardentasuna, pertsona guzietan lanpostu baterako hautagai izateko eskubidea, eta abar) (Courpasson & Dany, 1994), errealitatean printzipio hauek ez dira betetzen. *Mentorraren* figuraren bidez, nagusiek espazio babestuak sortuz lan ibilbide batzuen garapena bizkortzen duten maila berean, besteena oztopatzen dute (Fortino, 2002; Monchatre, 1996). Emakumeek ibilbide profesionalen dimentsio erlazional hau salatu ohi izaten dute, konpetentzia profesionalen ezagutza objektiboa izateko eskubidea aldarrikatuz.

## **2.4 INGENIARITZA LANBIDEAREN GENERO TIPIFIKAZIOA**

### **2.4.1 INGENIARITZA ETA MASKULINITATEAREN ARTEKO LOTURA: NOLA GAUZATU DA?**

Ingeniaritzaren izaera generizatua prozesu historiko jakin baten bidez garatzen joan da, eta eguneroko praktika, instituzioen antolaketa eta zabalduko irudikapen sozial jakin batzuen bidez mantentzen da (Berner, 2002). Emakumeak ingeniartzan duten presentzia apala ulertzeko egindako ikerketak ugariak dira (hala nola, Berner & Mellstrom, 1997; Connell, 1995; Cockburn, 1991; Du, 2006; Hacker, 1989; Hodgkinson, & Hamill, 2006; Kvande, 1999; Kvande & Rasmussen, 1994; Powell, Bagilhole & Dainty, 2009; Sulaiman & Almuftah, 2010), eta ezaugarri maskulinoen inguruan eratu izanaren bidez azaltzen da nagusiki emakumeen presentzia apala (Du, 2006). Zehazki, unibertsitatean bultzatzen diren baloreen bidez, erakusten diren edukien bidez, ikasketetatik lan mundura dagoen saltoaren bidez, eta elitismoa zein gizonen arteko arteko hartu-emanak lehenestearen bidez azaltzen da. Jarraian, edukietan sakonduko da.

#### **2.4.1.1 Ikasketa prozesuan bultzatzen diren balore eta edukiak**

Ingeniaritzaren eta maskulinoa denaren arteko harreman estua ikasketa prozesuan eratzen hasten da. Izan ere, ikasketa prozesuetan ikasleak modu jakin batean pentsatu eta jokatzera bideratzen dira. Hain zuzen, ikasketa teknikoetara bideraturiko mendebaldeko ikasketetan eraginkortasuna, arrazionaltasuna eta diziplinatuak izatearen baloreak bultzatu dira (Connell, 1995); eta balore hauek mendebaldeko jendarteetan maskulinitatearekin hertsiki loturik egon dira. Ildo beretik doazen ikerketetan, emakumeen presentzia apala ikasketa prozesuetan lehenesten diren edukien bidez eta genero sozializazio ezberdinuaren bidez azaldu da (Du, 2001; Kvande & Rasmussen 1999). Izan ere, ingeniartza ikaste prozesuan matematika edota fisika bezalako edukiak nagusitzen dira, eta teknologiarekin aditu izatea bilatzen da. Ikasketa prozesuan erakusten diren edukiak mendebaldeko jendarteetan gizonen bizi esperientziekin bat egiten duten jarduerak dira, eta sozializazio maskulinoarekin bat egiten duten edukiak izaten dira. Haurtzarotik guraso zein eskola orientatzaileek



mutilak zientzia mundura hurbiltzen dituzte. Neskek berriz, zientzia eta ingeniari-tza mutilentzako direnaren mezua dela jasotzen dute (Andre, Whigham, Hendrickson & Chambers, 1999; de Pillis & de Pillis, 2008). Modu honetan, gaur egun oraindik lehen mailatik bigarren mailara pasatzen direnerako (12-13 urte), neskek zientzia edukiekiko duten interes maila jausten dela erakusten dute ikerketek, apala bilakatuz (Lee, 2002; de Pillis & de Pillis, 2008). Horrela, ingeniari-tzako ikaste prozesuan sozializazio femenoarekin lotura duten edukiek leku gutxi izaten dutela azaltzen du Kvande-ek (1999); esate baterako, teknologiararen inplikazio sozialen irakaspenari leku gutxi utziz. Emakumeen sozializazio prozesuan lehenetsi diren edukietatik urrun gelditzen dira ingeniari-tzako edukiak.

#### 2.4.1.2 Eskolatik lan mundurako jauzia

Eskolatik lan mundura dagoen jauziaren bidez ere azaldu izan da emakumeen presentzia apala. Honen ondorioz, ingeniari-tzako ikasketetan baino emakume gutxiago aurkitzen da lan munduan jardunean. Honakoa, lantokietan norma kultural homogeneo maskulinoa indarra hartzen joaten denaren bidez azaltzen da (Kvande & Rasmussen, 1994). Ikasketa prozesuan emakumeek lorpen akademikoaren bidez kideen aitortza lortu dezaketen arren, lan munduan honakoa zailagoa bilakatzen da. Lan munduko eskakizunak unibertsitateko eskakizunekin alderatuta ezberdinak izaten dira, eta emakumeek eskakizun horiek erdiesteko zailtasun gehiago edukitzen dituzte Duren iritziz (2006). Hala nola, lan munduan murgiltzeak unibertsitatean erabiltzen ez den teknologiarari loturiko hizkeraren erabilera, eta hizkera eta interakzio patroia batzuen erabilpena dakar. Ondorioz, unibertsitatean nagusi den kulturatik lan mundura dagoen kulturara igarotzeak emakumeei zailtasun gehigarria ekartzen die.

#### 2.4.1.3 Gizonen arteko hartu emanen lehenestea eta elitismoa

Ingeniari-tzan historikoki gizonen arteko hartu-emanak bultzatu dira (Cockburn, 1991; Hacker, 1989; Hodgkinson & Hamill, 2006; Marry, 1995). Honakoa duela gutxi arte emakumeek ingeniari-tza ikasteko izan duten debekuaren bidez (Marry, 1995) gauzatu da, edota lehenetsi diren praktika sozial eta bereizketa sozialaren bidez

(Arango, 2006). Horrela, XX. mendea goi mailako ikasketak emakumeetara zabaltzeagatik ezaugarritu den aroa izan arren, ingeniariaritzaren arloko ikasketetan berandura arte aurreko mendeko logikan jarraitu da. XX. mende bukaeran oraindik Frantziako eskola politeknikoetan emakumeek ingeniariaritzaren ikasketak debekua indarrean zegoen, eta soilik 1972tik aurrera bertan behera gelditu zen debekua (Marry, 1995). Gizonen arteko hartu-emanen preferentzia gainera klase sozial baten baitan burutu da. Modu honetan, aurrera eramaten ziren praktiken bidez gizonen arteko elkartasuna bultzatu da, eta aldi berean gizonen arteko bereizketa; emakumeengandik zein beste kategoria sozialetako gizonengandik ezberdintzea ekarriz (Arango, 2006). Bazterketa bikoitz honek historikoki ingeniariaritzaren elitezko komunitate bilakatzea ekarri du (Du, 2001; Hacker, 1989; Powell et al., 2009).

#### **2.4.2 EGUNGO EGOERA**

Jarraian, ingeniariaritzako lan esparruan emakumeen egoeraren berri ematen duten ikerlanen ondorioak azalduko dira. Zehazki, ikasketa prozesuan eta lan munduan emakumeek aurkitzen dituzten oztopo eta zailtasunen berri ematen duten lanak dira.

##### **2.4.2.1 Ikasketa prozesua**

Ingeniariaritzaren eskoletan emakume ikasleen egoera normalizatzerara heldu ez dela erakusten dute hainbat ikerketek. Ikasketek numerikoki maskulinoak izaten segitzeaz gain (Arango, 2006), emakume ikasleek ikasketa ingurugiroa hotza eta ez atsegin bezala ezaugarritzen dute (Baker, 2013; Bell, Spencer, Iserman & Logel, 2003). Ildo honetan, Fisher eta Margolis (2002) ikerketako emaitzek emakume ikasleek ikasketa prozesuan sozialki isolatuak daudela erakusten dute. Ikasketa prozesua klasetik harago doan prozesua dela aintzat harturik, isolatua egoteak, emakumeek gizonengatik desabantaila egoeran egotera eramaten ditu. Izan ere, ikastea klaseetan erakusten diren edukietatik harago doa, eta talde lanetan parte hartzean, kideekin harremanetan eta lan sarea osatzean datza, besteak beste (Lave & Wenger, 1991). Arango ikerlariak (2006) eginiko ikerketan, ingeniariaritzaren eskoletako ikasle eta irakasleek garraiatzen dituzten diskurtsoetan, mutilek lanbidearekiko duten gaitasun handiagoaren ideia eta emakumeek lanbidea aurrera eramateko duten zailtasun

handiagoaren ideia nabarmentzen da. Diskurtso hauek gizonek beren posizio soziala mantentzeko eta esparru teknikoarekiko kontrola mantentzeko aurrera eramaten dituzten estrategia inkontziente bezala interpretatzen ditu. Bestalde, Frantziako ingeniarietza eskoletan eginiko ikerketa batean, Doutre autoreak (2012) ikasketa prozesuan murgilduak dauden ikasleek, gizon eta emakume ingeniarietza begira garatzen dituzten irudikapenak, norberaren identitate sozial positiboa babesteko logikan garatzen dituztela erakutsi du (Kunnen & Bosma, 2006; Tajfel, 1978; Turner, 1987). Horrela, gizonek gizon ingeniarietza oso irudikapen positiboa garatzen duten bitartean, emakume ingeniarietza irudikapenaren bidez emakumeak diskriminatzen dituzte. Emakumeek berriz, emakume ingeniarietza irudikapenaren bidez diskriminatua daudela adierazten dute. Gainera, ingeniarietza eskolen elitismoa handitu ahala emakume ingeniarietza diskriminazioa ere handitzen doala erakusten dute emaitzek, emakumeetza garatzen den sexismo erasokorra eta ingeniarietza eskoletan egon daitekeen elitismoaren arteko lotura erakutsiz.

#### 2.4.2.2 Lan jarduna

Lan munduari dagokionez, emakume ingeniarietza izaera ezberdinetako oztipoak aurkitzen dituztela erakutsi da hainbat ikerketan (Doutre, 2008; Glass, Sassler, Levitte & Michelmore, 2013; Hunt, 2010; Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham & Handelsman, 2012). Jarraian, ikerketa hauetan identifikaturiko ondorio nagusiak azalduko dira.

Emakumeetza ingeniarietza arloa gainerako kalifikazio altuko eta kudeaketa postuetako lanbideak baino gehiago uzten dute. Hainbat ikerketan lanbidean emakumeen jarraipenean edo ihesean enpresaren kultura motak eta gurasotasunarekiko politikek eragin zuzena izaten duela erakutsi da (Glass et al., 2013); hau da, emakumeen ihesean enpresen kontzilio politikak ezak, ordu luzean kulturak edota mugikortasun geografikoak eragina izaten duela. Alabaina, ingeniarietza arloko erakundeen politikak ez dira bestelako zuzendaritza postu edota kalifikazio altuko esparruetan izaten diren erakundeen politiketatik asko ezberdintzen. Ondorioz, kontzilio politikak ezaren bidez ezin daiteke emakumeetza ingeniarietza arloan bereziki izaten duten ihesa azaldu (Glass et al., 2013). Ildo honetan, kudeaketa postu eta

gainontzeko kalifikazio altuko lanbideekin alderatuz, soldata eta promoziorako espektatiba ezak ageri dira ingeniarietza lanbideko ezaugarri bereizgarri bezala (Hunt, 2010). Bide honetatik *Stem* bezala ezagutzera ematen diren lan eremuek (zientzia eta teknologia arloko lanbideak) logika propioa dutela ondorioztatzen heldu da Hunt (2010). Horrela, familia muga edo ordutegiaren maldatasun ezaren kausak ukatu gabe, ingeniarietza emakumeen galera promozio aukera txikiagoaren bidez eta soldatarekiko desafektazioaren bidez azaltzen da. Ondorio berera iristen dira Fouad eta Singh's (2011) emakume ingeniarietza egindako ikerketan.

Emakumeek ingeniarietza uzteko joera azaltzeko unean lan erakundeetako klimari ere erreparatu zaio. Lantokietan emakumeek zientzia arloan emakumei begira dauden sinesmen tradizionalen topo egiten dute (Sassler, Levitte, Glass & Michelmore, 2012). Emakumeek lankide eta buruengandik beren kompetentziak dudak jasaten dituztela azaltzen da. Horrela, emakume eta gizonetako performantzia espektatibak ezberdinak izaten dira (Moss-Racusin et al., 2012): lan ibilbide hasieratik gizonetako gaitasun gehiago aitortzen zaizkie, *mentore*aren babes gehiago jasotzen dute, lansari altuagoak edukitzen dituzte eta ezaugarri bereko emakumeekin alderatuz promozio azkarragoa izaten dute. Modu honetan, sinesmen tradizionalen eragina azpimarratzen da; zientzia, gaitasun teknikoa eta emakumei begirako aurreiritziak azpimarran jarritik (Glass et al., 2013).

Ingeniarietza arloan jarraituz, Guillaume eta Pochic ikerlariek ere (2007) emakume ingeniarietza promozio profesionalerako gizonetako baino oztopo gehiago izaten dituztela erakutsi dute. Ingeniarietza arloko erakunde batean egindako azterketaren bidez, *beirazko sabaia* erakundearen nagusi den kulturaren bidez gauzatzen dela erakutsi dute; hau da, erakundeak bultzatzen dituen prozesuaren bidez. Zehazki *beirazko sabaia*, lanbidearekiko erabateko debozioaren kultura bultzatzearen bidez, lanaldiaren lehen hamabost urteetan etenik gabeko lan ibilbidearen exigentziaren bidez, eta sare eta influentzia jokoaren eraginaren bidez eratzen den prozesua da. Bukatzeko, emakume ingeniarietza profesio kideengatik sexismo erasokorra jasaten dutela ere agerian jarri dute ikerketek (Doutre, 2008). Egoera hauen aurrean emakumeek hiru eratako estrategiak abian jartzen dituzte: batetik, lankideei aurre egiten dieten emakumeak daude (Doutre, 2008); bestetik, ingeniarietza arloan jarraitu baina okupazio mota aldatzeko erabakia hartzen duten emakumeak daude, zuzentze

edo kudeaketa posttutatik lehen lerroan ez dauden postuetara igaroz. Azkenik, lan egiten duten erakundea utzi eta lanpostua uzteko erabakia hartzen duten emakumeak ageri dira.

### **3 LIDERGOA ETA GENEROA LANTZEN DEN LITERATURAREN BERRIKUSPENA**

#### **3.1 SARRERA**

Generoaren araberako lan segregazioak mundu zein mendebaldeko herrialdetako lan merkatuko ezaugarri nagusienetako bat izaten jarraitzen du egun (OIT, 2016). Ondorioz, gizon eta emakumeak lan eremu ezberdinetan lan egitera eramanez dira. Lan segregazioa ez da neutroa dakartzan ondorioetan, eta emakumeek lan merkatuan bizi duten zeharkako diskriminazioarekin lotura zuzena dauka (Sallé & Molpeceres, 2009). Segregazio bertikalari dagokionez, datuek mundu mailan emakumeen kopurua erabaki gune eta lidergo posizioetan handitzen ari dela erakusten duten arren, bilakaera geldoa izaten ari da. Ildo honetan, OIT-ek 2016an argitaratutako txostenean, 2000-2012 artean 22 estatutan egindako ikerketan emakumeen kopurua kudeaketa posizioetan %5 igo zela agerian jartzen da (OIT, 2016). INE-ren arabera (Instituto Nacional de Estadística, 2018) Hego Euskal Herriko eta Espainiar Estatuko datuei dagokienez, 2018. urtean emakumeak zuzendarien % 30a dira. Halere, karguaren tamaina handitu ahala edota lan eremua pribatua ala publikoa izatearen arabera, emakumeen presentzia apaltzen dela erakusten dute datuek (Instituto de la mujer, 2016). Lidergo posizioetan emakumeen presentzia apala enpresa pribatuko errealitatek harago doa, eta gobernu kanpoko erakundetan, kargu politikoetan, sindikatuetan, eta mundu akademikoan emakumeek duten gutxiengoan islatzen da ere (ONU mujeres, 2017).

Lidergo posizioetan emakumeen presentzia apala azaltzea helburu duten ikerketak anitzak dira, eta diziplina ezberdinetatik heldu zaion gaia da.

Literatura sozio-ekonomikoan teoria esanguratsu bezala ageri dira *Giza kapitalaren teoria* (Brown & Corcoran, 1997), *Lan merkatu dualaren teoria* (Bulow &

Summers, 1986; Goldin, 1986) edota Becker (1957) ekonomilariaren *Diskriminazioarekiko preferentziaren* teoria.

Soziologian, lidergo edo kudeaketa posizioetan emakumeen urritasuna azaltzeko, nagusiki, emakumeek gizonekin alderatuz zaintza lanekiko duten arduraren desorekatua eta lan erakunde (Guillaume & Pochic, 2007) eta lanbideen kulturaren azterketara jo izan da (Zolesio, 2009). Maila honetan, *beirazko sabaia* bezala ezagutzera eman dena (Davidson & Cooper, 1992; Powell, 2000), lan erakundeetan nagusitzen diren ordu eskakizunak, lidergo estiloak, gizonek duten boterearen hegemoniaren onspena edota esfera publiko eta pribatuaren arteko bereizketaren bidez azaldu da (Guillaume & Pochic, 2007; Hass & Hwang, 2007; Rutherford, 2001; Lee-Gosselin & Ann, 2011). Lanbideen kulturaren azterketan, lanbidearen eskakizunak, nagusitzen diren baloreak eta esanahi generizatuaren azterketa burutu ohi izan da, besteak beste (Britton, 2000; Cockburn, 1983; Hacker, 1990; Wright, 1996; Zolesio, 2009).

Psikologiatik ere anitzak dira garatu diren teoriak, eta lau multzotan sailkatu daitezke (Sarrió, Barberá, Ramos & Candela, 2002): 1-gizon eta emakumeen alderaketa oinarri harturik, motibaziozko eta pertsonalitate ezberdintasunen bidezko azalpen teorikoak daude (Monaci, 1997), 2-kudeaketarako orduan gizonak eta emakumeak eginbehar ezberdinetan eraginkortasun maila ezberdina dutela azaltzen dutenak (Maher, 1997), 3-generoaren arabera balore sistema ezberdinak edukitzean oinarritzen diren azalpen teorikoak (Kovalainen, 1990; Powell, 2000) eta 4-genero estereotipoak oinarri hartzen dituzten teoriak (Eagly & Karau, 2002; Schein, 1973).

Gizarte psikologiari dagokionez zehazki, anitzak dira lidergo posizioetan emakumeen presentzia apala eta genero araberako posizio sozial ezberdinak azaltzea ahalbidetzen duten teoriak. Ildo honetan kokatzen dira *Dominantzia sozialaren teoria* (Chatard, Guimond, Lorenzi-Cioldi & Désert, 2005; Sidanius & Pratto, 1999), *Sistemaren justifikazioaren teoria* (Jost, 1997; Jost & Kay, 2005; Proestakis & Branagarza, 2016), *Sexismo anibalentearen teoria* (Connor, Glick, & Fiske, 2017; Glick & Fiske, 1996) zein *Irudikapen sozialen teoria* (Doutre, 2012; Lorenzi-Cioldi, 2002). Azken urteetan egin diren ikerketetan lidergo posizioetan emakumeen presentzia apala azaltze aldera, genero rolen bidezko azalpenek indarra hartu dute. Lidergoa eta emakumeen genero rol kongruentzia jorratzera bideratu dira ikerketak (Monroe et al.,

2015), eta lidergoan emakumeen gabezia nagusiki genero estereotipo edota rolen azalpenaren bidez burutu da. Jarraian, teoria hauen nondik norakoak eta izandako bilakaerak azalduko dira.

Zehazki, lidergo roletan emakumeen presentzia apala azaltzea helburu duten teoriak aurkeztu aurretik, gaian kokatzeko, lidergo kontzeptuarekiko berrikuspen teoriko bat egingen da. Lehenik lidergo kontzeptua definituko da, eta ondotik gizarte psikologia era erakundeen psikologian lidergoa ulertu eta ikertzeko moduak izandako bilakaera eta teoria nagusiak azalduko dira. Bigarrenik, generoa eta lidergoa aztergai den literaturan emakumeen lidergoa nola ulertzen eta ezaugarritzen den azalduko da. Horretarako, gizon eta emakumeek lidergoak jorratu eta alderatu dituzten ikerketen berrikuspena burutuko da. Atal honetan, bigarren pauso batean, testuingurua genero ezberdintasunak/berdintasunak azaltzeko bereziki kontuan hartu beharreko elementua dela ikusiko da. Hirugarrenik, genero eskemen bidez lidergora iristeko eta jarduteko emakumeek aurkitzen dituzten oztopoak azaltzea xede duten teoria klasikoak azalduko dira. Ondotik, genero roletan oinarritzen diren teoriak izandako bilakaerak azalduko dira, lidergo ereduak izandako bilakaerarekin bukatzeko.

## **3.2 LIDERGOAREN DEFINIZIOAK ETA IKUSPEGI TEORIKO NAGUSIAK**

### **3.2.1 LIDERGOAREN DEFINIZIOAK**

Askotarikoak dira lidergoa zer den azaltzeko dauden definizioak. Stogdill-en hitzetan “lidergoa definitzen saiatu diren pertsona bezainbeste definizio daude” (1974, 259.or). Halere, kontzeptuarekiko filosofia partekatu bat ageri da lidergoa jorratzen duten ikerlarien artean (Toor & Ofori, 2009). Definizio zaharretara jo ezkerro, lidergoa era honetan definiturik aurkitu daiteke “talde batek helburu bat erdietsi dezan aktibitate bat zuzentzerakoan norbanako baten portaeran datza lidergoa” (Hemphill & Coons, 1957, 7.or) edota “helburu bat erdiesteko komunikazio prozesu baten bidez egoera jakin batean burutzen den pertsonen arteko influentzia” (Tannenbaum, Weschel & Massarik, 1961, 24.or). Definizio berriagotan, gaian erreferenteak diren Bass eta Stogdill-ek, lidergoa helburuak erdiesteko bidean erakundea motibatu eta koordinatzen duen indar dinamiko nagusi bezala definitzen dute (Bass, 1990).

Berriagoki, House-ek (2004), lidergoaz inoiz eraman den ikerketa zabalaren ikerketaren buruak, lidergoa norbanakoaren eragin eta motibazio gaitasuna dela azaldu zuen, eta erakunde baten kide diren pertsonen erakundearen eraginkortasunean eta lorpenean ekarpena egitea ahalbidetzean norbanako baten gaitasun bezala definitu zuen.

### **3.2.2 LIDERGOARI BURUZKO IKUSPEGI TEORIKO NAGUSIAK: TEORIEN AZALPENA**

1930. urtetik gizarte eta erakunde psikologiaren baitan, lidergoa ikertu eta ulertzeko moduan bilakaera nabarmena izan da (Bryman, 1992; Yukl, 1994). Definizioen aniztasuna, maila batean, honen isla bezala ulertu daiteke. Zehazki, lau dira 1930etik gaur arte nagusitu diren ikerketa lerroak eta lidergoa ulertzeko moduak (Bryman, 1992; Cuadrado, Navas & Molero, 2006; Yukl, 1994):

Lidergoa ikertzen hasi zen lehen garaian (1930-1945 ingurua arte), *Ezaugarrien ikuspuntua* bezala ezagutzera eman zen ikerketa lerroa nagusitu zen. Hurbilpen teoriko honetan lidergoa norbanako baten berezko ezaugarri bezala azaltzen da. Liderra naturalki dituen ezaugarriak edukitzearen ondorioz izaten da lider (energia, intuizioa edota pertsuasiorako gaitasuna edukitzearen bidez, esaterako), eta ez lidergorako trebatu izanaren ondorioz (Yukl, 1994).

Ondotik, 1940 ingurutik 1960 hamarkada bukaera arte *Lidergo estiloen ikuspuntua* (Bryman, 1992) edota *Portaerazko ikuspuntua* (Yukl, 1994) deitzen dena ezagutzera eman zen. Ikuspuntu teoriko honetan liderraren jokamoldeen (estiloa, rola, funtzioak, ardura) nolakotasuna aztertu eta jokamolde hauen eraginkortasun maila eta jarraitzaileen gogobetetze maila ikertzera bideratu ziren ikerketak. Ildo teoriko honen baitan kokatzen dira klasikoki ezagutzera eman diren lidergo demokratiko eta autokratikoa (Lewin, 1939/1964; White & Lippitt, 1960) edota eginbeharretara eta harremanetara bideraturiko lidergo estiloak (Halpin, 1957; Stogdill, 1963). Lidergo autokratiko eta demokratikoak liderrak jarraitzaileei erabakietan parte hartzeko eskaintzen dien mailari egiten die erreferentzia. Zehazki, lidergo autokratikoak aldebakartasunez erabakiak hartzeari egiten dio erreferentzia, jarraitzaileei



erabakietan parte hartzea ukatuz (Cuadrado, Navas, Molero, Ferrer & Morales, 2012; De Cremer, 2007). Lidergo demokratikoa kontsulta egiten duen eta parte hartzailea den lidergoa da. Liderrak jarraitzaileei erabakietan parte hartzen uzten die eta horretara bultzatzen ditu (Bass, 1990; Cuadrado et al., 2012; Gastil, 1994). Eginbeharretara eta harremanetara bideraturiko lidergo ereduari dagokionez, eginbeharretara bideraturikoak taldearen helburuak lortzeari bideraturiko lidergo ereduari egiten dio erreferentzia. Harremanetara bideraturiko lidergoak berriz, taldekideen artean eta taldekideekin harreman ona izatea bilatzen duen lidergoa da, beren ongi izatea eta asebetetzea lortzera bideratua egonik (Cuadrado et al., 2012; Hersey & Blanchard, 1982; Likert, 1961). Ildo honetan, lidergo klasiko hauen eraginkortasuna aztertzerako bideratu izan dira ikerketak, beraien arteko alderaketa egitearen bidez. Oro har, nahiz eta faktore gehiago kontuan hartu behar diren, lidergo demokratikoa autokratikoa baino eraginkorragoa eta gogobetetze handiagoa dakarrela erakutsi izan dute ikerketek (Foels, Driskell, Mullen & Salas, 2000; Gastil, 1994). Eginbeharretara eta harremanetara bideraturiko lidergoari dagokionez, eta lidergoaren eraginkortasunari dagokionez, ikerketen ondorioak ezberdinak diren arren bien arteko konbinaketaren egokitasuna agerian jarri duten ikerketa ugari daude (Cuadrado et al., 2006).

1960 amaieratik 1980. hamarkada bitartean *Egoerazko ikuspuntua* bezala ezagutzea eman zen ikerketa lerroa nagusitu da (Yukl, 1994). Ikuspuntu honen berezitasuna testuinguruari garrantzia berezia esleitzean dago. Testuinguruak lidergoa aurrera eramateko moduan, aukeretan eta lidergoaren eraginkortasun mailan eragina daukala azaltzen da. Liderrak burutzen duen lanaren izaera, kanpo ezaugarrien eragina eta jarraitzaileen ezaugarriak aintzat hartu beharreko elementu bezala ageri dira. Ildo honetan bi ikerketa azpi-kategoria nagusitu dira. Bata, lidergoa burutzen den erakunde testuinguru edo hierarkian lidergoak daukan lekuaren eraginak aztertzerako bideratu dena. Bestea, *Kontingentzia eredu*a bezala ezagutzera eman dena da (Fiedler, 1978). Ikuspegi hau momentu eta egoera jakin baten arabera portaera moldeen eraginkortasuna aldakorra denaren suposizioan oinarritzen da. Lidergoa eta taldearen artean eragiten duten egoerazko ezaugarriak identifikatzera bideraturiko ikerketa lerroa da (Haslam, Reicher & Platow, 2011).

Bukatzeko, 1980. urtetik gaur arte *Botere eraginaren* ikuspuntua (Yukl, 1994) edota *Lidergo berrien* ikuspuntua (Bryman, 1992) bezala ezagutzera eman den ikerketa ildo nagusitu da. Lidergo klasikoek errealitatean ikusi zitezkeen lider batzuek (goi mailako liderrek) jarraitzaileengan sortzen zuten eragin harrigarria ulertzea ahalbidetzen ez zutenaren ondorioz azaldu da ildo berri hau. Adibidez Fidel Castro, Gandhi edota Martin Luther King-ek sortzen zuten eragina edo zirrarari erreferentzia egiten die Yukl autoreak (1994). Zentzu honetan, karismaren kontzeptuari berriz heldu dion ikuspuntu teorikoa da. Lidergoa jarraitzaile eta liderraren arteko prozesu bezala ulertzen da, eta lidergoaren boterea jarraitzaileek zilegi bilakarazten dute. (Bass 1990; Stogdill, 1963). Lidergo berrien ikuspuntuan, liderrak jarraitzaileak motibatzen duen gaitasuna aztertzen dira nagusiki ikerketak (Bryman, 1992). Ildo honetan kokatzen dira lidergo karismatikoa, transformazionala eta transakzionala bezala ezagutzera eman diren lidergoak. Lidergo karismatikoa eta transformazionala ikerlarien batzuk bereizi gabe eta besteek bereizirik aztertu izaten dituzte (Yukl, 1999). Lidergo karismatikoa jarraitzaileengan ez ohiko eragina eta eragin sakona izaten duen lidergoa da. Liderreko afekzioa garatzeaz gain, liderrak proposatzen duenarekiko zuzentasunaren sinesmena nagusitzen da, haren proposamenak zalantzan jarriak izan gabe (House, 1977). Burns-en lanetan oinarrituz (1978), Bass-ek lidergo transformazionala eta transakzionala bezala ezagutzera eman diren lidergoak lehen aldiz 1985ean plazaratu zituen. Lidergo transakzionala liderra eta jarraitzailearen arteko transakzio izaera duen hartu-emanen oinarritzen den lidergoa da. Liderra eta jarraitzaileen arteko hartu-eman inplizitu batean oinarritzen da, jarraitzaileek liderrak espero duena erdiestean onurak jasoz (ezagutza edota soldataren bidez adibidez) eta liderrak jarraitzaileen partetik bere autoritatearen onarpena jasoz, besteak beste (Bass, 1985). Lidergo transformazionalak berriz, jarraitzaileak liderrarekin identifikazio azkarra edukitzea dakar, etorkizunaren ikuspegi partekatu bat edukitzea edota norbanakoen interesen oinarritzen den saritze elkartruketik harago joatea. Lider transformazionalak emaitzak erdiesteko jarraitzaileen emozioetara iristea bilatzen du (Bass & Avolio, 1993). Lidergo transformazionala eta transakzionalaren izaera ezberdinak dira beraz, lidergoa aurrera eramaten den moduagatik eta lidergo estiloak sortzen dituen ondorioengatik (Cuadrado et al., 2006). Aurrerago azalduko den bezala,

bi lidergo eredu hauen erabilerak dakartzaten onurak anitzak dira (Birasnav, Rangnekar & Dalpati, 2011; Boerner, Eisenbeiss & Griesser, 2007; Prasad & Junni, 2016).

Lidergoa ikertu eta ulertzeko moduak bilakaera nabarmena izan du beraz, 1930etik gaur arte. Halere, garrantziko da azpimarratzea, azaldu berri diren ikerketa lerroak bateragarriak eta osagarriak izan daitezkeela eta ikerketa lerro berri baten agerpenak ez duela aurreko ekarpenak bertan behera uztea ekartzen (Cuadrado et al., 2006).

### **3.3 LIDERGOAN GENEROA ETA TESTUINGURUAREN ARABERAKO ALDAERAK**

#### **3.3.1 EMAKUMEEN LIDERGOAREN EZAUGARRITZEA: GENERO EZBERDINTASUNA VS BERDINTASUNA**

Orain arte lidergoari esleituriko definizio anitzak azaldu dira eta lidergoaren inguruan izan den bilakaera teorikoa agerian jarri da. Jarraian, lidergoa eta generoa aztergai izan duten ikerlanak azalduko dira, zehazki emakumeen lidergo eredu eta lidergoan genero ezberdintasunen gaia aztertu dutenak. Hain zuzen ere, anitzak dira emakumeen lidergoa gizonen lidergotik aztertzea xede izan duten ikerketak. Askotarikoak dira, eta emaitza kontrajarriak ageri dira, diziplina, urtea edota ikerketa moldearen arabera. Askotan lidergoan genero ezberdintasunaren ideia aldarrikatu eta babesten duten emaitzak plazaratu diren arren, ikerketa gehienek emaitzetan genero ezberdintasun ezaren ideia babesten da (Bartol & Martin, 1986; Bass, 1981; Billing & Alvesson, 2000; Cuadrado, 2003; Kanter, 1977). Jarraian, eztabaida honen baitan aritu diren ikerketen nondik-norakoak azalduko dira.

Emakumeek lidergo propioa dutela aldarrikatze zentzuan, autore ugari emakumeen lidergoa gizonen lidergotik ezberdintzen dela baieztatu izan dute; lidergo femeninoaren existentziaren aldarrikapena egiten duten lanak dira (Billing & Alvesson, 2000). Ildo honetan, emakumeen lidergoa sentimenduak lehenestean oinarritzen dela azaldu du Hines-ek (1992), sormenera bideraturiko eta irudimentsua den lidergo bezala definituz. Loden-ek (1985) lidergo maskulinoa lehiakortasuna, harreman hierarkikoa, kontrola eta arazoaren konponbidea bide analitikoetik burutzearen bidez

ezaugarritu zuen bitartean, lidergo femeninoari kooperazioa, elkarlana, kontrol maila apala, eta arazoan konponketarako empatia, intuizioa eta arrazionaltasunaren erabileraren atributuak esleitu zizkion. Grant-ek (1998) berriz, emakumeen balore edota printzipioak hazkuntza, empatia, errukia eta sentikortasunean oinarritzen direla aldarrikatzen zuen. Zentzu honetan, ikerlari ugari emakumeek boterearekiko duten harremana gizonek dutenetik ezberdintzen dela azaldu izan dute. Emakumeek boterea, dominaziorako edo kontrolerako tresna bezala ulertu baino, komunitate guzira heltzeko gaitasun edo ahalmen bezala ulertzen dutela babesten dute (French, 1986; Grant, 1988). Ildo beretik, Haslebo-k (1987) emakumeek boterean modu eraikitzaileagoan jarduten dutela azaltzen du, giza baliabideak mobilizatuz, sormena bultzatuz eta egitura hierarkikoak eraldatuz. Helgesenek berriz (1990) lidergoan *printzipio femeninoaren* ideia babesten du, emakumeek lehiakortasunaren balorearen aurrean kooperazioa lehenesten dutela eta jarraitzaile-liderraren hierarkiaren aurrean berdintasunaren printzipioa bultzatzen dutela argudiatuz. Ikuspegi teoriko hauetan jasotzen diren edukiak kontuan izanik generoaren naturalizazioa edota esentzializazioan kokatzen direla ondoriozta daiteke, emakume eta gizonezkoen atxikitzen zaizkien ezaugarrien ezberdintze argi bat emanez (Billing & Alvesson, 2000).

Gaian aitzindari izan ziren eta esparru soziologikoan kokatzen diren ikerketen filosofia eta emaitzak agerian utzi ondotik, izaera ezberdina duten ikerketak aurkeztuko dira jarraian; zehazki, lan eta erakunde psikologian egindako ikerketen emaitzak:

Generoaren naturalizazioaren ideia joan gabe, askotarikoak dira genero ezberdintasunak aurkitu dituzten ikerketak. Ildo honetan, gizonen lidergoa emakumeena baino agentikoagoa ezaugarritu ohi izaten da, emakumeena gizonezkoena baino komunalago ezaugarritzen den bitartean (ikus adibidez Chin, 2004; Cuadrado, García-Ael & Molero, 2015; Eagly & Johnson, 1990; Engen & Willemsen, 2004; Heesacker, Wester, Vogel, Wentzel, Mejia-Milan & Goodholm, 1999; Cuadrado et al., 2012). Agentizitatea, kontrola, indarra, independentea, norbere buruan konfiantza izatea eta kompetentea izatearen ezaugarrien bidez azaltzen den kontzeptua da. Komunalitatea berriz, ingurukoak laguntzea, afekzioa, zaintza edota sentikorra izatearen bidez azaltzen den kontzeptua da (Eagly & Johannesen-Schmit, 2001; Eagly, Wood & Diekmann, 2000). Ikerketen emaitzei erreferentzia eginaz,

jarraitzaileek emakume liderrak gizonekin alderatuz emozionalago edo pasiboago ikusten dituztenaren ondoriora iritsi dira hainbat lanetan, gizonak emakumeekin alderatuz kompetenteago eta indartsuago ikusten dituzten bitartean (Alfermann, 1996; Wolfram, Mohr & Schyns, 2007). Ari berean, berriki egindako Cuadrado eta kideen (2015) ikerketan jarraitzaileek gizon liderrari ezaugarri maskulino gehiago atxikitzen dizkietela erakutsi dute emakume liderrarekin alderatuz.

Lidergo estilo klasikoan azterketari dagokionez; hau da, lidergo autokratikoa, demokratikoa, eginbeharretara bideraturikoa eta harremanetara bideraturiko lidergoen azterketak, maskulino eta femeninotzat ezaugarritzen dena lantzeko bereziki proposak kontsideratzen diren lidergoak dira (Eagly & Johnson, 1990; Cuadrado, 2003); lidergo komunal-femenino eta agentiko-maskulinoaz aritzea ahalbidetzen duten lidergo estiloak izaki. Ildo honetan, Eagly & Johnson-en eginiko metanalisian (1990), gizon liderrak (erakunde testuinguruan zein maila esperimentalean eginiko ikerketetan) emakume liderrak baino autokratikoagoak ikusiak direla erakutsi zuten, emakumeak demokratikoago eta parte hartzaileago bezala ezaugarritzen ziren bitartean. Metanalisi bereko emaitzek, harremanetara eta eginbeharretara bideraturiko lidergo estiloetan, emakumeak maila batean harremanetara bideratuagoko estiloa zutela erakutsi zuten. Aldiz, eginbeharretara bideratuko lidergo estiloan generoaren araberako aldaerarik ez zen agertu. Ildo berean, ondotik egindako ikerketetan ere, jarraitzaileek emakumeen lidergoa gizonen baino demokratikoago eta harremanetara bideratuago bezala ezaugarritzen dutela agerian jarri da, gizonen lidergoa emakumeenarekin alderatuz autokratikoago eta eginbeharretara bideratuago bezala ezaugarritzen den bitartean (Cuadrado et al., 2012).

1987-2000 urteen arteko ikerketak jasotzen dituen Engen & Willemsen-en metanalisian (2004) emakumeek lidergo demokratikoagoa erabiltzen dutenaren ondoriora iritsi ziren. Aldiz, harremanetara bideraturiko lidergoan, eginbeharretara bideraturikoan eta lidergo autokratikoan generoaren araberako alderik ez zegoela ondorioztatu zen. Berriki, Cuadrado eta kideek (2012) jarraitzaileek liderraz egindako ebaluazioan oinarriturik, lidergo demokratikoan, harremanetara bideraturikoan eta eginbeharretara bideratukoan ez zen liderraren generoaren araberako aldaerarik mahaigaineratu, bai ordea lidergo estilo autokratikoan. Zehazki, aurreikuspenen

kontra, jarraitzaileek emakume liderra gizon liderra baino autokratikoago ebaluatu zutela agerian jarri zuten. Aldiz emaitza honetan generoa ebaluazioan eragiten duten ezaugarria zela ikusi zen, soilik gizonak ebaluatu baitzuten emakume liderra gizon liderra baino autokratikoago. Ikerketa berean (Cuadrado et al., 2012), gerentzia postuan dauden pertsonen autoebaluazioan oinarriturik, gizon eta emakumeek beraien burua modu berean ebaluatzen zutela erakutsi zuten. Lerro berean kokatzen diren emaitzak dira Engen, Leeden eta Willemsen-ek egindako ikerketarenak (2001). Izan ere, autoebaluazioen bidez lortutako emaitzetan oinarriturik, liderrek beraien buruaz ezaugarritzerakoan, eginbeharretara bideraturiko eta harremanetara bideraturiko lidergoetan ez zen generoaren araberako aldaerarik atzeman. Bestalde, hainbat ikerketetako emaitzek, emakumeen lidergoa gizonen lidergoa baino agentikoago bezala agerrarazi izan dute. Ildo honetan, Pfaff eta kideen ikerketan (2013), liderren autoebaluazioek zein jarraitzaileen ebaluazioek, emakume liderra gizon liderra baino eginbeharretara bideratuago bezala agerrarazi zuten. Bartol, Martin eta Kromkowski-ren ikerketan berriz (2003), jarraitzaileek emakume liderra gizon liderra baino eginbeharretara zein harremanetara bideratuago bezala ezaugarritu zuten.

Ondorioz, lidergo estilo klasikoen azterketan, lidergoan generoaren araberako ezberdintasun eza edota ezberdintasunak agerrarazi dituzten ikerketak daudela ikusi da. Ezberdintasunak nabarmendu diren kasuetan, agentizitateari begira, aurkako zentzuan doazen emaitzak ageri dira. Batzuetan gizonen lidergoa emakumeena baino agentikoago bezala ezaugarritzen den bitartean, beste batzuetan emakumeen lidergoa gizonena baino agentikoago bezala ageri da. Aldiz, komunalitateari begira, emakumeen lidergoa gizonena baino komunalago bezala ezaugarritzen duten emaitzak dauden bitartean, ez dago gizonen lidergoa emakumeena baino komunalago bezala agerrarazi duen ikerketarik.

Lidergo estilo berriagoei dagokienez, lidergo transformazionala, tradizionaliki femeninoak diren ezaugarriekin lotura gehiago duen lidergo bezala ezaugarritu da literaturan, eta emakumeei atxiki ohi izan zaie lidergo honen erabilera handiagoa (Bass & Avolio, 1994; Eagly & Carly, 2003a; Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001; Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen, 2003; Engen et al., 2004). Hain zuzen, Eagly eta kideek (2003) egindako metanalisian, emakumeek lidergo transformazionala gizonak

baino gehiago erabiltzeko duten joera agerian jarri zuten, gizonak transakzionala gehiago erabiltzen dutela erakutsi zuten bitartean. Halere, ikerketen arabera emaitzak aldakorrak dira, eta ikerketa batzuetan gizon eta emakume liderren ebaluazioan ez da alderik atzeman (ikus adibidez Engen et al., 2001; Cuadrado et al., 2012; Komives, 1991a; López-Zafra & del Olmo, 1999).

### **3.3.2 LIDERGOAREN KONTZEPZIOAN GENERO PERTENENTZIAREN ERAGINA**

Generoak emakumeen liderraren ebaluazioan eragina izateaz gain, generoak lidergoa ikusi eta baloratzeko moduan ere eragina izan dezakela erakutsi da hainbat ikerketetan (Cuadrado et al., 2015; Koenig, Eagly, Mitchell & Ristikari, 2011). Halere, generoaren aldaeraren norabideari begira emaitza kontrajarriak ageri dira. Batetik, maila deskriptiboan kokatuz, berriki egindako metanalisi batean (Koenig et al., 2011), gizon zein emakumeek ezaugarri agentikoak gizonzkoei emakumei baino gehiago atxikitzen dizkietela erakutsi zuten. Alabaina, gizonzkoei emakumeekin alderatuz lidergoa maila agentikoagoan irudikatzen dutela azaleratu zuten emaitzek. Gizonzkoei beraz, lidergoari agentizitate gehiago esleitzearen bidez, lidergoa gizon izatearekin gehiago lotzen dutela ondorioztatzen da. Ildo beretik, Cuadrado eta kideen (2015) ikerketan, jarraitzaileek agentizitatea gizon liderrari emakume liderrari baino gehiago esleitzen diotela erakutsi zuten. Era berean, lider ona izateko jarraitzaileek ezaugarri agentikoak edukitzea komunalak edukitzea baino garrantzitsuagozat jotzen dutela argitu zuten. Alabaina, Koenig eta kideen (2011) ikerketan ez bezala, lider ona izateko ezaugarri agentikoei garrantzi handiagoa eman zieten emakumeek gizonak baino. Ondorioz, gizona eta lidergoaren loturaren ideiarekin emakumeek gehiago bat egiten dutela agerian gelditu zen.

### 3.3.3 TESTUINGURUA, LIDERGO EREDUEN AZALTZAILE NAGUSIA

Orain arte lidergoa eta generoa aztertu duten ikerketen emaitzak aurkeztu dira, eta ikerketa batetik bestera emaitzak aldakorrek edota kontrajarriak direla agerian gelditu da. Alabaina, lidergoan genero ezberdintasunik baden ala ez argitzeko bidean, kontuan hartu beharrezko aldagai gako bezala ageri dira testuinguruari loturiko faktoreak. Izan ere, ikerketaren diseinuak (eremu naturala ala esperimentalak izan), edota lidergoa aztertu den lan testuinguruak (testuinguru maskulinoan ala femeninoan egindako ikerketak) emaitzetan aldaera dakarrela erakutsi dute ikerketa ugariak. Ildo honetan genero rolei gaina harturik, liderrari ezaugarri jakin batzuk esleitzeko orduan testuinguruaz azaltzaile gakoak dela ikusi da ikerketa ugarietan (Derks, Van Laar & Ellemers, 2006; Eagly & Johannesen-Schmit, 2001; Eagly & Johnson, 1990; Moskowitz, Suh & Desaulniers, 1994; Vial, Napier & Brescoll, 2016).

#### 3.3.3.1 Ikerketa disenua: naturala vs esperimentalak

Ikerketaren diseinuak lidergoan genero ezberdintasunak atzemateak edo ez atzemateak eragina izaten du. Zehazki, genero ezberdintasunak ikerketa esperimentaletan lan testuinguruetan baino gehiago nabarmentzen direla agerian jarri zen Eagly eta Johnson-en metanalisian (1990). Lan testuinguru errealean eginiko ikerketetan, agerian jarri zuten harreman eta eginbeharrei loturiko lidergo eredu azterketan ez dagoela gizon eta emakume liderren arteko genero ezberdintasunik. Ildo honetan, norbanako batek erakunde batean jardutean erakundearen kulturari begirako egokitzea izaten denaren ideia babesten da. Izan ere, erakundeetan rol jakin batzuekiko espero diren portaerak alde aurretik definituak egoten dira, eta kudeatzaile berriei jarduteko gida argiak jartzen zaizkie. Eagly eta Johnson-en metanalisiko emaitzak azaltzean, liderrak erakunde kulturaren nagusi diren gakoetan sozializatzen direla azaltzen da, alde aurretik egon daitezkeen genero ezberdintasunak neutralizatuz (Eagly & Johnson, 1990). Ildo berean kokatzen dira Moskowitz eta kideen (1994) eta Eagly eta Johannesen-Schmit-en ikerketak (2001). Erakundeetan egindako ikerketetan, agentizitateari dagokionez, jarraitzaile eta buruen arteko hartu-emanen ez dute generoaren araberarik atzeman. Aldiz, hartu-emanak uneoro gako agentikoan burutzen direla erakusten dute emaitzek,



interakzioan parte hartzen dutenak emakumeak ala gizonak izan. Halaber, buruaren estatusak/botereak gora egin ahala hartu-emanen agentizitate maila handitzen dela ikusi daiteke. Maila komunalari dagokionez aldiz, hartu-emanetan jarraitzaile-buruaren arteko generoak eragina daukala ondorioztatzen da, emakumeen artean izaten diren hartu-emanak bereziki komunalak izanik gizonak gizonen artean dituztenekin alderatuz (Eagly & Johannesen-Schmit, 2001; Moskowitz et al., 1994). Maila agentikoetako emaitzek lidergoa maila agentikotan definitzen dela erakustez gain, rolari atxikiriko ezaugarriak generoari atxikitakoari gailentzen zaizkiola erakusten dute (Eagly & Karau, 2002), rol sozialaren teoriarekin bat eginik. Aldiz, komunalitatearen erabilera, generizatua egiten dela ageri da, komunalitatearen erabilpena hartu-emanen parte hartzen duten pertsonen generoaren arabera izanda (Moskowitz et al., 1994). Ondorioz, agentizitatearen erabilera rolari atxikitzen zaion bitartean, komunalitatearen erabilera generoari atxikirik agertzen zaio.

### 3.3.3.2 Testuinguru maskulinoaren eragina

Testuinguruak burutzen diren lidergo ereduetan duen eraginaren azterketarekin segituz, ezaugarri garrantzitsu bezala ageri da lidergo rolean edota erakundeetan emakumeak numerikoki gutxiengo izatea (Eagly & Johnson, 1990; Ellemers, 1993; Ellemers, Rink, Derks & Ryan, 2012; Cuadrado, 2003; Gardiner & Tiggeman, 1999; Vial et al., 2016). Eagly eta Johnson-en metanalisiak (1990), erakundearen jardura liderraren rolaekin kongruentea izateak, gizon zein emakumeak eginbeharretara bideraturiko lidergoa burutzera eramaten dituela agerian jarri zuen. Zehazki, emakumeak, tipikoki aktibitate femeninoa duen erakunde batean jarduteak, eta gizonak tipikoki jardura maskulinoa duen erakunde batean jarduteak, bata zein bestea eginbeharretara bideraturiko lidergoa burutzera eramaten ditu. Erakundeetan lidergoan dauden pertsonen genero konposizioak ere (emakume eta gizonen ehunekoa) emakumeen lidergo estiloan eragina daukala agerian jarri zuen metanalisiak. Hain zuzen, lidergo rolean gero eta emakume gutxiago izateak emakumeak lidergoan ezaugarri komunalak alde batera uztera eramaten dituela erakutsi zuten. Gizonezkoak gehiago handia diren testuinguruan, "bizirauten" duten emakumeek gizonentzako tipikoa den rola bere egin izanaren bidez azaltzen dituzten

emaitzak dira (Eagly & Johnson, 1990). Ildo honetan kokatzen dira Gardiner eta Tiggeman-en (1999) ikerketaren emaitzak. Hain zuzen Gardiner eta Tiggeman-ek, erakundeen genero tipifikazioa ezaugarritzeko, erakundean orokorrean dauden gizon eta emakumeen kopurua aintzat hartzeaz gain, erakundeetan lidergo posizioan dauden pertsonen genero osaera ere kontuan hartu zuten (Kanter, 1977). Zehazki, lidergo roletan zein erakundean pertsonen %15 baino gutxiago emakumeak edo gizonak badira, erakundea maskulino edo femenino bezala ezaugarrituko da, hurrenez hurren. Harremanetara bideraturiko lidergoari dagokionez, erakunde femeninoetan emakumeek gizonak baino harremanetara bideratuagoko lidergoa burutzen zutela erakutsi zuten. Aldiz, harremanetara bideraturiko lidergoan, erakunde maskulinoetan ez zen generoaren araberako aldaerarik agertu. Eginbeharretara bideraturiko lidergoari dagokionez, erakunde maskulinoetan, emakume liderrek beraien burua agentikoago ezaugarritu zutela erakutsi zuten, gizon liderrek haien burua ezaugarritu zutena baino. Numerikoki gizonak nagusi ez ziren erakundeetan berriz ez zen gizon eta emakumeen arteko autoebaluazioan aldaerarik atzeman. Ondorioz, ikerketa honetan, erakundearen eta lidergo rolaen genero tipifikazioak emakumeen lidergo estiloan eragina duen garrantzizko ezaugarri bezala ageri da (Gardiner & Tiggeman, 1999). Emaitza hauek beraz Eagly eta Johnson-en (1990) metanalisiko korrelaziozko emaitzekin bat egiten dute. Beraz, gizonak nagusi diren erakundeetan emakumeek estereotipikoki maskulinoa den lidergoa burutzen dutela ondorioztatzen da (Cuadrado, 2003). Kanter-ek (1977) emakumeak goi posiziotan egotean "token" ala sinbolo estatusean egotera eramaten dituela azaldu zuen, emakumeen lidergo estiloak testuinguru maskulinoari egokitu behar izatera eramanez (Cuadrado, 2003). Emakumeek gutxiengoa izanik, aldaketarako tarte gutxi izaten dute, eta indarrean dagoen norma maskulinoa helarazia izaten zaie. Honakoak lidergorako normatiboa den ezaugarri agentikoekin bat egitea eramaten ditu emakumeak (Derks et al., 2006; Vial et al., 2016), maskulinoa den eta gizonak baloratzen duten lidergoa burutuz (Gutiérrez, 2015). Ildo honetatik, lidergoarekiko zilegitasuna bilatze zentzuan, emakumeek abian jartzen duten estrategia bat bezala ulertzen da lidergo bereziki agentikoa aurrera eramatea. Lidergorako bidea erraztea bilaturik, gizonekin identifikazioa eta norberaren genero taldearekin identifikatua ez izatea bilatzen duen estrategia bezala ulertzen da (Derks, Van Laar, Ellemers & De Groot, 2011b; Ellemers,

1993; Ellemers et al., 2012; Vial et al., 2016). Era berean, jarraitzaileen zilegitasuna bilaturik, emakume bezala estereotipatuak izatea ekiditeko emakumeek komunikazio bide bereziki maskulinoa hartu dezaketela azaldu dute hainbat ikerlarik (Ellemers, 1993; Ellemers et al., 2012; Vial et al., 2016). Emakumeek bereziki testuinguru maskulinoetan aditzera ematen dute lidergoan zilegitasuna ez aitortua izatearen kezka (Chen & Moons, 2015).

### **3.4 ZERGATIK EMAKUME GUTXIAGO DAUDE LIDERGOAN? GENERO ROLEN BIDEZKO AZALPEN TEORIKOAK**

Lidergoa genero ikuspegitik jorratzerakoan, emakumeen eta gizonezkoen lidergo estiloari buruzko lanak eta testuinguruak lidergoan duen eragina aztertzen duten lanak mahaigaineratu dira orain arte. Jarraian, emakumeek lidergoan jarduteko edota iristeko edukitzen dituzten oztopoak azaltzea xede duten ikerketa klasikoak azalduko dira. Sarreran aurreratu den bezala, gizarte psikologian lidergo roletan emakumeen presentzia apala ulertzeko eta jardunean aurkitzen dituzten mugak azaltzeko, azken urteetan ikerketak lidergo estilo eta genero rolen eskemen lanketan zentratu dira nagusiki (Monroe et al., 2015).

#### **3.4.1 TEORIA KLASIKOAK**

Lidergoa eta genero estereotipoen maila deskriptiboaren edukien analisisan zentratuz, *Think manager Think male* (Schein, 1973) teoria proposatu zuen Schein-ek (1973), lidergo rolen eta genero rolen inguruko ekarpena egiten aitzindari izan zenak. Erakundeetan lidergo rolari atxikitzen zaizkien ezaugarriak gizonezkoek atxikitzen zaizkien ezaugarriekin lotzen direla erakutsi zuen, eta emakumeek atxikitzen zaizkien ezaugarrietatik ezberdintzen direla. Hala, gizonezkoek eta managerrek ezaugarri instrumentalak atxikitzen zaizkien bitartean, emakumeek ezaugarri komunalak atxikitzen zaizkiela ezagutarazi zuen.

Lerro beretik doaz *Bateragarritasun eskasaren teoria (lack of fit jatorrian)* (Heilman, 2001) eta *Rol kongruentziaren teoria* ere (Eagly & Karau, 2002). *Bateragarritasun eskasaren teorian*, lidergo rola eta emakumeen arteko bat ez

egitearen pertzepzioa dagoela azaltzen da. Honen ondorioz, erakundeetan emakumeek lidergo roletan huts egingo dutenaren espektatiba dagoela azaltzen da. Emakumeekiko itxaropen apalagoak edukitzeak emakumeekiko dagoen begiradan eta ebaluazio negatiboan eragin zuzena dauka (Heilman, 2001; Lyness & Heilman, 2006). *Rolaren kongruentziaren teoria* (Eagly & Karau, 2002), estereotipoen maila deskriptibo eta preskriptiboaren bidez, lidergo roletan emakumeen presentzia apala eta aurreiritzia azaltzea ahalbidetu duen erreferentziazko ekarpen teorikoa bilakatu da. Teoria honen abiapuntua *Rol sozialaren teorian* (sociale role theory jatorrian) (Eagly, 1987) oinarritzen da. *Rol sozialaren teorian*, gizon eta emakumeei historikoki atxiki izan zaizkien rol ezberdinen bidez, genero bakoitzarekiko ezaugarriei begirako sinesmen partekatuak daudela azaltzen da (Bakan, 1966; Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001). Era honetan, genero estereotipoen maila deskriptiboaren edukiaren jatorria azaltzen da. Gizonezkoak pertsona independente edota erabakitzaile bezalako ezaugarriekin lotzen dira, eta emakumeak zintzotasuna edota lagunkoi izatearekin, besteak beste. Gainera, genero estereotipoak deskriptiboak izateaz gain, preskriptiboak direla azaltzen dute (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001). Genero estereotipoen maila preskriptiboak izan behar denari; hau da, betekizunari egiten dio erreferentzia. Beraz genero rolei begira zabalduak dauden sinesmenak portaera preskripzio bilakatzera heltzen dira. Emakumeek portaera komunalak eta gizonezkoek instrumentalak izatea positiboki baloratzen den bitartean, alderantzikoa gaizki ikusia dagoela azaltzen da.

Oinarri hauetatik abiatuz emakumeek lidergora iristeko zailtasunak eta bertan jardutean aurkitzen dituzten aurreiritziak azaltzen dituzte *Rol kongruentziaren teorian* (Eagly & Karau, 2002). Batetik, emakumeen ezaugarriekiko sinesmenak eta lidergo rolarenak ezberdinak izaki, emakume liderrengatik espero diren portaeren espektatibak ezberdinak izaten dira, rol inkongruentzia sortuz. Genero estereotipoen maila deskriptiboa lidergo rolekiko emakumeen sarbidea oztopatzen duen ezaugarri bezala ageri da. Bestetik, *Rol kongruentziaren teorian* pertsonak burutzen dituzten rol sozialek genero rolaerikiko nagusitasuna hartzen dutela azaltzen da. Hau da, lidergoan era agentikoan ari diren emakumeei, lidergo rolari atxikitzen zaizkion ezaugarri agentikoak esleituko zaizkiela azaltzen da, eta ez genero rol femeninoari loturiko ezaugarri komunalak. Alabaina, emakumeek era agentikoan jokatuz gero, eta honakoak lidergo rolaekin bat egitea ahalbidetu arren, genero estereotipoen maila

preskriptiboarekin topo egingo dute. Genero rola urratzea egotziko zaie, aurreiritzi negatiboa sortuz (Eagly & Karau, 2002). Ondorioz, gizon eta emakumeen lidergo estiloak era berdinean hautemanak izan daitezken arren, lidergo estiloen ebaluazioak genero soslaia izaten jarraituko du (Eagly & Karau, 2002; Ellemers et al., 2012).

Egungo ikerketen emaitzek, genero estereotipoen maila preskriptiboarekin bat egiten jarraitzen dute, emakumeen agentizitatearen onarpen eza izaten jarraitzen duela erakutsiz (Moss-Racusin & Rudman, 2010; Phelan, Moss-Racusin & Rudman, 2008; Rhee & Sigler, 2015). Era agentikoan jokatzeko duten emakumeek bazterketa, zigorra edota estimu eza pairatzen dute. Ildo beretik, berriki egindako metanalisi batean emakumeak esplizitoki nagusitasuna adierazterakoan gizona baino zigortuagoak izaten direla erakutsi da (Williams & Tiedens, 2016). Ondorioz, emakumeek gizonen maila bereko botere erakusketa egiterakoan emakumeengan soberazko botere erakusketa bezala ebaluatua edo hautemana izaten da. *Rol kongruentziaren teorian*, emakumeek agentikoak izateari begira jasaten duten aurreiritzia baretzeko, lidergoaren rolari atxikitzen zaizkion ezaugarri instrumentalak bere egiteaz gain, ezaugarri komunalak ere bere egiteak lagundu dezakeela azaltzen da (Eagly & Karau, 2002).

### **3.4.2 EMAKUME LIDERREN EBALUAZIOAN NEGATIBOKI ERAGITEN DUTEN ALDAGAIK**

#### **3.4.2.1 Testuinguru maskulinoaren eragina**

Lidergo rolen estiloak lan eremuen arabera aldakorrak izaten dira, eta lan eremu maskulinotan lidergoak era maskulinoagoan definitzen dira. Lidergoa bereziki ezaugarri maskulinoen inguruan eratzen denean (era zuzentzailean edota autokratikoan esate baterako) emakume liderrekiko aurreiritzien areagotzea ekartzen duela erakutsi da ikerketa ugarian, gizon liderrak abantaila egoeran jarriaz (Eagly & Karau, 2002; Eagly, Karau & Makhijani, 1995; Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006). Ildo honetan, gizonak nagusi diren lan eremuetan emakumeak baino efektiboagozat jotzen direla agerian utzi dute hainbat ikerketek (Eagly et al., 1995; Eagly & Johnson, 1990; Paustian-Underdahl, Walker & Woehr, 2014). Lan testuinguru maskulinoa

izateak eta lidergoa bereziki ezaugarri maskulinoen inguruan eratzeak, beraz, emakumeekiko aurreiritzien handitzea ekartzen du (Cuadrado & Navas, 2000).

Genero rola kongruentziaren teoriaren ildotik, lanbidea (Eagly & Karau, 2002; Koch, D'Mello & Sackett, 2015) edota lan erakundea (Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006; López-Zafra, Garcia-Retamero & Eagly, 2009) maskulino bezala ezaugarritzen delarik, lidergoa emakumeen genero rola-erakunde desegokiagotzat joko dela azaltzen da. Testuingurua edo lidergoa era maskulinoan definitzeak liderretik espero dena eta emakumeengatik espero denaren arteko bat ez etortzea edo kontrastea nabarmentzea ekartzen du. (Vial et al., 2016). Izan ere, testuinguru maskulinoan jarduteak emakumeen eta genero rola-erakunde inkongruentziaren pertzepzioa areagotzea ekarriko du, maila deskriptibo eta preskriptiboari loturiko aurreiritziak nabarmenagoak bilakaraziz (Eagly & Karau, 2002; Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006). Era honetan azaltzen da emakumeek lanbide edota testuinguru maskulinoetan ebaluazio eta aurreiritzi negatiboagoak jasatea.

#### 3.4.2.2 Jarraitzaile/ebaluatzailearen generoaren eragina

Emakumeen (eta gizon liderren) inguruan dauden ebaluazioak, sinesmenak edota aurreiritzien azterketa egiterakoan aintzat hartzeko elementu garrantzitsu bezala ageri da ikerketetan parte hartzen duen pertsonen generoa. Izan ere, generoaren arabera emaitzak aldakorrak izan daitezkeela erakutsi dute ikerketek.

Hainbat ikerketetan emakumeek emakume liderra gizonen baino okerrago ebaluatzen dutela erakutsi arren (Parks-Stamm et al., 2008; Rudman, 1998), ikerketen emaitza gehienak bestelako zentzuan doaz (Ayman, Korabik, & Morris, 2009; Bosak & Sczesny, 2011; Cuadrado et al., 2015; Rojahn & Willemsen, 1994). Ikasleekin egindako ikerketa batean (Rojahn & Willemsen, 1994; Vial et al., 2016), gizonen genero rola-erakunde inkongruenteak diren liderrei (gizon komunala eta emakume agentikoa) kongruenteak diren liderrei (gizon agentikoa eta emakume komunala) baino ebaluazio negatiboagoa esleitzen zieten erakutsi zuten, emakumeek pareko ebaluatzen zituzten bitartean. Ildo berean, gizonen emakume liderra emakumeen baino autokratikoago irudikatzean agerian geratzen ebaluazioan generoaren eragina: gizonen emakume liderra autokratikoagotzat daukate gizon liderra baino,

emakumeek pareko ikusten duten bitartean (Cuadrado et al., 2012). Hari beretik, gizonezkoek gizon liderra era positiboagoan baloratzen dute (efektiboago esate baterako) edo lidergorako positiboak jotzen diren ezaugarri gehiago atxikitzen dizkiote (agentikoago adibidez) emakume liderrari baino (Cuadrado et al., 2015). Gizonezkoek gizon liderrari atxikitzen dioten ikuspegi edota balorazio bereziki positiboa endotalde logika batetik ulertu daiteke (Jackson, Engstrom & Emmers-Sommer, 2007). Emakumeei dagokionez, norberaren generoaren lidergoarekiko preferentzia edo balorazio positiboa egitea berriki agertu den joera da (Cuadrado et al., 2015; Kusterer, Lindholm & Montgomery, 2013; Powell, Butterfield & Bartol, 2008). Talde berdinekoa izatearen kontzientzia hartze edota “genero elkartasun” bezala ulertzen diren emaitzak dira (Kusterer et al., 2013; Power et al., 2008).

### **3.5 LIDERGOA, GENEROA ETA LIDERGO EREDUETAN IZANDAKO BILAKAERAK**

Literaturaren berrikuspenean gaur egun genero estereotipoak emakumeen lan ibilbiderako eta jardunerako oztopo izaten jarraitzen dutela erakutsi da (Cuadrado et al., 2015; Koenig et al., 2011). Ildo honetan, lan testuingurua (Eagly & Johnson, 1990; Eagly et al., 1995; Paustian-Underdahl et al., 2014), lidergo rol maskulinoa (Eagly & Karau, 2002; Eagly et al., 1995; Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006) zein jarraitzailearen generoa (gizona izatea) ageri dira emakumeekiko aurreiritzi negatiboa areagotzen duten ezaugarri bezala (Cuadrado et al., 2015). Halere, kontuan hartzekoa da emakumeen presentzia lidergo posiziotan, poliki bada ere, azken hamarkadetan handitzen joan dela (OIT, 2016; ONU, 2017), eta aldi berean, gizarte psikologia arloko teoriak garatzen joan direla, errealitatearen konplexutasuna eta dinamismoa ulertzeko saiakeran sakonduz (Heredia, López & Agulló, 2011). Jarraian, lidergoa eta genero rolak oinarri izan dituzten ikerketetan aurkitu berri diren aldaketak edota gaiari begirako mugimenduak agerian jarriko dira (Berkery, Morley & Tiernan, 2013; Bongiorno, Bain & David, 2014; Johnson, Murphy, Zewdie & Reichard, 2008).

### 3.5.1 ESTEREOTIPOEN MAILA DESKRIPTIBO ETA PRESKRIPTIBOEN BILAKAERA

- Estereotipoen maila deskriptiboen bilakaera: agentizitatearen igoera

Estereotipoen maila deskriptiboari dagokionez, emakumeei atxikitzen zaien agentizitate mailaren handitzea eta gizonekin parekatzea gertatzen ari dela erakutsi dute berriki egindako ikerketek (Bongiorno et al., 2014; Diekman & Eagly, 2000; Duehr & Bono, 2006; Lueptow et al., 2001; Spence & Buckner, 2000). Emakumeek beren buruari agentizitate maila altuak ematen dizkietela (Spence & Buckner, 2000) eta gainontzekoengandik ere era horretan ikusiak direla erakutsi da hainbat ikerketetan (Diekman & Eagly, 2000; Duehr & Bono, 2006). Emakumeen agentizitate maila altuak tradizionalki bereziki maskulino bezala ezaugarritu diren lanbideetan jarduten duten emakumeetan aurkitu dira (Abele, 2003). Gauza bera gertatzen da ikasketa mota batzuetan, esate baterako ekonomian, zeinean gizon eta emakumeen ezaugarri instrumental eta komunaletan parekatzea gertatzen den (Abele, 2003; Abele, 2000). Ikerketa hauen emaitzak, rol sozialaren teoriaren baitan interpretatu daitezke. Izan ere, emakumeen rol soziala agentikoagoa bilakatzen den hein berean, esleitzen zaizkien ezaugarriak ere agentikoak bilakatzen direla ikusi daiteke (Eagly, 1987; Eagly & Karau, 2002).

- Estereotipoen maila preskriptiboan bilakaera: eskakizun bikoitzaren ideia

Estereotipoen maila preskriptiboari dagokionez, ikerketa lerro ezberdinak garatu dira emakume eta emakume liderrekiko daude aurreiritzien jatorria azaltzera bideratuak (Bongiorno et al., 2014; Heilman & Okimoto, 2007). Ikerketa lerro hauetan, emakume liderrekiko dagoen eskakizun bikotzean jartzen da enfasia: emakumeak positiboki baloratuak izan daitezen, agentizitatea zein komunalitatea mahaigaineratu behar izaten dutela ageri da (Bongiorno et al., 2014; Diekman, 2007). Diekman-ek (2007) buruturiko ikerketa esperimentalean gizon eta emakumeek jasotzen dituzten pertsonen arteko ebaluazioak berdinak izaten direla azaltzen da, betiere emakumearen komunalitatearekiko informazio gehigarria mahaigaineratzen bada. Bide beretik, emakume liderra positiboki baloratua izateko ezaugarri komunalak edukitzea garrantzitsuagotzat jotzen da gizon managerrentzat baino (Cuadrado et al.,



2015). Ildo berean, emakume liderrekiko dagoen eskakizun bikoitza agerian jarritz, emakume liderrek nahiko agentizitate erakutsi ezean, gizon liderrek baino balorazio apalagoa jasotzen dutela agerian jarri dute Bongiorno eta kideek (2014). Ikerketa berean, dimentsio komunalean genero estereotipoaren dimentsio preskriptiboa mantentzen dela ohartarazten dute, emakume liderrak positiboki eta efektiboki baloratuak izateko komunalitatea erakutsi behar izaten baitute ere (Bongiorno et al., 2014; Johnson et al., 2008).

Eskakizun bikoitzaren ideiak, maiz literaturan egin denaren aurka, dimentsio komunal eta agentikoak bata bestearekiko baztertzaila bezala ez kontzeptualizatzen eramaten du. Komunalitatearen eta agentizitatearen arteko harremanak positibo, negatibo ala neutroak izan daitezke beraz (Bongiorno et al., 2014; Judd, James-Hawkins, Yzerbyt & Kashima, 2005).

Ondorioz, badirudi emakumeek lidergoan era positiboan baloratuak izateko eskakizun bikoitzari erantzun behar izaten dietela (Cuadrado et al., 2015). Batetik, emakumeei ezaugarri komunalak dituen lidergo estiloa burutzea eskatzen zaie. Era honetan, genero femeninoari atxikiriko rolak betetzea ekarriko luke, genero rol preskripzioarekin bat eginez eta aurreiritzia arinduz. Bestetik, ezaugarri agentikoak dituen lidergoa burutzea eskatzen zaie. Lidergo rolari tradizionalki atxikiriko ezaugarriekin bat egitea ekartzen duen heinean, lidergo rolaren preskripzioa betetzea ekarriko luke (Koenig et al., 2011). *Rol kongruentziaren teorian* aurreratzen zen bezala, lidergo rol agentikoari ezaugarri komunalak uztartzeak, emakume liderrekiko dagoen aurreiritzi negatiboa lausotzean lagundu dezake (Eagly & Karau, 2002).

### 3.5.2 LIDERGO EREDUEN BILAKAERA ERAKUNDEEN BAITAN

Tradizionalki baloratuak izan diren lidergo ereduak nagusi izaten jarraitzen dute egun. Ezaugarri instrumentaletan oinarritzen diren lidergoak baloratuagoak izaten jarraitzen dute ezaugarri komunaletan oinarritzen diren lidergoak baino (Cuadrado et al., 2015; Koenig et al., 2011). Oraindik ere, maskulino bezala definitzen diren ezaugarriak jendarteko botere posizio eta lidergoarekin uztarturik egoten segitzen dute (Chatard et al., 2005; Eagly & Diekmann, 2002; Johannesen-Schmidt & Eagly, 2002). Halere, baloratzen diren lidergo erduei begirako bilakaera agerian jarri dute azken urteetako ikerlanek.

Ildo honetan, nahiz eta lidergo agentikoek nagusi izaten jarraitzen duten, erakunde ugarian lidergo komunalekiko interesa handitzen doa. Taldera bideraturikoa, parte hartzaileagoa, horizontalagoa eta flexibleagoak diren ereduaren agerpena eta onarpena indartzen ari da (Billing, 2011; Billing & Alvesson, 2000). Lidergoaren desmaskulinizazio baten aurrean gaude Billing-en iritziz (2011). Zentzu honetan, egungo lidergo ereduak ezaugarri maskulino eta femeninoak jasotzen dituela aditzera ematen da berriki egindako ikerketetan (Berkery, Tiernan & Morley, 2014; Koenig et al., 2011).

Bestalde, gaur egun era argi batean lidergo eredu autokratikoarekiko balorazio negatiboa egiten dela erakutsi dute hainbat ikerketek (Barberá et al., 2000; De Cremer, 2006; Driskell & Salas, 2005; Gastil, 1994; Van Vugt, Jepson, Hart & De Cremer, 2004). Jarraitzaileek izaera hauekin lotzen dute lidergo autokratikoa burutzen duen managerra: ez maitatua izatea, konpetentzia apalekoa, mehatxagarria eta agresiboa (Driskell & Salas, 2005). Gainera, erakundearen beharrei eta testuinguru sozial berrien aurrean sortzen diren eskakizunei erantzuteko lidergo desegokia dela ebazten da (Barberá et al., 2000).

Erakundeetan lidergo komunalekiko interesaren handitzea bide anitzetatik azaldu daiteke. Lawler-en (2009) iritziz, bilakaera honen oinarrian dago lidergo komunala eta produktibitatearen handitzearen arteko loturaren ideia. Honez ondorioz, erakunde ugari taldera eta harremanetara bideraturiko lidergoak garatzera eramaten dituela azaltzen da (Lawler, 2009). Ildo honetan, lidergo klasikoetatik harago, egun nagusitasuna hartu duen lidergo transformazionalaren eta langileen

performantzia mailaren handitzearen arteko lotura dagoela erakutsi dute hainbat ikerketek (Birasnav et al., 2011; Boerner et al., 2007)

Irakurketa produktibistatik harago joanda, lidergo berriek erakundeei bestelako onurak ekartzen dizkietela jorratu da hainbat ikerketan. Hala nola, lidergo parte hartzaile edota kontsultatzaileek, berrikuntza prozesuetan onurak dakartzatela erakutsi dute (Krause, Gebert & Kearney, 2007). Era berean, lidergo transformazional edo transakzionalak erakundeen berrikuntza (Prasad & Junni, 2016) dakartela erakutsi da. Ahalduz bideraturiko lidergoari dagokionez, jarraitzaileen sormena estimulatzeko duen lidergoa dela ezagutarazi da (ikusitako Zhang, Ke, Frank Wang & Liu, 2018). Lidergo mota honek jarraitzailearen auto-manerian eta lidergorako auto-gaitasunen garapenean jartzen du enfasia (Manz & Sims, 2001; Pearce et al., 2003). Bestalde, erakundeen interesekin bat egiteaz gain, langileen interes eta ongizatearekin lotu dira: lidergo berriak langileei autonomia eta erabakitze gaitasun edota ahalmenarekin (Conger & Kanungo, 1988), elkarren arteko komunikazio hoberekin (Birasnav et al., 2011), kontsiderazio zein ezagutza indibidualarekin (Rafferty & Griffin, 2004) edota optimismo gehiago sortzearekin harremandu dira (Yukl, 2006). Era berean, literaturan hain ohikoa ez den babestera bideraturiko lidergoa lan gogobetetasuna (gizonengan) (Maurya & Agarwal, 2015) eta lan testuinguruan jarraitzaileen aitorpena, zuzentasuna eta zintzotasunarekin positiboki harremanetzen dela erakutsi da (Shirazi et al., 2014). Babestera bideraturiko lidergoak liderrak eginbeharrak aurrera eramateko psikologikoki babesezko giroa sortzean, elkarren arteko sinesmena sustatzean, elkarlaguntzan eta adeitasuna bultzatzean datza (Daft, 1988; Mehta, Dubinsky & Anderson, 2003).

Aurkeztu berri diren lanetan, lidergorako komunalitatearen balorazio hobea egiten da. Era berean, agentizitate eta komunalitate klasikotik harago, lidergo berriagoetan bestelako jarduteko moduek ere indarra hartu dutela ezagutarazi da. Denboran izan duen bilakaeraren bidez lidergo ereduaren izaera dinamikoa agerian gelditu da (Billing, 2011).



**HIRUGARREN ATALA**

**MARKO TEORIKOA:  
IRUDIKAPEN SOZIALEN TEORIA,  
INGENIARITZA ETA LIDERGOA GENERO  
IKUSPEGITIK LANTZEKO ERABILITAKO  
HURBILPENA**



## 4 IRUDIKAPEN SOZIALEN TEORIA

### 4.1 SARRERA

Ingeniaritza eta lidergoa genero ikuspegitik aztertzeke irudikapen sozialen teorian oinarritu gara. Jarraian, irudikapen sozialen teoriaren nondik norakoak azalduko dira. Hasteko, kontzeptualki irudikapen sozialak zer diren azalduko dira abiapuntu teorikoa, definizioak, sorrerarako behar diren baldintzak eta funtzioak azalduz. Bigarrenik, ikerlan honetako azterketa objektura hurbilduz, lan mundua eta lanbideen irudikapenak aztergai izan dituzten ikerlanak azalduko dira. Ondotik, ikasleen eta profesionalen irudikapen sozialak aztertzeke oinarritzat hartu diren irudikapen sozio-profesionalak eta profesionalak zer diren azalduko dira. Jarraian, posizio soziala eta irudikapen sozialen artean dagoen lotura ulertzea ahalbidetzen duen irudikapen sozialen ikuspegi soziodinamikoa aurkeztuko da. Bertan, talde arteko irudikapenak eta norberaren (*self*-aren) irudikapenak zer diren azalduko da, irudikapen sozialetan identitate sozialek jokatzten duten papera agerraraziz. Segidan, irudikapen polemikoaren kontzeptuaren bidez irudikapen sozialen baitan gatazka eta borroka ideologikoa nola gauzatzen diren erakutsiko da. Azkenik, irudikapen sozialen teoria eta ikerketa feministen arteko lotura teorikoak azalduko dira. Horrela, irudikapen sozialak ikerketak ikuspuntu feministatik egiteko marko egokia eskaintzen dutela ikusiko da.

### 4.2 IRUDIKAPEN SOZIALEN HURBILPEN TEORIKOA

#### 4.2.1 IRUDIKAPEN SOZIALEN ABIAPUNTU TEORIKOA: IRUDIKAPEN KOLEKTIBOAK

Irudikapen sozialen abiapuntu teorikoa Durkheim-en irudikapen kolektiboan kontzeptu soziologikoan kokatzen da. «Représentations individuelles et représentations collectives» liburuan (1898) Durkheimen-ek bi motatako irudikapenei egin zien erreferentzia: irudikapen kolektiboak eta irudikapen indibidualei. Irudikapen kolektiboak jendartean norbanakoen eraginetik kanpo kokatzen diren irudikapenak dira, jendarte osoak partekatzen dituenak eta belaunaldi batetik bestera aldatzen ez

direnak; esate baterako, sinesmen, ezagutza mota, mito edota tradizioak. Irudikapen kolektiboan bidez norbanakoei pentsatzeko moduak inposatzen zaizkie, eta hauen mantentzea instituzio sozial ezberdinen bidez gauzatzen da. Irudikapen indibidualei dagokienez, norbanakoak jendarteari buruz dituen irudikapenei egiten zaie erreferentzia. Norbanakoetara egokituriko irudikapen kolektiboan adierazpenak dira. Bi irudikapen mota hauek bata bestearen aurrean jartzen zituen Durkheim-ek, elkarren arteko zubirik edo loturarik agerian jarri gabe.

Irudikapen sozialen teoriak irudikapen kolektiboak abiapuntuan izan arren, bi teoriak funtsezko elementuetan bereizten dira. Izan ere, irudikapen sozialak talde sozial batetik bestera aldakortasuna izaten dute, ez dira irudikapen estatikoak eta irudikapen sozialen sorreran norbanakoak garrantziko lekua dauka. Irudikapen kolektiboek ez bezala, irudikapen sozialek errealitatearen eraikuntza ikuspegi dinamikotik ulertzea eta aztertzea ahalbidetzen dute (Moscovici, 1989).

#### 4.2.2 IRUDIKAPEN SOZIALEN DEFINIZIOA

Eguneroko errealitatea interpretatu eta ulertu ahal izateko norbanako eta talde sozialek pentsaera naturala edo zentzu komuna garatzen dute. Honakoa, irudikatze prozesuari esker gertatzen da. Izan ere, irudikapen sozialek inguratzen gaituena ulertzea ahalbidetzen digute, eta berria denari zentzua ematea (Jodelet, 1984). Talde eta norbanakoek egoera ezezagun, ez ohiko, berri edo berritzaileei erantzuteko garatzen duten prozesu kognitiboaren emaitza dira irudikapen sozialak; baita eztabaida, komunikazio interpersonal edota mediakoaren emaitza ere (Rateau & Lo Monaco, 2013). Horrez gain, irudikapen sozialen teoria zentzu komunaren teoria bezala ezagutzera eman da. Moscovicik 1961an *“La psychanalyse, son image, son public”* liburuan, irudikapen sozialen kontzeptua lehen aldiz aditzera eman zuenetik garapen mardula izan du ikuspegi teorikoak, eta eman zaizkion definizioak askotarikoak izan dira. Moscovicik emandako askotariko definizioen artean irudikapen sozialak *“kultura, klase sozial edota talde jakin bateri atxikiriko eta ingurune sozialari erreferentzia egiten dioten objektuei begirako iritzien unibertso”* bezala definitu zituen (1961, 66.or). Aurrerago irudikapen sozialek betetzen duten funtzioari erreferentzia eginaz, Moscovicik irudikapen sozialak *“elkar trukerako kode sozialak eskainiz*



komunitateko kideen artean komunikatzea ahalbidetzen duten” eta “fenomeno baten inguruan kontsentsua ezarriz garatzen diren balore sistema, ideia eta praktika” bezala definitu zituen (Moscovici, 1990, 91.or).

Irudikapen sozialen sorreraren oinarrian irudikatze prozesuaren bidez aktore sozialek “errealitatea” bere egiten dutela dago (Roussiau & Bonardi, 2001). Erdaraz teoriaren izenak aditzea ematen duen bezala norbanako eta talde sozialek “errealitatea” berriz irudikatzen dute (“re”représentation sociale), beraien sistema kognitiboan birsortuz, eta haien balore sistemetan integratuz. Hau horrela izanik, irudikapen sozialen teorian errealitate oro halabeharrez irudikatua da (Abric, 1994, 12.or). Irudikapen sozialen postulatu nagusia zientzian eman den baieztapen nagusiarekin hausturan aurkitzen da beraz. Moscovicik azaltzen zuen ez dagoela hausturarik pertsona edota taldetik at dagoen munduaren artean eta pertsona edota taldearen baitako munduaren artean, bereiztu ezinak baitira biak (1969). Maila honetan, Moscovicik talde eta norbanakoek errealitatea bereganatzeko edota irudikatzeke egiten duten prozesuaren ulermenean sakonduz, irudikapen sozialak sortzeko baldintzak eta sortze prozesua ulertzea ahalbidetzen duten kontzeptuak plazaratu zituen.

### **4.2.3 SORRERARAKO BALDINTZAK ETA PROZESUA**

#### **4.2.3.1 Sorrerarako baldintzak**

Irudikapen sozialak sortu ahal izateko hiru baldintzak bete behar direla azaldu zuen Moscovicik (1961/1976): informazioaren dispertsioa, fokalizazioa eta inferentziarako presioa:

- Informazioaren dispertsioaren bidez informazioa zabaltzen den uneari egiten zaio erreferentzia. Alabaina, fase honetan irudikapen objektuari buruzko informazioa nahasgarria eta konplexua da.
- Fokalizazioan barreiatua dagoen informazioan talde sozialak haienezako garrantzitsuak diren edukietan enfokatzen dira. Modu honetan, eduki batzuekiko interesa garatzen da, eta beste batzuk baztertu egiten dira.

- Inferentziarako presioan, jendarte mailan irudikapen objektuari begira presioa egiten den uneari egiten zaio erreferentzia. Horrela, momentu horretaraino ulertzea zaila den objektuaren inguruan komunikatuko da; iritzi, jarrera eta portaera ezberdinei bide emanaz.

#### 4.2.3.2 Irudikatzearen oinarrian dauden prozesuak: objektibazioa eta ainguraketa

Irudikapen sozialak progresiboki sortzeko bete beharreko baldintzak hiru direla azaldu berri dugu (informazioaren dispersioa, fokalizazioa eta inferentziarako presioa). Hiru baldintza hauen betetzea objektibazio eta ainguraketa prozesuen bidez gauzatzen da (Rateau & Lo Monaco, 2013). Objektibazioa eta ainguraketaren bidez, ezezaguna ezagun bilakatzen da, eta testuinguru jakin batean aurretiko jakintzei (irudikapenei) ideia eta kontzeptu berriak asimilatzen zaizkie (Moscovici, 1984).

##### -Objektibazioa

Objektibazioa familiarra ez dena, zerbait konkretuan bilakaraztean datza (Serrano, 2013). Objektibazioaren prozesuaren baitan hiru prozesu bereizten dira hurrenez hurren garatzen direnak:

Lehen pausuan, irudikagai den objektuaren selekzioa gertatzen da, eta testuingururik at ezartzen da (Roussiau & Bonardi, 2001). Irudikagai den objektua, sinplifikatua, eskematizatua eta irudien bidez azaltzen da. Objektua testuingurutik eratortzen da, eta taldeari atxikiriko ezaugarri kulturalen eta kriterio normatiboen arabera objektuaren elementu batzuk hautatuak izaten dira. Talde sozialen ezaugarriek objektuarekiko selekzioa burutzeko prozesuan eragina daukate. Izan ere, objektu jakin batekiko informazio sarbide ezberdina izaten dute talde sozialek. Gainera, objektuaren hautaketan talde sozial bakoitzaren balore sistemak eragin zuzena izaten du, soilik taldearen baloreekin bat egiten duten elementuak aintzat hartzen direlarik (Rateau & Lo Monaco, 2013).

Bigarren pausuan, lehen fasearen jarraipena eta emaitza izanik, nukleo figuratiboa eratzen da. Hautaturiko objektuan elementu batzuk garrantzia gehiago hartuko dute besteek baino; objektuaren egokitzea gertatuz (Roussiau & Bonardi, 2001). Horrela,

irudikagai den objektuak forma zehatz eta selektibo bat hartzen joango da, irudi jakin baten forma hartuz (Rateau & Lo Monaco, 2013).

Hirugarren pausuan, naturalizazioaren etapan, nukleo figuratiboa naturalizatzerara helduko da. Zehazki, objektuaren inguruan burutuko diren komunikazioen bidez nukleo figuratiboa naturalizatzerara iritsiko da, aldez aurretik “errealitatean” zegoena ordezkatzera iritsiz (Rateau & Lo Monaco, 2013).

#### -Ainguraketa

Ainguraketa prozesuaren bidez, irudikaturiko objektua familiarra bilakatzen da, eta objektuak aurretik presente zeuden kategorizazio eta esanahi sistemekin bat egiten du. Modu honetan, irudikapena esparru sozialean murgiltzen da (Viaud, 2000). Ainguraketa prozesuaren bidez esanahien etengabeko aktualizazio bat ematen da, ezezaguna denari aurre egitea ahalbidetuz: esfera sozialean berriki barreiatuak izan diren esanahien eta jada presente daudenen arteko lotura gertatzen da (Kalampalikis & Haas, 2008). Ainguraketa prozesua norbanakoek eta talde sozialek partekatzen dituzten irudi, kontzeptu, eta hizkuntzek determinatzen dute; modu honetan egiten diete talde sozialek ezezaguna denari aurre (Moscovici, 1981). Horrela, ainguraketa prozesuaren bidez nukleo figuratiboa taldea edo norbanakoaren balore sisteman integratzea ahalbidetzen da, ezezaguna zena ezaguna bilakatuz (Roussiau & Bonardi, 2001, 20.or).

#### **4.2.4 IRUDIKAPEN SOZIALAK, ALTER-EGO-OBJEKTU INTERAKZIOAREN EMAITZA**

Irudikapen sozial oro objektuaz (irudikatua dena), ego-az (irudikatzen duen subjektua) eta alter-az (bestea) eraturik dago. Irudikapen soziala sortzen duten elementuak dira irudikapenaren oinarria osatuaz (Wagner et al., 1999). Ego-alter-objektu triada hiruki bezala ilustratua eta ezagutzera eman da honakoa (Andersén & Andersén, 2014; Marcová, 2000). Objektuak irudikagai den objektuari egiten dio erreferentzia. Irudikapen sozialen teoriaren nukleoa eratzen du. Komunikatzeko eta jokabideak gidatzeko erabiltzen da (Moscovici, 1963). Alter-a irudikapena eraikitzen duen entitate soziala da, eta irudikapena nola sortzen den ulertzeko berebiziko

elementua da. Entitate mota ugari egin dakieke erreferentzia; hala nola, nazioari, komunitateari, beste pertsona bati edota talde sozial bati (Marcová, 2000). Ego-ak, irudikapena eraikitzen duen norbanakoari egiten dio erreferentzia. Ego-ari dagokionez, garrantzitsua da aintzat hartzea norbanakoa entitate sozial anitzen parte den pertsona dela, eta beraz objektu berdinen irudikapen ugari eduki ditzakeela. Horrela, interakzioa aurrera eramanez den eremu sozialaren arabera objektu berarekiko irudikapena aldatzen izan da. Honakoak polifasia kognitiboaren kontzeptuari egiten dio erreferentzia (Andersén & Andersén, 2014)

Ego-a, alter-a eta objektua bata besteari eraginpean dauden elementuak dira, eta ezin dira bata bestetik isolatu. Hau horrela izanik, irudikapen sozial oro objektu-alter-ego triadaren harremanaren emaitza bezala ulertzen da (Giménez, 2005). Ondorioz, irudikapen sozialaren teorian errealtatea uneoro maila erlazionalean ulertzen da, errealtatea bata besteari harremanean dauden elementuen interakzioaren emaitza izanik (Serrano, 2013). Errealtatea elementuen arteko interakzioaren fruitu bezala ulertzeak errealtatea ulertzeko modu berri baten aurrean jartzen gaitu (Marcová, 2008). Izan ere, fenomeno sozial ororen oinarrian interakzioa dagoela ulertzeak, elementuak bata besteari harremanean ulertzea darama. Esate baterako, instituzioak ingurunearen arabera, talde bat beste talde baten arabera, norbanako bat beste baten arabera, eta abar. Horrela, interakzioaren ondorioz, Ego-a eta Alter-a bata besteari arabera definitzen dira, bata besteari emaitza bezala. Ego-a eta Alter-aren arteko elkar definitzeak determinatuko du irudikapen objektuarekiko harremana. Objektu-alter-ego harreman honen fruitua dira irudikapen sozialak. (Marková, 2003; Marková, 2008; Moscovici, 1972a/1984).

#### 4.2.4.1.1 Testuinguruaren eragina triadaren interakzioan

Triangularitatearen auresuposizioak ezagutza sozialaren sortze prozesuan testuinguruaren eragina aintzat hartzea eramaten du. Horrela, triangulazioa garatzen den garaia, tokia edota kultura (besteak beste) aintzat hartzea ezinbestekoa da irudikapen sozialaren ulermenera iristeko (Marcová, 2008). Izan ere, ezinezkoa da irudikapen isotulatuak aurkitzea, garatzen diren testuinguruari loturik baitaude. Abri-

ek bi mailatan ezberdindu zituen irudikapenen sorreran eragina duten testuinguru motak (1994): testuinguru diskurtsiboa eta testuinguru soziala.

- Testuinguru soziala: Irudikapenak pertsona edo taldearen balore sisteman integratzen dira, eta honakoak aktore sozialak bizi diren testuinguru ideologiko eta sozialagatik baldintzatuak daude (Abric, 2004), baita pertsona eta taldeek jendartean okupatzen duten posizio sozialagatik ere (Abric, 1994; Doise, 1992). Era berean, kontuan hartzekoa da testuinguruaren arabera objektu berarekiko aktibatuko den irudikapena ere aldakorra izaten dela.
- Testuinguru diskurtsiboa: elkarrizketa testuinguruan hartzen duen formaren arabera izaten da irudikapena. Ondorioz, irudikapenaren esanahia, maila batean behintzat, interakzio une batean garatzen den harremanaren arabera da (Mugny & Carugati, 1985).

#### 4.2.5 IRUDIKAPEN SOZIALEN FUNTZIOAK

Lau dira irudikapen sozialek betetzen dituzten funtzioak. Jarraian, atxikitzen zaizkien funtzioen nondik norakoak azalduko dira.

Lehenik, ezagutzaren funtzioa betetzen dute. Ezagutza funtzioaren bidez aktore sozialek errealitatea ulertu eta azaldu dezakete (Abric, 1994). Beraien sistema kognitibo eta baloreekin koherentzia egonik, ezagutzak jaso, integratu eta asimilatzea ahalbidetzen diete (Walmsley, 2004). Gainera, komunikazio soziala errazten dute. Ezagutza « *naif* » aren difusioa eta hartu-emana ahalbidetuz erreferentziako marko komuna definitzen dute irudikapen sozialek (Abric, 1994).

Bigarrenik, funtzio identitarioa betetzen dute irudikapen sozialek. Gizabanako zein taldeak eremu sozialean kokatzearen bidez pertsonak garatzen duten identitate soziala jendarteko norma eta baloreekin bateragarri izatea ahalbidetzen dute (Walmsley, 2004). Gainera, taldearen bereizgarritasunaren mantentzea ahalbidetzen dute. Funtzio identitarioa betetzeak konparazio sozialaren prozesuan berebiziko lekua izatera eramaten ditu irudikapen sozialak. Honen adierazlea da talde arteko harremanei buruz Doise-ek garaturiko ikerketa lerroa (Doise, 1973).

Hirugarrenik, irudikapen sozialek funtzio orientatzailea betetzen dute. Hala, praktikak eta portaerak gidatzen dituzte (Walmsley, 2004). Ondorioz, ekintzarako gida dira irudikapen sozialak (Abric, 1994).

Azkenik, justifikazioaren funtzioa betetzen dute; hau da, norbanakoek eta talde sozialek aurrera eramaten dituzten ekintzak azaltzearena eta justifikatzearena. Doise-ek (1973) aurrera eramandako ikerketa lerroan, talde arteko harremanetan justifikazio funtzio honen papera zer nolakoa den erakutsi da; esate baterako, portaera diskriminatzaileak justifikatzeko erabiliak izan daitezke irudikapen sozialak. Modu honetan, ezberdintasun sozialean oinarritzen diren posizio sozialak denboran iraunaraztea ahalbidetzen da (Palmonari & Doise, 1986). Funtzio justifikatzailearen bitartez, irudikapen sozialek izan dezaketen beste funtzio bat agertzen da: ezberdintasun sozialen mantendua eta hauen justifikazioaren funtzioa (Abric, 1994).

### **4.3 LANA ETA LANBIDEEN HURBILPENA IRUDIKAPEN SOZIALEN TEORIAREN BAITAN**

#### **4.3.1 LANA ETA LANBIDEEN IRUDIKAPEN SOZIALAK**

##### **4.3.1.1 Lanaren irudikapen soziala**

Lanaren irudikapenari buruzko ikerketak anitzak eta aspaldikoak dira. Irudikapen sozialen teorian lanak jendarte modernoetan betetzen duen lekua eta funtzio soziala aztertzeraz bideratu da nagusiki, eta irudikapenaren aldaera bilakaera sozio-historikoari hertsiki loturik ageri da (Flament, 1996; Flament, 1996; Marquez & Friemel, 2005; Milland, 2002; Oliveira, Fischer, Teixeira, Sá & Gomes, 2010; Roussiau & Le Blanc, 2001; Salmaso & Pombeni, 1986).

Ikuspuntu batzuen arabera lana balore bezala desagertzeaz dagoen bitartean (Méda, 1995) beste batzuen arabera betetzen zuen funtzioaren eraldaketa gertatu da. Horrela, lana zentraltasun handiko balore soziala izatetik; hau da, integrazio sozialerako elementua izatetik, lanarekiko ikuspegi indibidualizatuago bat izatera igaro da; norbanakoaren garapen pertsonalera bideraturikoa, hain zuzen (Marquez & Friemel, 2005). Maila honetan Flament-ek (1994) belaunaldi ezberdinen artean lana

irudikatzeko moduan ezberdintasunak atzeman zituen, lanaren balorea desagertzeko bidean dagoela ondorioztatzera iritsiz. Bere ikerketan adineko pertsonen lanari konnotazio positiboak esleitu zizkieten integrazio sozialeko elementu bezala ulerturik; gazteek aldiz lanaren irudikapena hertsapenekin lotu zuten. Lanaren irudikapenari buruz egindako lan berriagotan lana jendartean integratzeko tresna nagusi bezala azaltzen da, eta maila pertsonalean garatzea ahalbidetzen duen tresna bezala ulertzen da (Bréchon, 2003). Ondorioz, lanak funtzio sozial handia betetzen duela ikusi daiteke, eta Flament-ek aurreikusitako lanaren balore galtzea ez da erabat betetzen.

Lanaren irudikapenaren edukiei helduz, nagusiki eduki ekonomikoen inguruan egituratzen den irudikapena da. Bigarren maila batean aurkitzen da norbanakoaren garapena. Zentzu honetan, lanaren irudikapenaren azterketan Flament-ek (1994) lanaren irudikapena nagusiki bi elementuren inguruan egituratzen zela erakutsi zuen: ordainsaria eta plazerra. Halere, lanaren irudikapenean plazerra (izatea) ez da ordainsarien maila berean kokatzen, beharrezkoa ez den elementu bezala azaltzen baita. Bestalde, lanaren irudikapenari esleitzen zaizkion edukiak talde sozialen arabera ezberdinak izaten dira. Horrela, berriki egindako Marquez eta Leonen lanean (2012) lanaren irudikapenean posizio sozialaren eragina aztertzean jarri da fokua. Maila honetan, lan munduan norbanakoaren posizio hierarkikoa aldaera eragiten duen garrantzizko elementua dela erakutsi da. Izan ere, enplegatutako eta kudeaketa postuetan dauden pertsonen irudikapenak alderatzerakoan, enplegatuek lanak haietzako betetzen duen aspektu sozial eta ekonomikoan enfasia jartzen dute, eta lanari konnotazio negatiboak esleitzen dizkiete. Kudeaketa postuetan dauden pertsonen aldiz, beraien lanaren irudikapena beraien funtzio profesionalarekin lotzen dute, balorazio positiboa emanez. Ondorioz, lanaren irudikapenean posizio sozialari loturiko asimetriak agerian gelditzen dira, eta posizio sozialak lanaren irudikapena baldintzatzen duela ondorioztatzen da (Marquez & Leon, 2012).

#### 4.3.1.2 Lanbideen irudikapen generizatua

Posizio hierarkikoak lanaren irudikapenean eragina duela aztertu den bezala, ez dago ikergaitik generoak lanaren irudikapenean duen eragina azaltzera bideraturik. Maila honetan, irudikapen sozialen teorian oinarrituriko ikerlanak lanbideen irudikapen generizatua aztertzea bideratu dira nagusiki. Lan hauek gazteen eta helduen lanbideen aukeraketa generizatuaren ulermenean sakontzea helburu izan dute (Avenel, 2011; Bosse & Guégnard, 2007; Cassini, 2015; Daune-Richard, 1998). Azken urteetan mugimendu gutxi ageri da gazteek dituzten lanbideen irudikapen generizatueta (Mosconi & Stevanovic, 2007).

Horrela 15-18 urte bitarteko gazteek lanbide femenino eta maskulino bezala irudikatzen dituzten lanbideak hiru mailatan ezberdintzen direla erakutsi da (Bosse & Guégnard, 2007): Batetik, lanbide femenino eta maskulinoak maila deskriptiboan ezberdintzen dira, atxikitzen zaizkien ezaugarriak ezberdinak izanik. Horrela, lanbide femeninoak goxotasuna, ulerkorra izatearekin edota amatasunarekin lotzen dira. Era berean, lanbide femeninoak familia ardurak aurrera eraman ahal izatearekin harremantzen dira, bizi esparruen arteko oreka handiagoa izatea ahalbidetuz. Lanbide maskulinoei dagokienez indarra, erresistentzia eta adoreaekin lotzen dira, eta teknizitate maila altuarekin harremantzen dira. Bigarrenik, lanbide femenino eta maskulinoei maila preskriptiboa esleitzen zaie. Horrela, lanbide femeninoak emakumeek burutzearen onespina ematen da eta maskulinoak gizonen burutzearena. Era honetan, emakumeek "emakumeen" lanbideak hobeto egiten dituztela azaltzen da, eta gizonen "gizonenak". Adibidez, emakumeek gizonekin alderatuz harremanetarako gaitasun handiagoa dutela azpimarratzen da; gizonen berriz, gaitasun tekniko handiagoa dutela. Azkenik, lanbide femenino eta maskulinoei esleitzen zaien balorazioa ezberdina da. Horrela, lanbide maskulinoak femeninoak baino zailagoak izatearen ideari egiten zaio erreferentzia, eta sozialki balore gehiago esleitzen zaie. Bukatzeko, emakumeek oro har genero estereotipoekin bat egiten duten arren, mutilek baino ikuspegi berdintzaileagoa erakusten dute lanbideen genero irudikapenean; era berean, haien burua lanbide atipiko batean ikusten duten emakumeek ikuspegi berdintzaileagoa dute (Bosse & Guégnard, 2007).



Neska eta mutilen ikasketan hartzen duten orientazio ezberdindua kontuan izanda Mosconi eta Stevanovic-ek (2007) azaltzen dute genero estereotipo eta rolen bidez definitzen direla kompetentzia maskulino eta femeninoak. Horrela, emakumeek eduki beharreko kompetentziak eta gizonak eduki beharrekoak azken hauen araberakoak izaten dira. Modu honetan azaltzen da gizonak arlo zientifikoko ikasketak egitera bideratzea eta emakumeak arlo sozialera bideratzea.

Ilido berean, noberarentzako lanbide idealaren irudikapena aztergai izatean Cassini-k (2015) genero rol tradizionalen indarra azpimarratzen du. Unibertsitateko ikasleekin eginiko lanean emakumeek beraien lanbide idealaren irudikapenean ikuspegi erlazionalari garrantzia handia esleitzen diote, harreman interpersonalei gizonak baino garrantzia gehiago emanaz. Gizonak berriz, ikuspegi instrumentalari emakumeek baino garrantzia gehiago ematen diote. Era berean, gizonak lanbidearen estatusari emakumeek baino garrantzia handiagoa ematen diotela erakusten dute emaitzek. Beraz, genero rol eta estereotipoekin bat egiten du norberaren lanbide idealaren irudikapenek, eta generoa norbere lanbidea irudikatzeko garrantzia handiko azaltzailea dela ondorioztatzen da (Cassini, 2015).

#### **4.3.2 LANBIDEEN IRUDIKAPEN SOZIALETATIK IRUDIKAPEN PROFESIONALETARA**

##### **4.3.2.1 Irudikapen profesionalak, irudikapen sozial berezitu bezala**

Irudikapen profesionalak irudikapen sozialen kategoria berezituak dira (Moscovici, 1976; Piaser, 1999), eta profesio bera burutzeagatik talde profesional bereko diren pertsonak partekatzen dituzten ezagutzak dira (Labbé, Ratinaud & Lac, 2007; Piaser, 2000). Testuinguru profesional jakin batean, ekintza eta interakzio profesionalean eratzen diren irudikapenak dira (Dernat & Siméone, 2014). Irudikapen profesionalak irudikapen sozial berezituak direla kontsideratzen da bi ezaugarri hauengatik: irudikapena osatzen duen taldeagatik (profesioko kideak) eta irudikatutako objektuagatik (profesioa) (Piaser & Bataille, 2011; Piaser & Ratinaud, 2010). Irudikapen profesionalak lanbide baten irudikapen sozialetik ezberdintzen dira, beraz. Izan ere, lanbide baten irudikapena kolektibo profesionalaren parte ez diren pertsonak lanbide

batetiko partekatzen dituzten ezagutzak dira, edozein norbanakok sorturikoak izan daitezke eta edozein lanbideri buruzkoak (Blin, 1997; Michel-Guillou, 2010). Zentzu honetan, irudikapen sozialak ezagutza *naif* edo zentzu komune bezala ulertzen diren bitartean (Jodelet, 1999), irudikapen profesionalak ez dira ezagutza *naif* bezala definitzen, baina ezta ezagutza zientifiko bezala ere (Bataille, Blin, Mias & Piasser, 1997). Gaur gaur egun arte egindako ikerlanetan erizaintzaren irudikapen profesionala (Lheureux, 2010), irakaskuntzaren irudikapen profesionala (Blin, 1997) edota nekazaritzari buruzko irudikapen profesionala (Michel-Guillou, 2010) aztertu dira, besteak beste.

#### 4.3.2.2 Irudikatua den objektua: zerk bilakarazten du irudikapen profesional?

Talde profesionalak beraien jardun profesionala aurrera eramateko garrantzitsuak zaizkien objektuei begira garatzen dute soilik ezagutza partekatua, beraien artean jardutea eta komunikatzea ahalbidetuz. Zentzu honetan, objektu guziak ez dira irudikagai eta beraz, objektu guziarik ez da ezagutza partekaturik garatzen (Blin, 1997). Irudikapen profesionalan profesioarekiko eta profesio kideentzako garrantzizkoak diren objektuak barne hartzen dira (Blin, 1997). Gai sakonduz, Moliner-ek (1993) objektu bat irudikapen profesional izan ahal izateko hainbat baldintza bete behar dituela azaltzen du. Horrela, irudikapen profesionalaren barneko edukiek talde profesionalaren identitatearekiko inplikazioak dauzkaten elementuak aintzat hartzen ditu, taldearen kohesioan eraginez eta kanpotik etorri daitezkeen "mehatxuen aurrean" taldearen identitatea mantentzea ahalbidetuz. Ondorioz, irudikaturiko objektuak talde profesionalarentzako kontsentsuzko izaera izaten du. Era berean, irudikaturiko objektuaren izaera poliformikoa izaten da. Horrela, forma ezberdinak hartuko ditu, eta kontraesanak bere gain hartzeko gai izanen da. Zentzu honetan, irudikaturiko objektuaren izaera ez da ortodoxoa izaten (Bataille, 2000; Blin, 1997; Moliner, 1993).

#### 4.3.2.3 Irudikapen profesionalaren funtzioak

Irudikapen profesionalak irudikapen sozialen kategoria espezifiko diren heinean, irudikapen sozialen funtzio berak betetzen dituzte (Piasser & Ratinaud, 2010; Blin, 1997). Horrela deklinatzen dira irudikapen profesionalen baitan:

- Ezagutzaren funtzioa: Ezagutza profesionalaren eraikuntzan parte hartzen dute irudikapen profesionalak, eta profesio kideei kognitiboki indarrak aurrezte ahalbidetzen die, ingurua ulertu eta bertan jardutea ahalbidetuz (Blin, 1997). Zentzu honetan, beren jarduera aurrera eramaten duten unean norbanakoek erabiliko dituzten beharrezko ezagutzak dira irudikapen profesionalak (Piasser, 1999).
- Funtzio identitarioa: identitate profesionalak definitu eta erregulatzearen funtzioa betetzen dute, baita talde sozialei hierarkia sozialean kokatzen ahalbidetzearena ere (Piasser & Ratinaud, 2010). Identitate profesionalak definitzen dituzten heinean, taldearen berezitasun intra eta inter profesionala babesten dute. Berezitasun inter profesionala sozializazio profesionalaren prozesuaren bidez eraikitako identitate profesionalaren memoria gisara aritzen da, eta beste talde profesionalak eragin dezaketen presioaren aurrean talde profesionalaren berezitasuna eta abantailak babestea ahalbidetzen du. Berezitasun intra profesionalak taldearen baitan nagusitzen diren ideologiak eta identitateak markatzen ditu, talde profesionalarekiko garrantzitsua dena eta jokoan dagoena definituz (Blin, 1997).
- Funtzio orientatzailea: aurrera eramaten diren praktikekiko orientazioa eskaintzen dute. Irudikapen profesionalak irudikapen sozialak diren heinean, ekintza eta praktiketarako gida dira, ohikoak eta ez hain ohikoak diren egoeren aurrean ekitea ahalbidetuz (Abric, 2004).
- Funtzio justifikatzailea: burutu edo burutzen diren praktika profesionalak eta hauen aurrean harturiko posizioak justifikatzearen funtzioa betetzen dute (Piasser & Ratinaud, 2010). Zehazki, egoera jakin batzuen aurrean norbanakoak burutzen dituen ohiko zereginak eta jarduteko erak azaltzea eta zilegi bilakaraztea ahalbidetzen dute, baita norbanakoak harturiko posizioak

justifikatzea ere. Justifikazioaren bidez, taldekidetasuna indartu eta beste talde profesionalakiko distantzia mantendu edota markatzen da (Blin, 1997).

#### 4.3.2.4 Irudikapen profesionalen edukien izaera

Irudikapen profesionalak, irudikapen sozialak diren bezala, objektu bateri begirako kognizioak dira, eta kognizio hauek mota askotakoak izan daitezke. Irudikapen sozialei atxikitzen zaizkien elementu kognitibo berek osatzen dituzte irudikapen profesionalak (Blin, 1997). Jodelet-ek azaltzen duen bezala elementu anitzak aurkitu daitezke: elementu informatiboak, ideologikoak, sinesmenak, baloreak, jarrerak, iritziak, eta abar. (Jodelet, 1989). Irudikapen profesionalen eduki kognitiboek, irudikapen sozialenek bezala, hiru eduki motei egin dakieke erreferentzia (Blin, 1997; Flament, 1994). Jarraian, irudikapen profesionaletan nola deklinatzen diren azalduko da:

-Maila deskriptiboari loturiko edukiak: eduki kognitibo zabalena da, gehien erabiltzen dena (Blin, 1997). Irudikapenaren elementu deskriptiboek profesionalei beren inguru profesionalarekiko informazioa ematen diete, taldearen baitan komunikatzea ahalbidetuz eta taldeko kide direnen posizioak orientatzea ahalbidetuz (Piaser, 1999).

-Maila preskriptiboari loturiko edukiak: espero diren portaera eta praktikekin loturiko kognizio mota da (Blin, 1997). Talde profesionalaren baitan partekatua denari eta partekatua izan behar duen edukiari egiten dio erreferentzia (Piaser, 1999).

- Maila ebaluatiboa: praktika eta portaeren ebaluazioari erreferentzia egiten dion kognizioa da (Blin, 1997). Esanguratsuak diren praktikak ebaluatzean oinarritzen den kognizio mota da. Jokamolde profesionalen egokitasuna jada aitzinetik ezarriak dauden irudikapenen arabera izaten dira (Piaser, 1999).

#### 4.3.2.5 Irudikapen profesionalen edukien antolaketa proposamena

Irudikapen profesionalen edukia testuinguru jakin bakoitzean argitara ematen denaren arabera izaten denez, eratuko duen edukia irekirik gelditzen da une eta leku jakin batean garatuko den irudikapenari (Blin, 1997). Halere, irudikapen profesionalen edukia antolatzea ahalbidetuz, hiru dimentsioren arabera egituraketa proposatzen da (Blin, 1997; Michel-Guillou, 2010):

- Dimentsio funtzionala: funtzioak aurrera eramateko burutzen den praktika profesionalari egiten dio erreferentzia.

- Testuinguruaren dimentsioa: aktibitate profesionala aurrera eramaten den testuinguruari egiten dio erreferentzia, lan erakundeari, edota testuinguru sozial zabalari.

- Dimentsio identitarioa: taldearen inplikazio identitariorako objektu izan daitezkeen elementuak barne hartzen ditu, eta talde profesionalarentzako garrantzizkoak diren baloreek osatzen dute.

#### 4.3.2.6 Irudikapen profesionalen aldaera eragiten duten edukiak

Talde profesional batek partekatzen duen irudikapen profesionala norbanakoak izandako intsertzio espezifikoei atxikirik dago. Honakoa norbanakoaren posizio sozialarekin harremanean dago eta interakzio egoera profesional jakin batean kokatzen da (Blin, 1997). Gainera, irudikagai den objektuaren izaera profesio kideekin garatzen diren harreman moten arabera da, eta harreman horiek arautzen dituzten normen eraginpean daude. Zentzu honetan, irudikapen profesionalak garatzen diren testuinguruaren berezitasunari atxikirik daude, eta testuinguru horretan norbanakoak okupatzen duen posizio sozialari (Bataille, 2000). Gainera, norbanakoaren inplikazio mailaren arabera aldaera izango dute irudikapen profesionalak.

Testuinguruari loturiko aldaerak:

- Lan jarduera garatzen den testuinguruaren eragina: norbanakoak lan egiten duen erakunde motak baldintzatuko du irudikapen profesionalak hartuko duen forma.
- Sozializazio profesionalaren eragina: Lan jarduna hasi aurreko izandako sozializazio profesionalak eragina dauka garatzen den irudikapen profesionalen. Izan ere, sozializazio profesionalaren bidez ikusteko, pentsatzeko eta ekiteko erei forma ematen zaie.
- Norbanakoek bizi dituzten lan egoeren eragina: Interakzioan garatzen diren leku eta momentuaren arabera aldakortasuna izango dute irudikapen profesionalak. Ondorioz, irudikapen profesionalak pertsona batetik bestera aldakorrak izateaz gain, pertsona baten baitan ere aldakorrak izaten dira.

- Testuinguru sozial zabalaren eragina: lan erakundearen testuingurutik harago, irudikapen profesionalak norbanakoa eta talde profesionala bizi den testuinguru sozialaren eraginpean daude.

Posizio sozialari loturiko aldaerak:

- Irudikapen profesionalak profesio kideen artean partekatuak izan arren, norbanakoak okupatzen duen posizio sozialarekin harremanean garatzen dira. Horrela, lanbide berekoak diren pertsonak partekatzen duten irudikapen profesionala norbanakoaren posizio sozialaren arabera era ezberdinetan integratuak izaten dira (Bataille, 2000). Ondorioz, lan erakundeetan norbanakoak hierarkikoki okupatzen duen posizioaren arabera aldakortasuna izaten dute (Blin, 1997; Michel-Guillou, 2010).

### 4.3.3 IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALAK

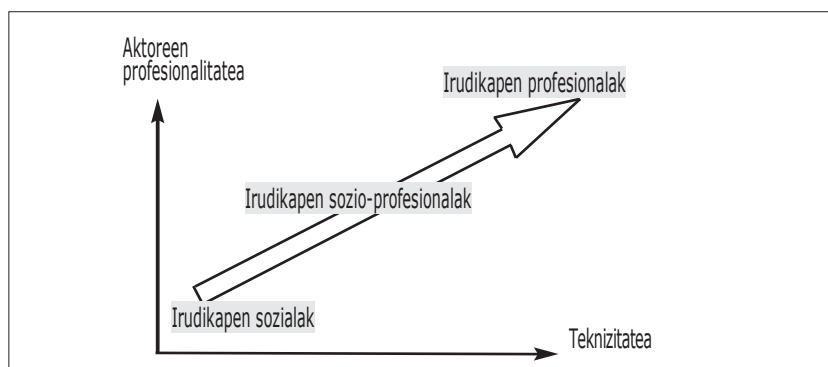
#### 4.3.3.1 Zer dira?

Irudikapen sozio-profesionalen kontzeptuak etorkizuneko profesionalek beren etorkizuneko lanbideaz duten irudikapenari egiten dio erreferentzia (Frayse, 1998a). Irudikapen sozio-profesionalak irudikapen sozialen eta irudikapen profesionalen erdibidean dauden irudikapenak dira (Piasser & Bataille, 2011). Irudikapen *naïf*-ak ez diren heinean; hau da, ikasleek etorkizuneko lanbideari buruzko ezaugarriak (teknikoak adibidez) bere eginak dituzten heinean, ikasleen irudikapena ezin daiteke lanbidearen irudikapen sozialtzat ezaugarritu. Era berean, ikasleek lanbideari buruz duten irudikapena ezin daiteke irudikapen profesional bezala ezaugarritu. Izan ere, esperientzia profesionalik gabeko irudikapenak dira, eta beraz talde profesional baten identitate eta kolektibo profesionalak partekaturiko memoriarik gabeko irudikapenak dira (Dernat & Siméone, 2014; Piasser & Bataille, 2011). Zentzu honetan, profesioa ikaste bidean daudenen irudikapenak eta profesionalen irudikapenak alderatzean, ikasleek lan erakundeari loturiko elementuei; hau da, lan testuinguruari loturiko elementuei, erreferentzia gutxiago egiten diete (Netto, 2011; Piasser & Ratinaud, 2010).

Irudikapen sozialetatik irudikapen profesionaletarako bidea prozesu bezala ulertzen da. Objektuarekiko dagoen teknizitate mailaren arabera eta pertsonen profesionaltasun mailaren arabera (ikasketa prozesua ala esperientzia maila adibidez),

norbanakoa lanbidearen irudikapena profesionaleruntz hurbiltzen joaten da (Piaser & Ratinaud, 2010). Profesionalizazio prozesuaren erakuslea da irudikapen sozio-profesionala (Lac & Ratinaud, 2005); lanbidearen eredu idealizatu bat izatetik esperientzia praktikoan eta esperientzia errealean oinarritzen den irudikapena izatera igaroz (Dernat & Siméone, 2014).

Irudikapen sozialetatik irudikapen profesionaletarako igarobidea



Iturria: Piaser & Bataille, 2010.

#### 4.3.3.2 Implikazio prozesua

Irudikapen sozio-profesionalaren kontzeptua ulertzeko, Bataille-ek irudikapen sozio-profesionalen eta implikazio prozesuaren arteko lotura estua kontuan hartu beharra mahaigaineratu zuen (Bataille, 1997). Izan ere, implikazio prozesuaren bidez norbanakoak bere egiten eta eraldatzen ditu irudikapen sozio-profesionalak. Honakoa komunikazio prozesu baten bidez burutzen da. Horrela, iritzi, gaizki-ulertze edota argi ez dagoena komunean jartzearen bidez, eta indibiduala den implikaziotik abiatuz, irudikapena osatzen duen implikazio kolektibo batera iristen da (Bataille, 1997; Fraysse; 1998a).

#### 4.3.3.3 Ikasketa testuinguruaren eragina

Irudikapen sozio-profesionalen eta formazio testuinguruaren arteko lotura hertsia da. Izan ere, irudikapen sozio-profesionalak formazio prozesuan jasotzen diren edukien arabera izaten dira, eta beraz lehenesten diren eduki motek baldintzatuko dute irudikapen sozio-profesionalaren izaera. Ikasleen profesionalizazio prozesua ikasketa planen arabera izaten da, eta ikasketa planak izaera ezberdineko edukien inguruan eratzen dira, testuinguruaren arabera (Frayse, 1998a). Ingeniaritzaren irudikapen sozio-profesionalari dagokionez, formazio prozesuetan lehenesten diren edukien eragina nabarmena da. Horrela, eskolen arabera lehenesten diren ezagutzak ezagutza teorikoak izan daitezke edota lan praktikari loturikoak. Maila apalago batean, aktibitate komertzial edo kudeaketakoei loturiko edukiak lehenesten dituzten egiturak ere badaude: maila erlazionalari erreferentzia egiten dieten edukiak dira. Ondorioz, eskolen arabera ikaslearen balorizazioa eta ikaslearen inplikazio prozesua ezberdina izaten da; batzuetan ezagutza teorikoen arabera izanik, besteetan garatzen dituen kompetentzia tekniko/praktikoen arabera izanik, edota ikuspegi enpresarial eta utilitaristago baten arabera izanik (Bataille, 2000; Fraysse, 1998a). Eskolen arabera garatzen den lanbidearen irudikapen sozio-profesionalak lan testuinguruarekiko lotura handiagoa ala txikiagoa izaten du beraz (Frayse, 1998).



## 4.4 IRUDIKAPEN SOZIALEN IKUSPEGI SOZIODINAMIKOA

Irudikapen sozialen teoriaren baitan ikuspegi teoriko ezberdinak garatu dira. Zehazki, irudikapen sozialen teorian Moscovi-ren ikuspegi soziogenetikoa, Abric-en egiturako ikuspegia, Marcová-ren ikuspegi dialogikoa eta Doise-en ikuspegi soziiodinamikoa daude. Jarraian Doise-en ikuspegi soziodinamikoaren oinarri teorikoak azalduko dira.

### 4.4.1 IKUSPEGI SOZIODINAMIKOAREN OINARRI TEORIKOAK

#### 4.4.1.1 Aurrekari teorikoak: Bourdieu-ren eremu sozialen teoria

Ikuspegi soziodinamikoa Bourdieu-ren eremu sozialen teorian oinarritzen da (Bourdieu, 1977). Eremu sozialaren teorian espazio soziala posizio espezifikoen sistema antolatu bezala ulertzen da; eta posizio espezifikoak bata bestearen bidez definitzen dira; norbanakoen eta taldeen posizio sozialak ekoizpen harremanean okupatzen duten lekuaren (posizioaren) arabera izaten dira. Hain zuzen, posizio sozialak bi dimentsioen gurutzaketek determinatzen ditu: gizabanakoek duten kapital ekonomikoak eta gizabanakoen kapital kulturalak. Posizio sozialen espazioan bi dimentsio hauen gurutzaketak homologia estrukturalaren printzipioari jarraiki, kapital sinbolikoa definitzera darama (Bourdieu, 1977). Aurrerago, bi dimentsio hauen maila berean jarri da generoa. Horrela, generoari homologia estrukturalaren printzipioa aplikatzen zaio, produkzio harremanetan oinarritzko elementu bezala ulerturik (Bourdieu, 1998). Hain zuzen ere, ikuspegi soziodinamikoan dinamika errepresentazionala homologia estrukturalaren printzipioak erregulatzearen duela azaltzen da (Tafari, Bellon & Apostolodis, 2002b). Horrela, egitura kognitiboen eta talde sozialen arteko korrespondentzia ematen dela azaltzen da. Halaber, ikuspegi soziodinamikoa homologia estrukturalaren kontzeptuan oinarritzen bada ere, garrantziko ezaugarri batean ezberdintzen da. Izan ere, eremu sozialen teorian ez bezala, irudikapen sozialen baitan talde sozialentzako garrantzizkoak diren ezagutza objektuekiko posizio hartzeak komunikazio harremanetan eratzen dira (Doise, 1986; Doise, 1985).

#### 4.4.1.2 Ikuspegi soziodinamikoa: zertan datza?

Ikuspegi soziodinamikoetik, irudikapen sozialak “Taldea eta pertsonen arteko harreman sinbolikoen printzipio antolatzaile bezala definitzen dira” (Doise, Spini & Clémence, 1999, 2.or) edota Doisek emandako definizio klasikoari erreferentzia eginaz “Irudikapen sozialak harreman sozial multzo baten baitan gizarteratze espezifikoei atxikiriko posizio hartzeen printzipio sortzaileak dira eta harreman horietan eragiten duten prozesu sinbolikoak antolatzen dituzte” (Doise, 1986, 85 or.). Irudikapen sozialek pertsonen eta taldeen komunikatzeko eta harremantzeko marko komunak eskaintzen dituzte. Alabaina, pertsonen ezagutza partekatuari zuzentzean posizio ezberdinetatik egiten diete erreferentzia (Doise, 1993; Doise, 1992; Doise et al., 1999). Hain zuzen, posizio hartze hauen azterketan oinarritzen da irudikapen sozialen ikuspegi soziodinamikoa.

Irudikapenek norbanakoen arabera aldaketak izan ditzakete edota talde sozialen arabera aldaketak izan daitezke. Norbanakoen arabera aldaketari dagokionez, ikerketetan posizio hartze indibidualen eragiten duten elementuak zein diren aztertzen dira. Halere, aldaera indibidualen sakoneko ulermenera iristeko eta beraz posizio hartze indibidualen benetako ulermenera iristeko, sistema sozialetan dauden harreman sinbolikoak jorratzea ezinbestekoa da (Clemence, Doise & Lorenzi-Cioldi, 1994; Doise et al., 1999). Horrela, ikuspegi soziodinamikoaren bidez posizio sozial eta kideak sozialak, eta irudikapen sozialen arteko modulazioak jorratzen dira; bi hauen arteko harremantze moduak lantzeko era pribilegiatuena izanik (Clemence et al., 1994). Ondorioz, taldeen arteko dinamikak eta irudikapenen arteko dinamikak estuki nola elkar lotzen diren erakustean datza ikuspegi soziodinamikoaren interes nagusia; bata besteak nola azaltzen, eta bata besteak nola moldatzen dituen ulertzeko helburua izanik (Doise, 1986; Doise, 1985). Horrela, « Irudikapen sozialen lanketak irudikapenen ezaugarriak talde sozialen arteko eta taldeen baitako harreman sinbolikoen ezaugarriekin harremanean jartzera eramaten du une oro » (Palmonari & Doise, 1986, 17 or.)

#### 4.4.2 DINAMIKA ERREPRESENTAZIONALEAN BOTERE DINAMIKEN ERAGINA: GENEROAREN ERAGINA

Ikuspegi soziodinamikoa, homologia estrukturalaren printzipioak erregulatzen duela azaldu da orain arte. Honakoak irudikapenak eta botere harremanen arteko loturak mahaigainean jartzera eramaten du. Irudikapen sozialek talde arteko harremanak, botere eta ezberdintasun sozialek markaturiko testuinguruan kokatzea ahalbidetzen dute (Lorenzi-Cioldi & Clémence, 2001) eta posizio sozialari loturiko asimetriak dinamika errepresentazionalak ulertzeko ezaugarri erabakigarriak dira (Tafani, Audin & Apostolidis, 2002a). Izan ere, norbanakoek garatzen duten irudikapenen sistema produkzio harremanen eremuan okupatzen duten posizio sozialak (gutxiengo posizioa edo meneratzaile posizioa) modulatzeko duela baieztatzen da (Tafani et al., 2002a). Zentzu honetan posizio soziala eta irudikapen sozialen dinamiken arteko modulazioa erakusten duten ikerketa enpiriko ugari egin dira egun arte (Comby, Devos & Deschamps, 1993; Flament, 1996; Tafani et al., 2002a; Tafani et al., 2002b), talde sozialaren posizioaren arabera irudikapen mota ezberdinak zabaltzen direla erakutsiz: Doutre (2012) eta Lorenzi-Cioldi (2002) eginiko lanetan botere posizioan dauden taldeek beren posizioa baieztatzeko irudikapenak zabaltzen dituztela erakusten da. Gutxiengo posizioan dauden talde sozialei dagokionez, batetik ikerketa batzuk talde minorizatuak talde meneratzaileen irudikapenak bere egiten dituztela azaldu izan dute, sistemak garraiatzen dituen irudikapen dominanteekin bat eginik (Chatard et al., 2005; Doutre, 2008; Lorenzi-Cioldi, 2002); esate baterako, neurri positiboegi begira emakumeek maila apaltzearen diskurtsoa bere egitean ikusi da honakoa (Lorenzi-Cioldi, 2002). Horrela, genero botere harremanei dagokionez, Lorenzi-Cioldi ikerlariak (2002, 2006) genero irudikapenei atxikiriko edukiak meneratu-meneratzaile harremanen erreflexua direla azaltzen du.

Bestelako emaitzak plazaratuz, gutxiengo posizioan dauden talde ugari hierarkia sozialean taldeak okupatzen duen egoerarekiko kontzientzia izaten dutela erakutsi dute, beren posizio sozialaren jabe izanaz (Lorenzi-Cioldi, 2002; Tafani et al., 2002a; Tafani & Bellon, 2001). Zentzu honetan, talde minorizatuak garatzen dituzten irudikapenek ez dute beren gutxiengo egoera birstortzen garaturiko irudikapenaren bidez, baizik eta menderatu-meneratzaile egoeraren gainditzea bilatzen dutela erakutsi da (Tafani et al., 2002a; Tafani & Bellon, 2001; Tafani et al., 2002b). Horrela,

irudikapen sozialek harreman asimetrikoen mantentze edo kolokan jartzean (kontestazioan) duten papera erabakikora izaten da. Alabaina, honakoa gertatzen delarik, norbanako bezala diskriminatua sentitzearen saltoa ez da hain erraz ematen. Izan ere, talde bezala diskriminatua sentitzea errazagoa izaten da norbanako bezala horren jabe egitea baino. Honen erakusle da lan munduan emakumeei begira dagoen diskriminazioa. Izan ere maila indibidualean emakumeak maiz baztertuak sentitzen ez direla adierazten dute, talde sozial bezala horren kontzientzia izan arren. Honakoa lan munduan izan ohi den diskriminazio sotilaren bidez, hau da, lehen bistan antzemateko zaila den diskriminazio motaren bidez azaltzen da (Lorenzi-Cioldi, 2002). Bestalde, mugikortasun sozialaren logikan kokatzen diren gizabanakoek garatzen dituzten irudikapenei dagokienez, posizio sozial altuago batera iristen diren klase sozial apaleko kideen kasuan gertatzen den bezala, pixkanaka abiapuntuan zuten irudikapena alde batera uzten dutela azaltzen da. Beraien posizio sozial berriarekin bat doan irudikapenez jabe egiten dira, eta beraz, klase meneratzailearen irudikapenekin bat egitera iristen dira (Doutre, 2012; Ellemers, 2001). Hain zuzen, hainbat autoreren arabera hierarkia sozialean gorantz egin duten emakumeek emakume talde sozialarekiko duten urruntzea azalduko luke honakoak.

Azaldu berri diren ikerketetan, irudikapen sozialen garapenean homologia estrukturalaren printzipioaren eragina azaldu da. Talde meneratzaileek garatzen dituzten irudikapenak beren posizio sozial altua mantentzeko zabalduriko irudikapenak izatearen inguruan adostasuna dago literaturan (Doutre, 2008; Lorenzi-Cioldi, 2006; Lorenzi-Cioldi, 2002). Alabaina, gutxiengo egoeran dauden taldeek garatzen dituzten irudikapenen izaerari begirako ondorio ezberdinak ageri dira (Lorenzi-Cioldi, 2006; Lorenzi-Cioldi, 2002; Tafani et al., 2002a ; Tafani & Bellon, 2001; Tafani et al., 2002b). Honakoak, gutxiengo taldeek beren posizio minorizatua zalantzan jartzean, norbanakoak irudikapen sozialaren garapenean duen papera zein den galdetzera eramaten du. Bide honetan, irudikapen sozialak identitate sozialarekin duen harremana sakontzeko beharra azaleratzen da (Cohen-Scali & Moliner, 2008).

#### 4.4.3 IRUDIKAPEN SOZIALAK ETA IDENTITATE SOZIALAREN ARTEKO LOTURAK

Dinamika errepresentazionalaren ulermenean sakonduz, homologia estrukturalean oinarritzen diren azalpenetik pauso bat harago emanaz, irudikapen sozialak eta identitate sozialaren arteko loturak jorratzen dituzten ikerketa lerroak garatu dira (ikus adi bidez Cohen-Scali & Moliner, 2008; Tafani & Bellon, 2001; Breakwell, 1993). Teoria hauek irudikapen sozialek hartzen duten formaren eta dinamikaren ulermenean sakontzea ahalbidetzen dute, eta norbanakoen identitate sozialak irudikapenen dinamikan duen lekua agerian jartzea. Jarraian, identitate soziala eta irudikapen sozialak elkarlotzen dituen proposamen teorikoak azalduko dira.

##### 4.4.3.1 Irudikapen sozialak talde arteko irudikapen bezala

Irudikapen sozialen marko teorikoaren baitan, talde arteko irudikapenak deitzen diren (*représentation intergroupe* jatorrian) irudikapen berezituak daude (Doise, 1979). Marko teoriko honetan identitate soziala talde arteko irudikapenen emaitza bezala ulertzen da (Cohen-Scali & Moliner, 2008). Talde arteko irudikapenek talde arteko harremanen dinamikak ikertzeko helburua dute. Izan ere taldeen arteko harremanek irudikapen sozialen ulermena ahalbidetzen dutenaren ideian oinarritzen da ikuspegi teoriko hau (Doise, 1979). Talde arteko irudikapenek endotaldeari eta exotaldeari erreferentzia egiten diote eta (irudikapenak) talde arteko interakzioen emaitza bezala ulertzen dira (Cohen-Scali & Moliner, 2008; Doise, 1973). Talde arteko irudikapenek funtzio hauek betetzen dituzte: aurre hartzearen funtzioa, funtzio azaltzailea eta funtzio justifikatzailea. Hau da, gainontzeko eta norberaren taldeari atxikiriko ezaugarrien bidez, talde sozialek dituzten jokabide eta portaerei zilegitasuna emateko, jokabideak azaltzeko eta jokabideei aurre hartzeko balio izaten dute (Deschamps & Moliner, 2008). Talde arteko irudikapenak irudikapen kolektiboak direnez, pertsona kopuru handi bati zuzentzen zaizkie, exotaldea estereotipatzera eramanez. Estereotipazioa talde arteko irudikapenen elementua dela kontsideratu daiteke beraz.

Abric-ek (1994) alderaketa sozialen prozesuak ulertzeko talde arteko irudikapenak funtsezko elementu bezala ulertzen zituen. Alderaketa sozialaren prozesuan norbanakoek endotaldearen gain ebaluazioa burutzen dute (Abric, 1994, 16.or) eta

talde arteko alderaketaren bidez norbanakoei identitate positiboa mantentzea ahalbidetzen die. Zentzu honetan, talde arteko irudikapenak identitate sozialaren teorian azaltzen diren kategoria kognitiboekiko hurbiltasuna daukate (Cohen-Scali & Moliner, 2008), identitate sozialaren proposamen teorikotik hurbilduz. Finean irudikapen sozialek talde arteko alderaketak burutzearen bidez identitate positiboa mantentzea ahalbidetzen dutela ulertzera ematen da (Cohen-Scali & Moliner, 2008).

#### 4.4.3.2 Irudikapen sozialak, identitate soziala eta ikuspegi erreflexiboa

Irudikapen sozialen eta identitate sozialaren arteko loturak jorratzen diren ikuspegi teoriko honetan norbanakoek egoera sozialen aurrean duten portaera erreflexiboan jartzen da fokua (Cohen-Scali & Moliner, 2008). Batetik, norbanakoak egitura sozialean okupatzen duten talde sozial eta egitura kognitiboaren arteko korrespondentzia dagoela kontuan hartzen da. Bestetik, eremu sozialean endotaldeen eta exotaldeen artean ematen diren harremanen arabera, norbanakoek inplikazio identitarioak dauzkatela aintzat harturik aktualizaturiko irudikapenak garatzen dituztela azaltzen dute (Tafari et al., 2002a; Tafari & Bellon, 2001; Tafari et al., 2002b). Horrela, identitate sozialen eta irudikapen sozialen arteko harremana norbanakoek bizi edota pertzibitzen duten egoera eta testuinguruaren araberakoa izaten da. Honakoak dinamika errepresentazionalak ulertzeko aintzat hartu beharreko bi zutabe jartzen ditu agerian; elkar artikulatzen diren bi prozesu jarriz agerian. Batetik, luze azaldu den bezala, egitura sozialaren baitan norbanakoen posizioaren eragina. Bestetik, norbanakoa aktore aktibo bezala ulertu behar izana; maila honetan, eremu sozialean inplikazio identitarioen ondorioz etengabe ber aktualizatzen diren harreman sinbolikoetan norbanakoek burutzen duen jarduna kontuan hartzen da (Tafari et al., 2002a).

#### 4.4.3.3 Irudikapen sozialen eta identitate sozialaren arteko bi norabidetako harremana

Irudikapen sozialen eta identitate sozialaren teorien (Tajfel, 1978) arteko loturen hausnarketan jarraiki, bi teorien arteko loturak marko azaltzaile aberatsago bat edukitzea ahalbidetzen duenaren ideia babesten da (Breakweel, 1993). Batetik, identitate sozialaren teoriak irudikapen sozial batek momentu jakin batean duen forma edota esanahiaren zergatia hobeto ulertzea ahalbidetzen duelako. Horrela, irudikapen sozial baten forma eta esanahia zein prozesuren bidez egituratu den ulertzea iritsi daiteke. Hau da, identitate sozial positibo baten bila egotearen eraginaren menpe dagoen prozesua da (Breakwell, 1993; Huici, 1996). Bestalde, prozesua alderantzizkoa izan daiteke eta talde batek identitate sozial positiboa mantentzen jarrai dezan, irudikapen sozial bati egokitu behar izatea ekarri dezake. Izan ere, talde sozialek identitate positiboa mantentzeko helburuarekin irudikapen jakin baten aurrean zilegitasuna edo ezberdintzea bilatzea ekar dezake. Finean norbanakoa edo taldea irudikapen sozialaren aurrean birkokatu behar izatera eramanez (Breakwell, 1993).

#### 4.4.3.4 Norberaren irudikapena irudikapen sozial bezala

Taldeen arteko irudikapenen lanketatik harago joanez, norberaren irudikapena irudikapen sozial bezala lantzea proposatu zuen Doise-ek (1999). Talde arteko irudikapenetan bezala, norbanakoaren irudikapena aktore sozialen arteko harreman sinbolikoen erreflexua da (Devos, Deschamps & Combi, 1994). Era honetan *Self*-aren ikerketa aktore sozialen arteko harreman sinbolikoen printzipio antolatzaile nagusitzat kontsideratu daiteke (Doise, 1999). Gainera, norberaren irudikapena irudikapen sozial bezala jorratzeak, talde arteko irudikapenetan “haiek” eta “gu”-aren ikerketa markotik harago doan pauso bat ematea ahalbidetzen du; “ni”-aren posizioa azaleratzearen bidez. Izan ere, talde baten kidetzak konnotazio negatibo edo positiboak sor ditzakeen heinean, testuinguruan norbanakoaren kokapen indibidualizatuago batek, norbanakoari talde ezberdinen ezaugarriak bere egitea ekar dezake, edota norberaren burua era indibidualagoan identifikatzera eramatea (Cohen-Scali & Moliner, 2008; Doise, 1999; Doise & Lorenzi-Cioldi, 1991; Zavalloni & Louis-Guérin, 1984).

## 4.5 GATAZKA IRUDIKAPEN SOZIALEN TEORIAREN BAITAN

### 4.5.1 IRUDIKAPEN HEGEMONIKOAK, POLEMIKOAK ETA EMANTZIPATUAK

Irudikapen sozialen oinarrian ezagutza partekatuaren ideia dago; talde eta pertsonen objektu baten irudikapen partekatua edukitzean oinarritzen den hurbilpen teorikoa da (Salazar, 2003). Halere, irudikapen sozialak ez dira beti erabat partekatuak izaten eta talde sozialen arteko harremanek baldintzatzen dituzte (Pop, 2012). Maila honetan, irudikapen sozialetan aurkitu daitekeen partekatze maila, aniztasuna, eta kontraesanak identifikatzen laguntze aldera Moscovici (1988) hiru irudikapen motaren kategorizazioa burutu zuen.

#### -Irudikapen hegemonikoak

Irudikapen hegemonikoak, egitura zabal bateko kideek partekatzen duten irudikapenari egiten dio erreferentzia (jendartea, nazioa edota talde soziala). Irudikapen hegemonikoek Durkheim-en irudikapen kolektiboaren kontzeptuarekin antza dute. Izan ere, irudikapen kolektiboen izaera uniforme eta egonkorraren ideiaz hurbiltzen dira. Horrela, homogeneitatea eta egonkortasuna islatzen dute irudikapen hegemonikoek, eta ez dira zertan taldeak berak sortuak izan behar. Praktika sinboliko eta afektibo mota batzuk lehenetsarazten eta inposarazten dituzte, eta izaera hertsatzailea eta uniformeak daukate (Moscovici, 1988).

#### - Irudikapen emantzipatuak

Irudikapen emantzipatuek, irudikapen hegemonikoarekiko autonomia maila bat daukate. Interpretazio eta sinboloen elkar-trukaketaren emaitza dira, eta partekatuak diren irudikapenen emaitza dira. Ondorioz, irudikapen hegemonikoarekiko funtzio osagarria daukate (Moscovici, 1988). Irudikapen emantzipatuak beraz irudikapen hegemonikoaren bateragarriak diren irudikapenak dira. Adibidez, irudikapen hegemonikoari informazio berria erantsen zaionean eta jendarteko taldeek era ezberdinean informazio hura asimilatzerakoan sortu daiteke irudikapen emantzipatu bat (Ben-Asher, 2003).



-Irudikapen polemikoak

Irudikapen polemikoak talde sozial ezberdinen arteko borroka edo gatazkaren emaitza eta testuinguruan ulertu behar dira. Irudikapen polemikoak “gatazka soziala, eztabaida soziala eta jendarte osoak irudikapena partekatzen ez duelarik sortzen dira” (Moscovici, 1988, 221.or). Talde bakoitzak irudikapen jakin bateri aurkako ezaugarriak atxikitzean garatzen dira irudikapen polemikoak, eta bata bestearekiko baztertzailak izaten dira (Moscovici, 1988). “Irudikapen ezberdinen arteko lehia edota inkongruentzia adierazten dute” (Ben-Asher, 2003, 6.4.or). Gainera, irudikapen polemikoak aldaketa soziala eta berrikuntzarekin lotura daukate (Ben-Asher, 2003). Talde sozial batek objektu jakin batekiko praktika ezberdinak edota epai antagonikoak plazaratzen dituelarik ikusgarri bilakatzen dira (Lo Monaco & Guimelli, 2011). Irudikapen polemikoak garapenean ez da talde sozialen arteko hartu-eman zuzenik izaten eta beraz “maiz solaskide imajinario batekin izaten den imajinaturiko elkarrizketa baten markoan adieraziak izaten dira” (Moscovici, 1988, 221-222. or).

#### **4.5.2 HIRU IRUDIKAPEN MOTA IZATETIK IRUDIKAPEN BATEN BAITAKO ELEMENTUAK IZATERA**

Irudikapen hegemonikoak, emantzipatuak eta polemikoak jorratzen dituzten ikerketa gutxi egon arren, kontzeptu teorikoa aurrera eramandako lanetan garatzen joan da (ikus adibidez Ben-Asher, 2003; Lius, 2004; Lo Monaco & Guimelli, 2011). Zentzu honetan, Lius (2004) eta Lo Monaco eta Gumelli-k (2011) Moscovicik jatorrizko teorian egiten duen hiru irudikapen sozialetaz aritu baino, irudikapen berdin baten baitan egon daitezkeen elementu hegemoniko, polemiko eta emantzipatuez ari dira. Izan ere, irudikapen sozial berdinen baitan elkarrekin bizi daitezkeen irudikapen hegemoniko eta polemikoak daudela ulertzen da (Lius, 2004). Maila honetan, irudikapen batean era hegemonikoan denengatik partekatzen diren elementuak aurkitu daitezke, eta baita partekatzen ez diren eta gatazka eragiten duten elementu polemikoak ere (Lo Monaco & Guimelli, 2011). Ondorioz, irudikapen polemikoak egon arren, talde sozialek une oro elementuak partekatzen dituzte, irudikapen hegemonikoa eratuz.

### 4.5.3 IRUDIKAPEN POLEMIKOAK ETA TALDE ARTEKO HARREMANAK

Pauso bat harago emanaz, irudikapen sozialen lanketan, irudikapenaren elementu polemikoaren azalratzea eta talde sozial ezberdinen kidetasunaren eragina jorratu da (Breakwell, 2001; Lo Monaco & Guimelli, 2011; Muchi-Faina, 2004), bien arteko loturak agerian utziz. Maila honetan, irudikapen polemikoek pertsonak talde arteko dinamiken markoan kokatzera eramaten dituela azaltzen da. Lo Monaco eta Guimelli-k (2011) ardoaren irudikapen sozialari buruz egindako lanean ardoaren irudikapenean polemikoak diren edukiak pertsonen identitate sozial ezberdinen kidezatik azaldu daitezkeela azaltzen dute (Lo Monaco & Guimelli, 2011). Ildo berean, Breakwell-ek (2001) herri batean erraustegi baten ezartzearen alde edo kontra agertzea auzokideek arriskuaren irudikapenari esleitzen dizkieten esanahi kontrajarriekin harremanean aztertzen ditu. Horrela arriskuaren irudikapen polemikoari esleitzen zaizkion eduki kontrajarriak identitate sozialen bidez erregulaturik agertzen dira. Ondorioz irudikapen polemikoetan identitate prozesuek bitarteko papera betetzen dutela azaltzen da. Lerro berean, Muchi-Faina-k (2004), irudikapen hegemoniko eta polemikoak genero talde arteko harremanen markoan lantzen ditu. Era honetan, emakumenganako genero estereotipoari buruz eginiko ikerlanean genero estereotipoaren eduki batzuk gizon eta emakumeen artean partekatua diren bitartean, beste eduki batzuetan ez da adostasunik ageri. Genero estereotipoaren adostasunezko edukiek irudikapenaren maila hegemonikoa agerrarazten dute. Aldiz, partekatua ez den estereotipoaren atalak irudikapenaren alderdi polemikoa agerian jartzen du. Eduki polemikoen agerpena talde arteko irudikapenen markoan interpretatzen da.

#### 4.5.4 IRUDIKAPENAK, BORROKA IDEOLOGIKOA ETA TALDE ARTEKO HARREMANAK

##### 4.5.4.1 Irudikapenak eta borroka ideologikoa

Irudikapen sozialen bidez objektu jakin baten edukiarekiko informazioa edota azalpena ematea baino askoz ere gehiago egiten da; irudikapen sozialak ez dira soilik errealitatearen berri emateko baliagarriak. Izan ere irudikapenak errealitatearen eraikuntza jakin bat defendatzeko erabiliak izaten dira (Howarth, 2006). Zentzu honetan azaltzen dute Elcheroth, Doise eta Reicher-ek (2011) irudikapen sozialei forma ematearen bidez norbanako eta talde sozialek errealitate soziala sortzea bilatzen dutela, beraien ikuspegia edo interesak defendatze aldera. Pertsona orok parte hartzen du errealitateak nolakoa izan behar duen aldarrikapenean (Howarth, 2006). Maila honetan Moscovicik irudikapen sozialen bidez borroka ideologiko mota bat gertatzen dela azaldu zuen (1998).

Irudikapen sozialen eratze prozesuan beti daude gatazka eta kooperazioa (Moscovici & Marcová, 1998). Kooperazioak giza agenteei hitz egiteko, partekatze edo eztabaidatzeko kode komun bat eskaintzen dien bitartean (Moscovici, 1976; Wagner, Duveen, Verma & Themel, 2000), gatazkak eztabaidei bide ematen die, botere harremanak eta interes ezberdinak lehiatuz. Objektu berarekiko irudikapen ezberdinak izatera eraman dezake honek. Hain zuzen, objektu beraren irudikapen ezberdinak izatearen oinarrian interes edota helburu ezberdin edo kontrajarriak egon daitezke. Honenbestez, helburu batzuetara iritsi ahal izateko objektu batekiko dagoen irudikapena manipulatu izan daiteke (Howarth, 2006). Maila honetan, errealitatea definitzearen borrokan irudikapen ezberdinen arteko lehia izaten da, eta nagusiki talde boteretsuenek dute beren irudikapenen hegemonia jartzea bilatzen (Agoustitos, 2001). Modu honetan, irudikapen batzuk nagusitzen diren bitartean, beste batzuk bazterrean emanak dira, edo haien zabalpena mugatua izaten da. Irudikapenek errealitatearen eraikuntzan paper eratzailerik bat jokatzeko duten heinean, lehia honetan irabazten duenak errealitatearen definizioan irabazi izanen duela esan daiteke (Howarth, 2006).

Errealitatearen ko-eraikuntza honetan eta honen baitan izaten den borroka ideologikoan, pertsona eta talde sozial guzietan eragin ahala ezberdina da. Izan

ere, talde sozialek esparru publikoarekiko sarbide gehiago ala gutxiago izaten dute (Jovchelovitch, 1997), eta beraz ezagutza sistemak eratzeko orduan gaitasun gutxiago daukate (Howarth, 2001). Horrela, espazio publikoan talde sozialek duten sarbide mailaren arabera “erreala” dena ezartzeko edo hura kolokan jartzeko ahalmena ezberdina izanen da. Maila honetan, Elcheroth eta kideek (2011) irudikapen sozialen teoria boterearen teoria bezala ulertu behar izatea iradokitzen dute, botere harremanen ulermenerako aparteko teoria izanik.

#### 4.5.4.2 Agentizitatea irudikapen sozialen teoriaren baitan

Irudikapen sozialek gizabanako edota talde ezberdinen interes arabera forma jakin bat hartzen dutela azaldu berri dugu (Elcheroth et al., 2011). Hau horrela izanik, norbanako eta talde sozialek alde aurretik zetorren ezagutza beraien balore eta bizi diren testuinguru sozialaren arabera bere egiten dute. Ondorioz, irudikapen jakin baten aitzinean ezagutza berriz interpretatzen da eta, norberaren balioen arabera berriz ebaluatzeko eta eztabaidarako aukera egoten da (Moloney & Walker, 2002). Horrela, errealitatearen eratze prozesuan talde eta pertsonak sarbide ezberdina izan arren, irudikapen sozialen teorian jendea ez da ideia dominanteen “biktima” soil bezala kontsideratzen (Howarth, 2006). Horren orde, pertsonak aktore sozial gisara ulertzen dira; erresistentziarako aukera eta errealitatea eraldatu eta zalantzan jartzeko gaitasuna duten pertsonak izanik (Serrano, 2013). Maila honetan, irudikapen hegemonikoen aurrean talde edota norbanakoak mehatxatuak sentitzen direlarik garatzen dituzten irudikapenak ahalduntze zentzuan garatu ditzakete (Joffe, 2003; Murray, 2002; Philogène, 2001), Ondorioz, irudikapen sozial baten aurrean pertsonak agente bezala ulertzen dira (Joffe, 1998).

## **4.6 IRUDIKAPEN SOZIALAK ETA IKERKETA FEMINISTAREN ARTEKO ZUBIAK**

Anitzak dira irudikapen sozialen eta ikerketa feminista paradigmaten arteko zubiak. Psikologian nagusi den positibismo grinetik aldenduz, irudikapen sozialen teoriak teoria kritikoen ekarpenetatik hurbiltzeko emaniko pausoak handiak izan dira (Serrano, 2013). Trantsizio paradigmaticotzat deitu den garai beretsuan kokatzen dira bi paradigma teoriko hauen garapenak (Santos, 1989). Jarraian, era laburrean ikerketa feministak zertan datzan azaldu ondotik, irudikapen sozialen teoria eta ikerketa feministaren arteko zubiak azalduko dira.

### **4.6.1 ZERTAZ ARI GARA IKERKETA FEMINISTAZ ARITZEAN?**

Ugariak dira ikerketa feminista ezaugarritzeko definizioak, eta ikerlarien arabera enfasia leku batzuetan besteetan baino gehiago jartzen dela ikusi daiteke. Harding filosofo feministak hiru ezaugarri atxikitzen dizkio ikerketa feministari: bat, ikerketa feministek emakumeen esperientziatik abiatutako problematikei erantzuten diete; bi, emakumeen behar eta nahietatik abiatutako ikerketak dira; eta hiru, ikertzaileak ikerketan parte hartzen duten pertsonen maila kritiko berdinean kokatzen dira (1987). Hesse-Biber soziologoak ikerketa feministaren ikerketa praktikaren erdigunean botereak, autoritateak, etikak eta erreflexibitateak egon behar duela azaltzen du. Era berean, ikerketa feministak ikerketa lerro dominanteetan gaur egun arte garatu diren genero soslaiak zuzentzerako bideraturik egon behar duela azaltzen du (Hesse-Biber, 2012). Ondorioz, ikerketa feministak ikerketa objektuari heltzeko moduaren bidez ezberdintzen dira (Harnois, 2013). Hau horrela izanik, ikerketa feminista ez da (zertan) ikerlariaren sexua, generoa, afiliazio politikoa edota ikerketa gaiaren bidez ezberdintzen. Bide honetan, objektuari heltzeko moduan aurkitu daitezke irudikapen sozialen teoriaren paradigma eta ikerketa feministaren paradigmaten arteko kidesunak.

## **4.6.2 IRUDIKAPEN SOZIALEN TEORIAREN ETA IKERKETA FEMINISTAREN ARTEKO KIDETASUNAK**

### **4.6.2.1 Ikuspegi erlazionala**

Ikerketa objektuarekiko hurbilpen erlazionala edukitzean bat egiten dute irudikapen sozialen teoriak eta ikerketa feministek. Irudikapen sozialen teorian fenomeno sozial ororen baitan interakzioa dagoela aurreuposatzen da (Marcová, 2008), eta errealitatea maila erlazional batean ulertzen da. Izan ere, irudikapen sozialen teoriaren oinarrian dagoen (alter-ego-objektu) triadan elementu bakoitza bata bestearikiko eraginpean azaltzen da, isolatu ezinezko elementuak izanik (Andersen & Andersen, 2014) . Ondorioz, irudikapen objektua ez da bere baitatik existitzen den objektu bezala ulertzen, irudikapen sozialen izaera uneoro erlaziozkoa izanik (Serrano, 2013). Baieztapen honek ikerketa feministetan zientzia positibistan defendatzen den objektua kontzeptualizatzeko kritikarekin bat egiten du. Izan ere, epistemologia feministan objektuaren ezagupena eta azterketa ikuspegi erlazional batean ulertzen da (Arruda, 2010). Esate baterako, genero kontzeptua, botere harremanak barne hartzen dituen kategoria erlazional bat bezala ulertzen da, eta ez kategoria estatiko bezala. Horrela, bi ikerketa esparruetan objektuaren hurbilpen dinamikoa egiten da.

### **4.6.2.2 Interpretazio markoekiko kritika: testuinguruan kokatzea**

Irudikapen sozialen baitan zein ikerketa feministetan ikerketa testuinguruan kokatu beharraren garrantzia azpimarratzen da. Irudikapen sozialen teoriaren baitan irudikapen sozialak testuinguru sozial jakin baten baitan garatzen diren irudikapenak dira. Horrela, ezinezkoa da irudikapen baten ulermenera heltzea irudikapena garatzen den testuingurua kontuan hartu eta ezagutu gabe. Izan ere, irudikapen sozialak (testuinguru sozial eta ideologikoak baldintzatzen dituen) pertsona eta taldeen balore sistemen arabera dira (Abric, 2004). Testuinguru sozialaz harago, momentu zehatzari atxikitako testuinguruaren eragina ere aintzat hartzekoa da, irudikapen sozial baten aktibazioa ezberdina izaten baita testuinguru sozialaren eskakizunen arabera (Abric, 2001). Ikerketa feministetan norbanakoa bere pertsona arteko testuinguruan, testuinguru historikoan edo fisikoaren baitan ulertu beharra azpimarratzen da. Zentzu honetan, ikerketa positibistan aldarrikatzen den unibertsaltasunari eta abstrakzio

indibiduala kritika egiten zaio. Horrela, norbanakoa sistema oso baten baitan ulertu beharra aldarrikatzen da (Blazquez, 2010) eta beraz, kategoriak (generoa, klase soziala, arraza, eta abar.) elkar gurutzatzen diren ezaugarri bezala landu beharra.

#### 4.6.2.3 Agentizitatea

Irudikapen sozialen teorian eta ikerketa feministetan norbanakoei agentizitatea aitortzen zaie. Irudikapen sozialei dagokienez, errealitatea edo objektu bat bere baitatik existitzen ez den baieztapenetik abiatuz, norbanakoei “errealitatea” nola bere egiten duten ulertzen da (Roussiau & Bonardi, 2001). Errealitatearen irudikapen prozesu honetan norbanakoak agente bezala ulertzen dira. Gainera, irudikapenak berak interes edota ideologia batzuk defenditzeko borroka esparru kontsideratzen dira (Howarth, 2006), eta hegemonikoak diren irudikapenen aurrean norbanako eta talde sozialei erresistentzia eta zalantza jartzeko gaitasuna aitortzen zaie (Joffe, 1998). Ikerketa feministetan, ikerketan parte hartzen duen norbanakoen subjektibitatearen aitortza ematen da. Horrez gain, norberaren egoeraren inguruko hausnarketa egiteko gaitasuna aitortzen da, eta horretan agente bezala joka dezaketela azaleratzen da. Ikerketa feministetatik ikerketa esparru hegemonikoan pertsonak gizagabetzen direnaren kritika burutzen da (Blazquez, 2010).

#### 4.6.2.4 Ikerlariaren eragina

Ikerlariaren eraginari begira ikerketa feministak eta irudikapen sozialen teoria kritikotasun maila ezberdinean kokatzen diren arren, bi esparruetan ikerketa prozesuan ikerlariak duen eraginari erreferentzia egiten zaio. Ikerketa prozesuan ikerlariak duen eraginari helduz, irudikapen sozialetan irudikapena ikerlari eta parte hartzailearen artean izaten den interakzio une batean garatzen dela azaltzen da (Abric, 1994; Mugny & Carugati, 1985). Testuinguru diskurtsibo jakin bati atxikiriko irudikapena den heinean irudikapenaren sorreran ikerlariak eragin zuzena daukala onartzen da. Ikerketa feministetan metodo zientifikoaren erabilpenak ikerlariaren eragina deuseztatzearen baieztapenari aurka egiten zaio. Horrela, ikerketa prozesuan ikerlariaren eragina nabarmena dela azpimarratzen da (Blazquez, 2010; Longino,

1988). Ondorioz, ikerlariaren aurreiritzi eta interes sozial eta politikoez ezagutzaren sorreran eragin zuzena daukatela mahaigaineratzen da; ikerketa lehentasunetan, marko teorikoan, erabilitako metodoetan zein datuen interpretazioan ikerlariak eragina izanik.

#### 4.6.2.5 Baztertu diren gai eta subjektuekiko interesa

Irudikapen sozialen teorian zein ikerketa feministetan ikerketa lerro hegemonikoan aintzat hartu ez diren ikerketa gaiak mahaigaineratu dira. Hain zuzen, bi esparru hauen garapenak bazterrean emanak izan diren ikerketa eremuak jorratzea ahalbidetu dute (Arruda, 2010). Irudikapen sozialen bidez ezagutza komunari loturiko edukiak azaleratu dira, eguneroko pentsaerei atxikiriko edukiak agerian jarri (Arruda, 2010; Moscovici, 1988). Ikerketa feministak emakumeen bizi esperientzietatik abiatzen diren ikerketa galderak jorratzea ahalbidetu du, eta emakumeen errealitatea ikusaraziz (Harding, 1987).

#### 4.6.2.6 Metodo aniztasuna

Irudikapen sozialen teorian eta epistemologia feministan oinarritzen diren ikerketan erabiltzen diren metodoak anitzak dira (Arruda, 2010). Izan ere, ikerketa lerro klasikoekin alderatuz, bi esparru hauetan ikerketa objektuarekiko egiten den hurbilpen dinamikoak eta malguagoak metodo ezberdinen erabilerara eta sorrera eraman du, baita bestelako ikerketa diziplinetako tekniken erabilpena ere. Irudikapen sozialetan metodo ezberdinak erabiltzen dira emaitzen balidazioa lortzeko, eta honakoa triangulazioaren printzipioaren izenarekin ezagutzera ematen da (Apostolidis, 2006).



**LAUGARREN ATALA**

**LEHEN LAN ENPIRIKOA:  
TEORIAN OINARRITUTAKO IRUDIKAPEN  
SOZIO-PROFESIONALA,  
INGENIARITZA IKASLEEN IKUSPEGIA**



## **5 INGENIARITZAREN IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALA GENERO IKUSPEGITIK**

### **5.1 SARRERA**

Jarraian, ikasleekin aurrera eramandako lanbidearen irudikapen sozio-profesionala genero ikuspegitik aztertzea helburu duen ikerketa atala aurkeztuko da. Lehen urrats batean, gaian kokatzeko helburuarekin aurrekari teorikoak gogoraraziko dira. Horretarako, gaian kokapena egitetik ingeniaritza eta maskulinitatearen arteko lotura nola gauzatu den azaltzera igaroko gara, irudikapen sozio-profesionalei buruzko hurbilpen teorikoak zertan datzan azaltzen bukatzeko. Ondotik, ikerketa atal honen helburuari aipamena egingen zaio eta erabilitako metodologiaren nondik norakoa azalduko da. Jarraian, lortutako emaitzak azalduko dira, eta azkenik ikerketa atalari loturiko ondorioak.

### **5.2 AURREKARI TEORIKOAK**

#### **5.2.1 EGUNGO TESTUINGURUA**

Gaur egun, Hego Euskal Herriko unibertsitate ikasleen %50a baino gehiago emakumeak diren arren, ingeniartzako matrikulazioan ez dira %30eko langa gainditzera iristen. Gainera azken urteetan ez da emakumeen matrikulazioan joera aldaketarik ageri (Hezkuntza eta formazio profesionalaren ministerioa, 2008-2018).

#### **5.2.2 INGENIARITZA ETA MASKULINITATEAREN ARTEKO LOTURA**

Ingeniaritza lanbidearen izaera generizatua prozesu historiko baten bidez garatu da; eguneroko praktika, instituzioen antolaketa eta zabalduriko irudikapen sozial jakin batzuen bidez (Berner, 2002). Ingeniaritzan emakumeen presentzia apala ulertu eta azaltzeko egindako ikerketak ugariak dira (Cockburn, 1991; Du, 2006; Powell et al., 2009; Powell et al., 2008; Sulaiman & Almuftah, 2010). Ikerketa guzti hauetan emakumeen presentzia apala ingeniaritza tradizionalki ezaugarri maskulinoen inguruan eratu izanaren bidez azaltzen da (Du, 2001). Ikasketa eremuari dagokionez,

emakumeen kopuru txikia unibertsitatean bultzatzen diren baloreak, erakusten diren edukiak, gizonen arteko homosozialitatea eta ikasketetatik lan mundura dagoen saltoaren bidez azaldu izan da (Du, 2006; Powell et al., 2009; Powell et al., 2008; Sulaiman & Almuftah, 2010). Lan munduari dagokionez, lanbide maskulinizatueta emakumeen presentzia apala kultura profesionaletan nagusitzen diren balore eta ideologia generizatuen bidez azaltzen da. Esate baterako, gaitasun teknikoa eskusiboki gizonetzoei atxikitzearen bidez (Cockburn, 1983) edota dedikazioa bezalako baloreak lanbidearen berezko ezaugarri bezala ulertzearen bidez (Zolesio, 2009).

### 5.2.3 IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALAK

Jarraian garatuko den ikerketa atala irudikapen sozio-profesionalen marko teorikoaren baitan kokatzen da. Izan ere, ikasle ingeniariak ingeniartzako lanbidez duten irudikapena aztergai izanen da. Irudikapen sozio-profesionalen kontzeptuak etorkizuneko profesionalek beren etorkizuneko lanbidez duten irudikapenari egiten die erreferentzia (Frayse, 1998a). Irudikapen sozio-profesionalak irudikapen sozial eta irudikapen profesionalen erdi bidean dauden irudikapenak dira (Piasser & Bataille, 2011). Zentzu honetan, formazio prozesuan dauden pertsonak beren etorkizuneko lanbideari buruz duten irudikapena ezin daiteke lanbidearen irudikapen sozialtzat jo (irudikapen naif-a), lanbideari buruzko ezaugarriak jada (teknikoak adibidez) bere egin baitituzte. Era berean, esperientzia profesionalik gabeko irudikapenak diren heinean, ikasleek lanbideari buruz duten irudikapena ezin daiteke irudikapen profesional bezala ezaugarritu (Dernat & Siméone, 2014; Piasser & Bataille, 2011).

Irudikapen sozio-profesionalen eta formazio testuinguruen arteko lotura hertsia da. Izan ere, irudikapen sozio-profesionalak formazio prozesuan jasotzen diren edukien araberakoak izaten dira eta beraz, formazioan lehenesten diren eduki motek baldintzatuko dute irudikapen sozio-profesionalaren izaera (Frayse, 1998a). Ingeniaritzaren irudikapen sozio-profesionalari dagokionez, formazio prozesuetan lehenesten diren edukiek eragina daukatela erakutsi du Fraysse-ek (1998a). Izan ere, eskolen arabera ezagutza teorikoak edo tekniko-praktikoari loturiko jakitateak lehenesten dira. Maila txikiago batean, aktibitate komertziala edo kudeaketari loturiko edukiak lehenesten dituzten ingeniartzako eskolak ere badaude. Ondorioz, eskolen

arabera garatzen den lanbidearen irudikapen sozio-profesionalak lan testuinguruarekiko lotura handiagoa ala txikiagoa izaten du.

#### **5.2.4 HELBURUAK**

Ikerketa atal honen helburu orokorra ingeniari-tza lanbidearen irudikapen sozio-profesionala aztertzea da genero ikuspegitik. Helburu honen baitan azpi-helburu bat garatuko da:

1. Lanbidearen irudikapena zein eduki eta esanahien inguruan eratzen den aztertuko da eta irudikapenaren edukian generoaren arabera desberdintasunik dagoen begiratuko da.

### **5.3 METODOLOGIA**

#### **5.3.1 LAGINA**

Euskal Herriko Unibertsitateko ingeniari-tzako ikasleei banatu zaie galde-sorta. 250 galde-sorta jaso dira eta haietatik analisiak burutzeko balizkoak 192 izan dira (n=65 emakume eta n=127 gizon), ikasle guzietan ez dutelako lanbidearen galderari erantzun. Bigarren maila eta laugarren maila arteko ikasleek parte hartu dute ikerketan, 19 eta 29 urte arteko ikasleak izanik. Batez besteko adina 20.09 urtekoa izan da eta adinaren desbideratze tipikoa 2.15koa.

#### **5.3.2 TRESNA ETA PROZEDURA**

- Prozedura

Unibertsitate zentroen baimena lortu ondoren, galde-sortak klase bukaeratan banatu eta bete ziren, ikertzailea presente izanik. Ahoz zein idatziz baimen informatuaren bidez, ikasleei galde-sortari buruzko azalpenak eman zitzaizkien, parte-hartzea borondatezkoa zela azaldu zitzaien eta anonimotasuna babestu zen.

- Tresna

Ikasleei banatu zaien galde-sortan lanbidearen irudikapena jasotzeko asoziazio askeko teknika erabili da. Asoziazio askeko teknikaren bidez ikasleek ingeniartzaren estimuluari erantzun diote. Zehazki, “Zer datorkizu gogora ingeniari lanbidean pentsatzean?” gogora ekartze galderari erantzun diote. Estimuluaren aurrean bururatu zaizkien lehen 4-6 hitz edo esaldi idazteko eskatu zaie.

### 5.3.3 DATU AZTERKETA

#### 5.3.3.1 Analisi prototipikoa

Ingeniaritza estimuluaren aurrean jasotako edukien azterketa analisi prototipikoaren bidez egin da (Bonnec, Roussiau & Vergès, 2002; Vergès, 1992; Vergès, 1994), Vergès-en EVOC2003 programa informatikoaren bidez (Vergès, 2003c).

Analisian, hitzen maiztasuna eta batez besteko heina kontuan hartzen da, bi irizpideak gurutzatuz. Bi irizpide hauen gurutzaketatik lau laukitako taula batean banatzen dira emaitzak. Lehen eremuan (taularen ezker gainekaldean) maiztasun gehieneko eta hein apalenerako hitzak (lehenik esandakoak) kokatzen dira. Bigarren eremuan (taularen gain eskuinaldean) maiztasun handieneko eta hein altueneko hitzak kokatzen dira. Hirugarren eremuan (taularen behe ezker aldean), maiztasun txikienerako eta hein apalenerako hitzak kokatzen dira. Laugarren eremuan (taularen behe eskuinaldean), maiztasun apalenerako eta hein altueneko hitzak kokatzen dira. Kontuan hartzen diren hitzak gutxienez 5 aldiz agertu behar dira hitz corpus guzian.

15. taula: Analisi prototipikoaren emaitzen antolaketa

	Batez besteko heina baino $\leq$	Batez besteko heina baino $\geq$
Batez besteko maiztasuna baino $\geq$	1. eremua Gune zentrala	2. eremua
Batez besteko maiztasuna baino $\leq$	3. eremua	4. eremua Periferia

Iturria: Doutre, 2012.

Analisi prototipikoaren bidez lanbidearen irudikapena eratzen duten edukiak jasotzeaz gain, ikerketa objektuaren egitura aztertzea ahalbidetzen da. Zehazki, irudikapenaren elementu zentralak eta azalaldekoak identifikatzea ahalbidetzen duen

metodoa da. Elementu zentralen inguruan eratzen da nagusiki irudikapenaren esanahia eta zentzua (1. eremua). Azalaldeko edukiek elementu zentralak eratzen dituzten esanahiak osatzen dituzte (2.eta 3.eremuak). Bestalde, irudikapenaren egituraren etorkizuneko aldaketa azalaldean aurkitu daiteke (Vergès, 1994).

### 5.3.3.2 Complex-aren bidezko analisia: emakume eta gizonen erantzunen alderaketa

Ingeniari lanbidez eginiko gogora ekartze galderan emakume eta gizonezkoek erabili dituzten hitzen alderaketa egin da Complex programaren bidez. Batetik, gizonek soilik edo emakumeek soilik esandako hitzak begiratzera jo da, generoaren arabera lanbidearen estimuluaren aurrean hitz ezberdinei erreferentziarik egin zaien aztertzeko. Bestetik, gizon eta emakumeen artean partekatuak diren hitzak aztertu dira. Zehazki, 5 alditik gorako aipamena jaso duten hitzak hitz partekatu bezala jorratu dira eta, gizonek edo emakumeek hitzaren erabilera handiagoa duten ikusteko t Student froga egin da.

## 5.4 EMAITZAK

### 5.4.1 ANALISI PROTOTIPIKOAREN EMAITZAK

Ingeniaritza lanbidearen estimuluaren aurrean 1535 hitz aipatu dira eta horietatik 503 hitz desberdinak dira. Analisisian 5etik gorako aipamena jaso duten hitzak kontuan hartu dira, 670 hitz. Mozketa puntuak 16ko erdi-bideko maiztasunean (hitz aukeratuenak isolatzeko) eta 2,4ko heinaren batez bestekoa ezarri dira (lehenik esandako hitzak isolatzeko). Erdibideko maiztasuna eta heinaren batez bestekoa gurutzatuz jarraian agertzen den taula lortzen da (16.taula). Hitzen esanahia hobeto ulertu eta azaldu ahal izateko, hitza azaldu den esaldira jo da bere testuinguruan kokatzea ahalbidetuz.

16. taula: Ingeniaritza lanbidearen estimuluaren analisi prototipikoaren emaitzak

<b>Maiztasuna <math>\geq 16</math></b>	<b>Batez besteko heina <math>\leq 2.4</math></b>		<b>Maiztasuna <math>\geq 16</math></b>	<b>Batez besteko heina <math>\geq 2.4</math></b>	
ardura	18	2,222	asko	16	2,750
berrikuntza	29	2,379	dirua	20	2,900
diseinatzea	33	1,636	etorkizuna	16	3,000
egitea	35	2,229	garapena	19	2,789
enpresa	21	2,048	ona	20	2,850
ikerketa	24	2,292	soldata	19	2,895
lana-lanbidea	124	2,161	talde-lana	20	2,450
makinak	31	2,258	teknologia	22	2,545
proiektuak	31	2,194			
<b>Maiztasuna <math>\leq 16</math></b>	<b>Batez besteko heina <math>\geq 2.4</math></b>		<b>Maiztasuna <math>\leq 16</math></b>	<b>Batez besteko heina <math>\geq 2.4</math></b>	
arazoak	12	2,250	abilezia	12	2,500
eraikinak	5	2,200	atzerrira	8	3,000
fabrika	5	1,600	aukerak	13	2,462
gauzak	10	2,200	aurrerapena	11	2,727
gogorra	15	2,267	beharra	15	2,467
industria	11	2,091	berriak	13	2,615
jakintza	12	1,917	bidaiatu	10	3,700
konponbidea	13	2,385	bizitza	5	2,800
obrak	8	2,125	egokia	5	3,000
piezak	5	2,200	eraginkortasuna	7	3,286
sortzea	14	1,857	ezagutza	9	3,111
zientzia-zientzialari	6	2,333	gizartea	6	3,000
			gizona	5	2,600
			gustuko	5	2,400
			handia	15	2,867
			hobekuntza	15	2,933
			ideiak	11	2,727
			ikastea	12	3,167
			ingeniaria	7	2,714
			interesgarria	9	3,111
			irakaskuntza	10	3,200
			izan	7	2,429
			izatea	9	2,667
			kalkuluak	6	2,500
			laguntzea	10	2,400
			lehia	6	2,833
			matematikak	5	3,000
			mundua	9	3,222
			planoak	5	2,400
			programatzea	5	3,400
			sormena	11	2,909
			teknikoa	11	2,818
			zailtasuna	15	3,000

Iturria: norberak egina.



## Erdigunea

Gune zentralekoak izan daitezkeen hitzak ezker gaineko laukian kokatzen dira. Bertan hein baxua duten maiztasun handiko hitzak aurkitzen dira. Ingeniaritza lanbidearen kasuan 16 alditik gora esandako hitzak eta 2,4 baino hein baxuagoa duten hitzak daude. Bederatzi hitzek betetzen dituzte bi irizpide hauek: ardura, berrikuntza, diseinatzea, egitea, enpresa, ikerketa, lana-lanbidea, makinak eta proiektuak. Jarraian, hitz hauen esanahiari zentzua emanen zaie, ingeniartzako lanbidearen testuinguruaren baitan interpretatuz eta dimentsioak sortuz.

- Lanbidea-lana: ingeniartza lanbide bat izatearen bidez eta lan egitearen bidez azaltzen da nagusiki. "Lana-lanbidea" ideiarekin ingeniari lanbidearen ezaugarri deskriptibo zein preskriptiboak aipatzen dira: lan zama handia, lan ordu asko egitea, lan gogorra izatea, lana gustuko izan beharra, disfrutatzea, interesgarria izatea, atzerrian lan egitea, eta abar.
- Lanbidearen misioa: lanbidearen misiorekin harremanetan ageri da "berrikuntza" hitza. Ingeniaritza berrikuntza bultzatzea helburu duen profesio bezala ulertzen da.
- Funtzioa-zereginarekin harremanean: lanbidearen funtzioarekin harremanean ageri dira "diseinatzea", "egitea" eta "ikerketa" hitzak. Hitzak testuinguruan jarritz, berrikuntza lortzeko burutu beharreko zereginak direla ageri dira "ikertu", "egin" eta "diseinatzea" hitzak.
- Zailtasuna, funtzioak dakarren ardura: Lanbidearen izaerarekin harremanean ageri da "ardura" hitza. Lanbideak dakarren ardura handiari egiten zaio aipamena eta ardura horrek dakarren zailtasunari.
- Lantzen denarekin harremanean: Lanbidean sortzen, diseinatzen edo hobetzen diren objektuekin harremanetan ageri dira "proiektuak" eta "makinak" hitzak.
- Testuingurua: lanbidea burutzen den testuinguruarekin harremanean ageri da "enpresa" hitza. Lana aurrera eramaten den lekuari egiten dio erreferentzia.

## Azalaldea

Azalaldeko edukiak ezker beheko eta eskuin gaineko edukietan ageri dira eta gune zentralean identifikaturiko dimentsioei jarraiki azalduko dira.

- Lanbidearen misioa: Lanbidearen misioarekin harremanean ageri diren hitzak “konponbidea”, “arazoak”, “sortzea”, “garapena” eta “etorkizuna” dira.
- Lantzen denarekin harremanean: Lanbidean sortzen, diseinatzen edo hobetzen den objektuarekin harremanetan ageri dira “piezak”, “planoak”, “gauzak” eta “teknologia” hitzak.
- Testuingurua: Lana burutzen den testuinguruarekin harremanean ageri dira “industria”, “fabrika”, “obrak” eta “eraikinak” hitzak.
- Zientzia-zientzialaria: Ingeniaritza zientzia esparruan kokatzen den lanbidea da, eta zientzialari izatearekin lotzen da.
- Zailtasuna eta eskakizunak: Lanbidearen zailtasunarekin harremanean ageri da “gogorra” hitza. Zehazki, lan gogorra eta ikasketa gogorrak egin behar diren testuinguruan ageri den hitza da. Era berean “gogorra” hitza gogortasunaren balorean deklinatzen da. Bestalde, lanbidearen zailtasuna eskakizun maila altuarekin lotzen da. Eskakizunekin harreman daude “asko” eta “jakintza” hitzak. Lan ordu asko, jakintza asko, ikasketa asko burutu edo eduki behar izatearen testuinguruan azaltzen da zailtasuna.
- Lan egiteko modua: Lan egiteko moduarekin harremanean ageri da “talde-lana” hitza. Lanbideko zereginak (ikertu, diseinatu) taldean egiten direla azaltzen da.
- Alderdi ekonomikoa: lanbidearen maila ekonomikoarekin harremanean ageri dira “soldata”, “ona” eta “dirua” hitzak. Hitz hauen bidez ingeniariak ekonomikoki maila ona edukitzearekin lotzen da.

#### 5.4.2 COMPLEX-AREN EMAITZAK: EMAKUME ETA GIZONEK EMANDAKO ERANTZUNEN ALDERAKETA

Jarraian, Complex programaren bidez emakume eta gizonek erabili dituzten hitzen alderaketaren emaitzak aurkeztuko dira. Lehenik, gizonek soilik edo emakumeek soilik esandako hitzak begiratuko dira. Ondotik, gizon eta emakumeek esandako hitzen erabileran generoaren arabera alde adierazgarriak dagoen begiratuko dira.

- Generoaren arabera berezitasunak hitzen aipamenean

Gizonezkoek soilik esandako hitzen artean aurkitzen dira “burua” hitza lau aipamenekin, “erronka” hitza lau aipamenekin, “ordu” hitza hiru aipamenekin eta “kudeaketa” hitza hiru aipamenekin. Emakumeei dagokienez, ez da gutxienean aipamen batekin emakumeek soilik esandako hitzik ageri.

- Gizon eta emakumeen artean partekatutako diren hitzak eta adierazgarritasunak

Soldata ( $t(1516)=1.71$ ;  $p<.10$ ), dirua ( $t(1515)=1.96$ ;  $p<.10$ ) eta talde-lana ( $t(1515)=1.96$ ;  $p<.10$ ) hitzen erabileran generoaren arabera desberdintasun esanguratsuak aurkitu dira, emakumeek gehiago erabiliz. “Soldata” hitza emakumeek 10 aldiz erabili dute, gizonek 9 aldiz. “Dirua” hitza emakumeek 11 aldiz erabili dute, gizonek 9 aldiz. “Talde-lana” emakumeek 11 aldiz erabili dute, gizonek 9 aldiz.

### 5.5 ONDORIOAK

Ikasleek ingeniartzaz duten irudikapena, irudikapen sozio-profesionalen markoaren baitan kokatzen da. Etorkizuneko lanbideari buruzko ezaugarri ugari barneratu dituztela erakusten dute irudikapenaren baitan jasotako edukiek. Formazio prozesuan egonik, lanbidearekiko duten irudikapena *naif*-a izatetik urrun dela erakusten dute emaitzek (Piaser & Bataille, 2011). Izan ere, ikasleek ingeniartzaz duten irudikapen sozio-profesionala, teorikoki irudikapen profesionala osatzen duten hiru atalei lotuta ageri da; testuinguruko dimentsioan, dimentsio identitarioan eta dimentsio funtzionalean (Blin, 1997) egituratzen dela erakusten dute emaitzek.

Maila identitarioari erreferentzia egiten dioten hiru dimentsio aipatu dituzte ikasleek. Batetik, ingeniariak zer den definituz, irudikapenaren erdigunean ingeniariak “lan-lanbidea” izatearekin eta azalaldean, “zientzia-zientzialaria” hitzekin lotzen dutela ageri da. Bestetik, lanbidearen misioari erreferentzia egiten zaio. Erdigunean “berrikuntza” hitzaren inguruan egituratzen da misioaren esanahia, eta azalaldean agertzen diren hitzen bidez lanbideari atxikitzen zaion misioa edukiz osatzen da (hala nola, “konponbidea”, “arazoak”, “garapena” eta “etorkizuna” hitzen bidez). Azkenik, ingeniari ikasleek, ingeniariak zailtasunaren ideiarekin lotzen dutela ikusten da. Zailtasuna, erdigunean lanbideak dakarren arduraren handia eta ardurak dakarren zailtasunarekin azaltzen da. Azalaldean, zailtasunaren ideia lanbidearen eta ikasketen gogortasunari erreferentzia eginez azaltzen da. Gogortasunaren ideia ikasketetan lan ordu asko sartu beharra eta profesional bezala dakarren arduraren eta dedikazioaren edukien bidez azaltzen da. Hitzen aipamenean generoaren araberako berezitasunei dagokienez, “ordu” hitza soilik gizonezkoek erabiltzen dute. Badirudi, emakumeek ez bezala, gizonezko batzuk ordu asko ematea lanaren berezko elementutzat daukatela. Alabaina, azaldu berri den bezala, dedikazioaren balorea ez da soilik ordu asko esanahiaren bidez eratzen eta beraz, ez da esklusiboki gizonezkoek mahaigaineratzen duten ideia.

Dimentsio praktikoa, bi eginbehar moten inguruan egituratzen da. Batetik, ikasleek eguneroko jardunean aurrera eramaten diren zereginak irudikatzen dituztela ikusi daiteke. Ingeniariari atxikitzen zaizkion zereginak “ikertzea” eta “diseinatzea” hitzen bidez esanahia hartzen dute irudikapenaren erdigunean. Maila honetan, lanbideko zereginak modu tekniko-praktikoan irudikatzen dituztela ikusten da. Irudikapen sozio-profesionalak ikasketen prozesuan lehenesten diren edukiek baldintzaturiko irudikapenak diren heinean (Frayse, 1998b), EHU-ko ikasleetan lanbidearekiko inplikazio prozesua nagusiki eduki tekniko-praktikoak lehenestearen bidez egiten dela pentsa daiteke. Lanbideari atxikitzen dioten funtzioarekin jarraiki, generoaren araberako berezitasunak aztertzean, gizonezko batzuk ingeniariak “buru” izatearekin eta “kudeaketarekin” lotzen dutela ikusi da, eta emakumeek ez. Zentzu honetan gizonezko batzuk lanbidearen barne funtzioetatik daukate kudeatzaile-buru izatearen funtzioa. Halere, aipamen gutxi edukitako hitzak izanik, ezin daiteke emaitza hauetatik irakurketa orokorrik egin.

Testuinguruaren dimentsioari atxikiriko edukiei dagokienez, ikasleek lan egiten den lekuari erreferentzia egiten diote irudikapenaren erdigunean ingeniari-tza enpresa munduan kokatuz, eta azalaldean fabrika, obrak eta eraikinetan. Lanbidean lantzen den objektuaren inguruko edukiak aipatzen dira ere, "proiektuak" eta "makinak" hitzen bidez. Lan egiteko moduak ere jasotzen direla erakusten dute emaitzek, talde-lana nabarmenduz irudikapenaren azalaldean. Generoaren arabera berezitasunak aztertzean "talde-lana" hitzari emakumeek aipamen gehiago egin dietela ikusi da. Emaitzei jarriki, emakumeek talde-lanean jarduteari garrantzia gehiago ematen dietela ulertu daiteke gizonekin alderatuz, nahiz eta gizonentzako garrantzizko elementua den ere. Bukatzeko, dimentsio ekonomikoari erreferentzia egiten zaio, ingeniari-tza ekonomikoki maila ekonomiko ona edukitzearekin lotuz irudikapenaren azalaldean. Generoaren arabera berezitasunak aztertzean, emakumeek gehiago aipatzen duten dimentsioa dela ikusi da. Zehazki emakumeek "soldata" eta "dirua" hitzei aipamen gehiago egin diete. Zentzu honetan, aldea txikia izan arren, badirudi emakumeek lanbidearen alderdi ekonomikoa gehiago azpimarratzen dutela, nahiz eta gizonentzako garrantzizko elementu dela ageri den ere.

Ikasleek ingeniari-tzaren lanbidez duten irudikapen sozio-profesionalan lan munduari dei egiten dieten edukiak jaso dira. Profesionalki oraindik jardunean aritu ez arren, lanbidearen misioa, zereginak, lan egiteko modua edota lanbidearen exigentzia mailari erreferentzia egiten dieten edukiekin osatu dute irudikapena. Halere, irudikapen sozio-profesionala dela erakutsiz eta ez irudikapen profesionala, lan erakundeei loturiko elementu gutxi azaldu da (Netto, 2011; Piasser & Ratinaud, 2010). Bestalde, gizon eta emakumeek emaniko erantzun batzuetan ezberdintasun batzuk agertu diren arren, alde gutxi erakutsi duten emaitzak dira. Ondorioz, generoak aldaera gutxi eragiten duenez, ikasleen artean lanbidearen irudikapen sozio-profesionala partekatua dela ondorioztatzen da.

**Irudikapen sozio-profesionalaren genero tipifikazioari dagokionez**, dimentsio identitarioan eta testuinguruak genero soslaia duten edukiak azaldu dira. Ingeniari-tza kokatzen den testuinguruari dagokionez, ingeniari-tza enpresa munduan kokatzeaz gain, azalaldean fabrika, obrak eta eraikinetan aurrera eramaten den jardura bezala azaldu da. Guzti hauek, lan eremu maskulino bezala ezaugarritu daitezkeen testuinguruak dira. Batetik, obrak zein fabriketan burutzen diren

jarduerak tradizionaloki maskulinotzat jo diren ezaugarriekin lotzen direlako eta bestetik, gaur egun, lan eremu horietan emakumeen kopurua oso apala delako (Emakunde, 2017).

Bestalde, irudikapen sozio-profesionalaren genero tipifikazioarekin jarraiki, elementu eta balio maskulinoekin bat egiten duten edukiak jaso dira. Batetik, ikasleek ingeniari-tza dedikazio handiko lanbidetzat dutela ikusi da (lan zama handia edota lan ordu asko egin behar izana). Zehazki, dedikazioari begira nagusitzen diren balore hauek genero ikuspuntutik ez dira neutroak. Izan ere, generoaren arabera zaintza eta etxe-ko lanen banaketa desorekatua dagoenez, dedikazioaren balorea gailentzeak emakumeei denboraren kudeaketarako zailtasun gehiago sorrarazten die, lan jarduna eta ibilbide profesionala oztopatuz, eta bizi-esparru orotan presioaren handitzea ekarriz (Lee-Gosselin & Ann, 2011; Rutherford, 2001). Ondorioz, badirudi lanbidearen genero tipifikazioa ikasketa prozesuan hasten den sozializaziotatik eratzten doala (Brangier et al., 2004) profesio-ko balore eta praktikak partekatze bidean.

Bestetik, irudikapen sozio-profesionala eratzten duten balio eta elementu maskulinoekin jarraiki, zailtasun tekniko handia edota gogorra-gogortasuna edukiak aditzera eman dira. Esfortzua eta zailtasunaren ideia oso presente dauden baloreak dira bai ikasketa prozesuari dei egiterakoan, bai lan munduko jardunari erreferentzia egiterakoan ere. Literaturan ingeniari-tzan emakume gutxi jardutea, besteak beste, ikasketa prozesuan helarazten diren eduki zein baloreen bidez azaltzen da (Connell, 1995; Du, 2001). Izan ere, ikasleen lanbidearekiko sozializazioan lehenesten diren eduki eta baloreek, gizonen bizi-esperezienekin bat egiten dute (Du, 2001). Ildo honetan, ikasketa prozesuetan gaur egun emakumeen sozializazio prozesuetan lehenesten diren edukietatik urrun gelditzen diren eduki zein baloreak helarazten dira (Kvande, 1999). Horrela, teknologien interes sozialaren inguruko hausnarketak leku gutxi duela ikusi daiteke ikasleek ingeniari-tzaz duten irudikapenean. Ondorioz, lehen pauso bezala, egun generoaren arabera sozializazio ezberdinak nagusitzen direla aintzat harturik (Du, 2001), emakumeen presentzia ingeniari-tza arloan handitzeko bide bat ireki lezake ingeniari-tzaren interes edota inplikazio sozialak agerian uzteak.

## **6 LIDERGOAREN IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALA GENERO IKUSPEGITIK**

### **6.1 SARRERA**

Jarraian, ikasleekin aurrera eramandako lidergoaren irudikapen sozio-profesionala genero ikuspegitik aztertzea helburu duen ikerketa atala aurkeztuko da. Lehen urrats batean, gaian kokatzeko helburuarekin aurrekari teorikoak gogoraraziko dira. Horretarako, lidergoan emakumeen presentzia apala azaltzeko lidergo rolen hurbilpen teorikoari erreferentzia egingen zaio. Ondotik, lidergoaren irudikapen sozio-profesionala aztertzeko oinarritzat harturiko irudikapen sozialen teoria azalduko da. Zehazki, ikuspegi soziodinamikoaren eta norberaren lidergoaren irudikapenaren (*self-a*) oinarri teorikoak azalduko dira. Jarraian, ikerketa atal honetako helburu orokorra eta azpi-helburuak azalduko dira. Ondoren, erabilitako metodologia, emaitzak eta ondorioak aurkeztuko dira. Ondorioak ezarritako hiru azpi-helburuei jarraiki, hiru ataletan azalduko dira.

### **6.2 AURREKARI TEORIKOAK**

#### **6.2.1 EGUNGO TESTUINGURUA**

Azken hamarkadetan emakumeen presentzia lidergo posizioetan handitu den arren, bilakaera geldoa izaten ari da (OIT, 2016). Lidergo roletan emakumeek gutxiengoa izaten segitzen dute enpresa pribatuan, gobernuz kanpoko erakundetan, kargu politikotan, sindikalgintzan zein mundu akademikoan (ONU mujeres, 2017).

#### **6.2.2 GENEROAK LIDERGOAN DUEN ERAGINA GENERO ROLEN IKUSPEGITIK**

Gizarte psikologiatik azken urteetan lidergoan emakumeen presentzia apala azaltze aldera ikerketen fokua genero eskemetan jarri da. Ildo honetan, ikerketak lidergoa eta emakumeen genero rol kongruentzia lantzerantz zuzendu dira (Monroe et al., 2015). Teoria klasikoetan, emakumeen presentzia apala, liderraren ezaugarrien eta

emakumeen arteko disoziazioaren bidez azaltzen da (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Schein, 2001; Schein, 1973), liderrari ezaugarri agentikoak atxikiaz eta emakumeari komunalak. Gainera, emakumeek lidergorako preskriptiboak diren ezaugarriekin bat eginez gero, emakumeen rolaekin bat ez egitea egotziko zaiela azaltzen da (estereotipoen maila preskriptiboa), aurreiritzi eta ebaluazio negatiboak sortuz (Rhee & Sigler, 2015; Eagly & Karau, 2002). Egungo ikerketen emaitzek, lidergoan dauden emakumeen ezaugarri agentikoen aurrean estereotipoen maila preskriptiboak indarrean dirauela erakusten dute (Ellemers et al., 2012; Moss-Racusin & Rudman, 2010; Phelan et al., 2008). Berriagoak diren ikerketa lerrotan, emakume liderrekiko dagoen eskakizun bikoitzean jartzen da enfasia (Bongiorno et al., 2014; Heilman & Okimoto, 2007; Johnson et al., 2008). Emakumeak lidergoan positiboki baloratuak izateko agentizitatea zein komunalitatea agerian jarri behar dutela azaltzen dute. Honakoak lidergorako preskriptiboa den agentizitatearekin eta emakumeen rol tradizionalarekiko preskriptiboa den komunalitatearekin bat egitea ekarriko luke.

Bestalde, testuinguru maskulinoa izatea emakume liderrekiko aurreiritziaren handitzea dakarren elementu bezala ageri da. Izan ere, lidergoa bereziki era agentikoan ulertzeak lidergoan dauden emakumeekiko aurreiritzien areagotzea ekartzen du (Cuadrado & Navas, 2000; Eagly & Karau, 2002; Eagly et al., 1995; Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006). Bukatzeko, nahiz eta lidergo agentikoak nagusitasuna izaten jarraitzen duen egun, lidergo komunalekiko interesa handitzen doala kontuan hartu behar da (Billing, 2011; Billing & Alvesson, 2000), eta lidergo autokratikoekiko egiten den balorazioa negatiboa dela (Barberá et al., 2000; De Cremer, 2006; Driskell & Salas, 2005; Gastil, 1994; Van et al., 2004).

### **6.2.3 GENERO ROLETATIK IRUDIKAPEN SOZIALETARA: IKUSPEGI SOZIODINAMIKOA ETA *SELF-A* LIDERGOAREN AZTERKETAN**

Taldeen arteko dinamikak eta irudikapen sozialen baitan dauden dinamikak estuki nola elkar lotzen diren erakustean datza ikuspegi soziodinamikoaren interes nagusia (Doise, 1985; Doise, 1986). Talde arteko harremanak, botere eta ezberdintasun sozialek markaturiko testuinguruan kokatzen diren heinean (Lorenzi-Cioldi & Clémence, 2001), posizio sozialari loturiko asimetriak dinamika errepresentazionalak



ulertzeko ezaugarri erabakigarriak dira (Tafari & Apostolidis, 2002). Zehazki, talde arteko irudikapen berezietan kokatuko da jarraian burutuko den ikerketa. Talde arteko irudikapenek endotaldeari eta exotaldeari erreferentzia egiten diete, eta talde arteko interakzioen emaitza bezala ulertzen dira (Cohen-Scali & Moliner, 2008; Doise, 1973). Talde arteko irudikapenek aurre hartzearen funtzioa, funtzio azaltzailea eta justifikatzailea betetzen dute. Hau da, gainontzeko eta norberaren taldeari atxikiriko ezaugarrien bidez, talde sozialek dituzten jokabideei/portaerei zilegitasuna emateko eta jokabideak azaltzeko eta aurreratzeko balio izaten dute (Deschamps & Moliner, 2008).

Bestalde, taldeen arteko irudikapenetatik harago joatea ahalbidetzen duen norbanakoaren irudikapenari (*self-ari*) helduko zaio (Doise, 1999). Norbanakoaren irudikapenak aktore sozialen artean izaten diren harreman sinbolikoen erreflexua izateaz gain, “gu” eta “haiek” ikerketa markotik pauso bat harago ematea ahalbidetzen du. Talde sozialek konnotazio negatibo edo positiboak sor ditzaketen heinean, norbanakoari testuinguruan kokapen indibidualizatuago bat burutzea laguntzen du *Self*-aren irudikapenak (Doise, 1999; Doise, 1991; Zavalloni & Louis-Guérin, 1984). Zehazki, testuinguru sozial baten baitan kokatuz, *Self*-a endotaldearekin edota exotaldearekin alderatzeak, endotaldearekiko asebetetzea ekar lezake (norberaren taldearekin bat egitea eta exotaldeaz urruntzea ekarriz) edota endotaldearekiko asebetetze eza, mugikortasun indibiduala ekarriz (norberaren taldearekiko urruntzea eta exotaldearekiko bat egitea) (Deschamps & Moliner, 2011).

## 6.2.4 HELBURUAK ETA HIPOTESIAK

### 6.2.4.1 Helburuak

Lidergoaren irudikapen soziala genero ikuspegitik aztertzea da ikerketa atal honen helburu orokorra. Helburu orokor honen baitan hiru azpi-helburu bereizten dira.

1. Lidergoaren irudikapen soziala zein eduki eta esanahien inguruan eratzen den ezagutzea, eta irudikapenaren edukian generoaren araberako desberdintasunik dagoen aztertzea.

2. Lidergoaren irudikapenean *Think manager Think male* teoriaren gaurkotasuna aztertzea. Hau da, batetik lidergoaren irudikapena gizon liderrarekin lotzen den aztertzea, eta bestetik lidergoa estilo agentikoekin komunalekin baino gehiago lotzen den aztertzea.
3. Lidergoaren irudikapenean generoaren (posizio sozialaren) eragina aztertzea. Zehazki, norbanakoaren lidergoaren irudikapena (*self-a*) talde arteko genero dinamiken baitan nola kokatzen den aztertuko da.

#### 6.2.4.2 Hipotesiak

Bi dira helburu hauek erdiesteko erabili diren metodoak: asoziazio askeko galdera eta lidergo eskalen bidezko galde-sorta. Lehen azpi-helburuari dagokionez, asoziazio askeko metodoarekin modu esploratzailean lidergoa zein edukiekin lotzen den ezagutu nahi da eta beraz ez da hipotesi zehatzik garatu. Jarraian, bigarren eta hirugarren azpi-helburuari loturiko hipotesiak azalduko dira.

##### - **Bigarren azpi-helburuari loturiko hipotesiak**

Tradizionalki eta egun, lidergoa eta gizonezkoen artean dagoen asoziazioa oinarri izanik:

- lidergo generikoaren eta gizon liderraren irudikapenek bat egitea aurreikusten da (1. hipotesia).
- lidergo generikoaren irudikapena emakume liderraren irudikapenetik ezberdintzea aurreikusten da (2. hipotesia).

Tradizionalki lidergoa ezaugarri agentikoen inguruan definitu dela eta egun horrela definitzen dela oinarri izanik:

- lidergo generikoaren eta gizon liderraren irudikapenek dimentsio agentikoetan puntuazio altuagoa jasotzea aurreikusten da dimentsio komunaletan baino (3 eta 4. hipotesiak hurrenez hurren).

Emakume liderrei ezaugarri agentiko zein komunalak edukitzeko eskakizuna egiten zaienez (eskakizun bikoitzaren ideia):

- emakume liderraren irudikapenak dimentsio agentiko eta komunaletan puntuazio parekoa jasotzea aurreikusten da (5. hipotesia).

- **Hirugarren azpi-helburuari loturiko hipotesiak**

*Self*-aren irudikapenak endotaldearen edo exotaldearen irudikapenarekin bat egitea edo aldentzea aurreikusten da, talde horien konnotazio positibo ala negatiboen arabera.

➤ Endotaldeari dagokionez

- Gizonezkoen erantzunak

Tradizionalki gizonei atxiki izan zaien komunalitate txikia eta berriki lidergo komunalekiko egiten den balorazio positiboagoa aintzat harturik:

- norberaren lidergoaren irudikapenari (*self-a*) dimentsio demokratikoan (6-a hipotesia) eta harremanetara bideraturiko dimentsioan (6-b hipotesia) puntuazio altuagoa atxikitzea aurreikusten da gizon liderraren irudikapenari baino.

Dimentsio agentikoei dagokienez, lidergoa eta ezaugarri agentikoen arteko lotura aintzat harturik, eta zehazkiago gizon liderra eta ezaugarri agentikoen arteko lotura:

- eginbeharretara bideraturiko dimentsioan norbanakoaren lidergoari (*self-a*) eta gizon liderraren irudikapenari puntuazio parekoa ematea aurreikusten da (7-a hipotesia).

Lidergo autokratikoarekiko egiten den balorazio eskasagoa aintzat harturik:

- norberaren lidergoaren irudikapenari (*self-a*) dimentsio autokratikoan puntuazio apalagoa atxikitzea aurreikusten da gizon liderraren irudikapenari baino (7-b hipotesia).

- Emakumeen erantzunak

Komunalitatea eta emakumeen arteko lotura aintzat harturik eta berriki lidergorako komunalitatearekiko egiten den balorazio positiboagoa:

- norberaren lidergoaren (*self-a*) eta emakume liderraren irudikapenari pareko puntuazioa ematea aurreikusten da dimentsio demokratikoan (8-a hipotesia) eta harremanetara bideraturiko dimentsioan (8-b hipotesia).

Emakume liderrak agentikoak izateari begira dagoen aurreiritzia aintzat harturik eta testuinguru maskulinoetan aurreiritzia areagotzen dela kontuan izanik:

- eginbeharrei bideraturiko dimentsioan, norberaren lidergoari (*self-a*) emakume liderrari baino puntuazio apalagoa ematea aurreikusten da (9-a hipotesia).

Lid ergo autokratikoarekiko egiten den balorazio eskasa aintzat harturik, eta emakume liderrak bereziki testuinguru maskulinoetan agentikoak izateari begira dagoen aurreiritzia kontuan izanik:

- dimentsio autokratikoan norberaren lid ergoari (*self-a*) emakume liderrari baino puntuazio apalagoa ematea aurreikusten da (9-b hipotesia).

➤ Exotaldeari dagokionez

- Gizonezkoen erantzunak

Emakume liderrari atxikitzen zaion komunalitatea eta berriki lid ergo komunalekiko egiten den balorazio positiboa aintzat harturik:

- dimentsio demokratikoan (10-a hipotesia) eta harremanetara bideraturikoan (10-b hipotesia) norberaren lid ergoaren irudikapenari (*self-a*) eta emakume liderraren irudikapenari pareko puntuazioa ematea aurreikusten da.

Emakume liderrak agentikoak izateari begira dagoen aurreiritzia aintzat harturik eta testuinguru maskulinoetan aurreiritzia areagotzen dela kontuan izanik:

- eginbeharretara bideraturiko dimentsioan norberaren lid ergoari emakume liderrari baino puntuazio apalagoa ematea aurreikusten da (11-a hipotesia).

Emakumeak agentikoak izateari begira dagoen aurreiritzia aintzat harturik zein lid ergo autokratikoarekiko egiten den balorazio eskasa:

- dimentsio autokratikoan norberaren lid ergoari (*self-a*) emakume liderrari baino puntuazio apalagoa ematea aurreikusten da (11-b hipotesia).

- Emakumeen erantzunak

Lid ergorako dagoen agentizitatearen eskakizuna zein lid ergoa eta gizonezkoen arteko asoziazioa kontuan harturik:

- eginbeharretara bideraturiko dimentsioan norbanakoaren lid ergoari (*self-a*) eta gizon liderraren irudikapenari puntuazio parekoa ematea aurreikusten da (12-a hipotesia).

Lid ergo autokratikoarekiko egiten den balorazio eskasa aintzat harturik:

- norberaren lid ergoaren irudikapenari (*self-a*) puntuazio apalagoa atxikitzea aurreikusten da gizon liderraren irudikapenari baino dimentsio autokratikoan (12-b hipotesia).

Dimentsio komunalei dagokienez, berriki lidergo komunalekiko egiten den balorazio positiboa aintzat harturik, eta lider gizonari atxikitzen zaio komunalitate txikia:

- dimentsio demokratikoan (13-a hipotesia) eta harremanetara bideraturiko dimentsioan (13-b hipotesia) norberaren lidergoaren irudikapenari (*self-a*) puntuazio altuagoa atxikitzea aurreikusten da gizon liderraren irudikapenari baino.

## 6.3 METODOLOGIA

### 6.3.1 LAGINA ETA PROZEDURA

Euskal Herriko Unibertsitateko ingeniartzako ikasleei banatu zaie galde-sorta eta 250 galde-sorta jaso dira. Asoziazio askeko teknikan oinarrituz analisirako balizko erantzunak 192 izan dira (n= 65 emakume eta n = 127 gizon); lidergo estiloen eskalen galde-sortan oinarrituz analisirako 224 parte-hartzaileen erantzunak izan dira balizkoak (n= 74 emakume eta n = 150 gizon). Galderei ez erantzun izanagatik edo modu osatuan erantzun ez izanagatik ez dira balizkotzat kontsideratu gogora ekartze galderari edo lidergo eskalei emandako erantzun guziak.

Bigarren eta laugarren maila arteko ikasleek parte hartu dute ikerketan, 18 eta 29 urte arteko ikasleak izanik. Batez besteko adina 20.18 urtekoa izan da, eta adinaren desbideratze tipikoa 2.19koa.

Unibertsitate zentroen baimena lortu ondotik, galde-sortak klase bukaeratan banatu eta bete ziren, ikertzailea presente zela. Ahoz zein idatzizko baimen informatuaren bidez, ikasleei galde-sortari buruzko azalpenak eman zitzaizkien, parte-hartzea borondatezkoa zela azaldu zitzairen eta anonimotasuna babestu zen.

## 6.3.2 TRESNA

### 6.3.2.1 Gogora ekartze galdera

Lidergoaren irudikapen soziala zein eduki eta esanahien inguruan eratzten den ezagutzeko eta irudikapenaren edukian generoaren arabera desberdintasunik dagoen aztertzeko (1. azpi-helburua) gogora ekartze teknika erabili da. Ikasleek lidergoaren estimulari erantzun diote, “zer datorkizu gogora ingeniaria arloko lidergoan pentsatzean?” galderari erantzunez. Estimuluaren aurrean bururatu zaizkien lehen 4-6 hitz edo esaldi idazteko galdetu zaie.

### 6.3.2.2 Lidergo estiloak neurtzeko eskalak

Lidergoaren irudikapen sozialean *Think manager Think male* teoriaren gaurkotasuna egiaztatzeko (2.azpi-helburua), eta lidergoaren irudikapenaren inguruan sortzen diren genero dinamikak aztertzeko (3.azpi-helburua) lidergo estiloak neurtzeko eskalak erabili dira. Aztertu diren lidergoen irudikapenak honakoak izan dira: lidergo generikoaren irudikapena, gizon liderraren irudikapena, emakume liderraren irudikapena eta ustezko egoera batean norberaren lidergoaren irudikapena (*self-a*). Laginaren erdiak lidergo generikoa, gizon liderra eta ustezko egoera batean norberaren lidergoaren irudikapenari (*self-a*) loturiko eskalak bete ditu (n=111). Beste laginaren erdiak lidergo generikoa, emakume liderra eta ustezko egoera batean norberaren lidergoaren irudikapenari (*self-a*) loturiko eskalak bete ditu (n=113). Horrela, parte-hartzaile guzietan lidergo generikoaren eta ustezko egoera batean norberaren lidergoaren irudikapenari loturiko eskalak bete dituzte, eta laginaren erdiak gizon liderraren irudikapena eta beste erdiak, emakume liderraren irudikapenari loturiko eskala bete ditu.

Lidergoaren irudikapenak neurtzeko lidergo estilo ezberdinak neurtzea ahalbidetzen duten bi eskala erabili dira: lidergo demokratiko eta autokratikoa neurtzen dituen eskala, eta eginbeharretara eta harremanetara bideraturiko lidergoak neurtzen dituen eskala. Hainbat ikerketan fidagarritasuna dutela erakutsi duten

eskalak dira (Cuadrado et al., 2012; Molero, Cuadrado, Navas & Morales, 2007). Eskala bakoitza 10 item dituen bi dimentsioz osaturik dago.

Lidergo estilo autokratikoak eta eginbeharretara bideraturikoak genero estereotipoen maila agentikoarekin duten lotura estuagatik lidergo maskulino bezala ezaugarritzen dira. Lidergo estilo demokratikoak eta harremanetara bideraturikoak genero estereotipoen maila komunalarekin duten harremanagatik lidergo estilo femenino bezala ezaugarritzen dira (Cuadrado et al., 2012; Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001).

- Euskaratze prozesua

Galde-sortan erabili diren eskalak eskalaren ingelesezko bertsioan oinarritu dira (Cuadrado et al., 2012). Eskalak ingelesetik euskara itzuli dira, eta horretarako "itzulpen bikoitza" deitzen den metodoa erabili da. Bi pertsonak, beren baitatik, eskalak euskaratu dituzte. Ondotik, eginiko itzulpenak alderatu dira, eta ezberdintasunak zeuden lekuetan bertsio bakar bat adostera heldu dira, egokitzapen linguistiko zenbait eginez. Bukatzeko, adosturiko eskalen euskarazko bertsioa hirugarren pertsona batek ingelesera itzuli du. Ingelesera itzultako bertsioa, eskalen bertsio originalarekin alderatu da, eta bateragarriak direla egiaztatu da.

### **6.3.3 DATU AZTERKETA**

#### **6.3.3.1 Gogora ekartze galdera aztertzeko: analisi prototipikoa eta Complex-a**

- **Analisi prototipikoa**

Ingeniaritza estimuluaren aurrean jasotako edukien azterketa analisi prototipikoaren bidez egin da (Vergès, 1992; Vergès, 1994; Bonnac et al., 2002), Vergès-en EVOC2003 programa informatikoaren bidez (Vergès, 2003c).

Analisian, hitzen maiztasuna eta batez besteko heina kontuan hartzen da, bi irizpideak gurutzatuz. Bi irizpide hauen gurutzaketatik lau laukitako taula batean banatzen dira emaitzak. Lehen eremuan (taularen ezker gainekaldean) maiztasun gehieneko eta hein apaleneko hitzak (lehenik esandakoak) kokatzen dira. Bigarren eremuan (taularen gain eskuinaldean) maiztasun handieneko eta hein altueneko hitzak kokatzen dira.

Hirugarren eremuan (taularen behe ezker aldean), maiztasun txikieneko eta hein apaleneko hitzak kokatzen dira. Laugarren eremuan (taularen behe eskuinaldean), maiztasun apaleneko eta hein altueneko hitzak kokatzen dira. Kontuan hartzen diren hitzak gutxienez 5 aldiz agertu behar dira hitz corpus guzian.

17. taula: Analisi prototipikoaren emaitzen antolaketa

	Batez besteko heina baino $\leq$	Batez besteko heina baino $\geq$
Batez besteko maiztasuna baino $\geq$	1. eremua Gune zentrala	2. eremua
Batez besteko maiztasuna baino $\leq$	3. eremua	4. eremua Periferia

Iturria: Doutre, 2012.

Analisi prototipikoaren bidez lanbidearen irudikapena eratzen duten edukiak jasotzeaz gain, ikerketa objektuaren egitura aztertzea ahalbidetzen da. Zehazki, irudikapenaren elementu nagusiak eta azalaldekoak identifikatzea ahalbidetzen duen metodoa da. Elementu nagusien inguruan eratzen da nagusiki irudikapenaren esanahia eta zentzua (1. eremua). Azalaldeko edukiak irudikapenaren elementu nagusiak eratzen dituzten esanahiak osatzen dituzte (2. eta 3. eremuak). Bestalde, irudikapenaren egituraren etorkizuneko aldaketa azalaldean aurkitu daiteke (Vergès, 1994).

- **Complex-a: emakume eta gizonen emandako erantzunen alderaketa**

Lanbidez eginiko gogora ekartze galderan emakume eta gizonen erabili dituzten hitzen alderaketa egin da Complex programaren bidez. Batetik, gizonen soilik edo emakumeen soilik esandako hitzak begiratzera jo da, generoaren arabera lidergoaren estimuluaren aurrean hitz ezberdinei erreferentziarik egin zaien aztertzeko. Bestetik, gizon eta emakumeen artean partekatutako diren hitzak aztertu dira. Zehazki, 5 alditik gorako aipamena jaso duten hitzak hitz partekatu bezala jorratu dira, eta gizonen edo emakumeen hitzaren erabilera handiagoa duten ikusteko t Student froga egin da.



### 6.3.3.2 Lidergo estilo eskalen bidezko azterketa

Lidergoaren irudikapena lau estimuluekin landu da: lidergo generikoa, norbere lidergoa, gizon liderra/emakume liderra. Estimulu bakoitzarekin Varimax errotazioa izan duten bi faktore analisi egin dira. Bata, autokratiko-demokratikoaren lidergoaren eskalarekin; eta bestea, eginbehar-harremanei bideraturiko lidergoaren eskalarekin. Eskalaren fidagarritasuna handitzeko helburuarekin, eta eskala hauek erabil izan diren gainerako ikerketan egin den moduan, dimentsio autokratikoko 5. itema kentzea hautatu da.

Lidergo generikoaren irudikapenaren azterketan autokratiko-demokratiko eskalaren fidagarritasuna Cronbach-en  $\alpha = .803$ koa izan da, eta eginbehar-harremanei bideraturiko eskalaren fidagarritasuna Cronbach-en  $\alpha = .855$ koa. Ustezko egoera batean norberaren lidergoaren irudikapenaren azterketan autokratiko-demokratiko eskalaren fidagarritasuna Cronbach-en  $\alpha = .568$ koa izan da, eta eginbehar-harremanei bideraturiko eskalaren fidagarritasuna Cronbach-en  $\alpha = .753$ koa. Gizon liderraren irudikapenaren azterketan autokratiko-demokratiko eskalaren fidagarritasuna Cronbach-en  $\alpha = .762$ koa izan da eta eginbehar-harremanei bideraturiko eskalaren fidagarritasuna Cronbach  $\alpha = .849$ koa. Emakume liderraren irudikapenaren azterketan autokratiko-demokratiko eskalaren fidagarritasuna Cronbach-en  $\alpha = .0.707$ koa izan da eta eginbehar-harremanei bideraturiko eskalaren fidagarritasuna Cronbach-en  $\alpha = .793$ koa.

Hipotesiak frogan jartzeko eginiko analisisiei dagokienez, burutuko diren frogak parametrikokoak ala ez parametrikokoak izanzen diren erabakitzeko, datuek normaltasuna eta homozedastizitatearen baldintza betetzen duten egiaztatu da. Normaltasunaren baldintza egiaztatzeke normaltasun frogak egin dira eta homozedastizitatearen baldintza betetzen den egiaztatzeke Levene-en bidezko frogak egin dira. Taldeen arteko bariantzaren homogeneotasuna bete da baina normaltasunaren baldintza ez da bete. Ondorioz, analisisiak froga ez parametrikokoak eginez burutu dira. Bigarren pauso batean froga parametrikoen bidezko datuen analisia egin da. Bi analisi moduetan emaitza berdinak lortu diren heinean, jarraian froga parametrikoen datuak aurkeztuko dira, datuek eskaintzen duten argitasun maila handiagoagatik. Zehazki, 1-5 hipotesiak

egiazatzeko Anova neurri errepikatuak eta T test-ak egin dira. 6-13 bitarteko hipotesiak egiazatzeko, Anova neurri errepikatuak egin dira.

## 6.4 EMAITZAK

### 6.4.1 GOGORA EKARTZE GALDERAREN EMAITZAK

#### 6.4.1.1 Analisi prototipikoaren emaitzak

Lidergoaren estimuluaren aurrean 1489 hitz aipatu dira, eta horietatik 553 hitz desberdinak dira. Analisisian 5 aldiz edo gehiagotan aipatu diren hitzak kontuan hartu dira. Horiek 754 hitz izan dira. Mozketa puntua 15eko erdi-bideko maiztasunean (hitz aukeratuenak isolatzeko) eta 2ko heinaren batez bestekoan ezarri dira. Erdibideko maiztasuna eta heinaren batez bestekoa gurutzatuz jarraian agertzen den taula lortzen da.

18. taula: Lidergoa estimuluaren analisi prototipikoaren emaitzak

Maiztasuna $\geq 15$	Batez besteko heina $\leq 2$		Maiztasuna $\geq 15$	Batez besteko heina $\geq 2$	
burua	23	1,783	asko	17	2,471
egitea	19	1,842	behar	46	2,152
enpresa	19	1,789	gaitasuna	18	2,056
erabakiak	17	1,941	hartu	26	2,115
erantzukizuna	50	1,940	jakitea-jakintza	21	2,524
handia	39	1,692	lana	48	2,042
izatea	38	1,947	pertsona	18	2,167
lidergoa	27	1,593	proiektuak	21	2,048
			talde-lana	54	2,222
			taldea	23	2,043
Maiztasuna $\leq 15$	Batez besteko heina $\leq 2$		Maiztasuna $\leq 15$	Batez besteko heina $\geq 2$	
esperientzia	5	1,800	antolatzea	11	2,636
gizona	13	1,615	arazoak	6	2,167
ingeniaria	10	1,400	arloan	7	2,286
ingeniaritza	7	1,857	aurrera	5	2,400
ona	5	1,600	dena	6	2,167
prestakuntza	7	1,857	denbora	5	2,600
zorrotza-zorroztasuna	6	1,667	dirua	11	2,182
			diseinatzea	5	2,600
			eramatea	6	2,333
			estresa	6	2,333
			garrantzia	12	2,417
			gauzak	6	2,333
			gehiago	6	2,500
			gidatzea	6	3,000
			ideiak	8	2,375
			kontrola	5	2,000
			lagundu	5	2,400
			langilea	7	2,714
			langileak	12	2,417
			lehia	12	2,667
			ona	14	2,143
			seriostasuna	5	3,400
			soldata	14	2,643
			teknikoa	6	2,000
			zaila	12	2,083

Iturria: norberak egina.

## Erdigunea

Gune zentraletako hitzak ezker gaineko laukian kokatzen dira. Maiztasun handiko hitzak aldi berean hein baxua dutenekin aurkitzen dira. Ikerlan honen kasuan 15 alditik gora esandako hitzak eta bi baino hein baxuagoa duten hitzak daude.

Zortzi hitzek betetzen dituzte bi irizpide hauek: burua, egitea, enpresa, erabakiak, erantzunkizuna, handia, izatea eta liderra-lidergoa. Jarraian dimentsioak sortuz hitz hauen esanahiari zentzua emanen zaie.

- Buruzagitzaren rola: Lidergoaren rolaekin harremanetan ageri dira “buru” hitza. “Buru” hitza taldearen buru izatearekin harremanean ageri da, taldearen buruzagitza hartzearekin eta maila apalago batean taldea gidatzearekin.
- Funtzioarekin harremanean: Lidergoaren funtzioarekin harremanean ageri dira “erabakiak” eta “egitea” hitzak. “Erabakiak” hitza, erabakiak hartzearekin lotzen da, eta buru izatearekin rolaekin lotzen da. “Egitea” hitza bere testuinguruan ezarriz nagusiki lana egitearen ondoan ageri da. Maila apalago batean, proiektu bat egin edota taldean lan egitearen ondoan ageri da.
- Funtzioak dakarren ardura: Liderraren figura arduraren ideiarekin harremanean ageri da “erantzunkizuna”, “handia” eta “izatea” hitzen bidez. “Erantzunkizuna” hitza, handia hitzaren ondoan ageri da uneoro. “Erantzunkizuna” hitza azaldu den testuinguruan jarriz, liderrari atxikitzen zaizkion funtzioari loturik ageri da, erabakiak hartzeak dakartzan arduren bidez azalduz.
- Testuinguruarekin harremanean: Liderrak lan egiten duen testuinguruarekin harremanean “enpresa” hitzari egiten zaio erreferentzia; hau da, liderra enpresa kokatzen dute.
- Lidergoa: “Lidergoa” hitza lidergoa eramatearen ideiarekin harremanean ageri da. Lana eta taldeen lidergoa eramatearen testuinguruan ageri da.

## Azalaldea

Azalaldeko edukiak ezker beheko eta eskuin gaineko edukietan ageri dira. Gune zentralean identifikaturiko dimentsioei jarraiki azalduko dira.

- Buruzagitzaren rolaekin harremanean: lidergoaren rolaekin harremanean ageri dira “taldea” eta “proiektua” hitzak. Hitzak testuinguruan jarriz, “taldea” hitza pertsonen arduraduna izatearekin, talde bat zuzentzearekin, taldea gidatzearekin eta taldearen burua izatearekin lotzen da. “Proiektuak” hitza proiektuen lidergoa eramatearekin, eta proiektuen arduraduna eta burua izatearekin lotzen da.
- Funtzioarekin harremanean: Lidergoaren funtzioarekin harremanean ageri da “lana” hitza. “Lana” hitzak lan egiteari egiten dio erreferentzia. Era berean, “lana” hitza lan zama handia izatearekin harremanean ageri da, lan asko egitearekin eta lan ordu asko egitearekin. Bestetik, maila apalago batean “lana” hitza ingurukoei lana erraztu edota azaltzearekin lotzen da.
- Liderrei egiten zaien eskakizunarekin harremanean: Liderrak eduki beharreko ezaugarriekin harremanean ageri dira “jakitea-jakintza”, “prestakuntza”, “esperientzia”, “gaitasuna”, “behar”, “ona” eta “asko” hitzak. “Jakitea-jakintza” hitza, jakintza asko edukitzearekin harremantzen da. “Prestakuntza” prestakuntza teknikoarekin loturan ageri da, eta prestakuntza asko edukitzearekin. “Ona” hitzak langile ona, tekniko ona eta prestakuntza ona izatearen bidez esanahia hartzen du. “Esperientzia” esperientzia duen pertsonarekin lotzen da. “Behar” hitza eduki beharreko ezaugarriekin harremanean ageri den hitza da, prestakuntza beharra edo gaitasuna eduki behar izanarekin lotzen da.
- Lan egiteko moduekin harremanean: Lan egiteko moduei dagokienez “talde-lana” eta “zorrotza-zorroztasuna” hitzak ageri dira. “Talde-lana” hitza taldean lan egin beharra eta liderrak talde-lana bultzatzearen testuinguruan ageri da. “Zorrotza-zorroztasuna” hitza modu zorrotzean lan egitearekin lotzen da, eta zorrotza izatearekin da.
- Liderra ezaugarritzen duen subjektuarekin harremanean: Liderra ezaugarritzen duen subjektuarekin lotzen dira “ingeniaria”, “pertsona” eta “gizona” hitzak.

“Gizon” hitza testuinguruan jarritz bi modutan aipatu dela ikusi daiteke. Batetik, lidergoa modu espontaneoan gizon izatearekin lotzen da. Bestetik, lidergoa eta gizon izatearen arteko lotura kritikatzeko da, emakumeek lidergo roletara iristeko zailtasun gehiago dituztela azalduz.

- Testuinguruarekin harremanean: Lidergoa burutzen den lan arloarekin harremanean ageri da “ingeniaritza” hitza.

#### 6.4.1.2 Complex-aren emaitzak: emakume eta gizonek emandako erantzunen alderaketa

Jarraian, Complex programaren bidez emakume eta gizonek erabili dituzten hitzen alderaketaren emaitzak aurkeztuko dira. Lehenik, gizonek soilik edo emakumeek soilik esandako hitzak begiratuko dira. Ondotik, gizon eta emakumeek esandako hitzen erabileran generoaren arabera alde adierazgarriak dagoen begiratuko dira.

- Generoaren arabera berezitasunak hitzen aipamenean

Gizonezkoek soilik esandako hitzen artean aurkitzen dira “arriskuak” hitza 4 aipamenekin, “denbora” hitza 5 aipamenekin eta “lagundu” hitza 5 aipamenekin. Emakumeek soilik esandako hitzen artean ageri da “menpe” hitza 4 aipamenekin.

- Gizon eta emakumeen artean partekatutako diren hitzak eta adierazgarritasunak

Ez da gizon eta emakumeek esandako hitzen aipamenean alde adierazgarriak atzeman.

#### 6.4.2 LIDERGO ESTILOEN ESKALEN ANALISIAREN EMAITZAK

Lider generikoaren irudikapenak gizon liderraren irudikapenarekin bat egiten duen egiaztatzeko (1. hipotesia) eta emakume liderraren irudikapenetik aldentzen den egiaztatzeko (2.hipotesia), azterturiko lau dimentsiotan, lider generikoaren irudikapena gizon liderraren eta emakume liderraren irudikapenarekin alderatu da.

Lehen hipotesiaren azterketari dagokionez, lider generikoaren irudikapenak gizon liderraren irudikapenarekin bat egiten du dimentsio autokratikoan ( $F(1,102)=0.12$ ,  $p=.727$ ,  $\eta^2=.001$ ), eginbeharretara bideraturikoan ( $F(1,101)=1.69$ ,  $p=.196$ ,  $\eta^2=.016$ ) eta harremanetara bideraturikoan ( $F(1,99)=1.63$ ,  $p=.205$ ,  $\eta^2=.016$ ). Dimentsio demokratikoan aldiz, lider generikoaren eta gizon liderraren irudikapenak ezberdintzen dira ( $F(1,100)=9.14$ ,  $p=.003$ ,  $\eta^2=.084$ ) (19.taula). Dimentsio demokratikoaren azterketan generoa oinarri duen interakzioa dagoela ikusten da ( $F(1,100)=5.06$ ,  $p=.027$ ,  $\eta^2=.048$ ). Generoaren araberako azterketa egitean, alde adierazgarria soilik gizonekoek emaitzan ageri da ( $t(65)=4.59$ ,  $p < .05$ ;  $d=0,798$ ). Hala, gizonekoek gizon liderraren irudikapenari ( $M=3.5$ ;  $DT=.828$ ) lider generikoaren irudikapenari ( $M=3.04$ ;  $DT=0.90$ ) baino puntuazio altuagoa ematen diote, emakumeek lider generikoari ( $M=3.17$ ;  $DT=.914$ ) eta gizon liderrari ( $M=3.24$ ;  $DT=0.79$ ) puntuazio parekoa esleitzen dioten bitartean ( $t(35)=0.45$ ,  $p < .05$ ,  $d=-0,107$ ).

Bigarren hipotesiaren azterketari dagokionez, emakume liderraren irudikapena lider generikoaren irudikapenetik ezberdintzen dela erakusten dute emaitzek azterturiko lau dimentsiotan. Dimentsio autokratikoan ( $F(1,102)=19.44$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2=.16$ ), demokratikoan ( $F(1,103)=40.06$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2=.280$ ), harremanei bideraturikoan ( $F(1,100)=70.46$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2=.413$ ) eta eginbeharrei bideraturiko dimentsioan ( $F(1,102)=18.50$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2=.154$ ) emakume liderrari puntuazio altuagoa esleitzen zaiola ageri da (20.taula). Dimentsio autokratikoan ( $F(1,102)=8,67$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2=.078$ ), eginbeharretara bideraturikoan ( $F(1,102)=7.86$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2=.072$ ) eta harremanei bideraturikoan ( $F(1,100)=8.51$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2=.078$ ) generoaren araberako interakzioa dagoela ikusten da. Dimentsio agentikoei dagokienez (dimentsio autokratikoa eta eginbeharrei bideraturikoa), genero bidezko interakzio hau emakumeek, dimentsio autokratikoan emakume liderrari ( $M=4.02$ ;  $DT=0.52$ ) lider generikoari ( $M=3.54$ ;  $DT=0.53$ ) baino puntuazio altuagoa esleitzen diotenean islatzen da ( $t(31)=4.17$ ,  $p < .05$ ,

d= -1,044), gizonezkoek bi irudikapenei puntuazio parekoa esleitzen dieten bitartean ( $t(71)=-1.36$ ,  $p=.177$ ,  $d=-0,2275$ ). Eginbeharrei loturiko dimentsioan, emakumeek emakume liderrari ( $M=4.18$ ;  $DT=0.52$ ) lider generikoari ( $M=3.7$ ;  $DT= 0.59$ ) baino puntuazio altuagoa esleitzen diotenean islatzen da interakzioa ( $t(31)=-4.02$ ,  $p<.05$ ,  $d=-1,001$ ), gizonezkoek bi irudikapenei puntuazio parekoa esleitzen dieten bitartean ( $t(71)=-1.39$ ,  $p=.169$ ,  $d=-0,2315$ ). Harremanei bideraturiko dimentsioari dagokionez, gizonezko zein emakumezkoek emakume liderrari lider generikoari baino puntuazio altuagoa esleitzen dioten heinean, generoaren bidezko interakzioa gizonezkoek ( $M=3.44$ ;  $DT=0.81$ ) emakumeekin alderatuz ( $M=3.058$ ;  $DT=0.80$ ) lider generikoari harremanezko dimentsioan puntuazio altuagoa esleitzearen bidez azaltzen da ( $t(106)=-2.24$ ;  $p<.05$ ,  $d=-0,475$ ).

Hirugarren hipotesiaren azterketari dagokionez, lidergo generikoaren irudikapenean, dimentsio autokratiko eta demokratikoaren arteko aldea adierazgarria da ( $F(1,215)=69.52$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.244$ ), dimentsio autokratikoak ( $M=3.72$ ;  $DT=0.58$ ) demokratikoak ( $M=3.18$ ;  $DT=0.92$ ) baino puntuazio altuagoa izanik. Lidergo generikoarekin jarraiki, eginbeharretara bideraturiko dimentsioa eta harremanetara bideraturiko dimentsioaren arteko aldea adierazgarria da ( $F(1,210)=111.516$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.347$ ), eginbeharretara bideraturiko dimentsioak ( $M=3.85$ ;  $DT=0.65$ ) harremanetara bideraturiko dimentsioak ( $M=3.31$ ;  $DT=0.83$ ) baino puntuazio altuagoa izanik.

Laugarren hipotesiaren azterketari dagokionez, gizon liderraren irudikapenean dimentsio autokratiko eta demokratikoaren arteko aldea adierazgarria da ( $F(1,101)=14.556$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.126$ ), dimentsio autokratikoak ( $M=3.74$ ;  $DT=0.55$ ) demokratikoak ( $M=3.4$ ;  $DT=0.82$ ) baino puntuazio altuagoa izanik. Gizon liderrarekin jarraikiz, eginbeharretara bideraturiko dimentsioa eta harremanetara bideraturiko dimentsioaren arteko aldea adierazgarria da ( $F(1,101)=22.109$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.180$ ), eginbeharretara bideraturiko dimentsioak ( $M=3.82$ ;  $DT=0.56$ ) harremanetara bideraturiko dimentsioak ( $M=3.46$ ;  $DT=0.81$ ) baino puntuazio altuagoa izanik.

Bosgarren hipotesiaren azterketari dagokionez, emakume liderraren irudikapenean aldea ez da adierazgarria ( $F(1,103)=1.555$ ,  $p=.215$ ,  $\eta^2=.015$ ) dimentsio autokratikoa ( $M=3.95$ ;  $DT=0.52$ ), eta demokratikoa ( $M=3.87$ ;  $DT=0.59$ ) alderatzerakoan. Ildo beretik, eginbeharrei bideraturiko dimentsioa ( $M=4.04$ ;  $DT=0.52$ )

eta harremani bideraturiko dimentsioen ( $M=3.95$ ;  $DT=0.59$ ) arteko aldea ez da adierazgarria  $F(1,102)=3.381$ ,  $p=.069$ ,  $\eta^2=.032$ ).

19.taula: Lider generikoa eta gizon liderraren alderaketako datuak: aztergai izan diren dimentsioen baztez bestekoak eta desbideratze tipikoak

	Denak			
	Lider generikoa		Gizon liderra	
	B	DT	B	DT
Dimentsio autokratikoa	3,76	0,56	3,75 <sup>g</sup>	0,55
Dimentsio demokratikoa	3,09 <sup>a</sup>	0,9	3,41 <sup>a,g</sup>	0,82
Eginbeharretara bideraturiko dimentsio	3,9	0,64	3,81 <sup>j</sup>	0,56
Harremanetara bideraturiko dimentsioa	3,32	0,86	3,46 <sup>j</sup>	0,82

a,g, j: hizki berdina daramaten zenbakien aldeak elkarren artean adierazgarriak dira  $p < .01$

20.taula: Lider generikoa eta emakume liderraren alderaketako datuak: aztergai izan diren dimentsioen batez bestekoak eta desbideratze tipikoak

	Denak			
	Lider generikoa		Emakume liderra	
	B	DT	B	DT
Dimentsio autokratikoa	3,73 <sup>a</sup>	0,58	3,95 <sup>a</sup>	0,52
Dimentsio demokratikoa	3,28 <sup>b</sup>	0,91	3,88 <sup>b</sup>	0,6
Eginbeharretara bideraturiko dimentsio	3,82 <sup>c</sup>	0,62	4,04 <sup>c</sup>	0,52
Harremanetara bideraturiko dimentsioa	3,33 <sup>d</sup>	0,8	3,94 <sup>d</sup>	0,6

a,b,c,d: hizki berdina daramaten zenbakien aldeak elkarren artean adierazgarriak dira  $p < .01$

Lidergoaren irudikapenaren baitan talde arteko genero harremanen dinamikak aztertzeko, norbanako lidergoaren irudikapena, endotaldearen eta exotaldearen irudikapenarekin alderatu da.

Batetik, lidergoan emakumeek beren buruarekiko duten irudikapena emakume liderraren eta gizon liderraren irudikapenekin alderatu da. Bestetik, lidergoan gizonek



beren buruarekiko dute irudikapena emakume liderraren eta gizon liderraren irudikapenekin alderatu da.

➤ Norberaren lidergoaren irudikapena eta endotaldearen arteko alderaketei dagokienez

- Gizonen emaitzei dagokienez:

6-a-b hipotesien emaitzei dagokienez, dimentsio komunaletan, norberaren lidergoaren irudikapena gizon liderraren irudikapenarekin alderatzekoan dimentsio demokratikoan ( $F(1,65)=18.333$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.220$ ) (6-a hipotesia) zein harremani bideraturiko dimentsioan ( $F(1,64)=22.561$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.6.380$ ) (6-b hipotesia) aldeak adierazgarriak dira. Norberaren lidergoari dimentsio komunaletan puntuazio altuagoak esleitzen dizkiete gizon liderraren irudikapenari baino (ikusi 21. taula).

7-a-b hipotesien emaitzei dagokienez, dimentsio agentikoetan norberaren lidergoaren irudikapena gizon liderraren irudikapenarekin alderatzerakoan eginbarrei bideraturiko dimentsioan aldea ez da adierazgarria ( $F(1,65)=.373$ ,  $p=.543$ ,  $\eta^2=.006$ ) (7-a hipotesia). Dimentsio autokratikoari dagokionez aldiz, aldea adierazgarria da norberaren lidergoaren irudikapena gizon liderraren irudikapenarekin alderatzerakoan ( $F(1,66)=8.860$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.118$ ), gizon liderrari puntuazio altuagoa esleituz (7-b hipotesia) (ikusi 21. taula).

- Emakumeen emaitzei dagokienez:

8-a-b hipotesiei dagokienez, dimentsio komunaletan, norberaren lidergoaren irudikapena emakume liderraren irudikapenarekin alderatzerakoan aldeak ez dira adierazgarriak, ez dimentsio demokratikoan ( $F(1,31)=.105$ ,  $p=.748$ ,  $\eta^2=.003$ ) (8-a hipotesia) ezta harremani bideraturiko dimentsioan ere ( $F(1,30)=.752$ ,  $p=.393$ ,  $\eta^2=.024$ ) (8-b hipotesia). Dimentsio komunaletan emakume liderrari eta norberaren lidergoaren irudikapenari pareko puntuazioak esleitzen dizkiete (ikusi 22. taula).

9 a-b hipotesiei dagokienez, dimentsio agentikoetan norberaren lidergoaren irudikapena emakume liderraren irudikapenarekin alderatzerakoan, aldeak adierazgarriak dira eginbarretara bideraturiko dimentsioan ( $F(1,31)=7,970$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=,205$ ) (9-a hipotesia) zein dimentsio autokratikoan ( $F(1,31)=11,263$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=,266$ ) (9-b hipotesia). Emakume liderrari bi dimentsiotan puntuazio altuagoak esleitzen

dizkiote dimentsio agentikoetan norberaren lidergoaren irudikapenari baino (ikusi 22. taula).

➤ Norberaren lidergoaren irudikapena eta exotaldearen arteko alderaketei dagokienez

- Gizonezkoen emaitzei dagokienez:

10-a-b hipotesiei dagokienez, dimentsio komunaletan, norberaren lidergoaren irudikapena emakume liderraren irudikapenarekin alderatzean, aldeak ez dira adierazgarriak, ez dimentsio demokratikoan ( $F(1,72)=2.063$ ,  $p=.155$ ,  $\eta^2=.028$ ) (10-a hipotesia) ezta harremani bideraturiko dimentsioan ere ( $F(1,70)=.746$ ,  $p=.391$ ,  $\eta^2=.011$ ) (10-b hipotesia). Dimentsio komunaletan emakume liderrari eta norberaren lidergoaren irudikapenari pareko puntuazioak esleitzen dizkiete (ikusi 22. taula).

11-a-b hipotesiei dagokienez, dimentsio agentikoetan, norberaren lidergoaren irudikapena emakume liderraren irudikapenarekin alderatzean, eginbeharrei bideraturiko dimentsioan aldea ez da adierazgarria ( $F(1,71)=2.065$ ,  $p=.155$ ,  $\eta^2=.028$ ) (11-a hipotesia). Dimentsio autokratikoan berriz, aldea adierazgarria da ( $F(1,71)=17.156$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.195$ ), emakume liderrari puntuazio altuagoa esleituz (11-b hipotesia)(ikusi 22.taula).

- Emakumeen emaitzei dagokienez:

12a-b hipotesiei dagokienez, dimentsio agentikoetan, norberaren lidergoaren irudikapena gizon liderrarekin alderatzean, aldeak ez dira adierazgarriak ez eginbeharrei bideraturiko dimentsioan ( $F(1,35)=1.382$   $p=.248$ ,  $\eta^2=.038$ ) (12-a hipotesia) ezta dimentsio autokratikoan ere ( $F(1,36)=.329$   $p=.570$ ,  $\eta^2=.009$ ) (12-b hipotesia). Dimentsio agentikoetan gizon liderrari eta norberaren lidergoaren irudikapenari pareko puntuazioak esleitzen dizkiete (ikusi 21. taula).

13a-b hipotesiei dagokienez, dimentsio komunaletan, norberaren lidergoaren irudikapena gizon liderraren irudikapenarekin alderatzerakoan, aldeak adierazgarriak dira dimentsio demokratikoan ( $F(1,36)=32.311$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.473$ ) (13-a hipotesia) zein harremani bideraturiko dimentsioan ( $F(1,35)=16.472$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.320$ ) (13-b hipotesia). Norberaren lidergoaren irudikapenari dimentsio komunaletan puntuazio altuagoak esleitzen dizkiete gizon liderraren irudikapenari baino (ikusi 21.taula).

21. taula: Gizon liderra eta norberaren lidergoaren alderaketako datuak: aztergai izan diren dimentsioen batez bestekoak eta desbideratze tipikoak

	Emakumeen emaitzak				Gizonen emaitzak			
	Self		Gizon liderra		Self		Gizon liderra	
	B	DT	B	DT	B	DT	B	DT
Dimentsio autokratikoa	3,54	0,47	3,61	0,67	3,6 <sup>c</sup>	0,55	3,82 <sup>c</sup>	0,46
Dimentsio demokratikoa	3,95 <sup>a</sup>	0,43	3,23 <sup>a</sup>	0,79	3,9 <sup>d</sup>	0,54	3,5 <sup>d</sup>	0,83
Harremanetara bideraturiko dimentsioa	3,92 <sup>b</sup>	0,54	3,28 <sup>b</sup>	0,88	4,01 <sup>e</sup>	0,46	3,57 <sup>e</sup>	0,77
Eginbeharretara bideraturiko dimentsioa	3,78	0,58	3,61	0,69	3,97	0,49	3,93	0,44

a,b,c,d,e: hizki berdina daramaten zenbakien aldeak elkarren artean adierazgarriak dira  $p < .01$

22. taula: Emakume liderra eta norberaren lidergoaren alderaketako datuak: aztergai izan diren dimentsioen batez bestekoak eta desbideratze tipikoak

	Emakumeen emaitzak				Gizonen emaitzak			
	Self		Emakume liderra		Self		Emakume liderra	
	B	DT	B	DT	B	DT	B	DT
Dimentsio autokratikoa	3,62 <sup>a</sup>	0,53	4,02 <sup>a</sup>	0,52	3,68 <sup>c</sup>	0,6	3,91 <sup>c</sup>	0,52
Dimentsio demokratikoa	3,86	0,59	3,91	0,69	3,98	0,62	3,86	0,57
Harremanetara bideraturiko dimentsioa	3,88	0,55	4	0,68	3,97	0,6	3,91	0,57
Eginbeharretara bideraturiko dimentsioa	3,82 <sup>b</sup>	0,62	4,19 <sup>b</sup>	0,52	3,88	0,53	3,97	0,52

a,b,c : hizki berdina daramaten zenbakien aldeak elkarren artean adierazgarriak dira  $p < .01$

## 6.5 ONDORIOAK

### 6.5.1 LIDERGOAREN IRUDIKAPENAREN EDUKIARI LOTURIKO ONDORIOAK

Ikasleek lidergoaz duten irudikapena mota ezberdinetako esanahiez osaturik dago. Horrela, lidergoari atxikitzen dizkioten rolak, funtzioak, ezaugarriak eta lan egiteko moduak jasotzen dira irudikapenean. Jarraian, lehen azpi-helburuari eutsiz, ikasleek lidergoaz duten irudikapena azalduko da.

Rolari dagokionez, liderrari atxikitzen zaion rol nagusia buruzagitzarena dela ikusi da. Irudikapenaren erdigunean “buru” hitza eta azalaldean “taldea” eta “proiektuen” buru izatearen bidez aditzera eman den ideia da. Maila apalago batean, “buru” hitzaren bidez ere taldeak gidatzearen ideari erreferentzia egiten zaio. Ondorioz, ikasleek lidergoa nagusiki posizio hierarkikoarekin lotzen duten kontzeptua dela ikusi daiteke, eta lidergoa eta burua izatea maila berdinean kokatzen dute.

Lidergoaren funtzioa erabakiak hartu eta lan egitearekin lotzen da; irudikapenaren erdigunean “erabakiak” eta “egitea” hitzen bidez eta azalaldean “lana” hitzaren bidez. Modu honetan, erabakiak hartzea eta lan egitea lidergoaren eginbeharrekin lotzen dute ikasleek. “Lana” hitza testuinguruan jartzerakoan bi moduetara deklinatu da. Batetik, ingurukoei lana erraztu edota azaltzearekin lotzen da lidergoaren lana. Honen bidez, maila apal batean bada ere, lidergoari gidatze-erraztatzaile izatearen funtzioa esleitzen zaiola ikusten da. Bestetik, “lana” hitza eskakizun handiko lana izatearen testuinguruan agertu da. Zehazki, lan zama handiari, lan asko egiteari eta lan ordu asko egiteari egiten zaio erreferentzia. Maila honetan, generoaren arabera berezitasunak aztertzean, emakumeek ez bezala, gizonen “denbora” hitza lidergoarekin lotzen dutela ikusi da, lidergoan jardutea lan denbora eskakizun handiarekin lotuz.

Funtzioak dakarren ardurari erreferentzia eginaz, lidergoa ardura handia izatearen ideiarekin lotzen da. Honakoa, irudikapenaren erdigunean “erantzunkizuna”, “handia” eta “izatea” hitzen bidez azaltzen da. Ardura handia edukitzearen ideia erabakiak hartzearen bidez azaltzen da nagusiki.

Horrez gain, lider izatea eskakizun handiaren ideiarekin lotu da. Honakoa, irudikapenaren azalaldean pisu handiko ideia bezala agertu da, eta “jakitea-jakintza”,

“prestakuntza”, “esperientzia”, “gaitasuna”, “behar”, “ona” eta “asko” hitzen bidez aditzera eman da. Horrela, ingeniari-taldea arloko liderra esperientzia eta prestakuntza handia duen pertsonatzat daukate ikasleek.

Bestalde, lidergoaren irudikapena osatzerakoan lan egiteko moduei ere erreparatzen diete ikasleek. Izan ere, irudikapenaren azalaldean “talde-lana” eta “zorrotza-zorroztasuna” hitzak ageri dira. “Talde-lana” hitzaren bidez liderrak taldean lan egin behar izaten duela azaltzen da, eta talde-lana bultzatu behar izaten duela. Bestalde, “zorrotza-zorroztasuna” hitzaren bidez, zorroztasuna lidergoari atxikitzen zaion lan egiteko modua dela ikusten da.

Bukatzeko, irudikapenaren azalaldean lidergoa ezaugarritzen duen subjektuari egiten zaio erreferentzia. Lidergoaren subjektua “ingeniaria”, “persona” eta “gizona” hitzen bidez azaltzen da. Ingeniaria hitzaren bidez ikerketa hau egin den esparruari egiten zaio erreferentzia. “Gizona” hitzaren bidez lidergoan dagoen pertsona gizona izatearekin lotzen dela ikusi da. Gainera, erantzule batzuk lidergoa eta gizonaren ateko asoziazioarekiko kritika egiten dutela ikusi da, gaur egun emakumeak lidergotik baztertuak daudela azalduz. Maila honetan, generoaren arabera berezitasunak aztertzean liderra eta gizonaren arteko loturaren kritika bereziki emakumeek egiten dutela atzeman da. Izan ere, gizonak ez bezala, emakume batzuk lidergoaz aritzean “menpe” hitza aipatu dute, emakumeak gizonen menpe daudela aditzera emanez.

Ondorioz, lidergoaren irudikapenean genero soslaiak duten edukiak hiru mailatan azaldu dira. Batetik, lidergoa nagusiki erabakiak hartu, burua izan eta zorroztasunez lanean aritzearekin lotu da. Lidergoa ezaugarritzeko ikuspuntu tradizionalarekin erabat bat egiten duten edukiak dira, lidergo agentiko bezala ezagutzera ematen den lidergo estiloarekin bat eginik (Eagly & Karau, 2002; Schein, 1973). Literaturari jarraiki, emakumeek modu agentikoan jokatzeko aurreiritzi negatiboak aurre egin behar izaten jarraitzen dietela kontuan izanik (Rhee & Sigler, 2015; Eagly & Karau, 2002), eta aurreritziak lan testuinguru maskulinoetan bereziki indarra hartzen dutela (Cuadrado & Navas, 2000; Eagly & Karau, 2002; Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006) lidergoaren irudikapenean agentizitateari esleitzen zaion zentraltasuna genero ezberdintasunen iturri izan daitekeela pentsa daiteke. Halere, maila txikiago batean agertu diren edukiak badira ere, lidergoa taldea bideratzearekin, taldean lan egitearekin, lana erraztearekin eta lana azaltzearekin lotu

da. Ondorioz, bigarren maila batean bada ere, lidergo estilo komunalekin zerikusia izan dezaketen edukiak lidergoaren irudikapenean presente daudela dirudi. Maila honetan, etorkizunean lidergoa eta ezaugarri komunalen arteko bateragarritasuna handitzen joaten baldin bada, lidergo roletara emakumeei atek irekitzeko aukera ekarri dezakeela pentsatzen da. Bestalde, erantzunetan generoaren arabera berezitasunei dagokienez, mutilek, neskek ez bezala, lidergoari arriskuak hartu beharra eta taldekideak laguntzearen ideia atxiki diete, “arrisku” eta “lagundu” hitzen bidez. Lidergoari arriskuak hartzearen ideia lotuz, mutil batzuek lidergoaren kontzepzio bereziki maskulinoa daukatela pentsatzera ematen duen emaitza da (Koenig et al., 2011). Halere, laguntzearen ideia plazaratuz, maila batean lidergoaren kontzepzio komunala daukatela ikusi daiteke. Horrela, lidergo komunalaren ideia ere mutiletan presente dagoela pentsatzera ematen duen emaitza da.

Bestalde, lidergoa lan eta denbora eskakizun handiko rola izatearekin lotu da. Irudikapenen maila normatiboa kontuan izanik (Abric, 1994), egungo jendarte eremuan lidergoaren kontzepzio honek lidergoarekiko emakumeak desabantaila egoerara eramaten ditu. Izan ere, zaintza eta etxeko lanekiko emakumeek duten arduraren handiagorekin ondorioz (Legarreta & García Sainz, 2015) emakumeek denbora eskakizun hauek betetzeko zailtasun gehiago edukitzen dituzte. Hain zuzen, literaturan denbora eskakizun handiak jotzen dira emakumeak lidergo roletara sarbidea edukitzeko oztopo eragile nagusienetariko bat (Guillaume & Pochic, 2007; Rutherford, 2001; Zolesio, 2009).

Bukatzeko, lidergoaren irudikapenean lidergoa gizona izatearekin lotu da. Honakoak, *Think manager Think male* ideiak presente dirauela aditzera ematen du (Schein, 2001; Schein, 1973). Halere, maila batean lidergoa eta gizonezkoaren arteko asoziazioa ikuspegi kritiko batetik egin da, eta beraz zenbait ikasleek lidergorako genero berdintasunerako aldarria egiten dute. Erantzunetan generoaren arabera berezitasunak aztertzean, berdintasunerako aldarrikapena nagusiki nesken artean presente dagoela ikusi da. Horrela, diskurtso minoritarioa bada ere hainbat emakume lidergoarekiko beraien posizio sozialaren jabe direla ikusten da. Horrela, emakumeen desabantailazko posizioaren berri modu kontziente batean aditzera ematen dute (Lorenzi-Cioldi, 2002; Tafani & Bellon, 2001; Tafani et al., 2002b).

## 6.5.2 “THINK MANAGER THINK MALE” TEORIAREN GAURKOTASUNARI LOTURIKO ONDORIOAK

Ikerketa honetako bigarren azpi-helburuari dagokionez, lidergoa gizona izatearekin lotzen dela ikusi da eta emakume izatetik deslotzen dela (1 eta 2 hipotesiak). Era berean, lidergo generikoari eta gizon liderraren irudikapenari ezaugarri agentiko gehiago atxikitzen zaizkiela egiaztatu ahal izan da ezaugarri komunalekin alderatuz (3 eta 4 hipotesiak). Ondorioz, lidergoa eta gizonaren arteko asoziazioa eta emakumearekiko bereizketak indarrean dirauela ondorioztatzen da. Emakume liderrari dagokionez, ezaugarri agentiko zein komunalak maila berean atxikitzen zaizkiola erakutsi dute emaitzek (5. hipotesia). Lidergo agentiko eta komunalei erreferentzia egiten dieten dimentsioetan pareko puntuazioak esleitzea, emakume liderrarekiko dagoen eskakizun bikoitzaren isla bezala interpretatzen da. Aurreko ikerketetan baieztatu denaren ildo beretik doan emaitza da honakoa (Bongiorno et al., 2014; Johnson et al., 2008).

Ikerketa honetako emaitzetan beraz, lidergoa eta generoa lantzen duten teoria klasikoek indarrean dirautela ikusi da, lidergoa gizon izatearekin eta ezaugarri agentikoen inguruan ezaugarritu baita (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Schein, 1973). Halaber, teoria klasikoen baliozkotasuna agerian gelditu den arren, irudikapen objektuen inguruan garatu diren genero dinamiken bidez ikasleek lidergo komunalen balorazio positiboa eta lidergo autokratikoaren balorazio eskasagoa egiten dutela ikusi ahal izan da.

### 6.5.3 GENERO DINAMIKEI LOTURIKO ONDORIOAK

Lidergo komunalen balorazioaren eta lidergo autokratikoaren balorazio eskasagoaren inguruan eratu diren genero dinamikak agerian gelditu dira. Zehazki, ikerketako hirugarren azpi-helburuari helduz, lidergoaren inguruan eratu diren genero dinamikak norbanakoen posizio soziala oinarri izanda garatu direla ikusi da, eta aztergai izan diren lidergoen irudikapen objektuek sorrarazten dituen konnotazio positibo ala negatiboek baldintzatu dituzte norbanakoen posizio hartzeak.

Ildo honetan, genero dinamikak bi estrategia ezberdinetan garatu direla ikusi da. Batetik, norbanakoak norberaren taldea positiboki baloratzeko duen joera ageri da. Estrategia kolektiboaren baitan kokatzen diren irudikapenak dira (Doise, 1973; Moliner, Lorenzi-Cioldi & Vinet, 2009). Bestetik, estrategia indibidualago baten baitan, norbanakoak endotaldeaz urruntzeko joera duela ikusi ahal izan da, lidergorako zilegitasuna lortzeko helburuarekin tradizionalki beste talde sozialei atxiki izan zaizkien ezaugarriak bere eginez. Azken hauek, logika indibidualago baten baitan garatzen diren irudikapenak dira (Deschamps & Moliner, 2011; Doise, 1999; Doise & Lorenzi-Cioldi, 1991; Zavalloni & Louis-Guérin, 1984).

Estrategia kolektiboaren baitan kokatuz, emakumeak, hipotesietan aurreikusitakoarekin bat eginik, dimentsio komunaletan emakume liderraren ondoan kokatzen dira (8 a-b hipotesiak) eta gizon liderraz urruntzen (13 a-b hipotesiak). Alderantziz, estrategia indibiduala erabiliz dimentsio agentikoetan emakumeak emakume liderraz urruntzen dira (9-a-b hipotesiak) haien buruari puntuazio apalagoa esleituz eta gizon liderraren ondoan kokatuz (12 a-b hipotesiak). Egun lidergo autokratikoarekiko zabaldua dagoen balorazio eskasagoa dela eta, lidergoa eta gizon izatearen arteko asoziazioa oinarri harturik, emakumeak gizon liderretik urruntzeari begira eginiko aurreikuspena ez da bete beraz (12-b hipotesia). Era honetan, esan genezake emakumeek dimentsio agentikotan bat egiten dutela lidergoa eta gizonaren arteko asoziazio klasikoaren ideiarekin (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Schein, 1973) eta beren burua erreferente horren baitan kokatzen dute.

Ondorioz, dimentsio komunaletan emakumeak endotalde logikaren baitan mugitzen direla ulertzen da (Jackson, Engstrom & Emmers-Sommer, 2007). Emakumeek, berriki egiten den lidergo komunalen balorazio positiboaz lagundurik eta



ezaugarri komunalak bere eginik, lidergoarekiko egokitasunaren aldarria dimentsio komunalen bidez burutzen dute eskakizun bikoitzaren ideiarekin bat eginik (Bongiorno et al., 2014; Heilman & Okimoto, 2007). Aurkako zentzuan, ezaugarri agentikoetan, emakume liderraz urruntzea eta gizon liderraren ondoan kokatzea lidergorako zilegi izateko emakumeek garatzen duten estrategia indibidual bezala ulertzen da. Emakume liderrekiko genero rol preskripzioek gaur egun oraindik duten zama ikusi daiteke. Emaizta hauek lan testuinguru maskulinoek eta lidergoa bereziki era agentikoan definitzen delarik emakumeekiko aurreiritzien aregoatzea ekartzearen ideiarekin bat egiten dute (Eagly & Karau, 2002; López-Zafra et al., 2009; Ritter & Yoder, 2004).

Gizonei dagokienez, lidergoaren agentizitatea eta gizon izatearen asoziazioa oinarri izanik, eginbeharren dimentsioan gizonak gizon liderraren ondoan kokatu izana endotalde logikan ulertzen den emaitza da (7-a hipotesia). Bestalde, aurreikusitakoarekin bat eginik, estrategia indibidualago baten baitan, dimentsio autokratikoan gizon liderrarekin distantzia hartzen dutela erakutsi dute emaitzek (7-b hipotesia). Lidergo autokratikoarekiko zabaldua dagoen balorazio eskasagoaren ildotik ulertzen diren emaitzak dira (Barberá et al., 2000; De Cremer, 2006; Driskell & Salas, 2005; Gastil, 1994; Van Vugt et al., 2004). Bestalde, gizonak dimentsio autokratikoan emakume liderraz urruntzen dira (11-b hipotesia), beraien buruari puntuazio apalagoa esleituz. Lidergo autokratikoaren konnotazio negatiboa oinarri izanda gizonek beraien lidergoaren irudikapenaren bidez estrategia indibiduala garatzen dutela ikusten da. Eginbeharrei bideraturiko dimentsioari dagokionez, aurreikusitakoaren kontrari (11-a hipotesia), emakume liderra eta norberaren lidergoari puntuazio berdina esleitu diote gizonek. Ezaugarri agentikoetan emakume liderrekiko dagoen genero rol preskripzioa oinarri izanda garatu den hipotesia ez da bete beraz. Eginbeharrei loturiko dimentsioan gizonak emakume liderraren pare jarri izanak, dimentsio honen genero tipifikazioaren arintzearen ideiarekin bat egiten duen emaitza da (Eagly & Johnson, 1990). Dimentsio komunalei dagokienez, gizonezkoak dimentsio komunaletan emakume liderraren ondoan kokatzen direla (10 a-b hipotesiak) eta gizon liderretik distantzia hartzen dutela (6 a-b hipotesiak) erakutsi dute emaitzek. Berriki lidergo komunalekiko egiten den balorazio positiboaren eta tradizionalki gizonezkoek esleitu izan zaien komunalitate apalaren testuinguruan ulertzen diren emaitzak dira. Honakoak gizonak lidergo berriekiko zilegi izateko egokitze estrategiak burutzera eraman ditu (Breakwell, 1993),

estrategia indibiduala garatuz. Halere, dimentsio demokratikoan gizonezkoek gizon liderra lider generikoa baino demokratikoagotzat daukatela ikusi ahal izan da (emakumeek parekatzen dituzten bitartean).

Laburtzeko, norberaren irudikapenaren bidez garatzen diren mugimenduen azterketari esker gizon eta emakumeek beren posizio soziala mantendu edo gaitzetzeko garatzen dituzten estrategiak ulertzen dira:

Emakumeen erantzunei dagokienez, ezaugarri agentikoetan emakume liderraz urrunduz eta gizon liderrarekin bat eginez, emakumeek lidergorako beren burua zilegi egitea bilatzen dute. Batetik, lidergoa eta gizonaren loturaren ideiarekin bat eginez eta bestetik, emakume liderrekiko dagoen aurreiritzi negatibotik aldenduz. Emakumeek maila indibidualean garaturiko mugimenduak, egungo orden sozialaren iraunaraztearen eta birsortzearen logikan ulertzen diren emaitzak dira (Doutre, 2008; Lorenzi-Cioldi, 2006; Lorenzi-Cioldi, 2002). Bestetik, ezaugarri komunaletan emakume liderrarekin bat egitearen bidez eta gizon liderrarekin urruntzearen bidez, emakumeek kolektiboki garaturiko estrategiaren bidez, tradizionalki emakumei atxiki izan zaien komunalitatea bere egiten dutela ikusten da. Beraz, lidergorako alderdi komunalen egokitasuna onartzen dutela aditzera ematen da, eta honakoak egoera minorizatuaren gaitzetzea ekarri dezakeela ulertzen da (Tafari et al., 2002a; Tafari & Bellon, 2001; Tafari et al., 2002b).

Gizonezkoek berriz, bere posizio soziala mantentzeko estrategiak garatzen dituzte, maila indibidual zein kolektiboan. Logika kolektibo batean eginiko mugimenduei dagokienez, eginbeharretara bideraturiko lidergoan gizon liderraren ondoan kokaturik, lidergo roletako preskriptiboa den agentizitatean gizon liderrarekin bat egiten dutela ikusi da. Maila indibidualean garaturiko mugimenduei dagokienez, gizonak dimentsio komunaletan emakume liderraren ondoan kokatzen direla ikusi da eta gizon liderraz aldentzen direla. Era berean, dimentsio autokratikoan ere gizon liderraren irudikapenaz aldendu direla ikusi da. Logika kolektibotik ateraz, maila indibidualean egungo testuinguruan onartuagoak dauden lidergoetara egokituz egindako mugimenduak dira.

Irudikapen sozialak ulertzera iristeko posizio sozialen ondoriozko asimetriak kontuan hartu beharrezko oinarritzeko gakoak direla ikusi da egin berri den genero dinamiken azterketan. Bestetik, genero dinamika aldaketa sozialei hertsiki loturik

daudela ikusi da. Zehazki, maila honetan norbanakoek, garatzen dituzten irudikapen sozialen bidez berriki baloratzen diren lidergo komunalagoen aurrean birkokatzen direla ikusi ahal izan da (Breakweel, 1993). Ildo honetan Howarth-ek (2006) azaldu izan duenaren haritik, irudikapen sozialak orden sozialaren kritika edo mantenu markoa emateaz gain, norbanakoei beren agentizitatea garatzeko aukera eskaintzen die.

Ondorioz, lidergoan gizonak erreferentziazko figura izaten jarraitzen duela ikusi da eta emakume liderrekiko bereizitasuna nabarmendu da. Gainera, norbanakoaren irudikapenaren bidez garatu diren dinamiken azterketarekin (komunalitatean emakume liderraz hurbilduz, eta agentizitatean gizonaz), lidergoaren inguruan botere harremanak nola eratzen diren ikusi da. Zentzu honetan, agerian jarri den moduan, lidergoaren genero tipifikazioaren aldaera testuinguruari atxikirik dagoela ikusi da (Ritter & Yoder, 2004), lidergo komunalen balorazio positiboak eta lidergo autokratikoen balorazio eskasak baldintzaturik. Bukatzeko, pertsonen testuinguru berrien aurrean birkokatze duten gaitasuna azaleratu da.



**CINQUIEME PARTIE**

**DEUXIEME ETUDE EMPIRIQUE,  
ETUDE DES REPRESENTATIONS  
PROFESSIONNELLES,  
LA PERSPECTIVE DES INGENIEURS**



## **7 LA REPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE DE L'INGÉNIERIE DANS UNE PERSPECTIVE DE GENRE**

### **7.1 INTRODUCTIONS**

Nous allons maintenant présenter à partir d'entretiens réalisés aux ingénieurs, la phase de la recherche dont l'objectif est d'analyser la représentation professionnelle de l'ingénierie dans une perspective de genre. Dans un premier temps, nous exposerons les précédents théoriques afin de se situer dans le cadre défini. Nous présenterons les travaux de recherches qui mettent en avant la nature masculine de la profession d'ingénierie. Ensuite, nous expliquerons l'approche théorique des représentations sociales. Dans la théorie des représentations sociales, nous expliquerons d'abord en quoi consiste les représentations professionnelles. Après cela, nous expliquerons ce que sont les représentations hégémoniques et polémiques, puis la perspective sociodynamique des représentations sociales. Succesivement, nous exposerons les objectifs et les hypothèses de recherche. Pour finir, nous formulerons les conclusions de la recherche qui seront présentées en fonction des objectifs spécifiques.

### **7.2 LES PRÉCÉDENTS THÉORIQUES**

#### **7.2.1 LES FEMMES DANS L'INGÉNIERIE**

La ségrégation basée sur le sexe est l'une des principales caractéristiques du marché du travail. La plupart des professions sont genrées, étant des professions féminines ou masculines (BIT, 2016). En ce qui concerne l'ingénierie, la construction masculine de la profession s'est basée autour de divers valeurs, pratiques et normes, dans le cadre d'un processus socio-historique spécifique et répondant à une logique propre (Bernier, 2002). À cet égard, bien que le XXe siècle ait été caractérisé par

l'extension de l'enseignement supérieur aux femmes, les femmes ont été mises de côté de l'ingénierie jusqu'à une période tardive.

En ce qui concerne la réalité actuelle, des années 1970 à nos jours, la situation des femmes dans l'ingénierie est connue comme l'aire de la banalisation relative (Marry, 2004). De nos jours la présence et la situation des femmes s'étant banalisée, elle n'est pas parvenue à se normaliser. L'hégémonie masculine est visible surtout dans les hautes sphères des organisations.

Récemment, les recherches sur les femmes dans le domaine de l'ingénierie ont mis en lumière des problèmes spécifiques liés au genre. Dans ces études sont visées le manque de neutralité de la culture professionnelle et des cultures organisationnelles. Plus précisément, les idées principales retenues sont les suivantes:

D'une part, les femmes ingénieurs sont confrontées à la mise en question de leurs compétences par les supérieurs et leurs collègues. Ainsi, le poids des croyances traditionnelles et des préjugés sont observés dans le domaine de la science et à l'égard des connaissances techniques des femmes (Sassler et al., 2012). D'autre part, il a été démontré que les femmes ingénieurs subissent le sexisme hostile de la part de leurs confrères (Doutre, 2008). Dans cette situation, les femmes adoptent trois types de comportements: le premier consiste à faire face aux collègues de travail; le second consiste en changer de poste de travail en passant à un poste de support (sans compétences de direction); et dans la troisième les femmes quittent l'organisation et le poste de travail ou elles travaillent. Finalement, les études montrent que les femmes ingénieurs ont plus de mal à être promues que leur homologues masculins (Fouad & Singh, 2011; Glass & al., 2013; Hunt, 2010). Le plafond de verre se reproduit à travers la culture organisationnelle des entreprises (Guillaume & Pochic, 2007). Plus précisément, c'est à travers des exigences du dévouement absolu à la profession, la nécessité d'une carrière ininterrompue au cours des quinze premières années et les réseaux d'influence (Guillaume & Pochic, 2007) que les cultures organisationnelles recréent de l'inégalité entre les hommes et les femmes. C'est bien donc, par le biais de valeurs et de normes prévalant dans les organisations que les relations de genre et de pouvoir sont régénérées (Guillaume & Pochic, 2007). Dans le même ordre d'idées, Hunt (2010) met en évidence que les femmes ingénieurs ont un salaire et des perspectives de carrière inférieurs en comparaison aux femmes qui occupent dans



d'autres domaines des postes de cadres ou de direction. Cela explique le fait que les femmes ont plus tendance à quitter l'ingénierie, un phénomène connu sous le nom de *leaky pipeline* (Polkowska, 2013).

Au-delà de l'ingénierie et dans un élargissement du champ d'analyse, les études sur la culture générée des professions mettent l'accent sur la nécessité de dévotion professionnelle au travail (Zolesio, 2009) et le manque de connaissances techniques associées aux femmes (Cockburn, 1983; Hacker, 1990; Wright, 1996). Lors des travaux qui analysent les cultures organisationnelles l'accent est mis sur la division rigide entre la sphère publique et la sphère privée, la culture des longues journées de travail, le manque de politiques d'égalité et le monopole du pouvoir de la part des hommes (Guillaume & Pochic, 2007; Hass & Hwang, 2007; Lee-Gosselin & Ann, 2011; Rutherford, 2001).

### **7.2.2 LE CADRE DES REPRESENTATIONS SOCIALES POUR ANALYSER LA TYPIIFICATION DE GENRE DE L'INGENIERIE.**

A présent, pour analyser la profession d'ingénierie sous une perspective de genre, nous nous appuyons sur la théorie des représentations sociales et plus spécifiquement sur les représentations professionnelles. Les représentations sociales sont un ensemble d'opinion, de connaissance et de systèmes de croyances qui se développe au sein d'un contexte et s'attache à une culture, une catégorie ou d'un groupe social (Rateau & Lo Monaco, 2013). C'est à travers le processus de représentation que la réalité se reproduit (Moscovici, 1961). Ce processus s'effectue par des individus et des groupes à travers leur appréhension de la "réalité" dans leur système cognitif et en l'intégrant dans leurs systèmes de valeurs. Les représentations sociales sont donc étroitement liées au contexte idéologique et social (Abric, 1994). En ce sens, l'analyse des représentations sociales permet d'analyser la représentation des professions d'une manière dynamique. Au-delà de l'analyse binaire (sujet-objet), l'analyse du modèle triadique des représentations sociales (alter-ego-objet) permet l'étude de la profession dans un contexte social; la relation entre les professionnels et leur profession est comprise en relation des rapports sociaux et les rapports de

pouvoir. C'est un cadre d'étude qui permet de faire émerger le changement social et le dynamisme (Michel-Guillou, 2010).

### 7.2.2.1 Les représentations professionnelles: représentations sociales spécifiques

Les représentations professionnelles sont des représentations sociales liées aux activités professionnelles. Plus précisément, les représentations professionnelles sont les connaissances partagées entre les membres du même groupe professionnel (Labbé, Ratinaud & Lac, 2007). Les représentations professionnelles sont un type spécifique de représentations sociales (Moscovici, 1976; Piaser, 1999). Plus précisément, elles se différencient par ces deux caractéristiques: le groupe qui les représente (membres de la profession) et par l'objet représenté (la profession); Les deux font partie de la même activité professionnelle (Piaser & Bataille, 2011 ; Piaser & Ratinaud, 2010). En conséquence, il est différent d'étudier la représentation sociale d'une profession ou d'étudier sa représentation professionnelle. En effet, la représentation sociale d'une profession est la connaissance qu'ont des personnes sur une profession sans faire partie de la même; elles sont créées par n'importe quelle personne et pour n'importe quelle profession (Blin, 1997; Michel-Guillou, 2010). En ce sens, alors que les représentations sociales sont des connaissances naïves ou des connaissances du sens commun (Jodelet, 1999), les représentations professionnelles ne sont ni des connaissances naïves ni des connaissances scientifiques (Bataille et al., 1997; Blin, 1997).

Les représentations professionnelles remplissent les mêmes fonctions que les représentations sociales (Piaser & Ratinaud, 2010): A travers de la fonction de la connaissance elles permettent de définir le contexte dans lequel le travail est effectué; à travers la fonction identitaire, elles régulent et définissent l'identité du groupe professionnel et leur permet de prendre position; grâce à la fonction d'orientation elles guident les pratiques professionnelles; finalement la fonction justificatrice permet de justifier les pratiques qui sont menées à bien et les positions prises.

En ce qui concerne l'objet représenté, le contenu de la représentation professionnelle est spécifique. Elle rassemble seulement les éléments pertinents pour

les professionnelles et les professions (Blin, 1997). C'est à dire, d'une part elle assemble des connaissances importantes partagées pour la pratique professionnelle; des éléments qui permettent aux membres de la profession d'interagir, de dialoguer et de communiquer. D' autre part, elles rassemblent des éléments importants pour l'identité professionnelle influencent sur la cohésion du groupe (Moliner, 1993). De plus, l'objet représenté est de caractère polymorphe: la représentation prend des différentes formes et intègre des contradictions. En ce sens, la nature de l'objet représenté n'est pas orthodoxe (Bataille, 2000; Blin, 1997; Moliner, 1993).

#### 7.2.2.2 Représentations hégémoniques, émancipées et polémiques

Les représentations sociales se basent sur l' idée de la connaissance partagée et du consensus. Cependant, bien que la représentation soit partagée, la représentation d'un objet n'est pas nécessairement entièrement partagée. En effet, la théorie des représentations sociales comprend les contradictions sur l'objet (Moscovici, 1988). Afin de contribuer à l'identification d'éléments communs, de contradictions et d'une pluralité qui se retrouvent au sein d'une représentation sociale, Moscovici (1988) propose trois types de représentations: les représentations hégémoniques, les polémiques et les émancipées. Les représentations hégémoniques font référence aux représentations partagées par les membres d'une structure large (société, nation et membres d'un groupe). Ces représentations hégémoniques reflètent l'homogénéité et la stabilité (Moscovici, 1988). Les représentations émancipées ont un niveau d'autonomie par rapport aux représentations hégémoniques. Elles sont le résultat d'interprétations et d'un échange de symboles. Les représentations émancipées sont donc compatibles avec la représentation hégémonique. Enfin, se trouvent les représentations polémiques. Les représentations polémiques sont le résultat des conflits ou des luttes entre différents groupes sociaux, et doivent être compris dans ce contexte là (Moscovici, 1988). C'est lorsque chaque groupe social associe des caractéristiques opposées à une représentation que surgissent les représentations polémiques; elles comportent des contenus excluant les unes envers les autres: "Elles représentent une concurrence ou une incongruité entre différentes représentations"

(Ben-Asher, 2003, p. 6). D'autre part, les représentations polémiques sont liées au changement social et à l'innovation (Lo Monaco & Guimelli, 2011).

Bien que peu de travaux de recherche aient été consacrés aux représentations hégémoniques, émancipées et polémiques, le concept théorique s'est développé (voir Ben-Asher, 2003; Lius, 2004; Lo Monaco & Guimelli, 2011). En ce sens, Lo Monaco et Guimelli (2011) et Lius (2004), au lieu de se référer à trois objets de représentations différents, proposent l'existence d'éléments hégémoniques, polémiques et émancipés au sein d'un même objet de représentation. Ainsi, le partagé d'une représentation s'appelle la partie hégémonique de la représentation et ce qui est controversé ou crée du conflit s'appelle la partie polémique de la représentation.

En plus, ces recherches signalent que les représentations polémiques sont placées dans le cadre des dynamiques inter-groupales. Ainsi, l'apparition de contenus polémiques est liée à l'identité sociale et aux rapports sociaux (Breakwell, 2001; Lo Monaco & Guimelli, 2011; Muchi-Faina, 2004).

### 7.2.2.3 La perspective sociodynamique

Les représentations sociales font partie d'un système de rapports sociaux symboliques (Doise, 1992; Doise et al., 1999). Selon le point de vue sociodynamique, dans le processus de représentation, les personnes se réfèrent aux connaissances partagées depuis des différentes positions sociales et les représentations peuvent donc varier en fonction de la position sociale des groupes sociaux (Doise et al., 1999). En ce sens, les études sur les représentations professionnelles montrent qu'il existe des variations dans la représentation professionnelle qu'ont les membres d'une profession selon la fonction accomplie, l'idéologie ou l'organisation de travail (Blin, 1997; Michel-Guillou, 2010). En ce qui concerne les travaux sur la représentation sociale du travail les éléments suivants apparaissent comme des éléments créant des variations: la catégorie socioprofessionnelle (Lorenzi-Cioldi, 1988), les valeurs (Marquez, Friemel & Rouquette, 2005), le poste hiérarchique occupé au sein d'une organisation (Marquez & Leon, 2012) et le statut social (Vidaller, 2007).

### 7.2.2.3.1 L'impact de l'asymétrie de pouvoir dans le processus de représentation

Dans la mesure où les rapports entre groupes se développent dans un contexte marqué par le pouvoir et les inégalités sociales (Lorenzi-Cioldi & Clémence, 2001), les asymétries liées à la position sociale, telles que le genre, constituent un facteur décisif pour comprendre la dynamique représentationnelle (Tafari & Apostolidis, 2002). Selon la littérature, les groupes sociaux qui ont du pouvoir répandent des représentations pour confirmer leur position (Doutre, 2012; Lorenzi-Cioldi, 2002). Dans le cas des groupes minoritaires et en particulier dans le cadre des rapports de genre, différents résultats sont rapportés. En effet, certaines recherches ont montré que les groupes minoritaires (les femmes) reprennent les représentations des groupes privilégiés (hommes), intégrant ainsi les représentations dominantes diffusées par le système (Doutre, 2008; Chatard et al., 2005; Lorenzi-Cioldi, 2002). Contrairement, dans d'autres études, il a été démontré que les groupes minoritaires essaient de surmonter cette asymétrie sociale (Tafari et al., 2002a; Tafari et al., 2002b).

## 7.2.3 OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

### 7.2.3.1 Objectifs

L'objectif général de cette étude est d'analyser la représentation professionnelle de l'ingénierie sous une perspective de genre. Au sein de cet objectif général trois objectifs-spécifiques sont concrétisés: l'un centré sur l'analyse du contenu de la représentation professionnelle de l'ingénierie; l'autre centré sur l'analyse du contenu consensuel et polémique de la représentation; et le dernier vise à analyser les dynamiques représentationnelles liées à la position sociale et l'appartenance groupale:

1. Connaître le contenu et la signification de la représentation professionnelle de l'ingénierie sous la perspective de genre. C'est à dire, analyser comment les rapports de pouvoir basés sur le genre se reflètent dans le contenu de la représentation professionnelle de la profession.

2. Identifier les éléments hégémoniques (consensuels) et polémiques (en conflit) de la représentation professionnelle de l'ingénierie. A ce niveau, nous analyserons les contenus ayant une implication de genre et définirons s'ils composent la partie polémique ou hégémonique de la représentation.
3. Connaître l'influence de la position sociale et de l'appartenance groupale sur la partie polémique de la représentation professionnelle de l'ingénierie. De cette manière, on analysera comment les variables significatives à l'égard du genre (le genre, la parentalité et le type d'entreprise dont les personnes travaillent) modulent la dynamique représentationnelle. En ce qui se réfère au genre, nous analyserons comment les hommes et les femmes se situent devant les contenus ayant une implication de genre. De même, deux niveaux d'analyses innovateurs sont proposés. D'une part, nous analyserons l'effet de la parentalité c'est à dire, comment le fait d'avoir des responsabilités familiales influence les positions prises devant des contenus ayant des implications de genre. D'autre part, nous analyserons comment le fait d'appartenir à des différentes cultures organisationnelles influence les mentions faites devant les contenus ayant implications de genre.

#### 7.2.3.2 Hypothèses

1. Concernant le premier objectif spécifique :

En prenant en considération la construction du métier d'ingénieur et la situation minoritaire des femmes actuellement, on s'attend à ce que les contenus recueillis dans la représentation professionnelle de l'ingénierie soient genrés. Concrètement :

- Concernant le contexte professionnel, on prévoit de recueillir des contenus genrés de l'organisation, des valeurs et des normes des organismes professionnels. L'absence de politique d'égalité et la distinction rigoureuse entre sphère publique et sphère privée qui ont été recueillies dans la littérature en sont de bonnes illustrations.

- Au niveau identitaire, on prévoit de relever des contenus genrés des valeurs du collectif professionnel et des éléments identitaires. La valeur du dévouement et l'élitisme du collectif professionnel recueillis dans la littérature en sont des exemples.

- On pense relever des contenus genrés dans la dimension fonctionnelle. Le travail à durée indéterminée et la mobilité géographique en sont une illustration dans la littérature.

2. Concernant le deuxième objectif spécifique :

- a- On s'attend à ce que les éléments qui font des ingénieurs des ingénieurs professionnels concordent; la mission du métier, les compétences nécessaires ou les tâches effectuées par exemple, pourraient être de caractère consensuel.
- b- Dans le contexte actuel le sujet de l'égalité de genre étant au centre du débat social, on prévoit que les contenus genrés de la représentation constituent l'aspect polémique de la représentation.

3. Concernant le troisième objectif spécifique :

Dans les contenus qui se sont avérés polémiques au sein de la représentation professionnelle de l'ingénierie, on prévoit que les positions sociales et l'appartenance au groupe modulent le processus de représentation. Concrètement, on s'attend à ce que le genre, la parentalité, et le type d'entreprise dans laquelle les personnes travaillent aient un effet dans le processus de représentation.

a- Concernant le genre :

En tenant compte de la situation désavantageuse des femmes dans l'ingénierie par rapport aux hommes (en raison d'une plus grande responsabilité familiale, de la culture organisationnelle et professionnelle genrée, du sexisme), on s'attend à ce que le genre agisse comme position sociale dans l'évocation des contenus d'implication de genre qui constituent l'aspect polémique du métier.

b- Concernant la parentalité:

On pense que la maternité se conduira comme position sociale dans l'évocation des contenus d'implication genrée qui constituent l'aspect polémique du métier. En effet, compte tenu du déséquilibre des responsabilités

familiales entre hommes et femmes, et de la culture genré des cultures organisationnelles et des professions, la maternité peut conditionner l'activité professionnelle des femmes. Par conséquent, alors qu'on pense que le fait d'être mère ou de ne pas l'être influera sur le processus de représentation, on suppose que la paternité n'aura que peu d'autorité sur les hommes.

c- Concernant l'effet du type d'entreprise :

On s'attend à ce que l'appartenance à un certain type d'organisation aient un effet dans l'évocation des contenus d'implication de genre constituant l'aspect polémique de la représentation. Concrètement, compte tenu du fait que dans les entreprises privées classiques la logique de libéralisme prévaut, que l'administration publique est le domaine professionnel ayant le plus de droits légaux, et que l'entreprise individuelle est un domaine professionnel novateur et transformateur, on s'attend à recueillir des variantes dans l'évocation des contenus d'implication de genre en fonction de la similitude de ces types d'organismes. Concrètement, on pense que dans le cas des entreprises privées classiques des contenus plus genrés que dans les deux autres types d'organisations seront évoqués; on pense que dans l'administration publique des contenus égalitaires plus classiques seront évoqués (évocation des droits légaux), et dans le cas de l'entreprise individuelle, on s'attend à ce qu'il soit fait mention de davantage de contenus égalitaires à caractère plus novateur.

## 7.3 MÉTHODOLOGIE

### 7.3.1 ÉCHANTILLON

35 entretiens semi-structurés ont été effectués à 19 femmes et 16 hommes ingénieurs. La tranche d'âge des interviewés est comprise entre 34 et 60 ans ( $M = 48,49$ ;  $DT = 7,87$ ). Les ingénieurs professionnels interrogés travaillent dans les provinces de Navarre, du Gipuzcoa et de Bizkaye. L'accès à cette population c'est effectué grâce au contact et au support des associations professionnelles d'ingénieurs de ces régions. Une fois les premières interviews menées à bien, la population a été



élargie grâce aux contacts facilités par les personnes interviewées (connue comme méthode de la boule de neige). Les interviews ont cessé une fois arrivées à la saturation du contenu; c'est-à-dire à partir du moment où les contenus sont devenus répétitifs et où aucun nouveau élément n'apparaît plus dans le contenu (Paillé & Mucchielli, 2012).

## 7.3.2 PROCEDURE ET OUTIL DE RECHERCHE

### 7.3.2.1 Procédure

La structure de l'entretien a été semi-structurée (Smith, 1995). La méthode d'entretien semi-structurée, permet à travers des questions préparées par le/a chercheur/se de recevoir des informations sur des problèmes préalablement définis. De même, la structure des questions n'étant pas fermée, c'est une méthode qui permet de développer des sujets non préalablement définis. Suivant le conseil de Smith (1995), les questions ouvertes ont prévalu dans un premier temps. Dans un deuxième temps, afin d'arriver à aborder de manière plus précise les questions de recherche, des questions plus spécifiques ont été posées.

La durée de chaque entretien a été d'environ 1 heure et 45 minutes et a été divisée en deux parties. La première partie de l'entretien a été sur la représentation professionnelle de l'ingénierie. Après une pause, dans la seconde partie de l'entretien des questions portant sur la représentation professionnelle du leadership ont été posées. Dans l'étude que nous sommes en train de présenter actuellement nous aborderons seulement la représentation professionnelle de l'ingénierie (dans la huitième partie de la thèse se trouve l'étude liée à la représentation professionnelle du leadership).

Lors de la mise en contact avec les professionnelles et avant de commencer l'entretien, l'objectif général leur a été présenté. De même, les personnes interviewées ont été informées qu'il s'agissait d'une interview individuelle et confidentielle. Le lieu pour mener l'entretien a été choisi par les personnes interrogées (principalement le lieu du travail). Enfin, les participants et participantes ont été informées qu'ils avaient le droit de laisser tomber l'entretien à n'importe quel moment, au gré de leur volonté, et l'autorisation orale d'enregistrer des entretiens a été accordée.

### 7.3.2.2 Guide d'entretien

#### a- Fondements théoriques du le guide d'entretien

A présent seront décrites les bases théoriques utilisées pour développer la première partie de l'entretien concernant la représentation professionnelle de l'ingénierie.

A fin de développer le guide d'entretien nous nous sommes basés sur le modèle théorique des représentations professionnelles (Blin, 1997; Michel-Guillou, 2010). Ainsi, le guide a été créé autour de trois dimensions théoriques: la dimension contextuelle, la dimension identitaire et la dimension fonctionnelle. Des questions relatives à chaque dimension théorique ont été développées:

- Dans la dimension théorique du contexte ont été abordées les questions se référant aux modes de travail qui prévalent dans l'organisation et aux normes et aux valeurs de travail qui se valorisent. En plus, au-delà du contexte de travail, des questions liées au contexte social ont été posées.

- Dans la dimension identitaire, des questions se référant à l'identité professionnelle ont été posées. Plus précisément, les questions concernant les compétences requises, la motivation de travail et des éléments identitaires du collectif professionnel ont été posés.

- Dans la dimension fonctionnelle, des questions sur les fonctions professionnelles et la manière de s'organiser ont été posées.

De plus, les questions liées à trois dimensions théoriques ont été développées tenant en compte les travaux qui analysent le monde du travail, tenant en compte les inégalités liées au genre. Plus précisément, ont été considérés les travaux étudiant la culture professionnelle genrée et la culture organisationnelle genrée (Acker, 1990; Guillaume & Pochic, 2007; Hass & Hwang, 2007; O'Connell & Russell, 2005; Russell, O'Connell & McGinnity, 2009; Rutherford, 2001).

## **b. Guide d'entretien**

### *Question initiale:*

Que vous vient-il à l'esprit en pensant à l'ingénierie?

### *Principales questions liées à la dimension contextuelle:*

Comment travaillez-vous dans cette organisation?

Comment s'organise le travail? (horaires, mode de travail, etc.)

Que valorise-t-on dans l'organisation visant les salariées? Quelles sont les exigences?

Qu'attend l'entreprise de vous? (charge de travail, contraintes de temps, attitudes attendues, etc.)

Existe-t-il des mesures visant la conciliation et quelles sont elles? Comment sont-elles perçues?

Dans le contexte actuel, quels sont les points forts de la profession? Les faibles?

Pensez-vous que les hommes et les femmes sont égaux dans la profession?

### *Les principales questions liées à la dimension identitaire:*

Qu'est-ce qu'être ingénieur?

Qu'est-ce qu'être professionnelle? En quoi consiste le professionnalisme? (connaissances, attitudes et comportements)

Pensez-vous que votre réponse est répandue ou majoritaire au sein du collectif professionnel? (question précédente)

Vous sentez-vous partie prenante du collectif professionnel?

Personnellement, que compte le plus pour vous dans votre travail, et qu'en est le plus important? Que recherchez-vous? Votre travail vous permet-il de l'accomplir?

### *Les principales questions liées à la dimension fonctionnelle:*

Comment se déroule votre travail au quotidien?

Quelles est la fonction que vous devez accomplir? Quelles sont les tâches que vous accomplissez?

Comment vous organisez-vous pour accomplir ces tâches? (en termes de temps, par exemple).

### 7.3.3 ANALYSE DES ENTRETIENS

#### 7.3.3.1 L'analyse thématique

Afin de connaître le contenu de la représentation professionnelle de l'ingénierie d'une perspective de genre (premier objectif spécifique) et de connaître le contenu de la partie hégémonique et de la partie polémique de la représentation (deuxième objectif spécifique) une analyse thématique a été effectuée (Flick, 2014) à l'aide du logiciel Atlas-ti.

Se basant sur les données des entretiens, l'analyse thématique permet d'identifier des thèmes, de les décrire et les analyser, et d'organiser les contenus présentant un modèle (Braun & Clarke, 2006). Le but de cette méthodologie est de révéler les éléments sémantiques de base (Negura, 2006). À cette fin, les données collectées sont regroupées en catégories. Précisément, six étapes sont nécessaires pour réaliser l'analyse thématique (Braun & Clarke, 2006):

1- Afin de se familiariser avec les entretiens transcrits, ceux-ci doivent être lus et relus à plusieurs reprises. Dans cette première étape, afin de faciliter le codage formel, le/la chercheur/se commence à rédiger les idées significatives.

2- Il se doit de créer les codes de départ: Le premier niveau d'analyse se base sur la création de codes. Codifier les données permet de classer les données d'une manière systématique. Une fois dressée une liste d'idées intéressantes concernant le sujet de recherche, le codage sera effectué.

3- Recherche de thèmes: Après le codage, le/la chercheur/se aura une longue liste de codes sous la main. Dans cette phase, les codes seront classés en familles, complétant ainsi les thèmes. À ce niveau d'analyse, il est intéressant de noter la contribution de Negura (2006) sur l'idée de marier l'analyse thématique et les représentations sociales. Quand aux thèmes, il explique: "Les thèmes sont des unités sémantiques de base, ils sont indifférents aux jugements ou aux caractéristiques affectives" (p.5). Ainsi, les opinions favorables et contraires faisant référence au même contenu seront classées dans le même thème. La déclinaison des thèmes sera prise en compte lors de la définition du contenu du thème.

4- Révision des thèmes: Après avoir classifié les codes dans des thèmes, la classification doit être révisée. En conséquence, certains thèmes disparaîtront (car ils ne contiennent pas de contenu assez significatif ou qu'ils se superposent pas les uns aux autres); d'autres seront transformés, prenant ainsi plus de sens. En fin de compte, les thèmes doivent présenter une homogénéité interne et montrer une hétérogénéité avec les autres thèmes (Patton, 1990). Pour l'obtenir, deux étapes seront effectuées: d'une part, il faudra vérifier si les codes d'un thème partagent un motif commun et d'autre part, regarder tous les thèmes, en y révélant la signification de l'ensemble des données collectées.

5- Définition et désignation des thèmes: Cette phase consiste à affiner et s'il le faut, à redéfinir les thèmes identifiés. Pour cela le/a chercheur/se doit se focaliser sur le contenu de chaque thème et sur la question de recherche en se posant la question de la raison d'être de chaque thème défini. Ensuite seront définis les sous-thèmes de chaque thème. À la fin de cette phase, la définition de chaque thème doit apparaître clairement. Enfin, s'effectue la dénomination de thèmes.

6- Rédaction du dossier: La rédaction de l'analyse thématique doit inclure des informations détaillées, cohérentes, non répétitives et intéressantes, révélant la validation de la recherche au lecteur. Les phrases significatives seront mises en évidence afin que l'idée du thème soit plus claire. L'explication du contenu de l'analyse thématique doit aller au-delà du niveau descriptif et en lien avec la question de la recherche.

Pour garantir la validation de l'analyse des données la codification a été effectuée indépendamment par deux chercheuses (Couillet, Terra, Brochard & Chauliac, 2017; Paillé & Mucchielli, 2012). Ensuite, les thèmes et les codes créés ont été contrastés entre les deux chercheuses en aboutissant à un accord.

D'autre part, la démarche d'analyse a été mixte, étant déductive et inductive. Le niveau déductif de l'analyse s'est basé sur les trois dimensions de la théorie des représentations professionnelles et prenant compte de la littérature qui étudie le monde du travail sous une perspective de genre. De même, les questions qui ont été posées ont été ouvertes, et les nouveaux contenus n'étant pas pris en compte dans le cadre théorique prédéfini ont été classifiés. À cet égard, l'approche a également été inductive (Braun & Clarke, 2006).

Enfin, afin de faciliter la lecture des résultats, pour l'analyse du deuxième objectif spécifique, les thèmes apparaissant comme polémiques seront signalés de la manière suivante: (\* thème polémique).

### 7.3.3.2 Analyse de correspondances multiples

Une analyse de correspondances multiples a été réalisée afin de connaître l'influence de la position sociale et de l'appartenance à un groupe dans le contenu de la représentation professionnelle de l'ingénierie. L'analyse de correspondance est une analyse exploratoire et une méthode utilisée pour effectuer une analyse de variables qualitatives (Cadoret, Lê & Pagès, 2009). Dans un espace dimensionnel, la distance entre les variables incluses dans l'analyse est mesurée en fonction du nombre de citations référencées pour chaque variable. C'est une méthode qui permet d'avoir une représentation claire du contenu à travers les dimensions factorielles. Les données des variables s'assemblent dans une matrice de contingence, par rapport à la fréquence de citation des variables ou par rapport au fait d'être citées ou pas (variable le dummy). Dans cette étude, l'analyse de correspondance vise à éclairer si le genre, la maternité et le type d'entreprise influence dans le processus de représentation de la profession d'ingénieur. Les analyses ont été effectuées à l'aide du logiciel FactoMiner du logiciel R (Le, Josse & Husson, 2008).

Les thèmes, sous-thèmes et les codes de sous-thèmes apparaissant comme polémiques et ayant des implications de genre dans la représentation professionnelle ont été codifiés dans un tableau de contingence. Pour cela, les données ont été codifiées en fonction de leur mention ou pas de la part de chaque interviewé. C'est-à-dire que des variables dummy ont été créées, codifiant les thèmes, les sous-thèmes ou les codes en tant que cités 1 ou en tant que pas cités 0. Afin d'analyser l'influence de la position sociale ou de l'appartenance groupale, ces différentes variables ont été codées : le genre (1 femme, 0 homme), la maternité (1 mère, et 0, pas mère) et le type d'entreprise (1 entreprise privée classique, 0 entreprise non privée; 1 sa propre entreprise, 0 pas sa propre entreprise; 1 administration publique, 0 pas l'administration publique). Nous avons ainsi pu analyser l'impact du genre, de la

maternité et du type d'entreprise sur le contenu. En raison des caractéristiques de l'échantillon, la paternité n'a pas pu être analysée. En effet, 14 des 16 hommes interviewés étaient pères. Cependant, l'analyse comparative entre les hommes et les femmes a permis de connaître les réponses des hommes étant pères. Les thèmes, sous-thèmes ou les codes de la représentation professionnelle de l'ingénierie sont les "variables actives" de la représentation et constituent des dimensions de l'analyse des facteurs. Les variables de genre, de maternité et de type d'entreprise sont des "variables explicatives". Elles sont interprétées en rapport avec les dimensions identifiées et aident à l'interprétation.

Après avoir vu quel pourcentage chaque dimension explique de l'inertie de l'analyse factorielle, s'est décidé le nombre de dimensions utilisées pour l'analyse. Enfin, le but de l'analyse est descriptif et ne s'agit donc pas d'une analyse inférentielle. Cependant, pour vérifier la relation entre les variables, des tests du chi carré ont été effectués, à titre d'informations supplémentaires. Plus précisément, à fin de vérifier si entre les lignes et les colonnes existe un rapport significatif, des analyses du chi carré entre les deux variables ont été effectués (H0 absence de relation, H1 relation).

## 7.4 RESULTATS

### 7.4.1 RESULTATS DE L'ANALYSE THEMATIQUE

La représentation professionnelle de la profession d'ingénieur s'articule autour de trois dimensions théoriques: une dimension liée au contexte, une dimension identitaire et une dimension fonctionnelle. Vous trouverez ci-dessous le contenu principal des thèmes apparus dans chaque dimension, en mettant l'accent sur le contenu ayant des implications de genre.

#### 7.4.1.1 Dimension contextuelle

La dimension du contexte s'organise en trois sous-dimensions théoriques: l'organisation du travail et les normes dans l'entreprise, les valeurs associées à l'organisation et le contexte social (Blin, 1997). Les thèmes sont organisés en relation de ces trois sous-dimensions théoriques.

- La sous-dimension de l'organisation du travail et les normes dans l'entreprise

La sous-dimension de l'organisation et les normes dans l'entreprise se structure autour de six thèmes: l'organisation hiérarchique l'entreprise; la manière de travailler des unités de travail; le type coordination interdepartamentale; la mobilité géographique; les politiques de promotions; les politiques d'égalité et de conciliation.

- Thème: L'organisation hiérarchique

Comme son nom l'indique ce thème fait référence à l'organisation hiérarchique de l'organisation. L'organisation des entreprises est mentionnée comme étant de type vertical ou horizontal. L'organisation verticale est liée à l'organisation des grandes multinationales et des grandes entreprises, et l'organisation horizontale apparaît liée aux coopératives, au "start up" et aux organisations d'entreprises familiales.

*"[...]...es un monstruo. A ver, el director general , a ver los directores de... por decirte de fabricación, de ingeniería, eh... de calidad y de compras, y alguno mas que me dejo seguro. Y debajo de ingeniería estaría el responsable de motores y el responsable de aplicaciones"* (Ingénieur industriel, homme, 58 ans)



- Thème: La manière de travailler des unités de travail

Ce thème s'articule autour de la manière individuelle ou groupale de travailler qu'ont les unités de travail. Travailler individuellement est principalement associé aux entreprises de petite taille. Travailler de manière groupale (en équipe), est liée, d'une part, à la spécialisation et s'explique par la nécessité des spécialistes de mettre les connaissances en commun. D'autre part, le travail en équipe est lié au fait de partager la même ligne de travail. Enfin, tout en faisant référence à la manière individuelle de travail, l'existence des projets communs fait qu'il existe aussi une tendance à collaborer en groupe. D'autre part, l'horizontalité et de la verticalité caractérisent la façon de travailler des unités de travail. L'horizontalité est liée à tout moment au travail en groupe; La verticalité, par contre, excepté dans les petites entreprises et les entreprises familiales, est liée à la manière de travail individuel.

*"[...] es muy horizontal, pues somos muy pequeños y no nos lo podemos permitir y digamos que es asimétrico o sea tenemos trabajos individuales y lo organizamos de una manera individual, trabajos dónde es en conjunto y dónde uno de ellos es el responsable pero en otro que sea otro el responsable..."* (Ingénieur industriel, homme, 38 ans)

- Thème: Type de coordination interdepartamentale

Ce thème aborde le niveau de coordination entre les départements, ainsi que ces conséquences et ces causes. Le manque de coordination entre les départements s'explique par le fait d'avoir des différents objectifs, par la manière dont la hiérarchie s'organise, par les différents rythmes de travail et par le manque de communication. Quand à la bonne coordination entre les départements, les personnes interviewées ne donnent pas d'explication supplémentaire.

*"Aunque a veces sí que es cierto que es muy jerárquico verticalmente, pero horizontalmente las cosas están no tan claras. Porque al final quieras o no, tú tienes tu jefe jerárquico, pero realmente tú también deberías hablar con la gente que está haciendo lo mismo en otras unidades, y respecto a ellos no hay jerarquía, es simplemente un poco... falta de comunicación. Intentamos nosotros como general, intentar que haya esa fluidez de comunicación pero no siempre es fácil."* (Ingénieur industriel, femme, 54 ans)

- Thème: La mobilité géographique (\*thème polémique)

Ce thème fait référence au fait de se déplacer géographiquement ou pas. En ce qui concerne la mobilité géographique, elle est comprise comme un élément interne de la profession et comme une exigence associée aux ingénieurs. En ce qui concerne la non mobilité géographique, le fait de ne pas avoir à se déplacer apparaît comme un élément qui conditionne le type et le choix de poste de travail. À ce niveau, quelques ingénieurs font le choix de travailler dans des postes de travail qui ne comportent pas l'exigence de mobilité géographique ou des postes avec des déplacements limités.

*“Mi trabajo nunca ha sido estable. Ni lo será si sigo en esta profesión. Para mí el contrato fijo no significa estable. Estable para mí es contrato fijo y un lugar de trabajo estable. Yo siempre he tenido contrato indefinido. Estable geográfico nunca. En el 2002 me fui a Zaragoza, en el 2003 a Lérida, en el 2004, a Tarragona, en el 2005 Oviedo, en el 2006 a Salamanca, en el 2007-2008 Santander, en el 2009 Bilbao, y ahora estoy entre Bilbao, San Sebastián, Vitoria, ahora aquí.”* (Ingénieur civil, homme, 56 ans)

*“[...] no hay una pauta. Puede pillarte un día de trabajo de viaje, visitando un cliente, o un día de trabajo puede ser en obra, haciendo un seguimiento de obra... Mañana por ejemplo tengo que hacer una inspección en Pamplona, y hace dos semanas estuve una semana en Malasia, con un cliente que tenemos allí.”* (Ingénieur industriel, homme, 55 ans)

- Thème: Les politiques de promotion (\* thème polémique)

Les politiques de promotion comprennent deux sous-thèmes: les voies de promotions et l'accès aux postes clés.

- Sous thème: les voies de promotions

Le sous-thème des voies de promotion est apparu comme un sous-thème important. Elle fait référence aux voies de promotion formelle et informelle, et la voie informelle se prévaut totalement sur la voie formelle. Ces deux processus s'opposent l'un à l'autre.

La promotion informelle comporte une grande variété de contenu. Tout d'abord, la promotion informelle apparaît associée au fait d'avoir un réseau de confiance développé. En ce sens sont mentionnés le fait de gagner la confiance des dirigeants, d'avoir des connaissances qui permettent de faciliter la promotion et la recommandation orale. Deuxièmement, la promotion informelle est liée au fait d'avoir de bonnes relations avec la direction et à l'idée de la ressemblance. Troisièmement, la promotion informelle s'explique par la loyauté envers la direction.

Enfin, la promotion informelle se comprend comme un processus naturel. Plus précisément, on fait référence au fait d'être présent aux moments clés, prendre des responsabilités et avoir de l'initiative à fin de développer son champ de travail. D'autre part, par rapport à la manière dont se concrétise la promotion informelle la direction sollicite la personne ou encore la personne informe la direction de l'intérêt à être promu sont mentionné. Enfin, la promotion informelle est défendue ou critiquée. Quand elle est défendue elle apparait comme une voie outil car elle permet de promouvoir des personnes de confiance ; elle est aussi critiquée car c'est une voie de promotion qui n'atteint pas tous les travailleurs potentiels.

*"[...] es estar en el sitio adecuado. Y tener relaciones. Porque a veces surge un proyecto especial, y tu estas ahí en ese momento, y encajas y ya esta."* (Ingénieur civil, homme, 53 ans)

En ce qui concerne la promotion formelle, elle apparait comme élément périphérique. C'est un processus qui se mentionne lié à l'évaluation objective des travailleurs et travailleuse et à l'égalité des chances. La formalité est liée à aux processus de promotion du secteur public et apparait détaché du secteur privé. D'autre part, l'idée de la formalité apparait comme étant plus liée à l'entrée dans la professions plus qu'à la promotion. Enfin, la tendance et la volonté d'allé vers une majeure formalisation est mentionnée.

- Sous-thème: l'accès aux postes clés

L'accès aux postes clés est en lien direct avec la promotion informelle. L'accès aux postes clés se fait de manière informelle et apparaît comme une pratique hégémonique dans l'entreprise privée classique. On signale que tout les postes clé du secteur privé se désigne informellement. Dans ce contexte, la logique des relations est signalée de manière répétée.

*"Lehen esan bezala oso enpresa handia da hau, orduan nik uste dut irizpideak direla arlo bakoitzeko zuzendariaren irizpideak dira, orduan azkenean, proiektio bat izan dezakezu zure zuzendariaren gustuko lana egiten baduzu. Orduan perfil bakoitzak gauza bat baloratzen du, eta hori ikusten da arlo bakoitzean. Ikusten dira taldean dituen pertsonak normalean izaten dira bere antza dutenak, nik hori ikusten dut, badagoela talde bat oso perfil komertzialarekin, zuzendaria oso komertziala delako. Beste batzuetan dira pertsonak barruko lanak gehio egiten dutenak, eta bakoitza nik uste dut normalean inguratzen dela bere perfil antzekoa duten pertsonen, hori baloratzen dutelako."* (Ingénieur industriel, femme, 50 ans)

*“Me surgió al final de los diez años la oportunidad de incorporarme a..., de la mano de una de las divisiones de ..., pues porque me conocía el presidente”* (Ingénieur industriel, homme, 54 ans)

- Thème: Les politiques d'égalité et de conciliation (\* thème polémique)

Le thème des politiques d'égalité assemble quatre sous-thèmes: les mesures d'action positives, la réduction du temps, le congé de maternité et le système de planification horaire. Ce thème est apparu comme un sujet de débat prédominant et les contenus inclus dans les sous-thèmes font référence à des significations opposées. Ci-dessous une description de la signification de chaque sous-thème est faite.

- Sous-thème: mesures d'action positives

C'est un sous-thème structuré autour de l'existence ou pas de mesures d'action positives, l'inexistence de mesures apparaît comme prédominant. L'existence d'actions positives a été évoquée une seule fois et sa signification est accompagnée de l'idée de méritocratie.

*“Date cuenta que hemos hecho incluso proyectos específicos que iban encaminados un poco a promover la igualdad incluso la discriminación positiva de la mujer. Ha habido proyectos europeos que se han desarrollado aquí mismo. Hay medidas que tratan de incentivar, pero sin perder una cuestión, un norte: el que tiene que estar desempeñando ese puesto es el mejor. Lo que pasa es que igualdad, pues el que se vaya acercando a una mayor paridad sí que se da. Pero bueno, no va ser decir: no no, esto aquí tiene que ser una mujer. Pues estaríamos haciendo algo mal.”*  
(Ingénieur industriel, homme, 57 ans)

- Sous-thème: la réduction du temps

Dans ce sous-thème faisant référence à la réduction du temps sont nombreux les contenus mentionnés. Voici ici les principaux donnés: l'incompatibilité de prendre une réduction dans un poste de responsabilité; dans les cas exceptionnels que cela surgit la réduction du temps est associée à une surcharge de travail étant donné que la charge continue à être la même et que l'entreprise n'engage pas de troisième personne. D'autre part, quand la réduction du temps de travail mentionné en se référant aux postes généraux, les réductions ne concernent que les femmes et la nécessité de réduire apparaît liée au manque de flexibilité des horaires qu'approuve les organisations.

*“[...] entonces eso te obliga a hacer una reducción pues muy fuerte, porque una reducción del 30% de tu sueldo es mucho, y también redundante que te lo han dicho todas, en que lo que antes hacías en 40 horas, ahora lo haces en unas cuantas horas menos, pero nadie sustituye ni reparte de otra manera, o sea que ahí te buscas la vida como puedas. Yo cuando volví de la baja maternal, es que no tomaba ni café, era una cosa como estar continuamente en la lavadora intentando solventar cosas, porque tienes muchísimo menos tiempo, mi jornada es muy pequeña para la carga de trabajo que tengo, pero es así.” (Ingénieur civil, femme, 56 ans)*

- Sous-thème: le congé de maternité

Le sous-thème congé de maternité comprend deux contenus contradictoires. D'une part, le congé de maternité est associé à l'absence de remplacement du personnel. Ainsi, niant en quelque sorte le congé de maternité, les femmes continuent à s'inquiéter du travail lorsqu'elles sont en congé de maternité, et à un rythme plus lent, continuent de travailler à distance. D'autre part, le remplacement du congé de maternité est mentionné et dans ces cas les femmes vivent cette période de congé en toute normalité.

*“[...]cuando nació la primera yo estuve toda la baja maternal medio trabajando. Mandaba un correo, estaba un poquitín pendiente del teléfono, de algunas cosas, y tal. Porque lo que sí es verdad es que las bajas maternales no se sustituyen, aquí tu trabajo o lo sacan tus compañeros como pueden o lo sacas tú como puedes más o menos con un medio contacto. Porque yo creo que la empresa no se lo plantea. Se podría sustituir, porque a nivel de recursos humanos si hay algo que avisa es la baja maternal. Porque otra cosa no, pero una baja maternal es una cosa que la tienes clarísima, más o menos la fecha... pero yo creo que no se plantea sustituirlas.” (Ingénieur civil, femme, 53 ans)*

- Sous-thème : le système d'organisation des horaires

Le sous-thème de planification horaire comprend cinq significations. Chaque signification fait référence à un mode d'organisation d'horaire de travail: avoir une journée de travail long et étendue, avoir un horaire de travail déterminé, avoir un horaire flexible, ne pas avoir un horaire flexible et avoir la possibilité de travailler à domicile. Le modèle prédominant est celui de la journée de travail long et étendue. De même, les systèmes d'organisations sont contradictoires: journées longues et étendue vs horaires limités, horaires flexible vs non flexibles. Les horaires non flexibles et les horaires déterminés apparaissent en lien. Les horaires non flexibles sont associés aussi à la nécessité de réduire le temps de travail. D'autre part, le fait d'avoir un horaire flexible est lié à trois idées: avec la liberté d'organisation, avec une grande exigence de

travail (avec une importante charge de travail) et avec la possibilité de travailler à domicile.

*“Esto es un trabajo con un horario bastante más fijo, la obra no tiene horario, es que no lo tiene. La obra en sí puede que sí, la obra a lo mejor cierra a las cinco o seis de la tarde, pero entonces es cuando empieza a venir todo el mundo a tu oficina, a pedirte los planos para mañana, a contarte los problemas de lo que ha pasado hoy, y entonces no sabes cuándo sales. Y como siempre vas tarde, pues siempre tienes que trabajar los fines de semana, y entonces ahí no hay horario, es caótico.”* (Ingénieur civil, femme, 56 ans)

*“[...]porque aquí no sé por qué siempre está esa manía de que cuanto más tiempo estés en la empresa más estás haciendo, y para mí eso es un error. Yo he llegado ahora. A estas horas pocas cosas puedes hacer, puedes hacer algún curso de 19.00 a 20.00 o algo así, pero tampoco te queda mucho margen.”* (Ingénieur industriel, femme, 56 ans)

#### - Sous-dimension : les valeurs de l'organisation

La sous-dimension des valeurs de l'organisation comprend quatre thèmes: le thème de la logique de développement de l'organisation; le thème sur les parcours de travail impulsés par l'organisation; le modèle de disponibilité valorisé en vers les salarié(e)s et l'idéologie de l'organisation envers les politiques de conciliation et les droits.

- Thème: la logique de développement de l'organisation

La logique de développement de l'organisation est structurée autour de deux significations: la logique d'expansion et la logique de développement qualitative. Ce sont deux modèles opposés de compréhension du développement de l'organisation. D'une part, la logique d'expansion fait référence à la logique productive et est la logique dominante dans le développement des organisations. La logique expansive est liée aujourd'hui à l'idée de produire des produits et offrir des services à faible coût. De même, la prédominance de la logique économique explique la mince reconnaissance du savoir technique. D'autre part, à un niveau moins saillant, la logique de développement de l'organisation est présentée par le biais d'une logique qualitative. La logique qualitative fait référence à l'importance de la qualité de la production, à la promotion de l'innovation, à l'impact social ainsi qu'à la prise en charge des employés.

*“Estos han venido para adelgazar-lo y ponerlo bonito y los tres cuatro años volver a venderlo. Y a los que nos ha tocado por medio pues ya está. Eso no vamos a yo ya”* (Ingénieur industriel, homme, 58 ans)

*“Normalmente el desarrollo empresarial cuando se crea una empresa es: crear la empresa, aguantar, y crecer. Nosotras el crecimiento nunca lo hemos entendido en volumen, lo hemos entendido en madurez. Hacemos una equivalencia a lo que es la persona: la persona crece en tamaño hasta los catorce o quince, y luego se consolida como persona. Eso es lo que queríamos”* (Ingénieur industriel, femme, 49 ans)

- Thème: Les parcours de travail impulsés par l’organisation (\* thème polémique)

Ce thème est structuré autour de deux modèles de travail opposés. D'une part, les organisations de travail évaluent la trajectoire des travailleurs et travailleuses dans une logique ascendante. Dans les entretiens, ce modèle de parcours ascendant est le plus souvent mentionné. D'autre part, il s'avère que les organisations de travail expliquent et développent les parcours de travail en dehors de cette logique ascendante. C'est un modèle qui apparaît en rupture avec la logique dominante ascendante. Cette logique veut dépasser la simple logique de la promotion hiérarchique et aller vers un modèle de développement qualitatif des salarié(e)s.

*“[...] Te puedo hacer un dibujo? ¿Te han hablado de los tipos de salarios? Pues yo mi trayectoria profesional es un salario económico y un salario emocional. Entonces, mi trayectoria profesional, hubo un momento en el que monté la empresa y esto subió, y ahora está en equilibrio. Entonces de este, que es el salario emocional, estoy superservida. Yo sí que comparando un poco con la gente de mi promoción, yo sí que he rechazado desarrollo profesional a cambio de felicidad personal. Más bien carrera, porque desarrollo he tenido.”* (Ingénieur industriel, femme, 42 ans)

*“[...] Ahora tengo cuatro personas a mi cargo, un equipo de ingenieros. Hace dos años he tenido una promoción. La promoción era en un puesto que no existía, nuevo, y tiene las complicaciones de tener un puesto nuevo. Si tú eres jefe de tus compañeros de trabajo durante muchos años en un puesto donde antes no había jefe pues es una situación un poco extraña. Y he vuelto a promocionar este año otra vez. Y entonces el año que viene, hago la segunda promoción. Me han nombrado este año para el año que viene, y tendré unos 60 o 65 personas a mi cargo”* (Ingénieur civil, homme, 48 ans)

- Thème: Le modèle de disponibilité valorisé en vers les salarié(e)s (\* thème polémique)

Le modèle de travail que l'organisation privilégie pour la disponibilité des salarié(e)s se structure autour de quatre significations, et des valeurs de travail opposées y sont reflétées. Premièrement, la culture présenteielle (de la présence physique). Cela fait référence à l'importance d'être physiquement présent dans l'entreprise et d'y passer beaucoup d'heures. En second lieu, est signalé le modèle de disponibilité des employé(e)s axé sur la valorisation du dévouement. Ces deux significations (la culture présenteielle et la valorisation du dévouement) sont liées à la haute disponibilité des travailleurs et travailleuses. Tout en faisant référence à des significations semblables, l'une se réfère à la présence et l'autre au travail opiniâtre. Troisièmement, apparaît la nécessité de s'adapter à l'organisation. Dans ce cas, l'activité de travail est ajustée en fonction des besoins de l'organisation. Enfin, une référence est faite au modèle de travail qui cherche la compatibilité entre le travail et les besoins des travailleurs et travailleuses. Même si ce contenu apparaît comme périphérique, sa signification le rend des plus importants. En effet, dans ce contenu, la disponibilité de l'employé n'est pas comprise dans le sens des trois premiers où la centralité était l'entreprise. En réalité, c'est un modèle qui est en rupture avec les trois premières significations, car l'organisation du temps de travail se comprend comme intrinsèque à la vie en dehors du travail. C'est un modèle qui relie les différents espaces de vie et cherche leur compatibilité et leur équilibre.

*"[...]tu dedicación, tu dedicación. Demostrar pues eso en un momento dado que tú coges un proyecto, lo llevas, lo traes, no tienes que pedir mucha ayuda a tus superiores sino que te manejas. Te empiezas a manejar y te manejas y que eso. Demostrar que lo puedes llevar, con mucha dedicación".* (Ingénieur civil, femme, 53 ans)

*"Yo le puedo pedir a mi gente, puedes quedarte para terminar hoy en vez de mañana y mañana quedate porque hay que acabar y apretar y apretar pero un día suelto me dicen necesito no se que, si no hago eso, el apretar durá un tiempo y si no se rompe. Entonces, hay que buscar beneficio? Evidente, vamos no tengo ninguna duda, pero creo que a cualquier precio no. Y a la gente le puedes apretar y exigir, si pero, tienes que dar y soltar. Apretar y aflojar."* (ingénieur industriel, homme, 53 ans)

*"Nire ustez da ingeniarien lanbidean el establecimiento del trabajo por objetivos y el hacer que eso triunfe, nire ustez errezuko lukeela la ingeniarien bizitza. Ez lanbidea, baizik eta bizitza orokortasun batean ikusita, ikuspuntu holistiko batetik."* (Ingénieur industriel, femme, 38 ans)



- Thème: L'idéologie de l'organisation envers les politiques de conciliation et les droits (\* thème polémique)

L'idéologie de l'organisation envers les politiques de conciliation et les droits se structure en deux sous-thèmes: l'idéologie de l'organisation sur la conciliation et l'idéologie de l'organisation sur les congés de maternité. Le contenu de ces deux sous-thèmes s'est révélé contradictoire.

- Sous-thème : l'idéologie de l'organisation sur la conciliation

L'idéologie de l'organisation sur la conciliation est structurée autour de deux significations contrastées. D'une part, en tant que contenu dominant dans les entretiens, les organisations considèrent les politiques de conciliation comme un sérieux problème. Dans la mesure où les organisations considèrent ces politiques de conciliation comme un problème, on parle de manque de compatibilité avec les besoins et les intérêts de l'entreprise ainsi qu'avec les postes de promotion et de responsabilité. D'autre part, est également présent le contenu positif sur les politiques de conciliation. En termes de valorisation positive des politiques de conciliation par les organisations, sont mentionnés l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, la qualité de la vie et l'augmentation de l'efficacité.

*"[...] es que hay que ofrecer el tema de la calidad de vida, es que creemos que además es lo más eficiente. Si una persona está trabajando contenta, a gusto, considerando que además optimiza su horario... da el 100%."*(Ingénieur industriel, femme, 49 ans)

- Sous-thème : l'idéologie de l'organisation sur le congé de maternité

L'idéologie de l'organisation sur le congé de maternité est structurée autour des deux significations opposées. D'une part, le congé de maternité est compris comme un droit et sous une perspective de normalité. En revanche, une autre perspective comprend le congé de maternité comme un problème. Dans cette dernière perspective, les problèmes créés par le manque de remplacement de la personne en congé sont posés ainsi que les conséquences négatives sur le développement de carrière du salarié(e)s, considérant les conséquences négatives comme légitimes et comme étant la conséquence d'un choix individuel.

*"Nik uste dut badagoela puntu bat ez dena erraza emakume batentzat eta da haur bat duzunean ba bi aukera dituzu: zure amatasun baja disfrutatzea, lau hilabeteak eta bueltatu eta normal lan egin, hori dela nik egin dudana, ez dut murrizketarik hartu, ez dut eszedentziarik hartu... ze banekien hori egiten banuen ba nire aukera profesionalak ere*

moztuko zirela. Nire inguruan eduki ditudan emakume gehienek, bai bere amatasun bajatik bueltatzean, bai murrizketak hartu dituztela eta azkenean bai ematen du ba interpretatzen dela arduradun batek ezin dituela sei ordu edo bost ordu lan egin, edo eszedentzia luze bat hartu. Eta nik uste dut momentu horietan emakume askori beraien aukera profesionalak mozten zaizkiela. Eta nire lankide askori uste dut hori gertatu zaiela.” (Ingénieur industriel, femme, 45 ans)

“Y hay otras personas que han dicho, no, no... yo sigo esto y tal. Y la decisión personal la adoptan mucho más adelante. Incluso hemos tenido, estoy acordándome de algunas de las directoras, que tuvo familia, y se incorporó pero muy rápidamente, y fue una decisión personal, porque claro, tenía que romper y volver incluso antes de lo que obligatoriamente tenía, pero fue una decisión suya. ¿Porque? Porque veía que podía tener mayor dificultad, y no por la empresa, sino por ella misma” (Ingénieur industriel, homme, 57 ans)

“Yo cuando iba a las entrevistas, recuerdo que el entrevistador se fijaba en si tenía anillo o no. Eso por ejemplo sí que corta, y de hecho te preguntaban si querías tener familia o no querías. Entonces, pero esa era la razón. ¿Qué ocurre? Que hay mujeres que han dejado claro, y se han comprometido con sus jefes, en que no, en que durante X años iban a estar fulltime para trabajar, y que no iban a pedir jornadas reducidas, ni bajas maternales, y entonces han tenido unos trabajos que han querido.” (Ingénieur civil, femme, 54 ans)

- Sous-dimension: le cadre, élément faisant référence aux contextes socio-économiques

Cette sous-dimension comprend quatre thèmes: les effets de l’impact sur le secteur d’un contexte politique et économique incertain, l’influence de travailler dans un contexte globalisé, celui des avancées technologiques, et celui de la situation des femmes dans le secteur masculin.

- Thème : Les effets de l’impact sur le secteur d’un contexte politico-économique incertain

L’incidence du contexte politique et économique incertain est structurée autour de deux sous-thèmes: d’un côté l’impact de la crise et ses conséquences économiques, et de l’autre, l’augmentation du contrôle sur l’activité du travail.

- Sous-thème: l’impact de la crise et ses conséquences économiques

Le sous-thème sur l’impact de la crise et ses conséquences économiques entraîne des contenus sur le contexte économique. Plus précisément, les difficultés dans le secteur d’obtenir un financement, l’incertitude des entreprises et la logique économique prépondérante dans l’entreprise, entre autres.

*“[...]pero precisamente hoy en día más, la forma más económica posible para ahorrar dinero a la empresa o a la asociación con la que estás trabajando o lo que sea. Me da que en otra época se diseñaba algo un poco sin tener en cuenta el coste de la solución. Un poco hoy en día por la crisis, y por la empresa para que tengan el mayor margen económico posible.”* (Ingénieur industriel, femme, 56 ans)

- Sous-thème : l'augmentation du contrôle sur l'activité de travail

Le sous-thème du contrôle de l'activité de travail renvoie à l'idée d'être actuellement plus contrôlé en tant que professionnel. Ainsi, avec des lois plus strictes, on parle d'une plus grande bureaucratie et d'une plus grande transparence de l'activité.

• Thème : l'influence de travailler dans un contexte globalisé

Ce thème est structuré autour de diverses significations et contenus. On mentionne que la mondialisation a conduit à différentes possibilités, différents changements et défis. Précisément, les contenus de ce sujet font référence aux idées de savoir s'adapter, de l'augmentation de la mobilité, du besoin d'apprendre et de dominer plusieurs langues, de la nécessité de s'adapter à d'autres lois et d'autres cultures, de l'augmentation de la compétitivité, de l'élargissement du réseau de travail et de la possibilité d'ouvrir des nouvelles opportunités.

*“Desde hace unos años hemos estado obligado a salir al extranjero, pues es necesario ser, pues tener otras habilidades adicionales no. Los idiomas o gestión de proyectos...”* (Ingénieur industriel, homme, 57 ans)

• Thème : l'impact des avancées technologiques.

L'impact du progrès technologique est structuré autour de la signification de la rapidité d'exécution. Les progrès technologiques constitueraient un changement plus rapide, avec un rythme et des rapports de travail plus conséquents.

*“[...] y la forma de trabajar, los planos, los cálculos... ha cambiado todo en 27 años. Se ha transformado completamente la forma de trabajar. Lo que costaba antes hacer un proyecto y lo que cuesta ahora no tiene nada que ver, todo es más rápido, en el mismo tiempo se pueden hacer muchísimos más planos y muchísimos más cálculos que antes. Es más rápido. Sí ha variado la técnica, los medios, la rapidez en la que el cliente te exige hacer los proyectos...”* (Ingénieur industriel, homme, 55 ans)

- Thème : la situation des femmes dans le secteur masculin (\* thème polémique)

Le thème sur la situation des femmes dans ce secteur s'articule autour de cinq sous-thèmes opposés, le premier informant sur la nature masculine du contexte, le second sur la situation machiste, le troisième sur des expériences rapportant la normalité, le quatrième sur le changement et l'amélioration de la situation, et le dernier informant sur l'attribution externe du problème.

- Sous-thème: La nature masculine du contexte

Ce sous-thème laisse apparaître que l'ingénierie continue à être un contexte de travail masculin. Le secteur continue à l'être dans un sens numérique, pratique et symbolique. Sur le plan numérique, il y a encore peu de femmes dans ce secteur et la présence de femmes aux postes de direction est très faible.

*"[...] es una profesión tremendamente masculina a nivel de números." (Ingénieur civil, femme, 39 ans)*

*"[...] era todo lo contrario, era casi todo hombres. En la empresa de la que venía cuando yo entré fui la primera o la segunda mujer que entraba como técnica. Las mujeres eran secretarias y los hombres eran consultores. De perfil técnico éramos en total... tenía muchos departamentos." (Ingénieur industriel, femme, 49 ans)*

*"A ver primero explico y a ver si soy capaz de... Vamos a ver yo he vivido en un entorno machista, digo que he vivido en entorno dónde había mas preponderancia de hombres que de mujeres, en fabricación no había ninguna mujer, hoy en día hay, pero he vivido durante veinte años donde no había ninguna persona que era mujer." (Ingénieur industriel, homme, 58 ans)*

En ce qui concerne le niveau pratique, les grandes difficultés rencontrées par les femmes pour compatibiliser le travail et les responsabilités familiales sont souvent mentionnées.

*"[...] estoy todo el día organizando. Aquí, luego organizo en mi casa, luego...ósea como, decidir, organizar;pum pum, mandar.Eso es como mi labor. Aquí y en mi casa, la ejerzo también ala. Entonces es, mujer ingeniera pues..Yo me los organizaba para poder cuidar a mi hija. Me organizaba, de 9 a 14, de 4 a 20, entonces a mediodía estaba con mi hija, por la mañana estaba un rato, a mediodía estaba, y a partir de las 20 estaba. Y luego cuando ella se iba a la cama, si tenía cosas, me hacía el trabajo, lo llevaba los fines de semana, y eso. Entonces cansa. toda la vida conciliando" (Ingénieur civil, femme, 53 ans)*

Enfin, à un niveau symbolique, est mentionnée la difficulté pour une femme de se présenter ou de s'identifier comme telle dans le travail.

*“Ósea me parece mentira. Ósea yo tengo todavía un montón de compañeras que todavía se llaman ingeniero de caminos. Ósea, si eres ingeniera. Es que. Para ser ingeniero de caminos a algunas personal les parece más. Es impresionante. Y yo salí poniendo en mi tarjeta ingeniero de caminos e. En el 2006, precisamente en..., nos hicieron una formación de mujeres tecnólogas e mujeres ingenieras y te digo, desde el 95 al 2006 ponía ingeniero de caminos. Y fue una revolución e. Ir con vestido a trabajar. Es que tenía la ropa de ir a trabajar súper...no sé, si como si no pudiera ser mujer. Ósea eres ingeniera pero no eres mujer.”* (Ingénieur civil, femme, 50 ans)

- Sous-thème: les situations machistes

Ce sous-thème comprend un contenu qui fait référence aux situations discriminatoires directes. C’est à dire, l’exclusion directe, le plafond de verre, les commentaires sexistes et le fait d’être remise en question et de subir une plus haute exigence.

*“No me avisaron de una reunión. Osea yo entre, había una reunión funcionando, acabando, con lo cual yo no entre, nadie me había avisado! Osea es como, puf, ya esta bien no? Osea no se, porque no os vais a tomar por...Entonces bueno”* (Ingénieur civil, femme, 39 ans)

- Sous-thème : la normalité

Ce sous-thème fait référence à la situation de normalité et d'égalité qu'il existe actuellement dans le secteur. C’est à dire, le déroulement de l’activité professionnelle en égalité, le sentiment de non-discrimination, le caractère exceptionnel des problèmes rencontrés, et le non relation des difficultés rencontrées du fait d’être une femme.

*“Nik egia esan ez dut inoiz sentitu arazorik emakume izateagatik, edo jendeak nirekin lan egin dutenak deseroso bazeuden behintzat ez didate erakutsi zentzu horretan. Ez naiz inoiz gaizki sentitu.”* (Ingénieur industriel, femme, 45 ans)

*“[...] alguno ya pensó: “esta que sale ahora de la carrera, se cree que me va a mandar a mí...”Entonces es más un poco por la juventud que por ser chica.”* (Ingénieur industriel, femme, 56 ans)

- Sous-thème : le changement et l'amélioration de la situation

Ce sous-thème concerne l'amélioration de la situation des femmes dans le secteur au cours des dernières années. D'une part, on constate une augmentation du nombre de femmes et même qu'elles ont atteint, dans certaines spécialisations, le même nombre que les hommes. D'autre part, contrairement au passé, l'imaginaire

collectif ne dissocie pas nécessairement le fait d'être ingénieur avec le fait d'être une femme. Ensuite, l'accent est mis sur l'impact positif du changement de génération. Enfin, il est signalé que certains hommes sont solidaires face à des situations discriminatoires.

*“[...] Ia egunero kanpoko norbait etortzen zenean, jendea sartzen zen nire bulegora, berdinak ziren bulegoak, dena berdina zen, bera ni baino helduagoa zen, baina jende guztia niregana hurbiltzen zen esanaz: “-eres la secretaria verdad?” Hori gertatzen zitzaidan beti beti beti. Uste dut hori ya aldatu dela. Edo bilera batera zure lankide batekin joan eta jende guztiak ulertzen zuen ezer esan gabe zu bere laguntzailea zinela. Nik uste dut hori ya aldatu dela baina hasieran hola zen beti.”* (Ingénieur industriel, 50 ans, femme)

- Sous-thème : Attribution externe du problème

Ce sous-thème rassemble l'attribution externe du machisme existant dans la profession. Les difficultés que rencontrent les femmes face à l'ingénierie sont attribuées à la société machiste et non aux caractéristiques du groupe professionnel.

*“En clase ves que entre los alumnos haya diferencias? tengo que vengan a clase tengo un 20 o 30 % de chicas. Pero yo no veo que ellas mismas se exijan cosas diferentes o que los mismos compañeros se lo exijan, ni los profesores... no lo veo. Pero creo que esas ideas están en la sociedad). Que en clase haya diferencias en ese sentido yo no lo veo. Yo creo que los jóvenes, los estudiantes reflejan el machismo exterior en sus vidas. Yo creo que seríamos o serían igual de machistas jugando al fútbol, o en un grupo de la orquesta, o en la universidad. Creo que se respira machismo pero porque la sociedad es machista. Creo yo que no es porque la carrera potencie valores machistas o lance mensajes machistas. Y que si un profesor es machista lo va a transmitir, pero por cómo es.”* (Ingénieur industriel, homme, 40 ans)

#### 7.4.1.2 Dimension identitaire

Dans la proposition théorique des représentations professionnelles de Blin (1997), la dimension identitaire est organisée en quatre sous-dimensions: la mission du métier, les compétences, les qualités requises et la motivation. Cependant, dans les recherches plus récentes, les compétences et les qualités requises sont traitées dans une seule dimension, prenant le nom de compétences (voir Pingoud, 2004). Ainsi, compte tenu de l'évolution de la recherche, le contenu a été classé en trois dimensions théoriques, englobant trois thèmes: la mission de la profession, les compétences requises et la motivation. Outre l'approche déductive et après une analyse inductive, six nouveaux thèmes ont été pris en compte: les raisons pour étudier l'ingénierie, les problèmes, les faiblesses et les défis liés à la profession, l'identification avec le collectif professionnel, la perte du statut, les études d'ingénieur, et les valeurs du collectif professionnel en ce qui concerne les mesures d'égalité. Ci-dessous le contenu de chaque thème est développé.

- Thème : La mission

La mission de la profession s'articule autour de cinq missions principales: la mission d'améliorer la qualité de vie des personnes, la mission de la transformation et de l'impact social, la mission de d'innovation, d'amélioration, d'invention et de développement, la mission du service public, et la mission de résolution de problèmes ou de recherche de solutions.

- Mission d'améliorer la qualité de vie des personnes

L'ingénierie est liée à la mission d'améliorer la qualité de vie des personnes. L'ingénierie est comprise comme un outil pour les personnes et la société. Plus concrètement on comprend l'ingénierie dans l'aide aux personnes handicapées, au soutien d'autres professions ou à la création de dispositifs hospitaliers.

*“Gu saiatzen garena da elbarritasunaren munduan ezagutza sortzen eta zabaltzen, bizi kalitatea eta batez ere eskubide edo aukera berdintasuna lortzeko. Helburua da eskubide berdintasuna lortzea.” (Ingénieur industriel, femme, 38 ans)*

- Mission à la transformation et à l'impact social

La mission de l'ingénierie s'explique par la promotion de la transformation sociale. Cela est lié à la recherche d'un impact social dans la société d'aujourd'hui. En ce qui concerne l'impact social dans des domaines spécifiques, il est fait référence à la création d'outils dans le domaine humanitaire ou à l'empreinte écologique dans le but de collaborer avec des organismes écologistes.

*“Yo veo la ingeniería como con un componente social, pero no social porque responde a un ámbito social específico, que igual también es porque yo soy de ciencias, soy más hacia el lado científico, y veo que cuando se habla de lo social, tiene que ver como con un problema social... Yo lo veo así, al menos en la ingeniería. Es una función social, entendiendo social como “de la sociedad”. (Ingénieur indutrel, homme, 40 ans)*

*“[...] vimos que pues que eso tenia un elemento transformador muy fuerte porque como vinculan lo social y lo medio ambiental a un retorno a la empresa” (Ingénieur industriel, femme, 49 ans)*

- Mission qui inclut les idées d'innovation, d'amélioration, d'invention et de développement

L'innovation est considérée comme une mission de l'ingénierie. L'innovation est liée à l'idée du progrès, du développement technologique, du développement industriel et à celle d'un progrès continu. La référence à la création de nouveaux produits, outils, méthodes et processus est mentionnée à plusieurs reprises.

*“[...] vamos a decir que tanto nuestros conocimientos como nuestra profesión nos han podido dar la capacidad de afrontar una serie de problemas, estructurarlos de una manera metodológica y por lo tanto de alguna manera resolver una situación o una problemática, o desarrollo de ingenios, de instalaciones, que puedan hacer no solamente superar problemas sino avanzar” (Ingénieur industriel, homme, 57 ans)*

- Mission de service public

Fournir un service public est compris comme une mission de l'ingénierie. On mentionne les grandes sous-structures (trains, autoroutes, ponts, etc.) et l'organisation des villes.

*“En cuanto a compromiso y sociedad, va un poco ligado. Yo creo que nosotros sobre todo a los ingenieros de caminos nos prepararon un poco, por lo menos la impronta que da la profesión es un poco casi de funcionario, en el sentido de que nos prepararon para resolver cosas que tienen que ver con la obra pública, con lo público, es verdad que eso se pudo hacer desde las constructoras, desde ingeniería, desde administración. Pero la primera impronta, y de hecho cuando se fundó la escuela en Madrid, las primeras promociones van directamente al Ministerio de Obras públicas, prácticamente era una oposición para entrar. Prácticamente son problemas de todos y eso lleva a un compromiso social.” (Ingénieur civil, homme, 50 ans)*



- Mission de résolution de problèmes ou de recherche de solutions

Résoudre des problèmes et rechercher des solutions est compris comme une mission d'ingénierie. La solution aux problèmes doit être efficace et peu coûteuse, et les problèmes doivent être résolus de manière pragmatique et organisée.

*"[...] tenemos una capacidad de resolver los problemas, de buscar soluciones prácticas y en ser eficientes. Buscamos soluciones y que cuesten lo menos posible, en eso consiste la ingeniería."* (Ingénieur civil, homme, 40 ans)

*"Yo veo la ingeniería como la ciencia o la actividad que hace que te enfrentes a un problema, y lo resuelvas de la manera más eficiente, más rápida y con los menores recursos."* (Ingénieur industriel, homme, 36 ans)

- Thème: les compétences pour exercer le métier

Selon les avancées théoriques. Suivant la littérature (Pingoud, 2004), les compétences des professions comprennent quatre sous-thèmes: connaissances, savoir-faire pratiques, savoir-faire cognitifs, attitudes et comportements.

- Sous-thème de connaissances

Dans les connaissances à avoir sont signalées les connaissances techniques, et les connaissances en gestion et en leadership. Ce sous-thème a une grande importance car elle a été centrale à l'heure d'expliquer les compétences nécessaires pour être un bon professionnel. Dans une moindre mesure, la nécessité de disposer de connaissances financières est mentionnée.

*"[...] es una persona que está bien formada técnicamente, tiene conocimientos suficientes como para tomar decisiones técnicas y tal."* (Ingénieur industriel, femme, 56 ans)

*"Nik uste dut oso garrantzitsua dela lidergorako ezagutzak eta gaitasunak edukitzea."* (Ingénieur industriel, femme, 36 ans)

- Sous-thème : Savoir-faire pratiques

Les savoir-faire pratiques requis pour être un bon ingénieur comprend les contenus suivants: savoir concevoir des projets, fournir l'assistance technique, coordonner et organiser, inspecter, avoir la connaissance pour la mise en œuvre de techniques, de processus, et de méthodes, et le savoir-faire de personnes qui facilitent le travail avec les clients et les groupes de travaux.

*“Ingeniaritza askotan ikusten da mekanika, elektrikara edo elektronikako atal bat bezala, baina nik ikusten dut industrian dagoen garatzeko beste bide hoberenetako bat dela dauden teknologiak aplikatzen jakitea eta diseinatutakoa aplikatzea eta ondo antolatzea” (Ingénieur industriel, 50 ans, femme)*

- Sous-thème : Savoir-faire cognitifs

Les savoirs-faire cognitives à avoir comprennent: la capacité de leadership, la capacité de gestion, la capacité de résoudre des problèmes, le pragmatisme, la capacité de synthèse, la capacité de résolution et de structuration de problèmes, l’adaptabilité, la rationalité et la capacité de logique.

*“Entonces yo creo que el buen ingeniero de caminos es aquel que es capaz de sacar su trabajo adelante, de resolver los problemas con los que se encuentran buscando para aquí y para allá, y luego pudiendo recurrir también igual a sus compañeros. Pero generalmente es el que resuelve los problemas y está capacitado para ello.” (Ingénieur civil, homme, 50 ans)*

- Sous-thème : attitudes et comportements

C'est un sous-thème organisé en deux dimensions. D'une part, se trouve la dimension au niveau relationnel et de communication. Les contenus liés à cette dimension sont: savoir écouter, faire preuve d'empathie, savoir aider, savoir travailler en équipe, avoir des compétences en communication, savoir déléguer et savoir gérer des situations conflictuelles. D'autre part, se trouve la dimension sur les types de comportements et d'attitudes attendues dans une situation professionnelle. Les contenus liés à cette dimension sont: bien accomplir ses tâches et être responsable, faire preuve d'éthique et montrer de la curiosité pour apprendre. De même, à un niveau moins saillant, on parle d'attitudes telles que la capacité de travailler conjointement, l'ouverture mentale, le dévouement, la capacité de beaucoup travailler et de s'adapter aux besoins de l'entreprise, entre autres.

*“ Esto de las comunicaciones interpersonales es muy importantes porque al final por esta caseta entran cientos de personas cada día, gestionas un montón de gremios muy diferentes, cada uno tiene su problemática, y al final somos personas, entonces cada persona tiene su problemática diferente, tienes que comunicarte de manera diferente...” (Ingénieur civil, femme, 40 ans)*

*“[...] en cuanto a los valores, pienso que hay que ser responsable de lo que se hace, del trabajo. Aquello que no seas capaz de hacer, porque no te haya tocado nunca o no te veas capaz, déjalo o pide ayuda, no te lances a hacer cosas que te puedan venir demasiado grandes. Hay que ser responsable de lo que se hace, a la larga. Eso es muy importante” (Ingénieur industriel, homme, 55 ans)*

- Thème : la motivation

Ce thème est utilisé pour faire référence à la motivation professionnelle. Il englobe les motivations pour travailler. Le contenu a été classé en fonction de caractéristiques intrinsèques et extrinsèques, à la fois individuelles et collectives ( Sicsic, Vaillant & Franc, 2012 ; Videau, Batifoulier, Arrighi, Gadreau & Ventelou, 2010). Par conséquent, le thème est organisé en deux sous-thèmes: la motivation professionnelle intrinsèque et la motivation professionnelle extrinsèque.

- Sous-thème : la motivation professionnelle intrinsèque

Au niveau intrinsèque individuel, le contenu mentionné est très varié. Plus précisément, les principaux contenus reçus incluent: la polyvalence du travail, les défis personnels, l'apprentissage constant, la recherche, le sentiment de faire partie d'une entreprise ou d'un projet et la capacité de gagner la confiance du public.

*“Cada propiedad puede ser la misma o diferente. Yo puedo estar haciendo una obra para una empresa, la siguiente obra la hice para otra, y luego para la anterior; pero cambia la gente, cambia la obra, cambia el entorno... con lo cual cada cuatro o cinco años lo que voy a tocar es nuevo y no te da tiempo a aburrirte, eso es lo que hace que no haya aflicciones... la variabilidad, las diferentes cosas”* (Ingénieur civil, homme, 56 ans)

Au niveau intrinsèque collectif, le contenu principal qui apparaît est le suivant: contribuer à la société ou à l'entreprise, promouvoir l'innovation, aider les personnes, résoudre des problèmes ou enseigner.

*“Eso es bastante gratificante, sobre todo si trabajas en una empresa pública que sabes que no estás dando de ganar a un accionista, si no que es un servicio común.”* (Ingénieur civil, homme, 48 ans)

- Sous-thème : la motivation professionnelle extrinsèque

En ce qui concerne les éléments extrinsèques, au niveau individuel on signale le salaire et l'obtention d'une place dans les espaces de décision. Au niveau collectif, on fait référence à la reconnaissance sociale.

*"[...] Y luego mi tío hizo ingeniero también, y me decían: - qué vas a hacer de mayor? -Yo ingeniero. Porque veía todo lo de mi padre, veía en la fábrica, y veía a mi padre vestido con buzo y a los ingenieros vestidos normal, sin corbata pero normal. Y yo quería ser eso. [...] cada uno tenemos un modelo. Igual en otras profesiones puede haber un modelo, un médico... yo creo que en nuestra profesión cada uno tiene su modelo. Yo por ejemplo, el mío han sido un par de ingenieros que he conocido ya cuando había empezado la profesión, que les veía que hacían cosas bonitas en cuanto a naves, tenían su prestigio entre la gente conocida, y por qué no decirlo, un buen coche, y veía que eran libres, en ese sentido."* (Ingénieur industriel, homme, 54 ans)

D'autre part, parmi les motivations extrinsèques, des éléments ayant une implication particulière de genre ont été signalés. Plus précisément, ils sont considérés comme un élément de motivation dans leur activité professionnelle, le fait de pouvoir concilier la vie privée avec la vie professionnelle, d'être libre, de jouir de flexibilité ou de ne pas avoir à se déplacer géographiquement.

*"[...] etxetik lan asko egin, nire askatasuna eduki, nik dauzkat inkietude pila bat, eta badakit lan eginen dudala asko, baina apasionatzen nauen horretan. Eta gaur egun jada enpresan ba ez da ez zitzazkidalda gustatzen, baina bai ez nindutela apasionatzen."* (Ingénieur industriel, femme, 38 ans)

- Thème : les raisons pour étudier l'ingénierie

La motivation pour apprendre l'ingénierie est expliquée dans ce thème. Les raisons d'avoir étudié l'ingénierie s'expliquent principalement par ces contenus: l'amour de la science et un intérêt certain manifesté pour les aspects techniques et la compréhension du fonctionnement techniques des choses, la grande difficulté de ces études et le défi que cela suppose et l'intérêt pour la construction et le monde des affaires. À un niveau moins saillant sont évoqués la proximité de l'université, l'opportunité et la diversité de travail, le fait de suivre un parcours habituel dans la famille, le salaire ou encore le statut élevé.

*"Neri teknika gustatzen zitzaidan, asignatura teknikoak gustatzen zitzazkidan, matematika, fisika eta ia ia inguruan begiratu eta orain duela hamabost urte etxetikan gertu ingeniera zegoen eta ingenieritza hartu nuen."* (Ingénieur industriel, homme, 60 ans)

- Thème : caractéristiques, faiblesses et défis liés à la profession

Ce thème est divisés en deux sous-thèmes: le sous-thème des caractéristiques actuelles de la profession et le sous-thème des faiblesses et défis

- Sous-thème: les caractéristiques professionnelles actuelles

Le contenu mentionné dans ce sous-thème est le suivant: le domaine des travaux d'ingénierie est un vaste domaine de travail, le rythme rapide d'exécution dans la profession et les changements récents qui ont y eu lieu. Plus précisément, les changements concernent le fait d'avoir commencé à travailler en interdisciplinarité, ainsi que le passage de l'élaboration de projets plus créatifs à la réalisation de tâches administratives.

*“Dentro de la dilución de que ya no es tan importante la profesión dentro del país... ha hecho que se busquen otras vías, otros mundos de trabajo y dentro de la profesión otros trabajos que no están relacionados con la ingeniería de caminos. Pues que igual hay ingenieros de caminos trabajando en la parte de gestión, en la parte de proyectos medio ambientales, que entonces se ha mezclado más.”* (Ingénieur civil, femme, 50 ans)

- Sous-thème : faiblesses et défis

Le sous-thème des faiblesses et défis est considéré comme un sujet important, car les préoccupations du groupe professionnel y sont exprimées. C'est un sous-thème riche en contenu:

Premièrement, il fait référence aux éléments identitaires du collectif : les problèmes d'identification au sein du collectif professionnel (ingénieurs techniques et non techniques, et à spécialisations multiples), sont mentionnés, la "guerre" ou la "compétition" des compétences professionnelles entre spécialités en ingénierie, et le défi de devoir réinventer la profession.

*“[...] y ahora mismo pues aparte de esos problemas de identificación, con el tema de los grados y la diferenciación de los ingenieros técnicos, y los superiores y todas estas cosas hay hasta una guerra de competencias”* (Ingénieur industriel, homme, 57 ans)

Deuxièmement, en ce référant à la gestion, les défis suivants sont mentionnés: définir le profil approprié pour les postes de gestion dans l'avenir et la nécessité de définir passer d'un style de gestion technique-instrumentale à un style plus social et centré sur les personnes.

*“Ba batzuk erran dizkidizunak leheno adibidez gure preparazioa oso teknikoa gure preparazioa oso razionala eta zentzu horretan ez gaude ongi prestatuta kudeatzeko pertsonak, lankidetzaren partekatua emateko, nola jendearen artean harremank eman, nola lortu jendearekiko bere onena. Igual hori beste profesioa bat da beste lanbide bat da, psikologo lana, ingenierook psikologiaz oso gutxi dakigu, ez dakigu ezer ez egia esan, eta orduan psikologo... zerbait esatekotan, txarrak edo hainbeste txarrak izatea ez prest egotea ez da ona jendearekin lanean aritzeko ez da uste dut horretako preparatu egin behar dela, hori uste dut falta zaigula. Eta bueno beti bezala denborarekin mejoraratu egiten dugu edo okertu daiteke baina.”* (Ingénieur industriel, homme, 60 ans)

Troisièmement, les défis signalés résultant du contexte politique et économique sont les suivants: la dépendance envers les politiques, et en raison de la centralité économique, les changements qui ont eu lieu dans l'activité professionnelle.

*“El mundo que conozco que es la construcción, tanto nosotros como en las direcciones de obra, básicamente es económico. Se han limitado mucho las soluciones técnicas, se han externalizado mucho, y hay muy poca gente que se dedican a soluciones técnicas. El 90% se basa en economía. Se nos pide básicamente que organicemos gente, que lo hagamos lo más barato posible, y invertimos el 80% del tiempo en economía, en que las cosas salgan baratas y rápidas, mucho más que las soluciones técnicas. A mí me da mucha pena que se haya olvidado mucho la parte técnica de la profesión.”* (Ingénieur civil, femme, 40 ans)

Enfin, en conséquence de la crise économique on signale un grand taux du chômage dans le secteur et un grand nombre de licenciements. La qualité du travail a baissé, ce qui a entraîné une augmentation de la pression, de la précarité, de l'incertitude mais aussi une baisse des salaires. De plus, on signale que des personnes très compétentes ont dû partir à l'étranger.

*“Tenemos un paro de 13-14% en nuestra demarcación. Y los sueldos han caído vamos, la gente está haciendo trabajos de ingeniería”* (Ingénieur civil, femme, 50 ans)

- Thème : identification avec le collectif professionnel

L'identification avec le collectif professionnel se décline en deux modalités : le sentiment d'identification avec le collectif et le manque de sentiment d'identification avec celui-ci.

- Le sentiment d'identification collective

Le sentiment d'identification repose sur des différents aspects : la difficulté de devenir ingénieur et l'orgueil engendré par le diplôme, la qualité de membre du collectif, le partage des intérêts professionnels, le soutien et la solidarité mutuels entre les membres de la profession, le corporatisme, le partage du même réseau social et les mêmes styles et niveau de vie.

*"[...] para mí lo de ser ingeniera de caminos es una cosa intrínseco a tu vida. Es como decir: tengo el carnet de conducir, o lo tengo o no lo tengo. No sé con qué otra cosa compararlo. Es una cosa que condiciona tu vida en todos tus aspectos: tu nivel de relación, el tipo de trabajo que vas a tener, los horarios que vas a hacer... que no lo puedes desvincular de lo que eres tú o de cómo te comportas."* (Ingénieur civil, femme, 56 ans)

- L'absence de sentiment d'identification collective

L'absence de sentiment d'identification avec le collectif comprend ces différents contenus. La différence de caractère de chacun des membres est mentionnée, ainsi que leur bas niveau de corporatisme professionnel. L'absence d'identification avec le collectif professionnel s'explique par le fait que l'identification professionnelle est reliée à celle l'identification avec l'entreprise où ils travaillent et leurs collègues de travail; C'est-à-dire que l'identification professionnelle est beaucoup plus liée aux collègues de l'entreprise qu'au collectif d'ingénieurs.

*"[...] besterik gabe nik sentitzen dut naizela ba nire enpresaren proiektuaren parte bat, hor bai kolektibo horrekin identifikatua sentitzen naiz, egunero nire lankideekin nago harremanetan, helburu baten bila gaude... baina ingeniariak hola orokorrean ba besterik gabe ni sentitzen naiz nire enpresakoa, nire lankideen parte, ez ingeniarien parte. Ez dut hola bereziki ezer sentitzen."* (Ingénieur industriel, femme, 45 ans)

- Thème: perte de statut (\* thème polémique)

Ce thème renvoie à la perte de statut élevé du collectif professionnel des ingénieurs. C'est un thème qui se structure autour des contenus contradictoires, et c'est par rapport à l'évaluation (positive ou négative) qui se fait envers la perte de statuts que s'organise le contenu du thème.

La perte de statut, comme dans le reste des professions, s'explique par la démocratisation des études. L'idée de la démocratisation apparaît comme positive ou négative, selon les cas. Lorsque la démocratisation est comprise négativement, une défense de statut élevé voit le jour. À cet égard, il est mentionné que les ingénieur(e)s sont confrontés à la dévaluation de leur profession et que les ingénieurs d'aujourd'hui ont moins de compétences professionnelles. Lorsque la démocratisation est comprise positivement, la fin de l'élitisme est honorée. Dans cette idée, le statut élevé qui a caractérisé le collectif professionnel est, d'une part, sujet à critiques et de l'autre, des éloges sont faites au partage des connaissances et à l'ouverture de l'accès aux connaissances.

*“Me gustaría que el ingeniero volviera a recuperar el elitismo que tenía, pero eso no sé de qué depende. Elitismo en el sentido de que hablas de ingeniero y hablas de una persona importante. Ahora mismo no, porque hay muchos. Me gustaría que hubiese menos ingenieros, para que hubiera más valor social.”* (Ingénieur civil, femme, 54 ans)

*“Yo puedo valorar positivamente porque al final el endiosamiento que tenía el ingeniero, como hace muchos años, cuando el médico, el ingeniero y el cura del pueblo eran los que mandaban, eso hace una sociedad mucho más horizontal. Nadie somos mejor que otro ni superior por una profesión o una formación.”* (Ingénieur civil, femme, 50 ans)

D'autre part, la perte du statut d'ingénieur dans la société et dans les entreprises s'explique par la position dominante de la logique du profit. À cet égard, il est mentionné que les économistes y ont renforcé leur pouvoir dans les organisations. De même, la perte du statut s'explique par le manque de valorisation des experts dans la société actuelle.

*“[...] desprestigio de las horas de pensar. Yo creo que no está prestigiada, pero no los ingenieros, pero yo creo que no se valora en general en la sociedad a la gente pensante. Pues igual que no se valora a los filósofos. Osea las personas. Parece que vienen en papel, pero en papel hay soluciones. Y llegar esas soluciones lleva tiempo pensar. Yo creo que no sé, no se valora. Creo que es muy importante, y porque están haciendo trabajos a precios bajísimos”* (Ingénieur civil, homme, 50 ans)



- Thème : les études d'ingénieur

Le contenu de ce thème s'articule autour de trois sous-thèmes: la baisse de niveau, les lacunes et les changements.

- Sous-thème : la baisse de niveau

Il est signalé qu'une baisse de niveau a eu lieu dans les études. La baisse de niveau s'explique par la réduction de la durée des études et par la massification due à la démocratisation. On mentionne que dans le passé, à l'inverse d'aujourd'hui, une formation en hautes difficultés techniques était mise en place.

- Sous-thème : les lacunes

Dans ce sous-thème sont signalées les lacunes de nos jours dans le processus de formation. Le manque de formation acquise pour le travail de groupe et pour la gestion des personnes dans le futur sont mentionnés. À cet égard, on critique que les études sont trop dirigées à maîtriser les connaissances techniques, délaissant les interactions sociales. À un niveau moins saillant, il est signalé un manque de formation économique et commerciale.

- Sous-thème : les changements

Ce sous-thème renvoie aux changements qui ont eu lieu dans les études et plus précisément, au fait d'être passé d'études denses et générales à des études spécialisées et diversifiées.

*“Lo que ocurre es que como te digo hay tal pluralidad, que ahora mismo tenemos ingenieros informáticos, ingenieros. Eso a podido especializar más y por lo tanto ese aspecto generalista, porque el ingeniero industrial era el que valía para todo, era entre comillas era un “paratodo”, en temas técnicos, de producción... Ahora mismo como ya existen ingenieros de organización, ya tienen ingenieros mecánicos, ingenieros informáticos... esa especialización tal vez haya perdido un poquito, porque lógicamente si ganas en especialización tienes que perder en generalidad”*  
(Ingénieur industriel, homme, 57 ans)

- Thème : Valeurs du collectif professionnel en ce qui concerne les mesures d'égalité (\* thème polémique)

Les valeurs du collectif professionnel sur les mesures d'égalité sont définies en fonction de deux attitudes opposées: être en faveur des mesures d'égalité ou à l'encontre de ces mêmes mesures d'égalité. Ceci a été considéré comme un sujet important pour l'identité du groupe professionnel. Des positions catégoriques et opposées sont apparues, et les positions défavorables à ces mesures se sont avérées majoritaires.

- Être en opposition envers les mesures d'égalité

Être en opposition des mesures d'égalité se fonde principalement autour de l'argument du discours de méritocratie. C'est un discours basé sur la défense d'un modèle méritocratique. À ce niveau, les mesures d'égalité et les mesures positives sont associées à l'idée de baisse de niveau. En outre, l'opposition aux mesures d'égalité s'explique par une conception de mesure d'exclusion les hommes donc de discrimination à l'égard des hommes. À cet égard, le point de vue de l'approche anti-égalitaire est souvent développé en référence à des mesures positives, construisant un discours contre ces mêmes mesures positives.

*"[...] pero al final aquí todavía está el tema... pero yo obligaría más a esas cosas. Más que ponerte en un puesto solo por el hecho de que seas mujer, ahí es lo que no me parece. Otra cosa es que me digas que hay una oposición o has hecho un examen, tienes las mismas capacitaciones, en la misma titulación, has hecho el examen igual... entonces a igualdad de condiciones vale, promociona a la mujer, ahí sí. Pero a igualdad de condiciones, no solo por el hecho de ser mujer, porque al final eso también es una discriminación. No queremos que nos discriminen, pero al final estamos discriminando a los hombres. Yo creo que igual deberían entrar las medidas por otra manera"* (Ingénieur industriel, femme, 56 ans)

D'autre part, malgré le fait que la discrimination envers les femmes soit reconnue, une opposition aux mesures d'égalité est exprimée. Dans ce cas, on prétend que l'égalité passe par l'éducation et par le changement de génération. De cette manière s'explique que l'égalité doit être conquise en dehors de l'entreprise, et non par des mesures ou des réglementations qui peuvent être mises en place au sein de l'entreprise.

*“[...] yo pondría esas medidas inculcando, en la educación, desde incluso desde los niños, para que realmente se note esa igualdad. Yo pondría más énfasis en un cambio cultural, más que en sí obligar a coger. Por eso digo que igual es un tema a largo plazo, si esto lo inculcas desde niños, la gente que vaya saliendo lo va a tener clarísimo. El problema es la gente que está ahora en las empresas, que al final...” (Ingénieur industriel, homme, 54 ans)*

Enfin, l'opposition aux mesures d'égalité est basée sur l'idée de vivre dans un système qui garantit aujourd'hui l'égalité. Les différences de genre ainsi sont niées.

*“[...] es que ahora mismo la mujer puede llegar al puesto que le da la gana. Pero por decisión propia no llega. Pero por decisión propia. Las ministras, son ministras. La mujer llega si quiere llegar, pero es decisión propia. Por ejemplo, Soraia Sáez de Santamaría, niños bien pequeños, o una niña bien pequeña, estaba a la semana trabajando y metiendo un porrón de horas. ¿Qué pasa? Que yo no me identifico con esa persona, no con el puesto ni el personaje, si no con ese tipo de vida.” (Ingénieur civil, femme, 54 ans)*

- Être favorable aux mesures d'égalité

Être favorable aux mesures d'égalité est principalement structuré autour de l'idée de la nécessité de rompre avec modèle actuel de travail qui est signalé comme un modèle créé par les hommes et pour les hommes. Les mesures d'égalité (y compris les mesures positives) sont considérées comme des outils légitimes et utiles pour briser ce système. A ce niveau, est signalée la nécessité d'une même durée du congé de parentalité pour les mères et les pères ainsi que la validité des mesures positives.

*“[...] gainera nik uste dut ez bada zeozer egiten, ez bada diskriminazio positiborik egiten horrek ez duela buelta emango. Nik uste dut zirkulu bat dela, gizonaek daude, gizonaek dituzten egiteko erak jartzen dira, eta beraiek neurtzen dute eta hor zirkulu batean gaude, eta hori hausteko modu bakarra nik uste dut dela neurri diskriminatiboren bat ezartzea.” (Ingénieur industriel, femme, 50 ans)*

*“[...] estaría, a ver, estaría a favor de medidas específicas a nivel de. Osea yo un monton de veces voy a comer con gente de tal y soy la única mujer. Osea eso no es normal. Por mucho que me quieran vender que, osea eso no es normal. Osea yo conozco a ingeñeras absolutamente fabulosas y magníficas profesionales que no llegan. Osea quiero decir, lo de la discriminación, es que la discriminación positiva, a ver por un lado, discriminación hay ahora mismo. Y nosotras tenemos un techo de cristal, y me importa tres pepinos que alguien lo niegue. Osea lo niega porque necesita negarlo para mantener sus privilegios. Osea yo entiendo toda la historia que están montando. Pero estoy totalmente a favor de tomar medidas. No solo medidas instrumentales, medidas que realmente hagan preguntarse que coño esta pasando. Osea que sean criticas de verdad. Además de ser instrumental, osea además de hacer algo real, que nos preguntemos que esta pasando. Osea porque yo cuando voy a una reunión soy la única mujer. Osea que coño esta pasando ahí. Osea no puede ser. Cuando voy a una comida soy la única mujer. Con lo cual no solo eso, pero además me tengo que aguantar cada conversación de macho ibérico que me toca las narices, osea. Osea ahí esta pasando algo. Porque no nos preguntamos que esta pasando? Osea quiero decir medidas instrumentales pero también criticas. Sabes, de haber que, esto? Y no vamos a darle solo un verniz de, no. Algo mucho mas profundo.” (Ingénieur civil, femme, 39 ans)*

En outre, le fait d'être en faveur des mesures d'égalité repose sur la valeur d'égalité. Enfin, le fait d'être en faveur des mesures d'égalité repose sur l'argument que la période du libre choix pour entraîner des changements vers l'égalité appartient au passé.

*"[...] o sea las típicas de poner cuotas en la dirección de paridad, de llegar por lo menos al 40 %. Las medidas... como todo es mi opinión, creo que ya habido un tiempo de que haya echo de cambio voluntario yo creo que eso ya ha pasado de sobra, y la realidad es que sigue sin haber un cambio significativo. (Ingénieur industriel, homme, 38 ans)*

#### 7.4.1.3 Dimension fonctionnelle

La dimension fonctionnelle fait référence à l'activité professionnelle (Blin, 1997). C'est une dimension structurée autour de trois thèmes. Le premier thème a été développé sur la base de fond théorique (Blin, 1997), et fait référence aux fonctions professionnelles. Le deuxième thème est inductif, et fait référence aux pratiques temporelles développées pour mener à bien les tâches liées à la fonction professionnelle. Le troisième, également inductif, fait référence aux stratégies développées face aux contextes et situations sexistes.

- Thème: fonction professionnelle

Ce thème fait référence aux fonctions à accomplir en tant que professionnel et est structuré en quatre sous-thèmes: les fonctions se référant à l'aspect technique de la profession, les fonctions liées à la gestion et à l'organisation, le passage des fonctions techniques aux fonctions de gestion, et les fonctions liées aux tâches bureaucratiques et économiques.

- Sous-thème : fonctions liées à l'aspect technique de la profession

Les contenus se référant aux fonctions comportant les aspects techniques sont les suivantes: la recherche, la conception des procédés ou méthodes, leur application ou l'assistance technique. L'assistance technique peut être dirigée vers l'entreprise ou vers l'extérieur.

*“En mi trabajo yo hago proyectos y obras en infraestructuras, en instalaciones de saneamiento y abastecimiento que ya están en funcionamiento. Entonces podemos ampliar una depuradora, o duplicar un sistema, o cambiar un sistema por otro, y demás. Es diseñar la instalación y luego ejecutarla.”* (Ingénieur civil, homme, 48 ans)

- Sous-thème : les fonctions liées à la gestion

D'autre part, les fonctions liées à la gestion ont été mentionnées. Le contenu est le suivant: l'inspection, la direction, l'organisation, la coordination, la planification, la favorisation du groupe et les relations extérieures avec les clients.

*“Yo ahora mismo estoy llevando proyectos. Una vez que el proyecto es pedido, que ya se ha realizado la venta, entra, y en esa venta dentro de ingeniería pues participan una parte eléctrica, una parte mecánica... luego aparte entrará compras, entrará producción, entrarán los requisitos de todos. Entonces es un poco coordinar.”*(Ingénieur industriel, femme, 53 ans)

- Sous-thème : le passage des fonctions techniques aux fonctions de gestion

Selon le moment concret de la carrière, quelques fonctions sont davantage citées que d'autres. La gestion et l'organisation sont plus citées dans des postes où existe une prise en charge des personnes. Ainsi, étant donné que les tâches techniques continuent de faire partie de leurs fonctions professionnelles, certains des gestionnaires occupant des postes de direction continuent de faire référence à l'aspect technique de la profession tandis que d'autres, ne se réfèrent qu'à des pratiques de gestion.

*“No se por qué, ósea hay ingenieros que calculan cosas y luego hay otros ingenieros que llevamos más años, ya yo no calculo nada por ejemplo. Yo cuando llegue si calculaba. Pues calculaba muros, calculaba ríos, que también se calcular. Calculaba cauces, ríos y tal..ahora ya no calculo.”* (Ingénieur civil, femme, 53 ans)

- Sous-thème : fonctions liées aux tâches bureaucratiques et économiques

Même si elles ne sont pas définies comme des éléments intrinsèques de l'activité professionnelle, les fonctions liées aux tâches bureaucratiques et économiques, apparaissent comme des tâches essentielles de l'activité quotidienne.

*“Txiki batean zu zara dena, zara telefonoa hartzen duena, diputatuarekin bilera duena eta post-it-ak erosten dituen”* (Ingénieur industriel, femme, 38 ans)

- Thème: pratiques temporelles pour mener à bien les tâches liées à la fonction professionnelle (\* thème polémique)

Ce thème, fait référence à l'utilisation du temps des personnes interrogées, pour d'accomplir les tâches liées à leurs fonctions. Les contenus recueillis font référence à des significations opposées et comprend deux sous-thèmes: l'un faisant référence aux pratiques normatives de gestion du temps; et l'autre faisant référence aux pratiques stratégiques développées liées à la gestion du temps.

- Sous-thème : les pratiques normatives de la gestion du temps

Les sous-thèmes des pratiques normatives de la gestion du temps fait référence à la gestion du temps de travail des ingénieurs pour mener à bien leurs activités professionnelles.

D'une part, les pratiques mentionnées font référence aux horaires de travail indéfinis et à des longues journées. Cet usage du temps se présente comme une pratique prédominante. Elle comprend le fait de travailler sans horaire précis de travail, celui de travailler durant de longues heures et de continuer à travailler informellement après la journée de travail, à travers le développement de relations. On parle également de la mobilité géographique comme pratique habituelle. C'est un contenu ayant en même temps qu'avec la distance, une connotation de temps. Dans la mobilité géographique, le temps apparaît comme un élément pour soi et est associé à la liberté individuelle. Dans les modèles de travail incluant des heures de travail indéfinies et une mobilité géographique, la femme apparaît toujours liée aux responsabilités familiales au sein des couples.

*"[...] ba hori zortea izan dut emaztearekin eta nik konsiderazioa daukat emazteari, nik gutxi zapaldi dut etxea, astelehenetik ostiralera ordu gutxi etxean pasatzen nuen eta bidiatzen ere denbora asko pasa nuen eta zentzu hortan ba ardurak, familiako ardurak emazteak hartu ditu, eskerrak bestela [...] berak justu dauka ordutegi malguagoa eta aukera dauka etxean gehiago egoteko ni baino."* (Ingénieur industriel, homme, 60 ans)

D'autre part, des contenus faisant référence à travailler de manière limitée et prévisible sont mentionnés, ainsi qu'à l'adaptation du temps de travail aux besoins personnels. Ainsi, sont évoqués le fait de travailler en journée continue, en suivant un horaire déterminé, en adaptant les horaires d'entrée et de sortie en fonction de

l'agenda personnel, et en cas d'incident de travailler à domicile. De même, on fait référence à la convenance de ne pas se déplacer ou d'avoir une la mobilité géographique limité.

*“El horario es flexible dentro de lo razonable. Dentro de lo que es trabajar sobre todo con la administración pública, pues entramos cada una según su agenda personal, y luego lo que hacemos es como una jornada intensiva, tenemos un office, comemos en media hora, de manera que cada una, pues yo entro a las ocho, y en general, luego es consultoría y luego lo que hay, que el fin de semana a veces nos toca trabajar, pero lo adaptamos un poco a nuestros horarios.”* (Ingénieur industriel, femme, 49 ans)

D'autre part, faire usage de la flexibilité d'horaire est présenté comme une pratique répandue. En effet, le recours à la flexibilité d'horaire comprend autant la longue durée de la journée de travail et indéterminée, que la durée limitée de la journée de travail et prévisible.

*“Nadie aquí no fichamos, nadie te dice a qué hora entras y a qué hora sales, lo que tienes es la responsabilidad. Sí que es verdad en los puestos que son de responsabilidad, la que está en recepción lógicamente tiene un horario. A ese no le puedes decir que venga cuando quiera, que es flexible o que trabaje desde casa. Si un día tienes que irte antes porque tienes que ir al médico, o porque has quedado con alguien, pues tú eres responsable de que si tienes que entregar algo lo entregues por la tarde, o te quedas en casa haciéndolo, o al día siguiente vengas el sábado porque lo tenías que hacer.”* (Ingénieur civil, femme, 50 ans)

Enfin, le fait ne pas avoir recours à des réductions de temps de travail est signalé et cette pratique s'explique par le fait d'occuper un poste de management.

*“Nik ez dut hartu inoiz redukziorik eta nik uste dut azkenean hori barruan izan dudalako nire postuarekin edo responsabilitatearekin ba redukzio bat ez zetorrela bat. Gizonek oso oso gutxi hartzen dituzte. Emakumeek hartzea oso ohikoa da, zuzendaritza postuetan dauden emakumeak, nahiz eta lehen edo bigarren mailan, ez dituzte normalean hartu, hori ere egia da. Jende askok hartzen ditu baina zuzendaritzetan gaudenak oso gutxitan, oso gutxitan.”* (Ingénieur industriel, femme, 50 ans)

- Sous-thème : Les pratiques stratégiques liées à la gestion du temps

Dans ce sous-thème sont recueillies les stratégies mises en place face aux pratiques de la gestion du temps de travail dominants. Afin de faire face aux contraintes temporelles, trois types de stratégies sont principalement développées: des pratiques informelles développées pour réduire le temps de travail passé dans l'entreprise, des changements de parcours professionnels, et la création de sa propre alternative personnelle. De même, des stratégies allant au-delà du contexte de travail ont été

mentionnées comme moins saillantes. Ci-dessous le contenu inclus dans chaque type de stratégie:

- Pratiques informelles développées pour réduire le temps de travail passé dans l'entreprise

Dans le cadre des stratégies développées pour réduire le temps passé dans l'entreprise, les éléments suivants ont été cités: effectuer les tâches plus rapidement grâce à l'expérience acquise; travailler à domicile en dehors des heures de travail afin de pouvoir accomplir sa charge de travail et assumer en même temps ses responsabilités familiales; être minucieux(euse) dans le minutage du temps passé à chaque tâche dans le travail quotidien, limiter la durée des réunions et se centrer sur l'accomplissement des tâches, quitter les réunions prolongées avant qu'elles n'aboutissent, et se doter d'une organisation constante dans tous les domaines de vie.

*“Me organizaba, de 9 a 14, de 4 a 20, entonces a mediodía estaba con mi hija, por la mañana estaba un rato, a mediodía estaba, y a partir de las 20 estaba. Y luego cuando ella se iba a la cama, si tenía cosas, me hacía el trabajo, lo llevaba los fines de semana, y eso. Entonces cansa.”* (Ingénieur civil, femme, 53 ans)

*“[...]badaude mahai batzuk ba ohitura dutenak bilera bukatu eta luzatzeko bilerak beraiek presarik ez dutelako, eta emakume bakarra bazara horrelako talde batean ba ez zara eroso sentitzen hori esanda, eta orduan zu adaptatzen zara beraiek adaptatu beharrean. Hemen ere bai, geroz eta gutxiago baina nik uste dut jende askok emakume asko joaten dira bere orduan, eta gizon askok luzatzen dituzte jornadaak”* (Ingénieur industriel, femme, 50 ans)

*“Sigue habiéndola aquí la cultura de poner muchas horas. Quien mas se ha sacrificado es la madre, y dentro de lo que cabe suele decir ya podrían ser todos como tu, para echarme una flor pero bueno vamos: si si vale. Pero ella a echo mas sin duda ninguna y siempre ha estado, osea parece que tienes que estar cuando mas horas mejor y no evidentemente no. Y yo he tomado la costumbre hace muchos años de trabajar las horas que sean aquí, no se, normal. Todos los días me llevo el ordenador y luego en casa estamos, ahora estamos los dos solos los niños y están por ahí y nos sentamos a la noche como auien dice o con la tele encendida y cada uno trabajando con su ordenador”* (Ingénieur industriel, homme, 56 ans)



- Changements de parcours professionnel

Le changement de parcours professionnel est mentionné en tant que stratégie de gestion du temps. De cette manière, le changement de parcours s'effectue vers des secteurs de travail où le nombre d'heures au travail requis est plus restreint. Cela afin de permettre une meilleure conciliation des différents domaines de vie. C'est-à-dire, que le changement de parcours sera motivé par la présence de responsabilités familiales. Le changement se fait habituellement au sein des entreprises privées classiques avec un départ vers l'administration publique ou vers un emploi sans exigence de mobilité géographique.

*"[...] cuando estaba en la privada no me planteaba nunca la pública. Me planteaba que ese era el trabajo normal. Tomé la decisión de cambiar al tener hijos. Yo creo que la carrera de caminos esta muy vinculada a la obra. Eso para empezar. Entonces, de por sí ya la obra nunca ha sido un mundo demasiado de mujeres. Ni por la obra en sí, ni por el movimiento que acompaña a la obra. Claro, entonces esta es la administración, y muchas de las mujeres que hemos estudiado juntas hemos terminado en un puesto más fijo. Ha habido muchas mujeres que tampoco en la realidad les ha gustado demasiado una administración, pero todas han ido intentado buscar una administración porque al final es un puesto que te garantiza que estás fija, y que no estás cambiando continuamente"* (Ingénieur civil, femme, 52 ans)

- Créer une alternative personnelle

Face au modèle dominant, la création de sa propre alternative est mentionnée. Elle se réalise en travaillant comme professionnel indépendant où par la création de sa propre entreprise. C'est une alternative qui permet d'avoir une meilleure qualité de vie et qui offre la possibilité d'une meilleure conciliation. D'autre part, cette alternative permet d'avoir plus de liberté pour développer ses propres projets et mener à bout ses idées. Ainsi, la création de sa propre alternative s'explique comme une stratégie liée à la conciliation, mais elle apparaît aussi comme allant au-delà.

*"[...]eso no me gustaba, aprecio la libertad de llevar a mis hijas al cole... por ejemplo. Ese fue mi modelo, al que aspiro, a practicar la ingeniería como profesión con ese mito de libertad y desde hace diez años eso es lo que he intentado."* (Ingénieur industriel, homme, 54 ans)

*"[...]Nik argi nuen nire enpresa sortu nahi nuela, betidanik. Adibidez eraikuntzan nengoenean konstruktora bat sortu nahi nuen... Sortzeko nahia izan dut beti. Sortzeko ikuspegitik.[...] nagusi batekin bere menpe zaudela eta ez daukazula sortzeko gaitasun hori, askatasun hori. Nik lan egin dudanean, nagusi baten menpe, nire dependentzia zen nagusi horrena eta puntu. Orain nik dauzkat ba 20 nagusi, 15 direla bezeroak, eta orduan nik daukat nolabaiteko"*

*askatasuna. Gero ez daukazu, baina bueno. Jakin dezakegu ba gaur ez badut lan egin nahi ba ez duzu egiten, askatasuna ematen dizu. (Ingénieur industriel, homme, 34 ans)*

*“[...] La consultoría es un mundo más feminizado, y es un mundo muy piramidal, entonces cuando vas hacia arriba ya no hay mujeres, hay muy pocas. Es un mundo muy piramidal y muy trepa. Esta era una consultora pequeña y este era también un motivo por lo que decidimos irnos, montar, hacer una cosa distinta, y luego el modelo de empresa es distinto. Es un modelo muy de combinar, que lo personal y lo profesional enganchen . Teóricamente tienes toda la libertad del mundo, y la tienes, pero luego tienes un nivel de exigencia que hace muchas cosas imposibles” (Ingénieur industriel, femme, 42 ans)*

#### - Stratégies allant au-delà du contexte du travail

Même si ces stratégies apparaissent comme des pratiques périphériques, on signale le fait de limiter la maternité et l'externalisation. L'externalisation fait référence au recrutement d'une tierce personne en lui confiant la responsabilité de soins d'enfants.

*“[...]cuando eran muy pequeños si, había, venía una chica a casa que sobre toda era por las mañanas y medio días y ya a media tarde estábamos uno de los dos. Y a las mañanas al principio también, pero bueno si, hemos necesitado ayuda. Eeh luego ya no. Y ya hace mucho años que no.” (Ingénieur industriel, homme, 56 ans)*

*“[...] luego, solo he tenido una hija, y también mucho es por eso, osea. Osea, no puedo con mi vida. Osea, esos primeros 4 años es cunado luego te planteas un segundo, que yo si me lo planteaba pero como no podía con mi vida, osea iba arrastrándome por todo los lados, pues. Aunque quería luego no acabo de materializarse” (Ingénieur civil, femme, 53 ans)*

- Thème : stratégies devant les situations et contextes sexistes

Dans ce thème, des stratégies pour faire face au sexisme dans le travail ont été mentionnées. Elles font référence à deux niveaux de pratiques: le changement de parcours professionnel et les stratégies d'adaptation aux situations sexistes. Le changement de parcours professionnel s'explique par deux raisons: l'une concerne le chemin pour sortir d'un environnement de travail inconfortable ou agressif; l'autre concerne une stratégie visant à éviter le plafond de verre.

*“[...] es decir no pase a ser director de departamento o.. no tuve más. Y de hecho me fui por eso. Osea veía que ahí tenía un techo” (Ingénieur civil, femme, 50 ans)*

Par rapport aux stratégies d'adaptation aux situations sexistes, deux types de contenu sont mentionnées. D'une part, les stratégies visant à éviter les situations sexistes; d'autre part, les stratégies de gestion des situations sexistes. Dans le premier cas, il est fait référence à l'évitement des environnements masculins susceptibles de produire des situations sexistes; dans le second, on mentionne le fait d'éviter la confrontation devant une situation sexiste et de jouer un rôle plus astucieux.

*"[...]gutxi barru nire tesi zuzendaria joanen da kongresu batera eta bidali du lan bat nik prestatutakoa. Berari iruditzen zaio lan oso ona dela egin duguna. Nik esaten nion nahiago dudala berak aurkeztea, eta ez nik. Zeren jendeari ona iruditzen baldin bazaio berari begiratuko diotelako. Nahiz eta nik aurkeztu. Hori da nire sentsazioa. Ulertzen? Badakidalako, intuitzen delako, pluralean joango dela gero zoriontzea. Eta berak aurkezten baldin badu ba lixto. Eta bai joan taldean eta gizonezkoei modu batean hitz egin eta igual nik proiektatzen dudanagatik ere bada, baina niri esatea: esos ojos negros. Behin kafea hartzen, zaudenean hasierako tratuan hori gertatua zait."* (Ingénieur industriel, femme, 36 ans)

*"También es verdad que muchas veces, o alguna vez que percibes, pues lo gestionas, y dices: vale, pues tiene que tener la idea, le tengo que llevar por aquí. Y cambias un poco el cómo para que sinceramente el tío se ponga la medalla, y como lo que quiero conseguir eso me da igual que te pongas tú la medalla. Porque lo que quiero es eso, luego ya... la amabilidad, el no querer broncas."* (Ingénieur industriel, femme, 42 ans)

#### 7.4.1.4 Résumé des résultats de l'analyse thématique

Ci-dessous un résumé des résultats est présenté, montrant comment le contenu des résultats reflète la représentation professionnelle de l'ingénierie:

**La dimension du contexte** c'est constituée suivant les trois sous-dimensions théoriques. La sous-dimension de l'organisation du travail et les normes dans l'entreprise ont recueilli les manières de travailler des unités de travail (individuellement ou en groupes) et les difficultés de coordination entre départements ont été signalées. De même, il s'est vu que certains thèmes se constituent avec des contenus opposés. À ce niveau, la mobilité a prévalu sur la non mobilité géographique et les parcours de progression informels sont dominants face aux parcours formels. En ce qui concerne les types de politiques d'égalité et de conciliation de l'organisation, il a été constaté que les horaires de travail étaient plutôt longs et étendus et que l'absence de suppléance du congé de maternité était prédominant face au propre remplacement. De plus, ont été signalés des effets négatifs sur le cheminement de carrière dans les cas de réduction du temps de travail et du congé de maternité.

Dans la sous-dimension des valeurs associées à l'organisation, il s'est avéré que la logique de développement est basée majoritairement sur l'expansion, bien qu'il existe également des entités de travail avec une logique plus qualitative. De même, deux modèles professionnels de carrière sont montrés: un modèle sur la logique ascendante et un autre modèle faisant abstraction d'elle. Par ailleurs, malgré le modèle de travail qui recherche la compatibilité des salarié(e)s et des besoins des travailleurs et travailleuses, l'importance de la culture présenteielle, la valorisation du dévouement et la nécessité de s'adapter à l'entreprise ont prévalu. En plus, les politiques de conciliation sont principalement vues comme des mesures incompatibles avec les besoins et les intérêts des entreprises. Même si, dans certains cas, le congé de maternité a été considéré comme un droit normalisé, il a été défini aussi comme un problème latent pour les entreprises.

Dans la sous-dimension du cadre faisant référence au contexte socio-économique, les difficultés qui ont surgi dans le secteur en raison de la crise ont été mises en exergue, faisant référence entre autres aux difficultés de financement des

projets de travail et à la centralité de la logique économique dans les entreprises, notamment. De même, les changements, les opportunités et les défis apparus dans le travail dans un contexte globalisé ont été recueillis; Ainsi, il a été fait mention à la nécessité de mieux connaître les langues étrangères ou de s'adapter à d'autres cultures. Enfin, la situation des femmes ingénieurs a émergé. À cet égard, le contenu fait référence à la situation des femmes ingénieurs comme normale et en processus d'amélioration. De même, des éléments montrant la nature masculine du contexte et le machisme ont été recueillis. Le contenu suivant fait référence à la nature masculine du contexte: le fait d'être en minorité, la faible présence des femmes dans les postes de direction, les difficultés des femmes de mener à bout conjointement leur travail et responsabilités familiales, et la difficulté pour une femme de se présenter ou de s'identifier comme telle dans le travail. Le contexte machiste révèle, entre autres, un niveau plus élevé d'exigence envers les femmes, une moindre reconnaissance de leur travail et de leurs connaissances techniques, l'exclusion directe et l'usage de commentaires sexistes.

**Le contenu de la dimension identitaire** fait référence aux éléments identitaires des membres professionnels. Dans le cadre de la mission d'ingénierie, plusieurs missions sont évoquées par les ingénieurs. Ainsi, l'ingénierie a été associée à l'amélioration de la qualité de la vie des personnes, à la transformation et à l'impact social, à la fourniture de services publics, à la promotion de l'innovation ou à la recherche de solutions. Bien que la mission de l'ingénierie soit comprise principalement par la société, elle se situe aussi dans l'entreprise. De même, des compétences de nature différente pour exercer la profession ont été recueillis (Pingoud, 2004). La connaissance technique et les connaissances de gestion ont été mises en exergue à l'heure d'expliquer les compétences nécessaires pour être un bon professionnel. En prenant en compte la nature des contenus, il apparaît que l'ingénieur est un professionnel orienté vers une gestion qui va au-delà du professionnalisme technique.

D'autre part, différents types de motivation pour travailler ont été mentionnés (Sicsic et al., 2012; Videau & al., 2010). A ce niveau, les motivations intrinsèques ont été plus évoquées que les motivations extrinsèques. La motivation intrinsèque individuelle a été mentionnée pour se référer au fait de relever un défi personnel, à

l'apprentissage constant ou à la polyvalence du travail. Parmi les motivations intrinsèques collectives, il a été fait mention à la contribution apportée à la société ou à l'entreprise, à la promotion de l'innovation ou encore l'aide des gens. En conséquence, la motivation intrinsèque est axée sur la satisfaction de l'individu ou sur la contribution qu'il fait à la société. En ce qui se réfère aux motivations extrinsèques individuelles, le salaire et l'obtention d'une place, les espaces de décision ont été évoqués, et dans les motivations extrinsèques collectives, la reconnaissance sociale. D'autre part, parmi les motivations extrinsèques, il a été fait mention à des aspects avec des implications de genre en tant que motivations spéciales. Plus précisément, il est considéré comme un élément qui motive dans le travail le fait de pouvoir concilier, d'être libre, d'avoir de la flexibilité ou ne pas avoir à se déplacer géographiquement. En conséquence, pour quelques professionnels, occuper un emploi qui leur permet de s'occuper de leur famille apparaît comme une motivation professionnelle importante.

En outre, ont été mentionnées les caractéristiques actuelles, les faiblesses et les défis liés à la profession montrant les préoccupations du groupe professionnel. Ainsi, sont signalés les changements apportés aux diplômes entraînant des problèmes d'identification professionnelle, les problèmes liés à la centralité actuelle de la logique économique dans l'activité professionnelle ou les problèmes liés à la crise économique empirant les conditions de travail et entraînant un taux de chômage élevé. Ainsi, les défis et les difficultés créées par le contexte socio-économique revêtent une grande importance au niveau identitaire du collectif.

Par ailleurs, le sujet relatif à l'identification du groupe professionnel a été mentionné. D'une part, s'identifier avec des collectifs professionnels s'explique par la difficulté que suppose devenir ingénieur, par le fait de partager le même réseau social, le même style de vie ou le fait de s'entraider mutuellement. De l'autre, l'absence d'identification avec le collectif apparaît liée à la diversité de la personnalité des individus, au faible corporativisme professionnel ou à l'identification avec les collègues du quotidien et pas avec un autre collectif avec qui ils n'ont pas de relation.

De même, il a été fait référence à la perte du statut de collectif professionnel. La perte de statut s'explique par la démocratisation des études. Devant cette évolution des perspectives opposées valorisant positivement ou négativement cette évolution, sont apparues. Lorsque la démocratisation est comprise négativement, on promeut

une défense de statut élevé. À cet égard, il est mentionné qu'ils sont confrontés au déclin de la profession et que les compétences professionnelles des ingénieurs ont été réduites. Lorsque la démocratisation est comprise positivement la fin de l'élitisme est louée. Dans cette idée, le statut élevé est critiqué pour mentionner un partage des connaissances.

Enfin, les valeurs pour les mesures d'égalité des membres professionnels ont été recueillies. Elles sont perçues comme un élément d'identification important pour le groupe professionnel. Même si un discours en faveur des mesures d'égalité est présent, les positions contraires à ces mesures ont pris le dessus. Être en faveur des mesures d'égalité s'explique par le fait d'être en faveur de l'égalité et par la nécessité de rompre avec le modèle de travail actuel créé pour et par les hommes. En revanche, l'opposition aux mesures en faveur de l'égalité s'est articulée puissamment autour de multiples arguments. À ce niveau, le discours contre les mesures d'égalité s'est appuyé sur la défense d'un modèle méritocratique, l'idée que ces mesures excluent les hommes et sont discriminatoires, nient la discrimination et défendent que l'égalité doit être construite en dehors de l'entreprise.

**La dimension fonctionnelle** s'est articulée sur trois thèmes. Le premier thème fait référence aux fonctions professionnelles des ingénieurs. Le deuxième fait référence aux pratiques temporelles développées pour mener à bien les tâches liées à la fonction professionnelle, et le troisième thème fait référence aux stratégies développées face aux contextes et aux situations sexistes. Pour ce qui correspond aux fonctions professionnelles, d'une part, les aspects techniques de la profession liés au travail ont été mentionnés dont la recherche, la conception de projets ou l'assistance technique. D'autre part, les aspects liés à la gestion ont été mentionnés, notamment la direction, l'organisation, la coordination ou la planification. À mesure que la carrière professionnelle progresse, les pratiques de gestion prennent de plus en plus de place. En conséquence, la fonction professionnelle des ingénieurs apparaît associée aux aspects techniques et de gestion.

Dans le deuxième thème, les pratiques temporelles pour mener à bien les tâches liées à la fonction professionnelle sont mentionnées. Ainsi, organisé en deux sous-thèmes, deux modalités de pratique temporelle ont émergé. La première fait référence aux pratiques normatives de gestion du temps comme des pratiques de

gestion de temps prévu ou mises en place par l'organisation. À ce niveau, les principaux modes d'exécution des tâches sont les suivants: Absence d'horaire précis, durée de travail plus longue, poursuite du travail informel à travers le développement de relations après le travail et mobilité géographique. Toutefois, le contenu de la référence à la pratique d'un travail à durée limitée et prévisible a également été mentionné. Dans ce registre apparaissent le travail continu, le fait d'avoir un horaire fixe, celui de rentrer et sortir du travail suivant leur l'agenda personnel, le travail à domicile en cas d'incident et l'absence de mobilité géographique. La deuxième modalité fait référence aux pratiques stratégiques développées et liées à la gestion du temps. À cet égard, des stratégies individuelles sont mises en place pour pouvoir concilier les responsabilités familiales et les exigences liées au travail. Les stratégies de temps consistent principalement à passer moins de temps dans l'entreprise en accélérant le travail, en travaillant chez soi ou en limitant le temps des réunions. De même, comme stratégie de la gestion temps a été évoquée la création de sa propre propre alternative en créant son entreprise. Pour finir, le changement de parcours professionnel est mentionné. Le changement de parcours de carrière se fait vers un secteur avec une exigence de disponibilité moindre, majoritairement pour passer de l'entreprise privée classique vers l'administration publique ou vers un emploi sans exigence de mobilité géographique.

Enfin, dans le thème des stratégies développées face aux contextes et aux situations sexistes, des stratégies mises en place par les femmes ont été mentionnées. Le changement de parcours professionnel vers un domaine de travail moins masculin ou les stratégies d'adaptation développées face à une situation sexiste ont été citées.



## 7.4.2 RÉSULTATS DES ANALYSES DES CORRESPONDANCES MULTIPLES

L'analyse de la représentation professionnelle de l'ingénierie a montré que les aspects polémiques de la représentation ont des implications liées au genre, comportant des contenus excluant des uns envers les autres. Vous trouverez ci-dessous l'analyse concernant le 3ème objectif spécifique. Ainsi, la relation entre les contenus polémiques de la représentation et les différentes positions sociales (ou appartenances groupales) seront analysées (Lo Monaco & Guimelli, 2011). Plus concrètement, trois types de positions seront tenus en compte: le genre, la maternité et le type d'entreprise (l'entreprise privé classique, l'administration publique et sa propre entreprise).

### 1.1.1.1 Dimension contextuelle

La dimension contextuelle est composée de 14 thèmes structurés autour de trois sous-dimensions théoriques: l'organisation et les normes dans l'entreprise, les valeurs de l'organisation et le cadre (en rapport avec le contexte socio-économique). Premièrement, les résultats de l'analyse des thèmes polémiques identifiés dans la sous-dimension de l'organisation et les normes dans l'entreprise seront présentés. Ensuite, seront présentés les résultats de l'analyse des thèmes polémiques identifiés dans la sous-dimension des valeurs véhiculées par l'organisation; puis enfin, les résultats des thèmes polémiques de la sous-dimension du cadre.

- La sous-dimension de l'organisation et les normes dans l'entreprise

Cette sous-dimension comprend les normes et les modes d'organisation interne de l'entreprise. Trois thèmes ont été identifiés étant polémiques et ayant des implications de genre. De cette manière, pour connaître la relation entre les contenus polémiques de la représentation et les différentes positions sociales, l'analyse a été réalisée dans les thèmes suivants:

Thème de la mobilité géographique:

Mobilité géographique oui (mugeobai)

Pas de mobilité géographique (mugeoez)

Thème des politiques de promotion:

Promotion informelle (prom\_inform) et promotion formelle (prom\_from)

Accès informel aux postes clés (postu\_gako)

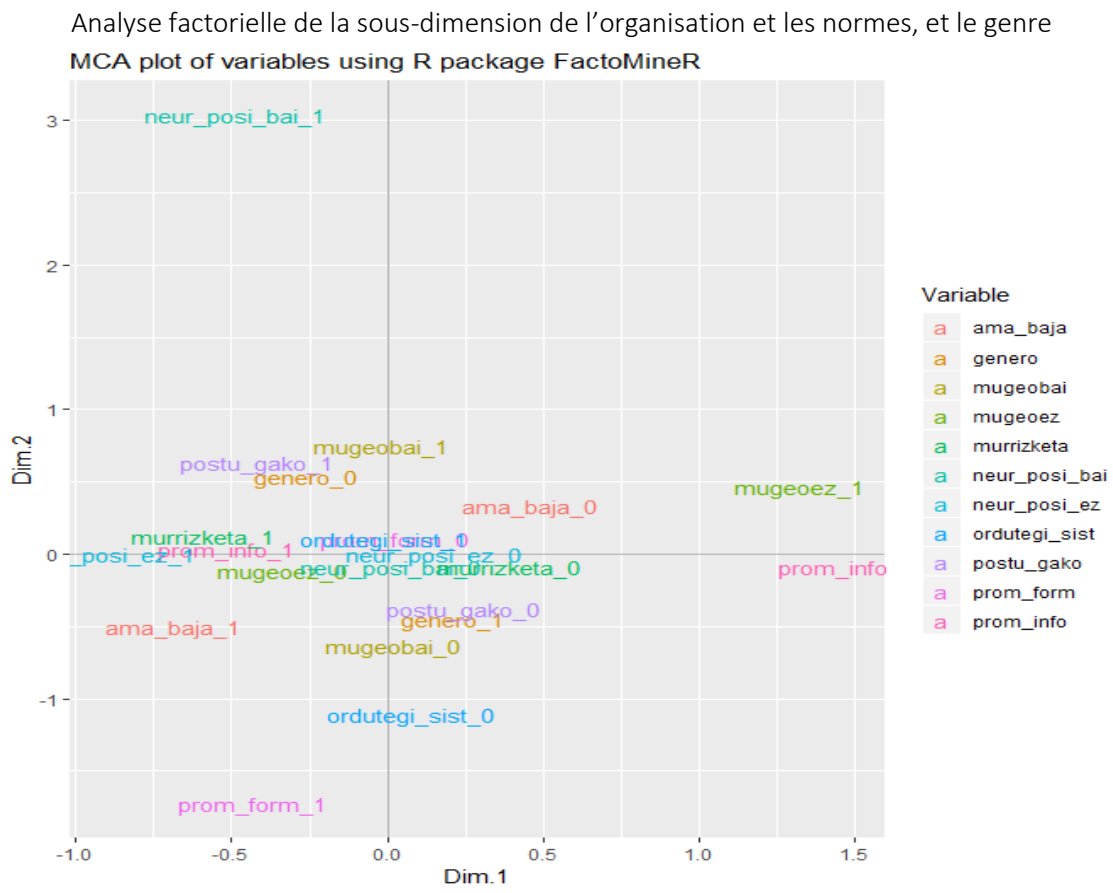
Thème des politiques d'égalité et de conciliation

Mesures positives oui (neur\_posi\_bai) et pas de mesure positives (neur\_posi\_ez)

La réduction du temps de travail (murrizketa)

Congé de maternité (ama\_baja)

Le système d'organisation des horaires (ordutegi\_sist)



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	<b>Valeur</b>	<b>% de la variance</b>
Dim 1	0.22353513	22.4
Dim 2	0.17447844	17.5
Dim 3	0.15829975	15.8
Dim 4	0.12598215	12.6
Dim 5	0.12155978	12.2
Dim 6	0.07827199	7.8
Dim 7	0.04707934	4.7
Dim 8	0.04545835	4.5
Dim 9	0.02533506	2.5

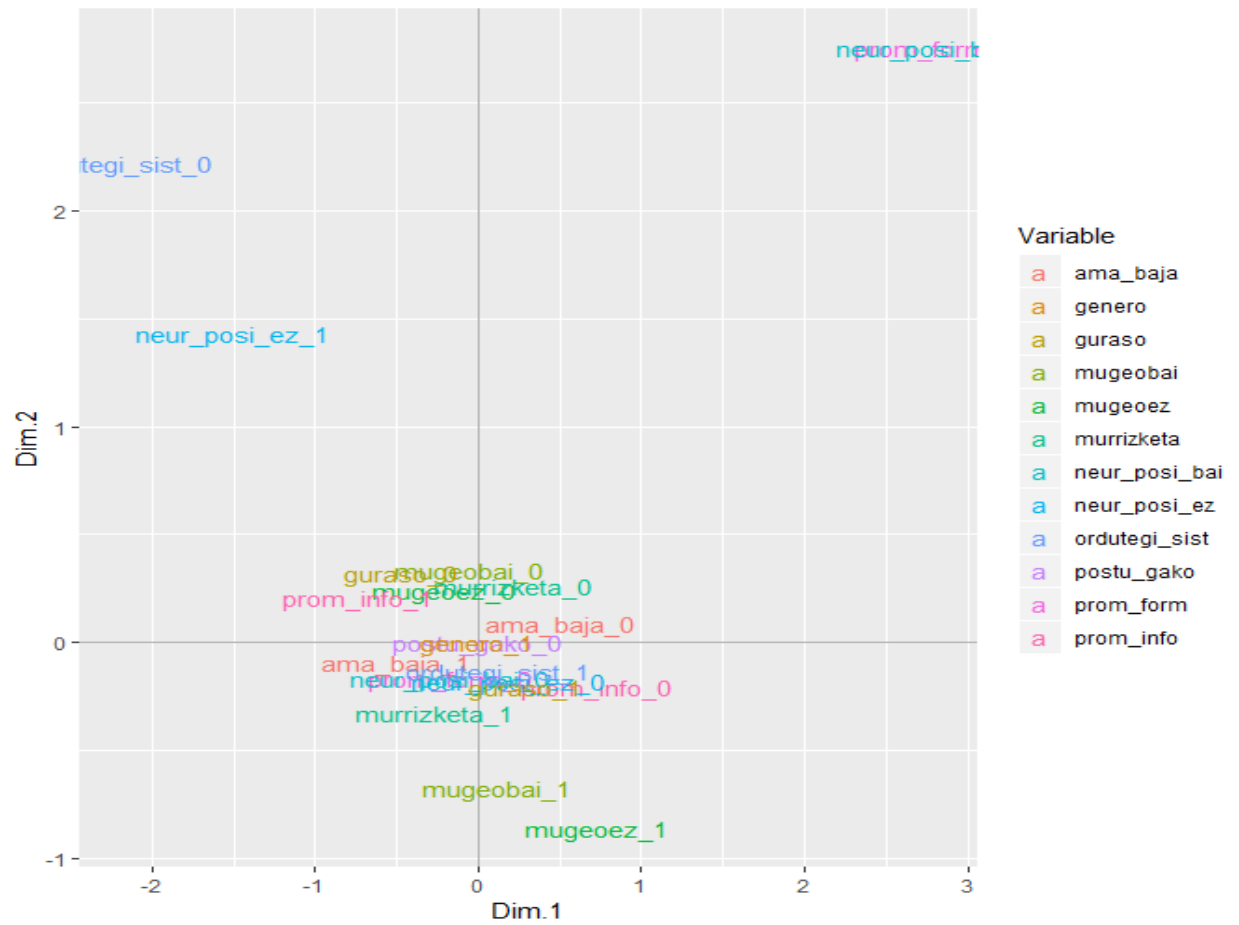
Apport des dimensions: Par le biais de la première dimension (22.4 %) et de la deuxième dimension (17.5 %), on arrive à expliquer 39.9 % de l'inertie

Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) s'organise autour de la signification des politiques d'égalité et de conciliation, en passant à la mention de celui situé à gauche de la dimension à la non-mention de celui à droite. La deuxième dimension (dimension verticale) s'organise autour de la relation entre mobilité géographique et l'accès aux postes clés, en passant à la mention de celui d'en haut de la dimension à la non-mention de celui d'en bas.

Lecture des données par rapport à la variable explicative genre: Les hommes et les femmes se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Les hommes citent plus que les femmes la mobilité géographique et l'accès informel aux postes clés. Le test du chi carré montre que les hommes font plus souvent référence que les femmes aux accès informel aux postes clés ( $\chi^2(1, N=35) = 4.61, p < .05$ ), (9 fois les hommes et 4 fois les femmes). De manière moins prononcée, les hommes citent également plus souvent la promotion informelle que les femmes, ainsi que la réduction du temps de travail. Les femmes citent davantage le congé de maternité et la promotion formelle. L'analyse factuelle montre que le système d'organisation des horaires est cité par les femmes et par les hommes de manière similaire.

Analyse factorielle de la sous-dimension de l'organisation et les normes, et la maternité

MCA plot of variables using R package FactoMineR



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.24993019	27.8
Dim 2	0.19156984	21.3
Dim 3	0.12244938	13.6
Dim 4	0.10247519	11.5
Dim 5	0.09042325	10.1
Dim 6	0.07378141	8.3
Dim 7	0.03684262	4.1
Dim 8	0.01901724	2.1
Dim 9	0.01351088	1.5

Apport des dimensions: Par le biais de la première dimension (27.8 %) et de la deuxième dimension (21.3 %), on arrive à expliquer 49.1 % de l'inertie

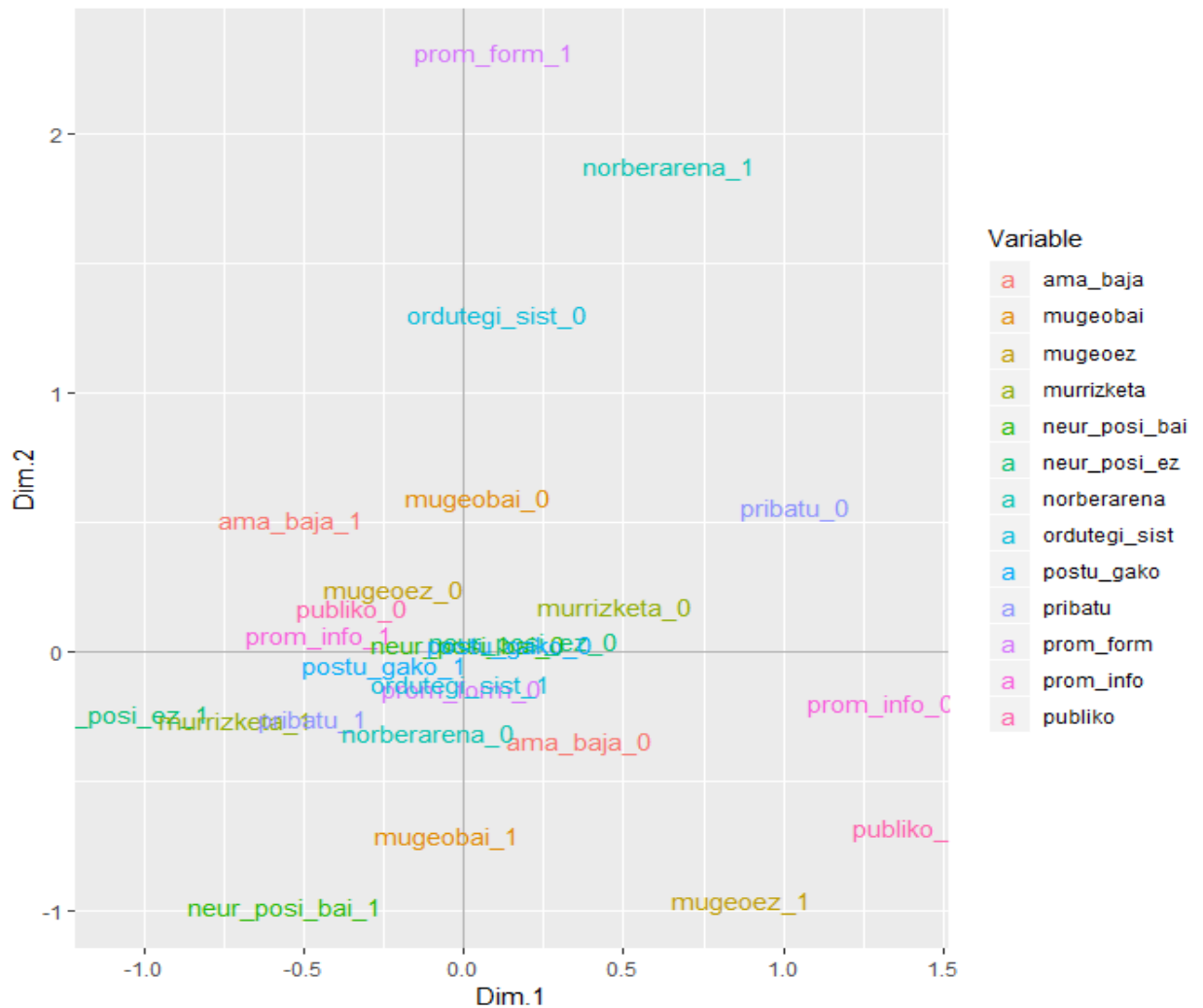
Localisation des variables actives et signification des dimensions: La première dimension (dimension horizontale) est structurée autour du congé de maternité, en passant de la mention de ceux situés à gauche de la dimension à la non-mention de ceux à droite de la dimension.

La deuxième dimension (dimension verticale) est structurée autour de la mobilité géographique, en passant de la mention de celui situé en bas de la dimension à la non-mention de celui en haut.

Lecture des données par rapport à la variable explicative maternité: Les femmes mères et les non mères se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Les mères comparées aux femmes qui ne le sont pas évoquent plus souvent la réduction du temps de travail. De même, le test du chi carré confirme que les mères mentionnent plus souvent que les non mères la réduction du temps de travail ( $\chi^2(1, N = 19) = 4,87, p < 0,05$ ), (8 fois les mères et une seule fois les non mères). D'autre part, les mères citent plus souvent le système d'organisation des horaires et le congé de maternité comparé aux femmes qui ne le sont pas. Enfin, les mères citent plus la mobilité géographique (existence ou pas) que celles qui ne sont pas mères.

Analyse factorielle de la sous-dimension de l'organisation et les normes, et le type d'organisation (entreprise privée classique, administration publique, la propre entreprise)

### MCA plot of variables using R package FactoMineR



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.236909461	23.7
Dim 2	0.185640578	18.6
Dim 3	0.124912525	12.5
Dim 4	0.106801687	10.7
Dim 5	0.094929396	9.5
Dim 6	0.074280620	7.4
Dim 7	0.068143091	6.8
Dim 8	0.049708476	5
Dim 9	0.034239038	3.4
Dim 10	0.020443154	2
Dim 11	0.003991975	0.4

Apport des dimensions: Par le biais de la première dimension (23.7 %) et de la deuxième dimension (18.6 %), on arrive à expliquer 42.3 % de l'inertie

Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle est structurée autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) s'organise autour de la signification de la promotion, en passant de la mention de donnée associée à la promotion située à gauche de la dimension à la non-mention de ceux à droite de la dimension. La deuxième dimension (dimension verticale) se structure autour de la mobilité géographique, en passant de la mention de la mobilité géographique en bas de la dimension à la non-mention de ceux d' en haut la dimension.

Lecture des données par rapport à la variable explicative type d'entreprise: les trois types d'entreprise pris en compte dans l'analyse (l'entreprise privée classique, l'administration publique et la propre entreprise) se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Les personnes travaillant dans une entreprise privée classique en comparaison avec les personnes qui travaillent dans l'administration publique et dans leur propre entreprise mentionnent davantage la réduction du temps de travail et les mesures positives (le manque de mesures ou la mise en place des mesures). De même, le test du khi-carré montre que ceux qui travaillent dans l'entreprise privée classique se réfèrent plus à la réduction du temps de travail ( $\chi^2(1, N = 35) = 4,87, p < 0,05$ ) que ceux qui travaillent dans l'administration publique et dans leur propre entreprise. D'autre part, l'accès informel à des promotions et aux postes clés est mentionné davantage par les personnes travaillant dans les entreprises privées classiques que dans les deux autres. En ce qui concerne la promotion formelle elle est plus citée par les personnes travaillant dans leur propre entreprise que dans les deux autres. D'autre part, en ce qui concerne la mobilité géographique, le manque de mobilité géographique est cité davantage dans l'administration publique que dans les deux autres types d'organisations. En plus, les résultats montrent que l'existence de la mobilité géographique est davantage citée par les personnes travaillant dans l'entreprise privée classique que dans l'administration publique et leur propre entreprise. De même, le test du khi-carré montre que l'existence de la mobilité géographique est moins citée par les personnes travaillant dans leur propre entreprise (une fois) en comparaison avec les personnes qui

travaillent dans l'entreprise privée classique et l'administration publique ( $\chi^2$  (1, N = 35) = 4,91, p < 0,05) (mentionné 11 fois au total).

- Sous-dimension: les valeurs de l'organisation

Dans la sous-dimension des valeurs de l'organisation on recueille les valeurs qu'acceptent des entreprises où les interrogées travaillent ou ont travaillé auparavant. Trois thèmes polémiques ont été identifiés ayant des implications de genre. Ainsi, pour connaître la relation entre les contenus polémiques de la représentation et les différentes positions sociales l'analyse a été réalisée dans les thèmes suivants:

Thème des parcours de travail impulsés par l'organisation

Comprendre et valoriser le parcours professionnel des salariées dans une logique ascendante (ibilaschen)

Comprendre et valoriser le parcours professionnel des salarié-es évoluant hors d'une logique ascendante; développement qualitatif (ibilkuali)

Thème du modèle de disponibilité valorisé envers les salarié-es

Culture du présenteisme (presenkul)

Valorisation du dévouement (dedikazio)

Adaptation aux besoins des entreprises (adapt)

Rechercher à compatibiliser des besoins des personnes et du travail (bateragarri)

Thème de l'idéologie de l'organisation les politiques de conciliation et des droits

Valorisation positive des droits liés à la conciliation dans l'entreprise (kontzilpos)

Comprendre les politiques de conciliation comme un problème pour l'entreprise (kontzilneg)

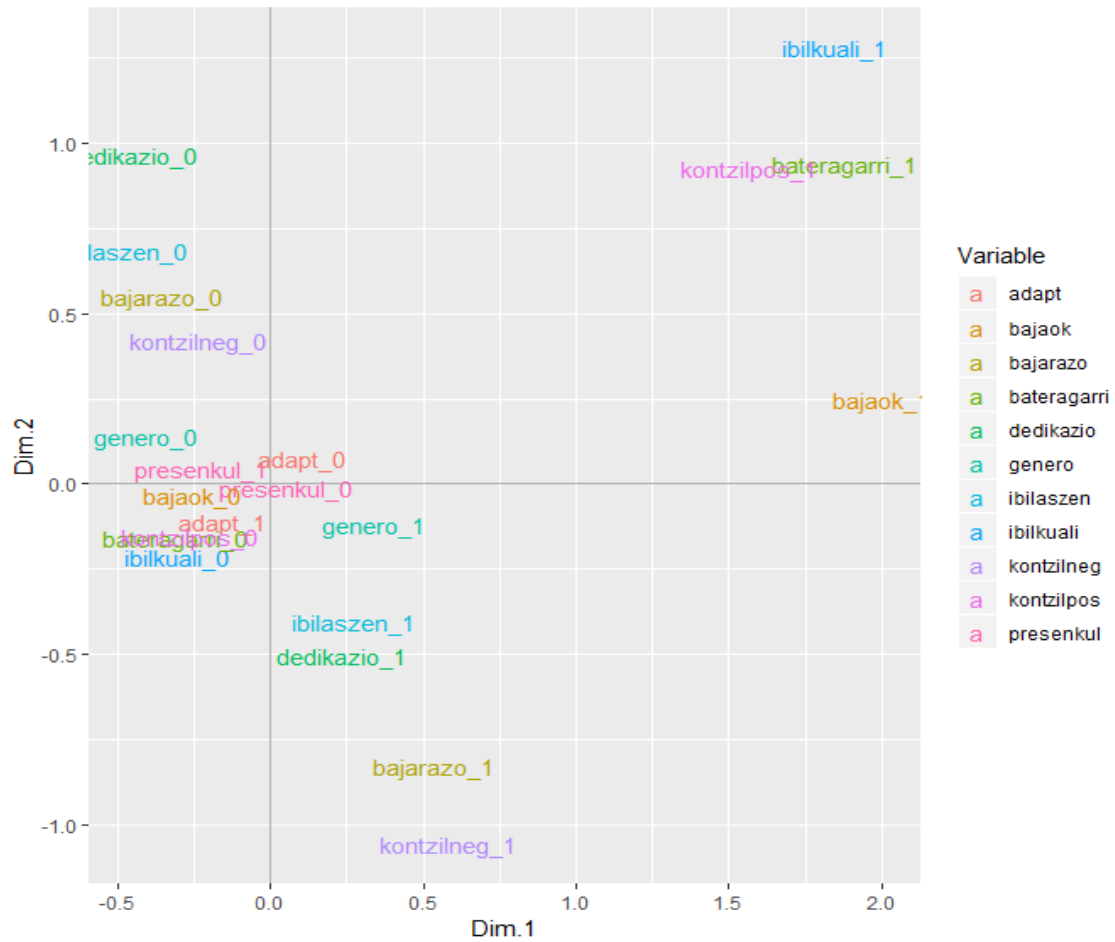
Ne pas concevoir le congé de maternité comme un problème à l'égard de l'entreprise (bajaok)

Considérer le congé de maternité comme un problème dans l'entreprise (bajarazo)



Analyse factorielle de la sous-dimension des valeurs de l'organisation et le genre

MCA plot of variables using R package FactoMineR



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.25566540	25.6
Dim 2	0.20565309	20.6
Dim 3	0.12591671	12.6
Dim 4	0.10800853	10.8
Dim 5	0.09787986	9.8
Dim 6	0.06617022	6.6
Dim 7	0.04127630	4.1
Dim 8	0.03634379	3.6
Dim 9	0.03179724	3.2
Dim 10	0.02023148	2
Dim 11	0.01105739	1.1

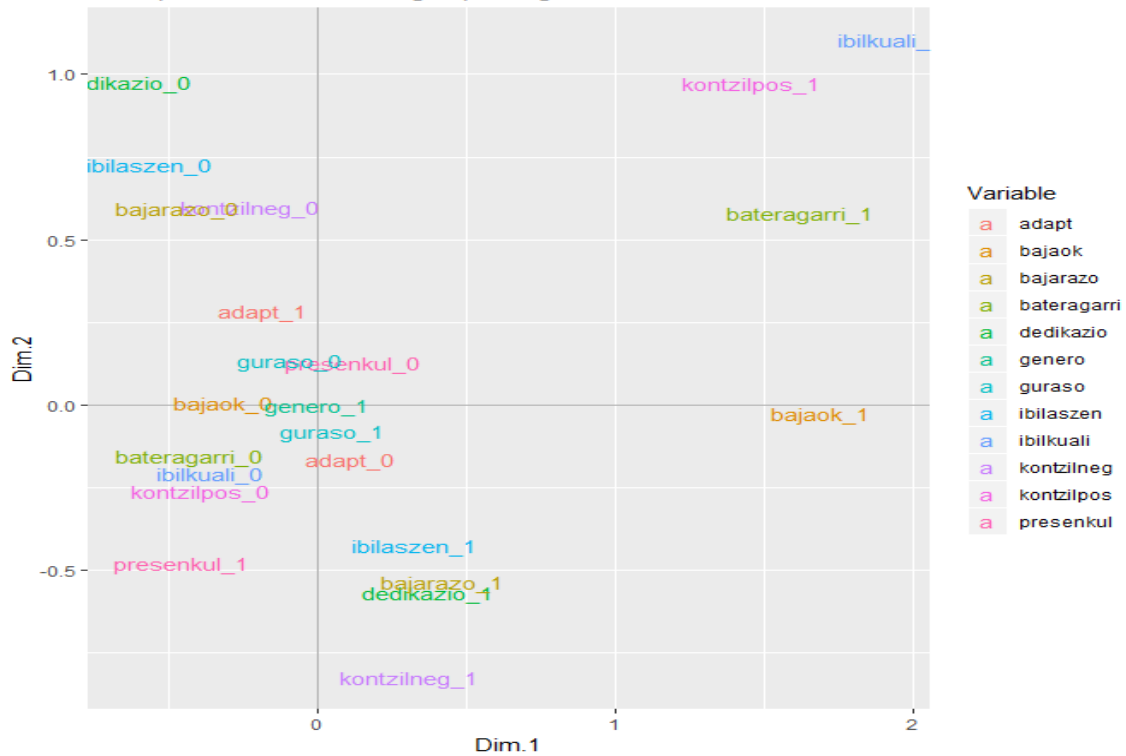
Apport des dimensions: Par le biais de la première dimension (25.6 %) et de la deuxième dimension (20.6 %), on arrive à expliquer 46.2 % de l'inertie

Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle est structurée autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) s'organise autour de la signification d'une valorisation positive de la part de l'entreprise des politiques de conciliation et les droits, en passant de la mention de ceux-ci à droite de la dimension à la non-mention de ceux-ci à gauche la dimension. La deuxième dimension (dimension verticale) s'articule autour d'une valorisation négative de la part de l'entreprise des politiques de conciliation et les droits, en passant de la mention de ceux en bas de la dimension à la non-mention de ceux en haut la dimension.

Le genre comme variable illustrative: les hommes et les femmes apparaissent dans des zones différentes de l'analyse factorielle. D'un côté, on peut considérer qu'en ce qui réfère au modèle de disponibilité valorisé par l'organisation, les femmes citent plus que les hommes la valorisation du dévouement et, les hommes citent plus que les femmes la culture présenteielle. En ce qui concerne les contenus faisant référence à l'idéologie de l'organisation sur l'égalité et les droits, on peut considérer que les femmes citent plus que les hommes la valorisation négative des politiques de congés de maternité et de conciliation. Le test du chi carré ne montre pas de différences significatives.

Analyse factorielle de la sous-dimension des valeurs de l'organisation et la maternité

MCA plot of variables using R package FactoMineR



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.272834293	29.7
Dim 2	0.197401544	21.5
Dim 3	0.115458040	12,6
Dim 4	0.103460424	11.3
Dim 5	0.078476175	8.6
Dim 6	0.055705143	6.1
Dim 7	0.036217712	3.9
Dim 8	0.031951030	3.5
Dim 9	0.013949219	1.5
Dim 10	0.009202974	1
Dim 11	0.002010112	0.2

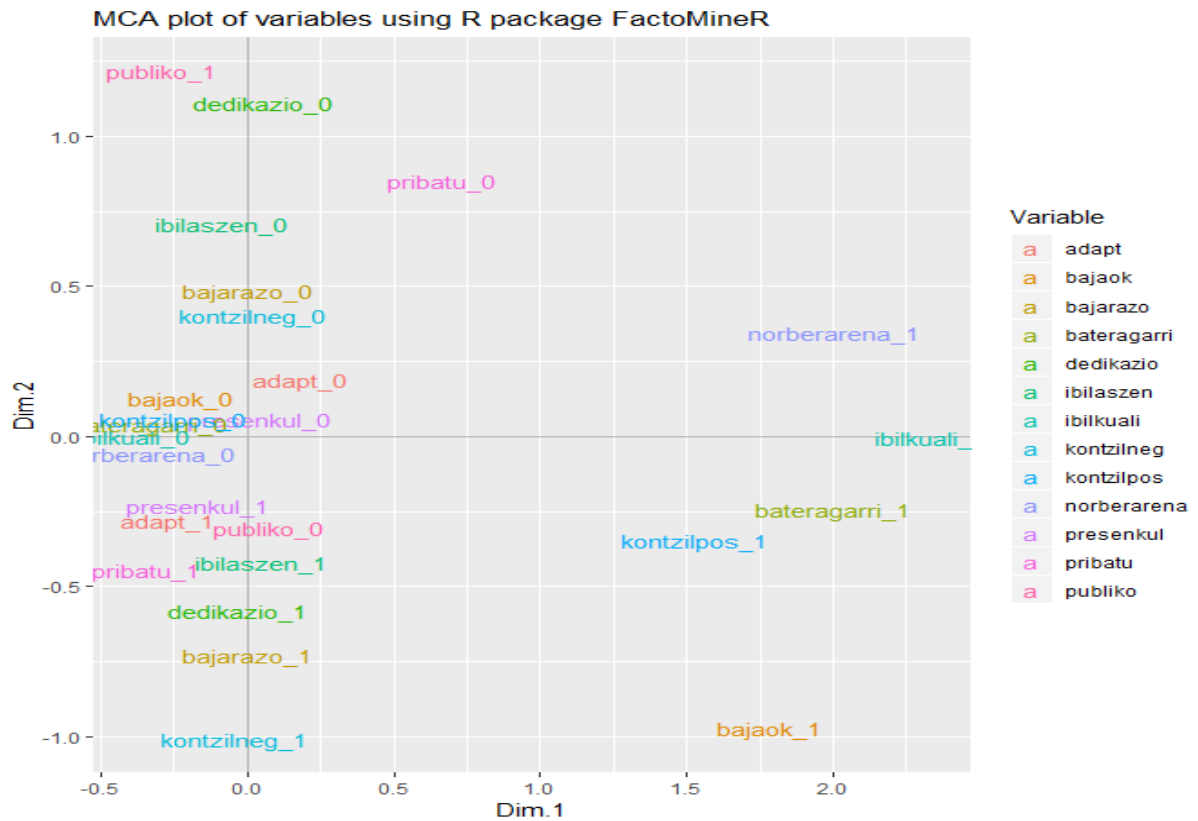
Apport des dimensions: Par le biais de la première dimension (29.7 %) et de la deuxième dimension (21.5 %), on arrive à expliquer 51.2 % de l'inertie

Localisation des variables actives et signification des dimensions: l'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) se structure autour de la valorisation positive de la part de l'entreprise envers les politiques de conciliation et des droits, en passant de la mention de ceux situés à droite de la dimension à la non-mention de ceux situés à gauche de la dimension. La

deuxième dimension (dimension verticale) s'articule autour de la valorisation négative de la part de l'entreprise envers les politiques de conciliation et des droits, en passant de la mention de celui en bas de la dimension à la non-mention de celui en haut de la dimension.

La maternité comme variable illustrative: Les femmes non mères et les femmes mères se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle uniquement dans la deuxième dimension car elles se situent dans le même domaine par rapport à la première dimension. Le fait qu'elle se trouvent dans le même endroit par rapport à la première dimension, montre qu'elles mentionnent au même niveau la valorisation positive des droits liés à la conciliation dans l'entreprise. Par contre, le fait qu'elles se trouvent dans un endroit différent dans la deuxième dimension, montrent que les femmes mères mentionnent davantage que l'organisation voit le congé de maternité et les politiques de conciliation comme un problème, en comparaison avec les femmes non mères. D'autre part, se référant au modèle de disponibilité valorisé envers les salarié-es de l'entreprise, les non mères évoquent d'avantage l'adaptation aux besoins des entreprises, alors que les mères mentionnent davantage la valorisation du dévouement. Le test du chi carré ne montre pas différence significative.

Analyse factorielle de la sous-dimension des valeurs de l'organisation, et le type d'organisation (entreprise privée classique, administration publique, la propre entreprise)



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.280740640	28
Dim 2	0.177439330	17.7
Dim 3	0.118732577	11.9
Dim 4	0.094201837	9.4
Dim 5	0.076716669	7.7
Dim 6	0.057978050	5.8
Dim 7	0.046637668	4.7
Dim 8	0.045682800	4.6
Dim 9	0.030751246	3
Dim 10	0.028342509	2.8
Dim 11	0.015932868	1.6
Dim 12	0.013237425	1.4
Dim 13	0.007279311	0.8
Dim 14	0.003772932	0.4
Dim 15	0.002554140	0.2

Apport des dimensions : Par le biais de la première dimension (28 %) et de la deuxième dimension (17.7 %), on arrive à expliquer 45.7 % de l'inertie

Localisation des variables actives et signification des dimensions: l'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) est structurée autour de la valorisation positive de la part de l'entreprise envers les politiques de conciliation et des droits, en passant de la mention de ceux situés à droite de la dimension à la non-mention de ceux situés à gauche la dimension. La deuxième dimension (dimension verticale) s'articule autour de la valorisation négative de la part de l'entreprise envers les politiques de conciliation et des droits, en passant de la mention de ceux en bas de la dimension à la non-mention de ceux en haut de la dimension.

Le type d'entreprise comme variable illustrative: dans l'analyse factorielle, l'entreprise privée classique, l'administration publique et la propre entreprise apparaissent dans des zones différentes de l'analyse factorielle. Dans l'entreprise privée classique la progression ascendante de carrière est plus citée que dans les deux autres cas. Le test du chi carré montre que les différences sont significatives ( $\chi^2 (1, N = 35) = 6,38 p < 0,05$ ), 16 personnes le citant dans l'entreprise privée classique, et six personnes au total dans les deux autres cas. D'autre part, considérer le congé de maternité et les politiques de conciliation comme un problème pour l'entreprise est davantage cité par les personnes travaillant dans l'entreprise privée classique que dans l'administration publique. Au contraire, les personnes travaillant dans leur propre entreprise, mentionnent davantage la valorisation positive des droits liés à la conciliation et au congé de maternité en comparaison avec les deux autres organisations. Par ailleurs, dans leur propre entreprise, le parcours professionnel des salarié(e)s évoluant hors d'une logique ascendante, et la recherche de comptabiliser les besoins des personnes et du travail sont plus mentionnés en comparaison avec l'entreprise privée classique et l'administration publique. Le test du chi carré montre des différences significatives en ce qui concerne la carrière qualitative ( $\chi^2 (1, N = 35) = 20,5 p < 0,05$ ), étant cité par quatre personnes dans leur propre entreprise et par une seule personne dans les deux autres cas. Enfin, les résultats montrent que les personnes travaillant dans l'entreprise privée classique citent davantage la culture présente que dans les deux autres cas.

- Sous-dimension: le cadre, élément faisant référence au contexte socio-économique

La sous-dimension du cadre comporte des contenus faisant référence au contexte social. Un thème polémique avec des implications de genre a été identifié. Ainsi, pour connaître la relation entre les contenus polémiques de la représentation et les différentes positions sociales l'analyse a été réalisée sur le thème suivant:

Thème de la situation des femmes dans le secteur masculin:

Sous-thème de la nature masculine du contexte (kontesmask)

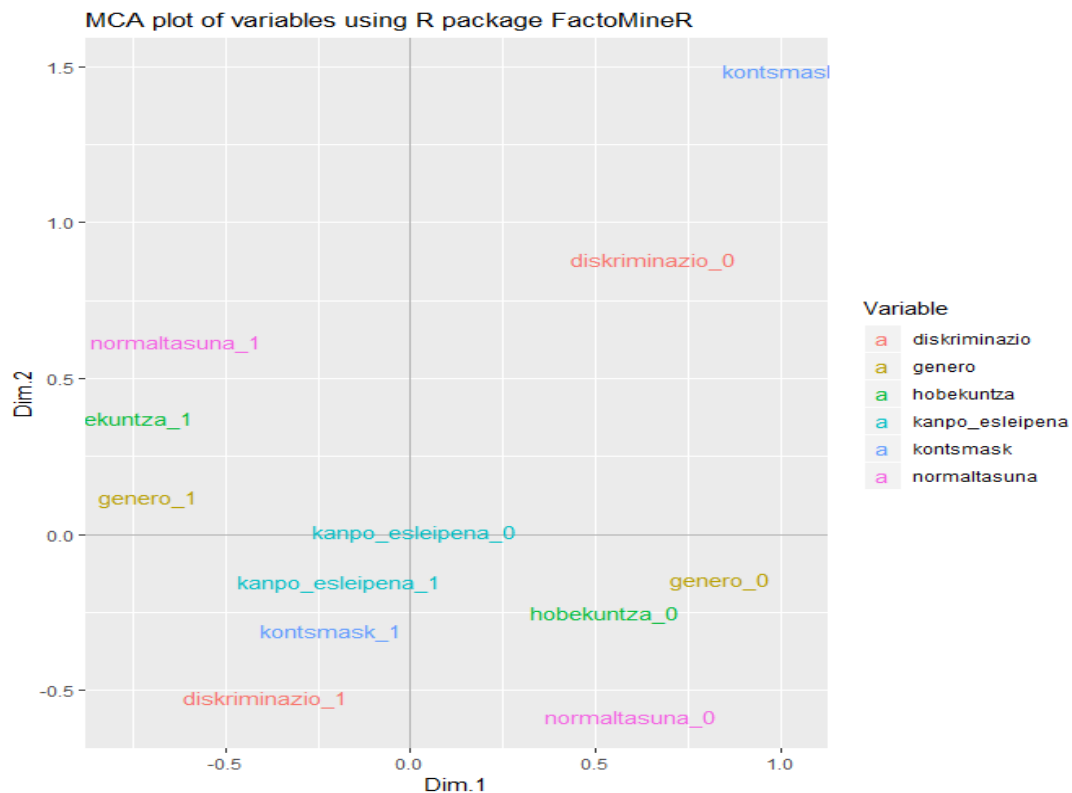
Sous-thème des situations machistes (diskriminazio)

Sous-thème de la normalité (normaltasuna)

Sous-thème sur le changement et l'amélioration de la situation des femmes (hobekuntza)

Sous-thème de l'attribution externe du problème (kanpo\_esleipena)

Analyse factorielle de la situation des femmes dans le secteur masculin et le genre



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	<b>Valeur</b>	<b>% de la variance</b>
Dim 1	0.280740640	30.9
Dim 2	0.177439330	23.2
Dim 3	0.118732577	17.3
Dim 4	0.094201837	12.2
Dim 5	0.076716669	9.3
Dim 6	0.057978050	7,1

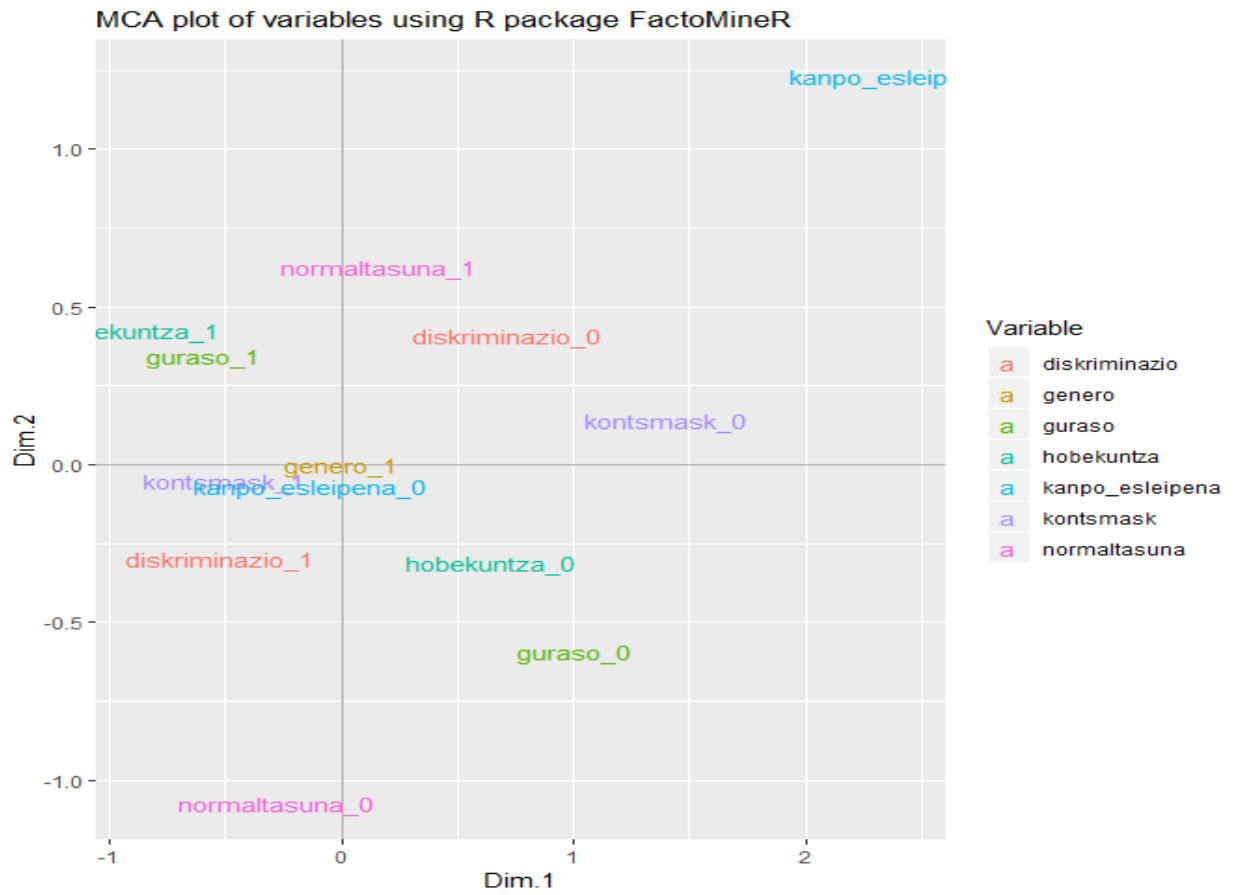
Apport des dimensions: Par le biais de la première dimension (30.9 %) et de la deuxième dimension (23.2 %), on arrive à expliquer 54.2 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) est structurée autour du sens de la normalité et de l'amélioration de la situation des femmes, en passant de la mention de ceux situés à gauche de la dimension à la non-mention de ceux situés à droite la dimension. La deuxième dimension (dimension verticale) fait référence à la discrimination et à la nature du contexte masculin, en passant de la mention de ceux en bas de la dimension à la non-mention de ceux en haut de la dimension.

Le genre comme variable illustrative: les hommes et les femmes se situent dans se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Les femmes mentionnent davantage tous les éléments du thème étudié: la nature masculine du contexte, les situations machistes, la normalité, le changement et l'amélioration de la situation des femmes, et l'attribution externe du problème. Le test du chi carré ne montre pas différence significative.



Analyse factorielle de la situation des femmes dans le secteur masculin et la maternité



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

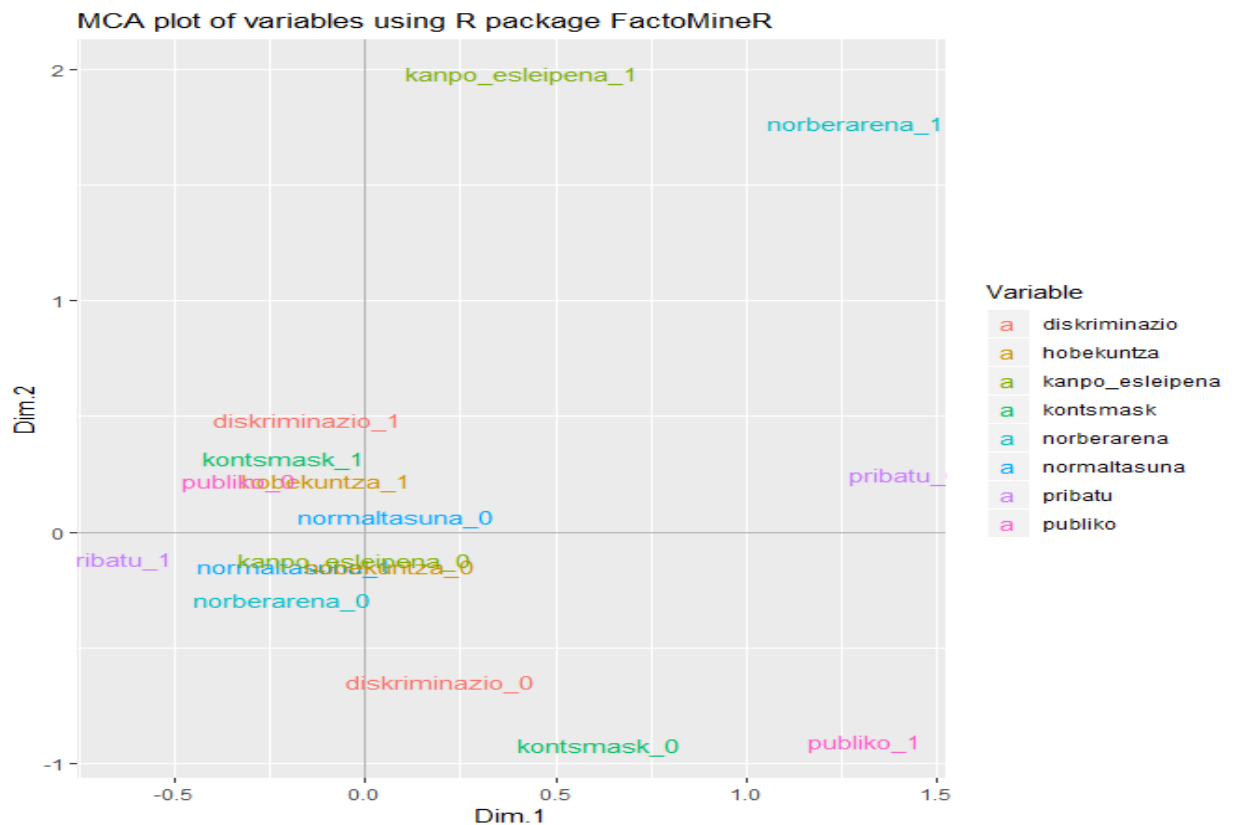
	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.37350253	43.6
Dim 2	0.17449462	20.3
Dim 3	0.10845123	12.6
Dim 4	0.09766000	11.4
Dim 5	0.05868559	6.8
Dim 6	0.04434889	5.1

Apport des dimensions: Par le biais de la première dimension (43.6 %) et de la deuxième dimension (20.3 %), on arrive à expliquer 63.9 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: l'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) est structurée autour de la nature du contexte masculin, en passant de la mention de celui situé à gauche de la dimension à la non-mention de celui situé à droite de la dimension. La deuxième dimension (dimension verticale) est structurée autour de la situation de la normalité de la situation des femmes, en passant de la mention de celui en haut de la dimension à la non-mention de celui en bas de la dimension.

La maternité comme variable illustrative: Les mères et les non-mères se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Les mères mentionnent davantage l'amélioration de la situation des femmes dans l'ingénierie en comparaison avec les femmes non-mères. De même, la normalité, la nature du contexte masculin et la discrimination sont plus cités par les mères. Le test du chi carré ne montre pas de différence significative.

Analyse factorielle de la situation des femmes dans le secteur masculin et le type d'organisation (entreprise privée classique, administration publique, la propre entreprise)



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.227590875	22.6
Dim 2	0.204713940	20.4
Dim 3	0.145600184	14.6
Dim 4	0.127093638	12.7
Dim 5	0.115380791	11.5
Dim 6	0.101802442	10.2
Dim 7	0.072050409	7.2
Dim 8	0.005767721	0.6

Apport des dimensions: Par le biais de la première dimension (22.6 %) et de la deuxième dimension (20.4 %), on arrive à expliquer 43 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) est structurée autour de la normalité de la situation des femmes en ingénierie, en passant de la mention de celui situé à gauche de la dimension à la non-mention de celui situé à droite de la dimension. La deuxième dimension (dimension verticale) est structurée autour de la nature du contexte masculin et la discrimination envers les femmes, en passant de la mention de ceux du haut de la dimension à la non-mention de ceux situés à droite de la dimension.

Le type d'entreprise comme variable illustrative: L'entreprise privée classique, l'administration publique et la propre entreprise se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Dans l'entreprise privée classique la discrimination, l'amélioration, la normalisation et la nature du contexte masculin sont davantage cités que dans les deux autres. Bien que l'attribution externe du problème semble être un contenu périphérique, il paraît être plus mentionné dans sa propre entreprise que dans les deux autres. Le test du chi carré ne montre pas de différences significatives.

#### 7.4.2.1 Dimension identitaire

La dimension identitaire est composée de neuf thèmes. Deux thèmes qui représentent l'aspect polémique de la représentation ayant des implications en termes de genre ont été identifiés. De cette manière, afin de connaître la relation entre les contenus polémiques de la représentation et les différentes positions sociales, l'analyse a été réalisée dans les thèmes suivants:

- Thème de perte de statut
- Thème des valeurs du collectif professionnel en ce qui concerne les mesures d'égalité

- Thème perte de statut

Ce thème fait référence à la perte de statut du collectif de professionnels d'ingénierie. Les contenus du thème font référence à des manières opposées de comprendre la perte de statut qu'a subi le collectif professionnel. Voici les éléments qui le composent:

Le thème sur la perte de statut:

Démocratisation des études (est\_demo)

Défense de statut élevé (est\_alt\_def)

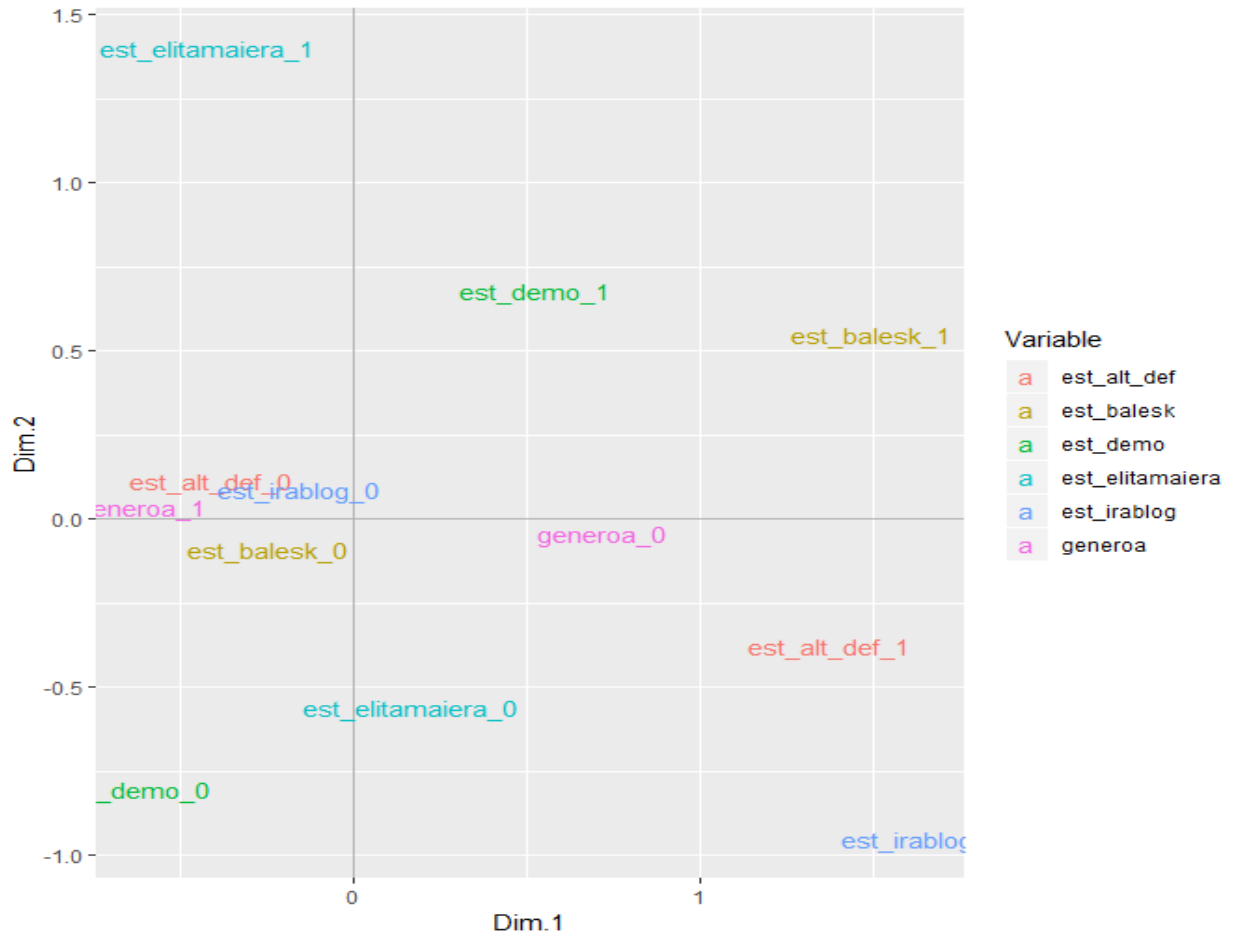
Faire des éloges de la fin de l'élitisme: (est\_eli\_amaiera)

Conséquence de la logique du profit (est\_ira\_blog)

Manque de valorisation des experts (est\_balesk)

Analyse factorielle de la perte de statut et le genre

MCA plot of variables using R package FactoMineR



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.27814951	27.8
Dim 2	0.21704682	21.7
Dim 3	0.15798253	15.8
Dim 4	0.11002209	11
Dim 5	0.09763329	9.8
Dim 6	0.06756201	6.8
Dim 7	0.05526941	5.5
Dim 8	0.01633435	1.6

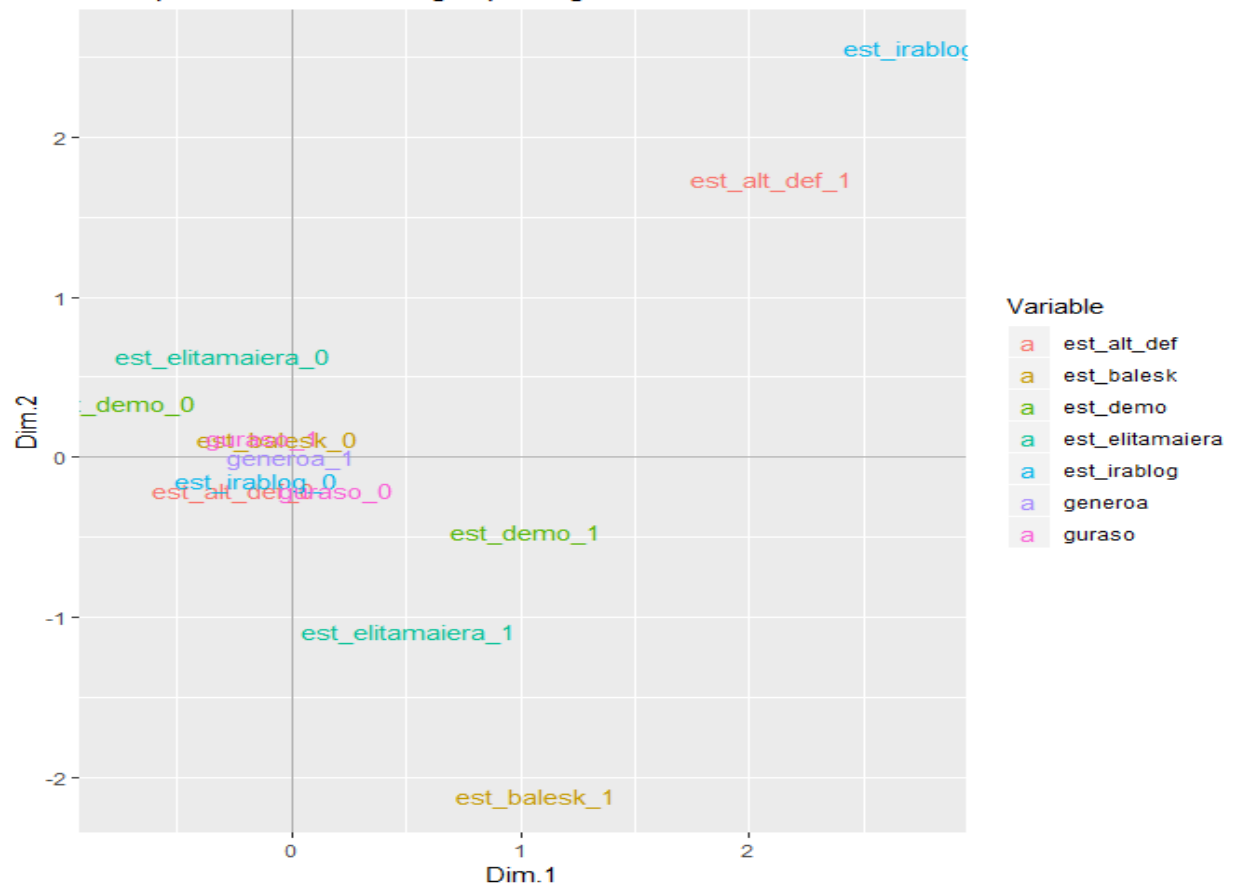
Apport des dimensions: Par le biais de la première dimension (27.8 %) et de la deuxième dimension (21.7 %), on arrive à expliquer 45.5 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle se structure au autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) est caractérisée par la défense du statut élevé du collectif professionnel, passant de la mention de celui situé à droite de la dimension à la non-mention de celui situé à gauche de la dimension. La deuxième dimension (dimension verticale) est structurée autour de la démocratisation des études et l'éloge de la fin de l'élitisme, en passant de la mention de ceux situés en haut de la dimension à la non-mention de ceux en bas de la dimension.

Le genre comme variable illustrative: Les hommes et les femmes se situent dans des zones différentes dans l'analyse factorielle. Les hommes se réfèrent plus que les femmes à la défense de statut élevé, au manque de valorisation des experts, le fait de comprendre la perte de statut comme étant la conséquence de la logique du profit et à la démocratisation des études. Les femmes mentionnent davantage l'éloge de la fin de l'élitisme. Le test du chi carré ne montre pas de différences significatives.

L'analyse factorielle de la perte de statut et la maternité

MCA plot of variables using R package FactoMineR



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.258341160	29
Dim 2	0.218727829	24.6
Dim 3	0.142881351	16.1
Dim 4	0.121498284	13.7
Dim 5	0.080283641	9
Dim 6	0.040609540	4.6
Dim 7	0.018249300	2
Dim 8	0.008297784	1

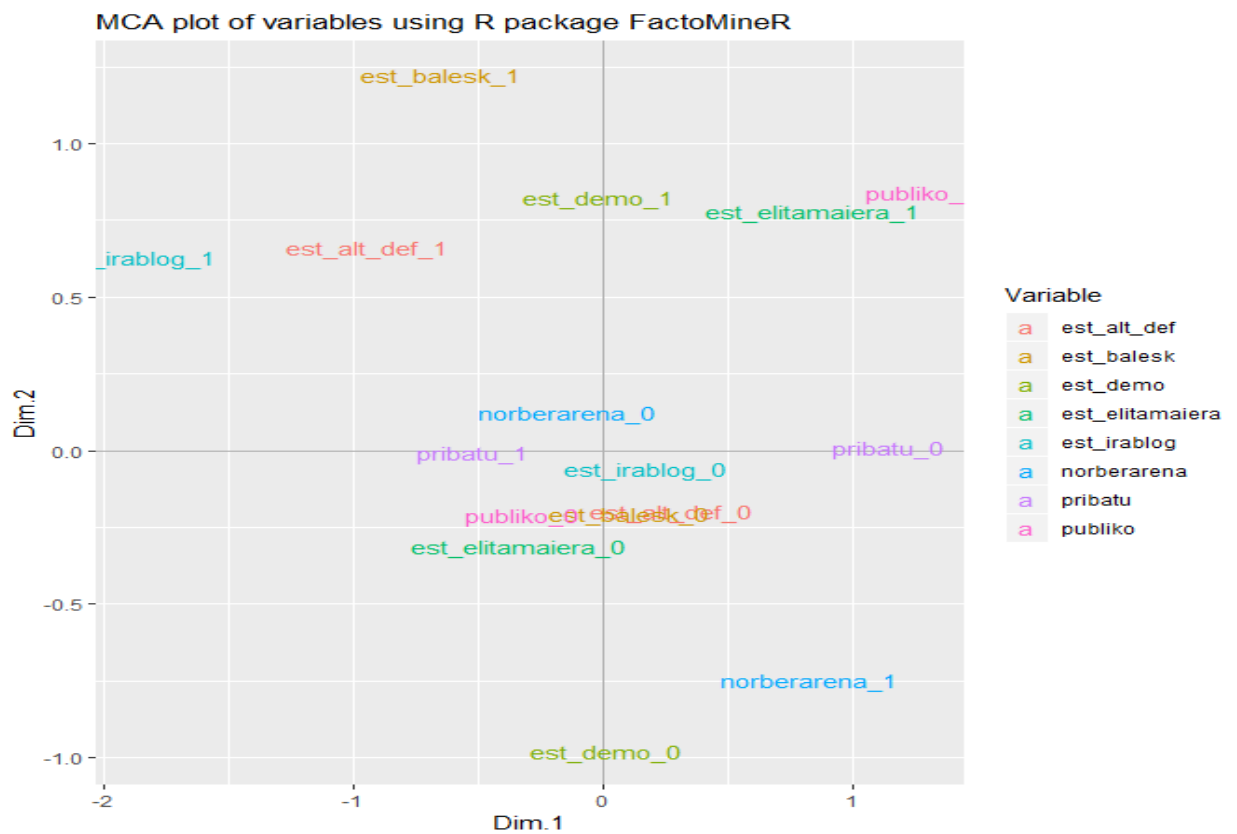
Apport des dimensions : Par le biais de la première dimension (29 %) et de la deuxième dimension (24.6 %), on arrive à expliquer 53.6 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) est structurée autour de la démocratisation des études, passant de la mention de celui situé à droite de la dimension à la non-mention de celui à gauche de la dimension. La

deuxième dimension (dimension verticale) s'articule autour de l'éloge de la fin de l'élitisme, passant de la mention de celui situé en bas de la dimension à la non-mention de celui en haut de la dimension.

La maternité comme variable illustrative : Les mères et les non-mères se situent dans des domaines différents de l'analyse factorielle. Les non-mères semblent citer davantage la démocratisation des études, l'éloge de la fin de l'élitisme et le manque de valorisation des experts en comparaison avec les femmes mère. Le test du chi carré ne montre pas de différences significatives.

Analyse factorielle de la perte de statut et le type d'organisation (entreprise privée classique, administration publique, la propre entreprise)





Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.222218616	22.2
Dim 2	0.182693629	18.3
Dim 3	0.174161058	17.4
Dim 4	0.122561577	12.3
Dim 5	0.097624812	9.7
Dim 6	0.075901395	7.6
Dim 7	0.065884873	6.6
Dim 8	0.002224494	4.2
Dim 9	0.014989935	1.5
Dim 10	0.002224494	0.2

Apport des dimensions : Par le biais de la première dimension (22.2 %) et de la deuxième dimension (18.3 %), on arrive à expliquer 40.5 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle est structurée autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) est structurée autour de la signification des évaluations faites envers la perte du statut, les mentions faites en faveur de la défense du statut élevé se trouvent à gauche de la dimension et l' éloge de la fin de l'élitisme à droite. La deuxième dimension (dimension verticale) est structurée autour de la non mention vs mention du contenu qui constitue le thème de la perte de statut, passant de la mention de ceux-ci situé en haut de la dimension à la non-mention en bas de la dimension.

Le type d'entreprise comme variable illustrative: L'entreprise privée classique, la propre entreprise et l'administration publique se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Les personnes travaillant dans l'entreprise privée classique ont davantage mentionné la défense du statut élevé et la perte de statut due à la logique du profit, en comparaison avec deux autres. En revanche, les personnes travaillant dans l'administration publique ont davantage cité l'éloge de la fin de l'élitisme et la démocratisation. Le test du chi carré ne montre pas de différences significatives.

- Thème des valeurs du collectif professionnel en ce qui concerne les mesures d'égalité

Le thème des valeurs sur les mesures d'égalité du collectif professionnel comprend des contenus qui abordent de manière contradictoire le sujet. Ce thème aborde le sujet de l'égalité homme-femmes d'une manière directe. Voici les éléments qui le composent:

La dimension sur le fait d'être à faveure des mesures d'égalité:

Nécessité de rompre avec modèle actuel de travail (alde\_eredua\_hautsi)

Défense de la valeur d'égalité (alde\_berdin\_bal)

Nécessité de normes d'égalité (alde\_norma)

La dimension sur le fait d'être en opposition envers les mesures d'égalité:

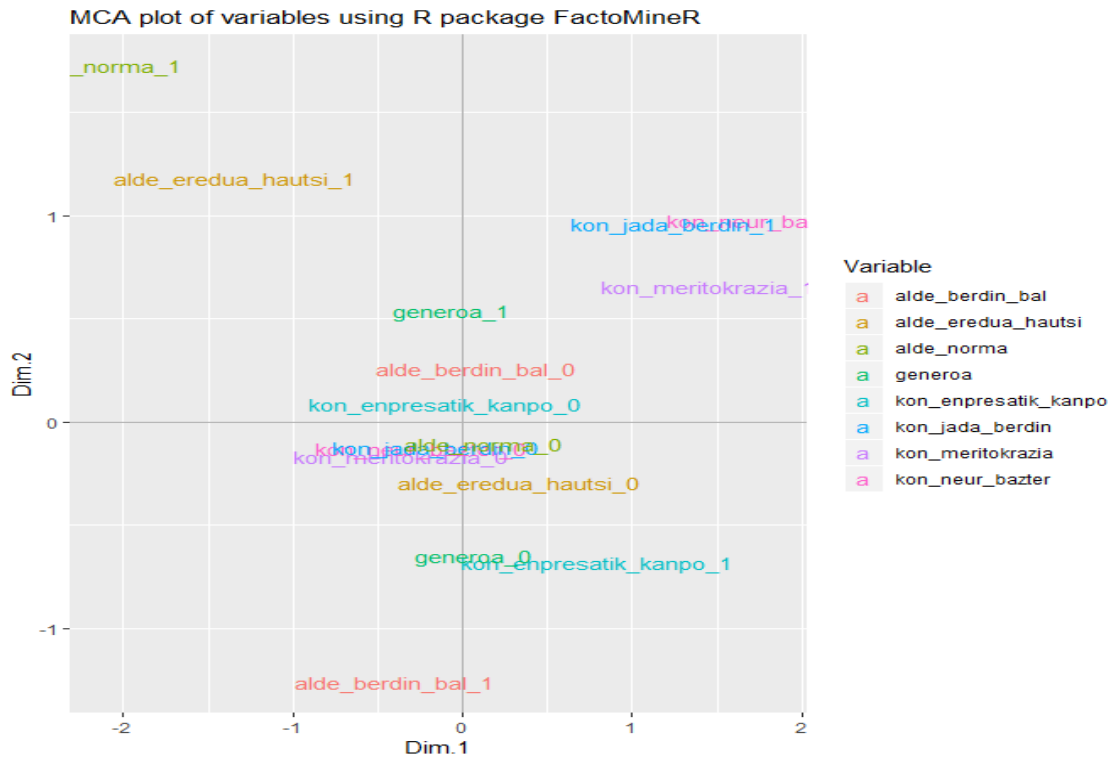
Valeur de méritocratie (kon\_meritokrazia)

Mesures discriminatoires (kon\_neur\_bazter)

Négation de la discrimination et affirmation de travailler dans un système juste (kon\_jada\_berdin)

Egalité qui doit être construite en dehors de l'entreprise (kon\_enpresatik\_kanpo)

Analyse factorielle des valeurs du collectif professionnel en ce qui concerne les mesures d'égalité et le genre



Contribution de chaque dimension à l'explication de l'inertie et le genre

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.24992824	25
Dim 2	0.20200794	20.2
Dim 3	0.15920295	15.9
Dim 4	0.11378595	11.4
Dim 5	0.10272547	10.3
Dim 6	0.07858620	7.9
Dim 7	0.05482633	5.4
Dim 8	0.03893691	3.9

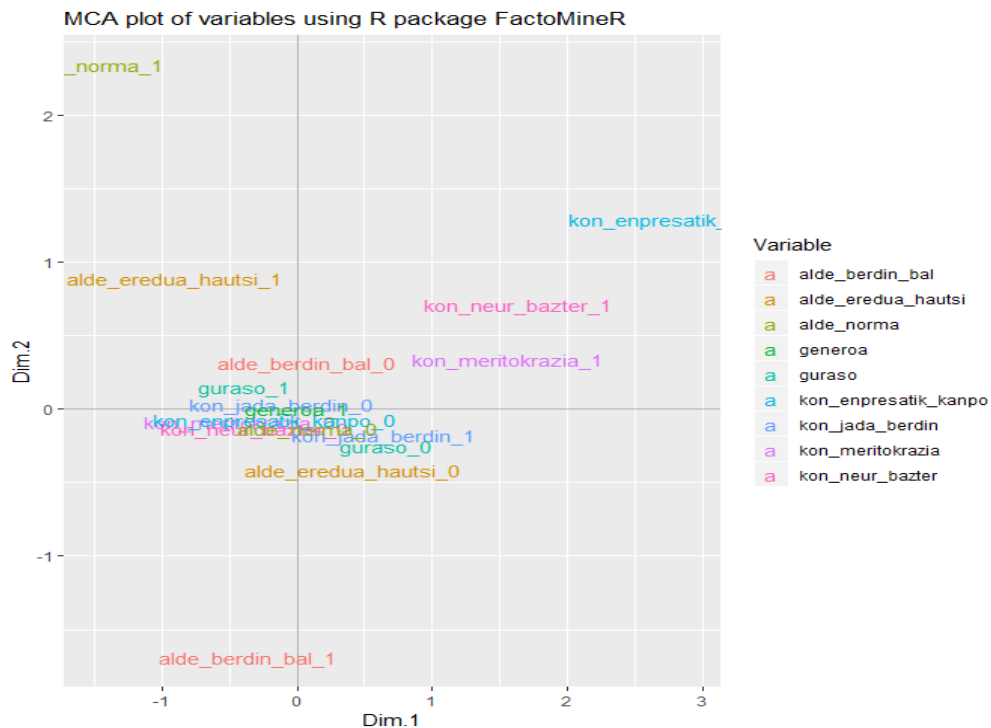
Apport des dimensions : Par le biais de la première dimension (25 %) et de la deuxième dimension (20.2 %), on arrive à expliquer 45.2 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) est structurée autour des positionnements catégoriques pris à l'égard des mesures d'égalité: à gauche de la dimension, les mesures d'égalité sont soutenues par la nécessité de rompre avec le modèle de travail, et à droite de la dimension, l'opposition à l'égard des mesures d'égalité se fait par la défense de la valeur méritocratique et par la mention affirmant que ces mesures sont discriminatoires. La deuxième dimension

(dimension verticale) s'articule autour d'un positionnement plus souple à l'égard les mesures d'égalité: les mesures d'égalité sont soutenues par la valeur d' égalité et l'opposition à l'égard de ces mêmes mesures se traduit par l'idée que l'égalité doit être construite en dehors de l'entreprise; leur mention apparait en bas de la dimension et leur absence de mention en haut de la dimension.

Le genre comme variable illustrative: Les hommes et les femmes se situent dans des différents endroits de l'analyse factorielle. Lorsque les femmes se montrent en faveur de mesures d'égalité elles mentionnent plus souvent que les hommes la nécessité de rompre avec le modèle de travail actuel. Lorsque les femmes se montrent contre les mesures égalité, elles évoquent plus souvent que les hommes la valeur de la méritocratie, les mesures discriminatoires et le fait que l'égalité existe déjà. Par ailleurs, lorsque les hommes se montrent en faveur de mesures d'égalité ils mentionnent davantage que les femmes la défense de la valeur l'égalité. Lorsque les hommes se montrent contre les mesures, ils citent davantage que les femmes l'idée que l'égalité doit être construite en dehors de l'entreprise. Le test du chi carré ne montre pas de différences significatives.

Analyse factorielle des valeurs du collectif professionnel en ce qui concerne les mesures d'égalité et la maternité



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.27566444	31
Dim 2	0.16306253	18.3
Dim 3	0.13746918	15.5
Dim 4	0.10877087	12.3
Dim 5	0.08568691	9.6
Dim 6	0.05255681	5.9
Dim 7	0.03698551	4.2
Dim 8	0.02869264	3.2

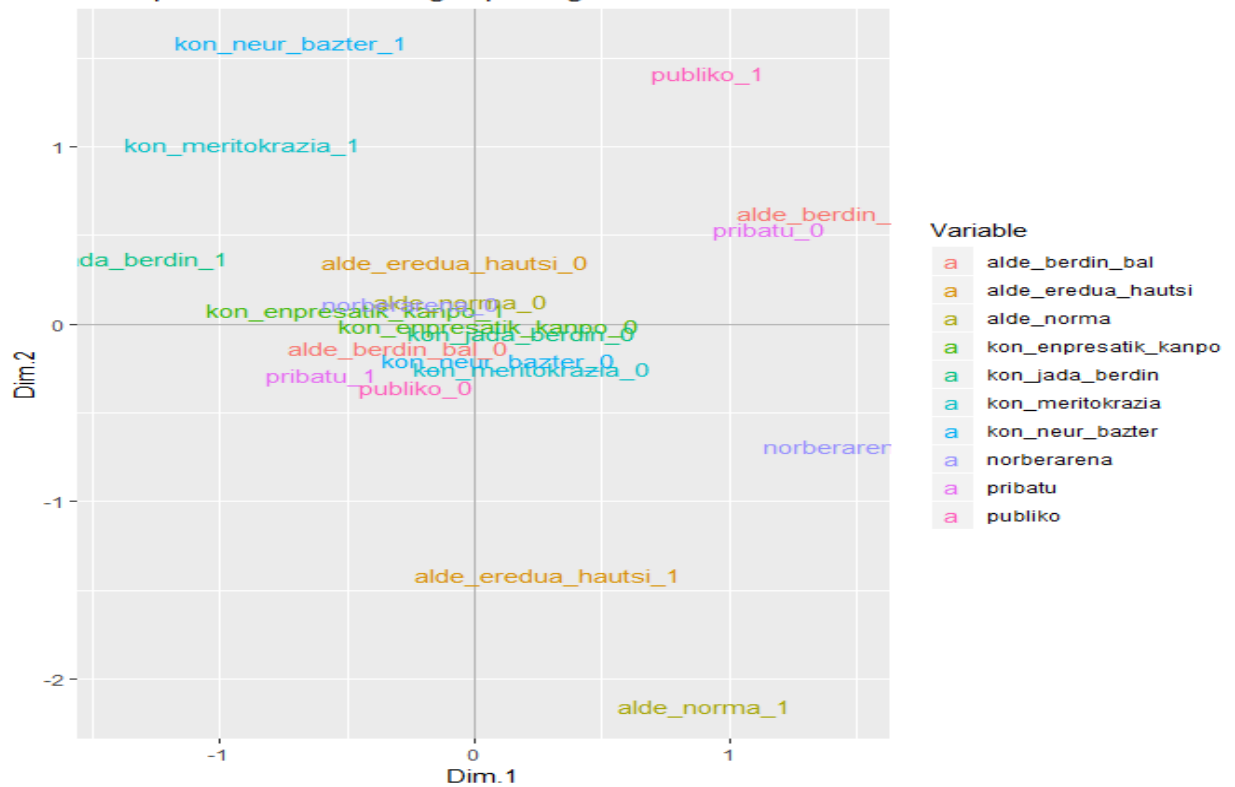
Apport des dimensions : Par le biais de la première dimension (31%) et de la deuxième dimension (18.3 %), on arrive à expliquer 49.3 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) est structurée autour des positionnements opposés à l'égard des mesures d'égalité, à gauche de la dimension se trouvant les mentions faites en faveur des mesures et à droite les mentions se trouvant les mentions faites à l'encontre des mesures. La signification de la deuxième dimension n'apparaît pas très clairement (dimension verticale). Toutefois, il semble que la dimension s'organise sur le fait d'être en faveur des politiques d'égalité se basant sur la mention faite à la valeur d'égalité, passant de la mention de celle située en bas de la dimension à l'absence de mention de celle en haut de la dimension.

La maternité comme variable illustrative: Les femmes étant mères et les femmes non mères se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Lorsque les mères se montrent en faveur de mesures d'égalité elles citent davantage que les femmes non-mères la nécessité de rompre avec le modèle de travail et la nécessité des normes. Lorsque les femmes qui ne sont pas mères se montrent en faveur des mesures elles citent plus que les mères la valeur d'égalité. Par ailleurs, lorsque les non-mères se montrent contre les mesures d'égalité, elles citent davantage le fait que le système de travail est juste. Le test du chi carré ne montre pas de différences significatives.

Analyse factorielle des valeurs du collectif professionnel en ce qui concerne les mesures d'égalité et le type d'organisation (entreprise privée classique, administration publique, la propre entreprise)

MCA plot of variables using R package FactoMineR



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.228635071	22.9
Dim 2	0.211972943	21.2
Dim 3	0.140136972	14
Dim 4	0.123703607	12.4
Dim 5	0.100672968	10.1
Dim 6	0.057011754	5.7
Dim 7	0.052576998	5.2
Dim 8	0.047003928	4.7
Dim 9	0.034067683	3.4
Dim 10	0.004218076	0.4

**Apport des dimensions:** Par le biais de la première dimension (22.9%) et de la deuxième dimension (21.2 %), on arrive à expliquer 44.1 % de l'inertie.

**Localisation des variables actives et signification des dimensions:** L'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) se structure autour des positionnements opposés à l'égard des mesures d'égalité, à gauche de la dimension se trouvant les mentions faites à l'encontre des mesures

d'égalité et à droite les mentions faites en faveur des mesures. La deuxième dimension (dimension verticale) s'articule autour des positionnements catégoriques pris en faveur des mesures d'égalité, se référant au besoin de rompre avec le modèle de travail et la nécessité des normes pour cela, passant de la mention de ceux situés en bas de la dimension à la non-mention de ceux en haut de la dimension.

Le type d'entreprise comme variable illustrative: l'entreprise privée classique, l'administration publique et sa propre entreprise se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Lorsque les personnes travaillant dans l'administration publique se situent en faveur des mesures d'égalité elles citent davantage la valeur d'égalité que les personnes travaillant dans l'entreprise privée classique et leur propre entreprise. Par ailleurs, lorsque les personnes travaillant dans l'entreprise privée classique et leur propre entreprise se montrent en faveur des mesures d'égalité elles citent davantage le besoin de rupture avec le modèle de travail et la nécessité des normes, en comparaison avec les personnes qui travaillent dans l'administration publique. Par ailleurs, lorsque les personnes travaillant dans l'entreprise privée classique se montrent contre les mesures d'égalité elles citent davantage le fait que l'égalité existe déjà et la valeur de la méritocratie, en comparaison aux personnes travaillant dans leur propre entreprise et l'administration publique. Le test du chi carré ne montre pas de différences significatives.

#### 7.4.2.2 Dimension fonctionnelle

La dimension fonctionnelle fait référence aux fonctions professionnelles des ingénieur(e)s et à la manière dont ils et elles s'organisent pour effectuer ces fonctions. C'est une dimension qui se structure autour de trois thèmes, l'un d'eux étant un aspect polémique de la représentation: le thème des pratiques temporelles pour mener à bien les tâches liées à la fonction professionnelle. Tenant compte de la diversité des contenus qui composent le thème, l'analyse a été réalisée en deux étapes. En premier lieu, l'analyse du contenu du premier sous-thème a été effectuée, puis l'analyse du contenu du deuxième sous-thème. De cette manière, l'analyse de la position sociale a été réalisée dans les sous-thèmes suivants:

- Sous-thème : les pratiques normatives de la gestion du temps
- Sous -thème : les pratiques stratégiques liées à la gestion du temps
  
- Sous-thème : les pratiques normatives de la gestion du temps

Ce sous-thème recueille les pratiques temporelles normatives du travail. Il se réfère aux pratiques de gestion du temps et fait référence à des pratiques opposées. Voici les éléments qui le composent:

Travailler sans horaire précis et pendant des longues heures (ordu\_eza\_asko)

S'adapter aux exigences du travail (be\_egokitzen)

Travailler informellement après le travail réseau informel (sare\_info)

Avoir une mobilité géographique oui (mugeo\_bai)

Ne pas avoir de mobilité géographique non (mugeo\_ez)

Travailler en horaire continu (lan\_jarrai)

Avoir un emploi du temps (ordutegia)

Avoir des horaires flexibles (ordu\_flex)

Travailler à domicile en cas d'incident (etxe\_ezbehar)

Rentrer et sortir du travail suivant leur l'agenda personnel (agenda\_perso)

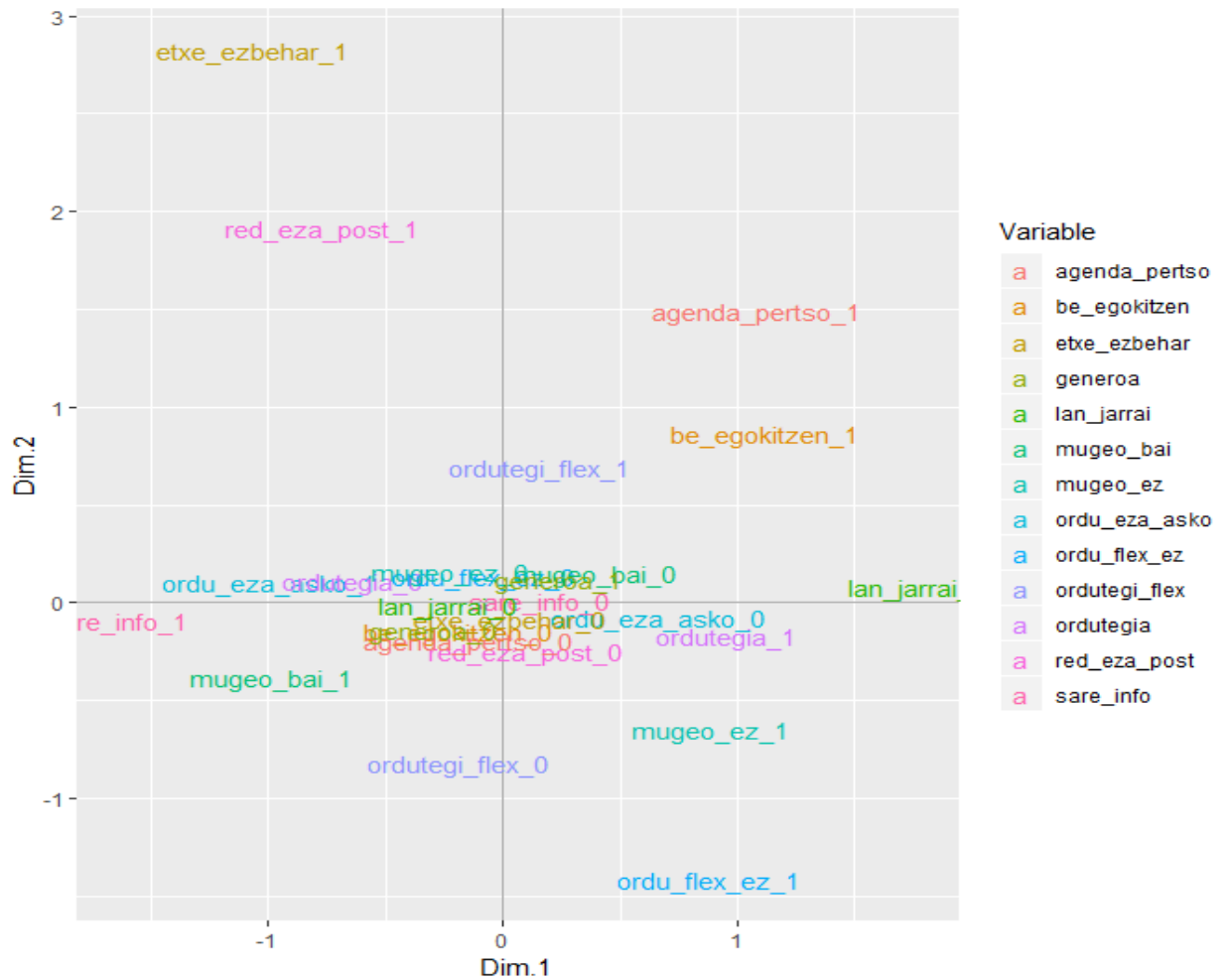
Ne pas avoir de réduction en relation avec le poste occupé (red\_eza\_post)

Ne pas avoir de flexibilité dans les horaires (ordu\_flex\_ez)



Analyse factorielle des pratiques normatives de la gestion du temps et le genre

**MCA plot of variables using R package FactoMineR**



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

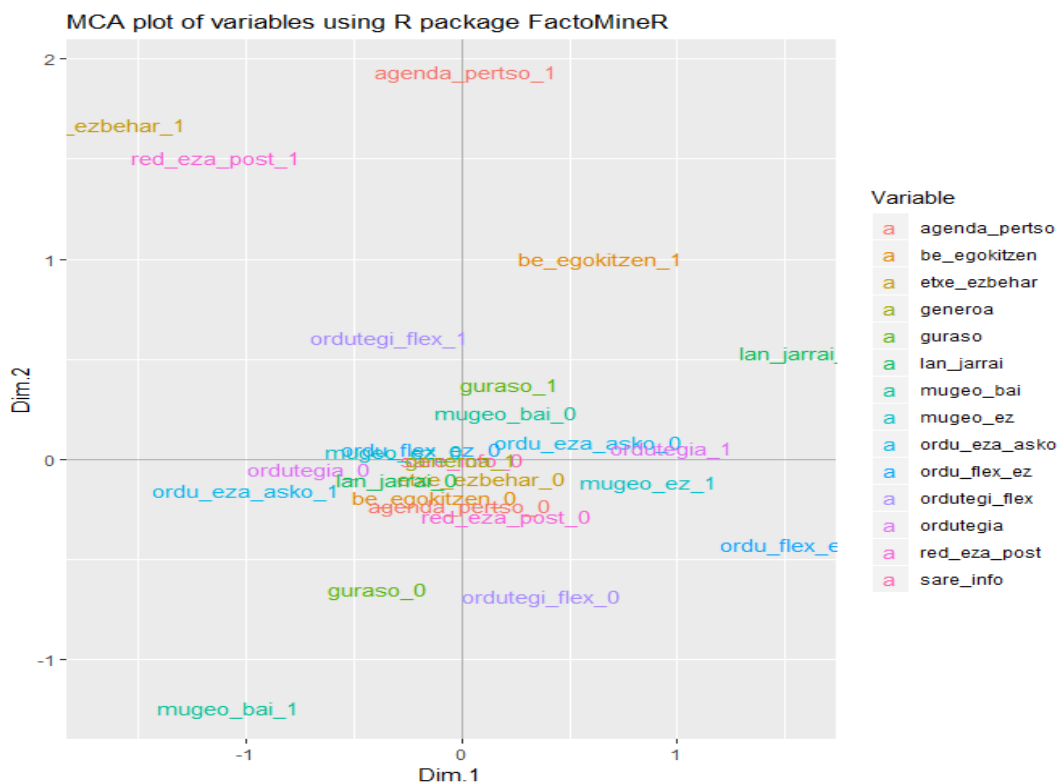
	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.24286424	22.5
Dim 2	0.16855782	15.6
Dim 3	0.13253293	12.3
Dim 4	0.11164456	10.4
Dim 5	0.08444684	7.8
Dim 6	0.07103400	6.6
Dim 7	0.05598154	5.2
Dim 8	0.05340821	5
Dim 9	0.04273131	4
Dim 10	0.03947380	3.7
Dim 11	0.02465122	2.3
Dim 12	0.02150318	2
Dim 13	0.01648097	1.5
Dim 14	0.01161245	1.1

Apport des dimensions: Par le biais de la première dimension (22.5%) et de la deuxième dimension (15.6 %), on arrive à expliquer 38.1 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) est structurée autour des significations à l'égard de l'organisation des pratiques temporelles des ingénieur(e)s, à gauche de la dimension, faisant référence aux pratiques temporelles qui concernent une plus grande disponibilité de temps. A droite, des pratiques de temps qui entraînent une disponibilité plus limitée. La deuxième dimension (dimension verticale) est structurée autour de la signification de flexibilité des horaires, apparaissant en haut de la dimension les mentions faisant référence aux gestions de temps flexible et celles faisant référence aux gestions de temps non flexible, en bas de la dimension.

Le genre comme variable illustrative: Les hommes et les femmes se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Les femmes signalent plus souvent que les hommes le fait de travailler suivant un horaire, souvent continu, de s'adapter aux besoins de l'entreprise, en fonction de la flexibilité des horaires, de rentrer et sortir du travail suivant leur agenda personnel et de ne pas disposer de mobilité géographique. Les hommes citent davantage le fait de travailler pendant de longues heures sans horaire précis, la mobilité géographique et le travail informel après le travail, développant ainsi le réseau informel. Le test du chi carré ne montre pas de différences significatives.

## Analyse factorielle des pratiques normatives de la gestion du temps et la maternité



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.228137076	26.6
Dim 2	0.161157234	18.8
Dim 3	0.119509331	13.9
Dim 4	0.085182528	9.9
Dim 5	0.068299434	8
Dim 6	0.050059802	5.8
Dim 7	0.040012645	4.7
Dim 8	0.038326936	4.5
Dim 9	0.024438352	2.9
Dim 10	0.021061209	2.5
Dim 11	0.014080425	1.6
Dim 12	0.006877885	0.8

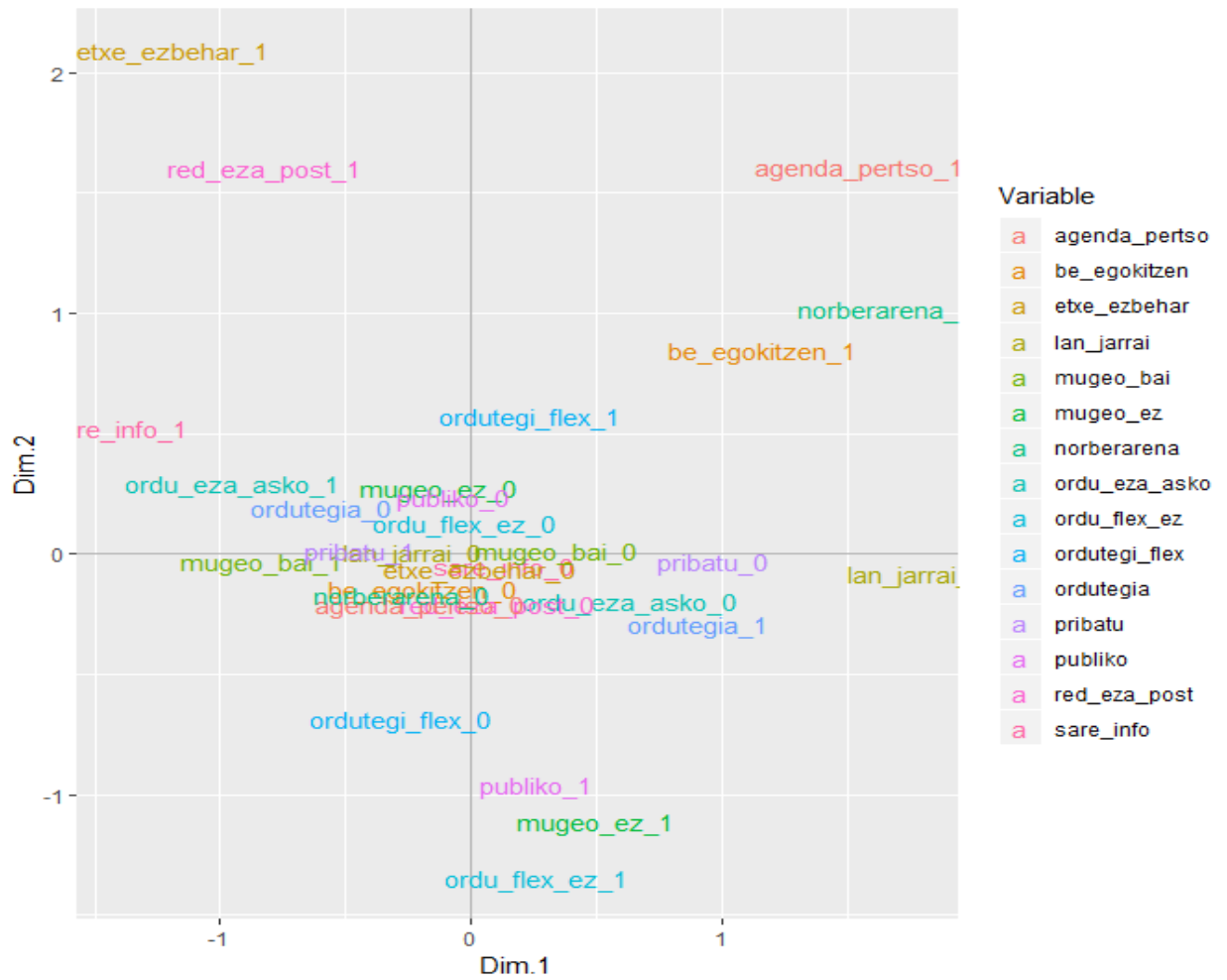
Apport des dimensions : Par le biais de la première dimension (26.6%) et de la deuxième dimension (18.8 %), on arrive à expliquer 45.4 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: l'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) est structurée autour des pratiques temporelles menées à bien par les ingénieur(e)s, à gauche de la dimension faisant référence aux pratiques temporelles qui concernent une grande disponibilité de temps et à droite des pratiques de temps qui entraînent une disponibilité plus limitée. La deuxième dimension (dimension verticale) est structurée autour de la signification de la flexibilité des horaires, passant de la mention de ceux situés en haut de la dimension à la non-mention de ceux au bas de la dimension.

La maternité comme variable illustrative: Les femmes qui sont mères et les femmes qui ne le sont pas se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Les mères citent plus souvent le fait de travailler selon un horaire précis, la non mobilité géographique, le fait de s'adapter aux besoins de l'entreprise, la flexibilité des horaires et le fait de rentrer et sortir du travail suivant leur agenda personnel. Les femmes qui ne sont pas mères citent plus souvent la mobilité géographique et travailler sans horaire précis pendant des longues heures. À un niveau plus réduit, les mères semblent citer davantage le fait de ne pas avoir recouru à la réduction du temps de travail en relation avec le poste occupé et la possibilité de travailler à domicile. Le test du chi carré ne montre pas de différences significatives.

Analyse factorielle des pratiques normatives de la gestion du temps et le type d'organisation (entreprise privée classique, administration publique, la propre entreprise)

**MCA plot of variables using R package FactoMineR**



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.247508354	24.8
Dim 2	0.155270257	15.5
Dim 3	0.115158483	11.5
Dim 4	0.102463456	10.3
Dim 5	0.075968234	7.6
Dim 6	0.066193193	6.6
Dim 7	0.056172079	5.6
Dim 8	0.042504274	4.3
Dim 9	0.041980176	4.2
Dim 10	0.032113660	3.2
Dim 11	0.023172412	2.3
Dim 12	0.017952409	1.8
Dim 13	0.014385919	1.4
Dim 14	0.006992478	0.7
Dim 15	0.002164616	0.2

Apport des dimensions : Par le biais de la première dimension (24.8%) et de la deuxième dimension (15.5 %), on arrive à expliquer 40 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) est structurée autour des pratiques temporelles menées à bien par les ingénieur(e)s, faisant référence aux pratiques temporelles qui concernent une grande disponibilité de temps et à gauche de la dimension et à droite des pratiques de temps qui entraînent une disponibilité plus limitée. La deuxième dimension (dimension verticale) est structurée autour de la flexibilité des horaires, apparaissant en haut de la dimension les mentions faisant référence aux gestions de temps flexible et en bas de la dimension les mentions faisant référence aux gestions de temps non flexible.

Le type d'entreprise comme variable illustrative: L'entreprise privée classique, l'administration publique et la propre entreprise se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Les personnes qui travaillent dans l'administration publique citent davantage le fait de ne pas travailler avec une flexibilité d'horaire et le manque de mobilité géographique, en comparaison avec les personnes qui travaillent dans l'entreprise privée classique et leur propre entreprise. Par ailleurs, la flexibilité d'horaires est plus citée par les personnes qui travaillent dans leur propre entreprise et dans l'entreprise privée classique que les personnes qui travaillent dans l'administration publique. Dans l'entreprise privée classique on cite davantage que dans les deux autres le fait de travailler longtemps et sans horaire précis, de travailler informellement après le travail développant le réseau informel et la mobilité géographique. Le test du chi carré montre que dans l'entreprise privée classique on cite davantage la mobilité géographique ( $\chi^2(1, N=35) = 3.97, p < .05$ ) que dans l'administration publique et la propre entreprise, soit huit personnes dans l'entreprise privée classique pour deux personnes dans les deux autres. De même, on constate que dans l'entreprise privée classique, en comparaison avec les deux autres, on cite plus le fait de travailler à domicile en cas d'incident et le manque de réduction en relation avec le poste occupé. Dans sa propre entreprise on cite davantage que dans les deux autres le fait de travailler en journée continue, de rentrer et sortir du travail suivant son propre agenda personnel et de s'adapter aux besoins de l'entreprise.

- Sous-thème: Les pratiques stratégiques liées à la gestion du temps

Ce sous-thème prend en compte les stratégies que les ingénieur(e)s développent devant les contraintes de temps dont ils et elles subissent. C'est un sous-thème qui rassemble les pratiques stratégiques liées à la gestion du temps, développées par les professionnels. Voici les éléments qui le composent:

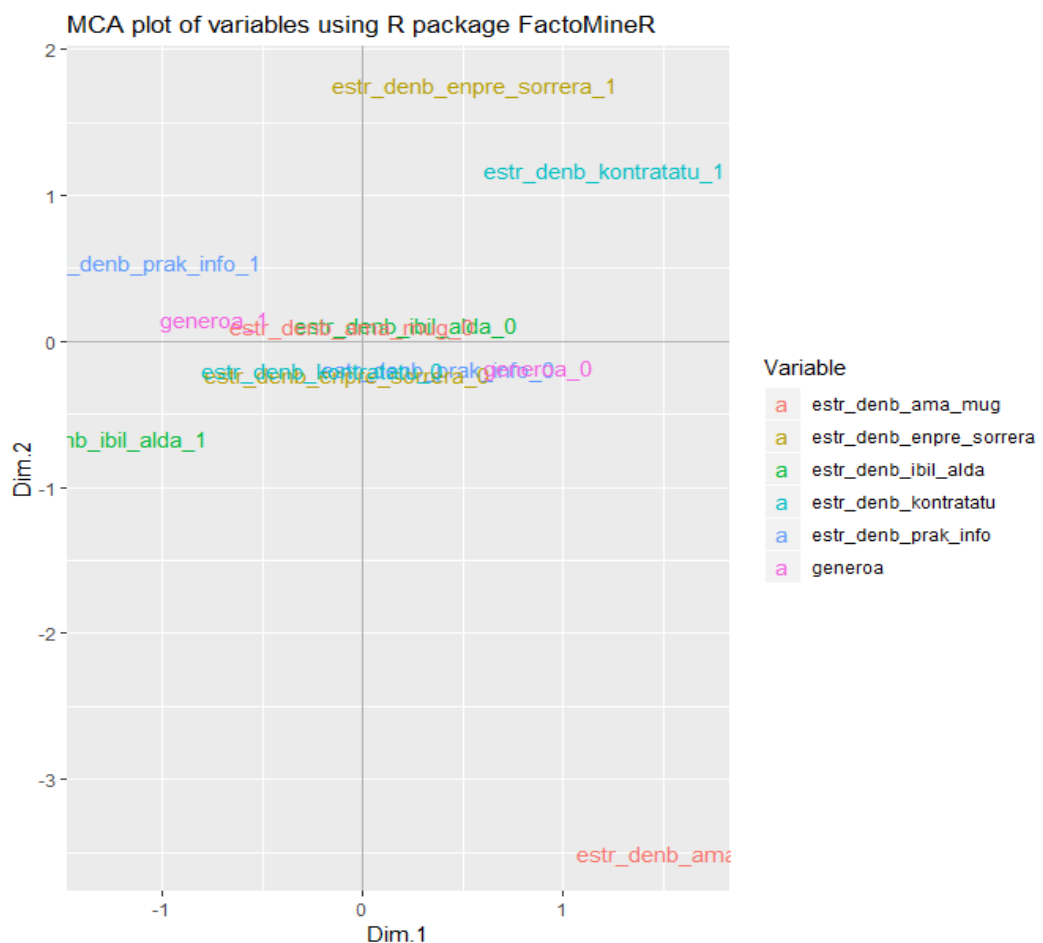
Les pratiques informelles développées pour réduire le temps de travail passé à l'entreprise (estr\_denb\_prak\_info)

Les changements de parcours professionnel (estr\_denb\_ibil\_alda)

La création d'une alternative personnelle (estr\_denb\_empre\_sorrera)

Stratégies allant au-delà du contexte du travail: limiter la maternité (estr\_denb\_ama\_mug) et embaucher une personne (estr\_denb\_kontratatu)

L'analyse factorielle des pratiques stratégiques liées à la gestion du temps et le genre



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.25052756	25
Dim 2	0.17032799	17
Dim 3	0.14983683	15
Dim 4	0.11972931	12
Dim 5	0.11123369	11.1
Dim 6	0.09907337	9.9
Dim 7	0.05439067	5.5
Dim 8	0.04488057	4.5

Apport des dimensions : Par le biais de la première dimension (25%) et de la deuxième dimension (17 %), on arrive à expliquer 42 % de l'inertie.

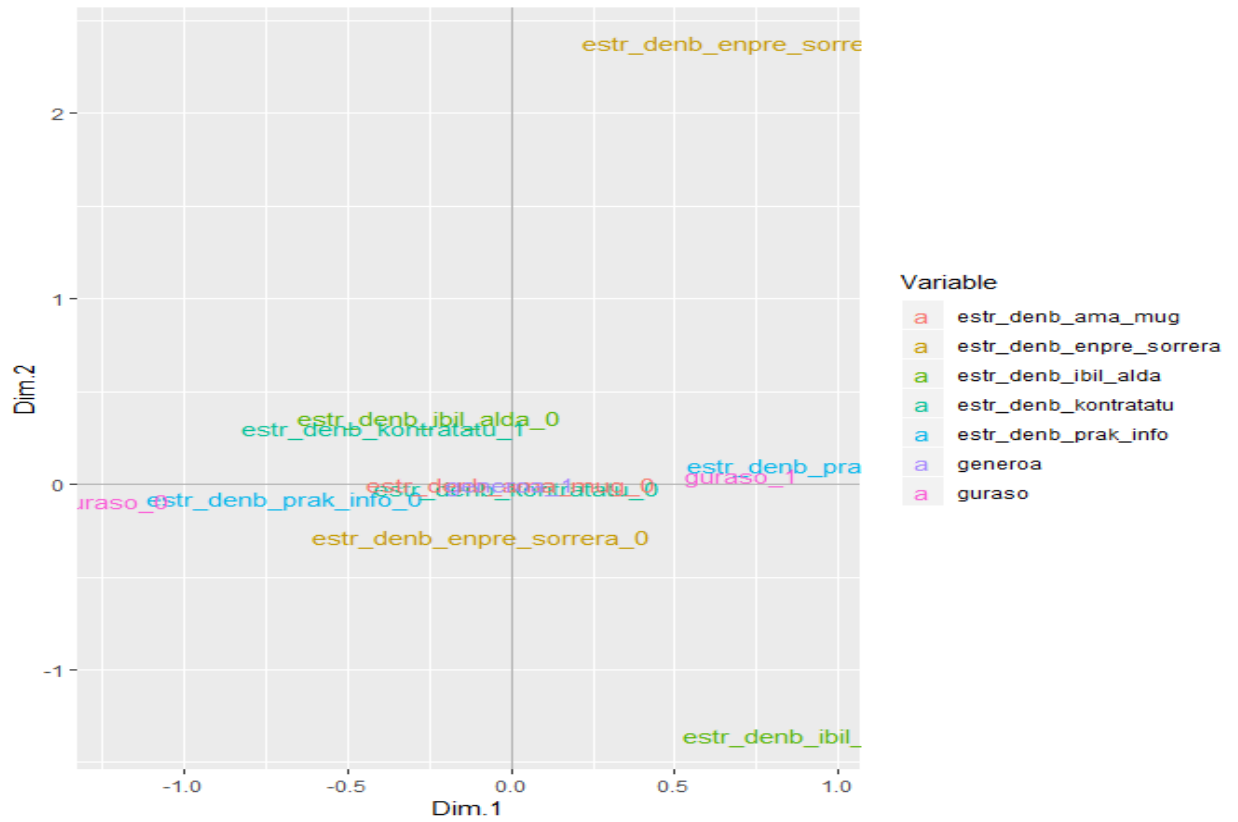
Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. Dans la première dimension (dimension horizontale) les pratiques informelles développées pour réduire le temps de travail passé dans l'entreprise et les changements de parcours professionnel sont cités, passant de la mention de ceux situés à gauche de la dimension à la non-mention de ceux à droite de la dimension. La deuxième dimension (dimension verticale) s'articule autour de la création de sa propre alternative, passant de la mention de celle située en haut de la dimension à la non-mention de celle au bas de la dimension.

Le genre comme variable explicative: Les hommes et les femmes se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Les femmes citent davantage que les hommes les pratiques informelles développées pour réduire le temps de travail passé dans l'entreprise et les changements de parcours. La création de sa propre alternative et le fait d'embaucher une personne semble être mentionnée de façon et nombre identiques. Le test du chi carré ne montre pas de différences significatives.



L'analyse factorielle des pratiques stratégiques liées à la gestion du temps et la maternité

MCA plot of variables using R package FactoMineR



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.26144964	36.6
Dim 2	0.16737300	23.4
Dim 3	0.15704329	22
Dim 4	0.11296462	15.8
Dim 5	0.01545516	2.2

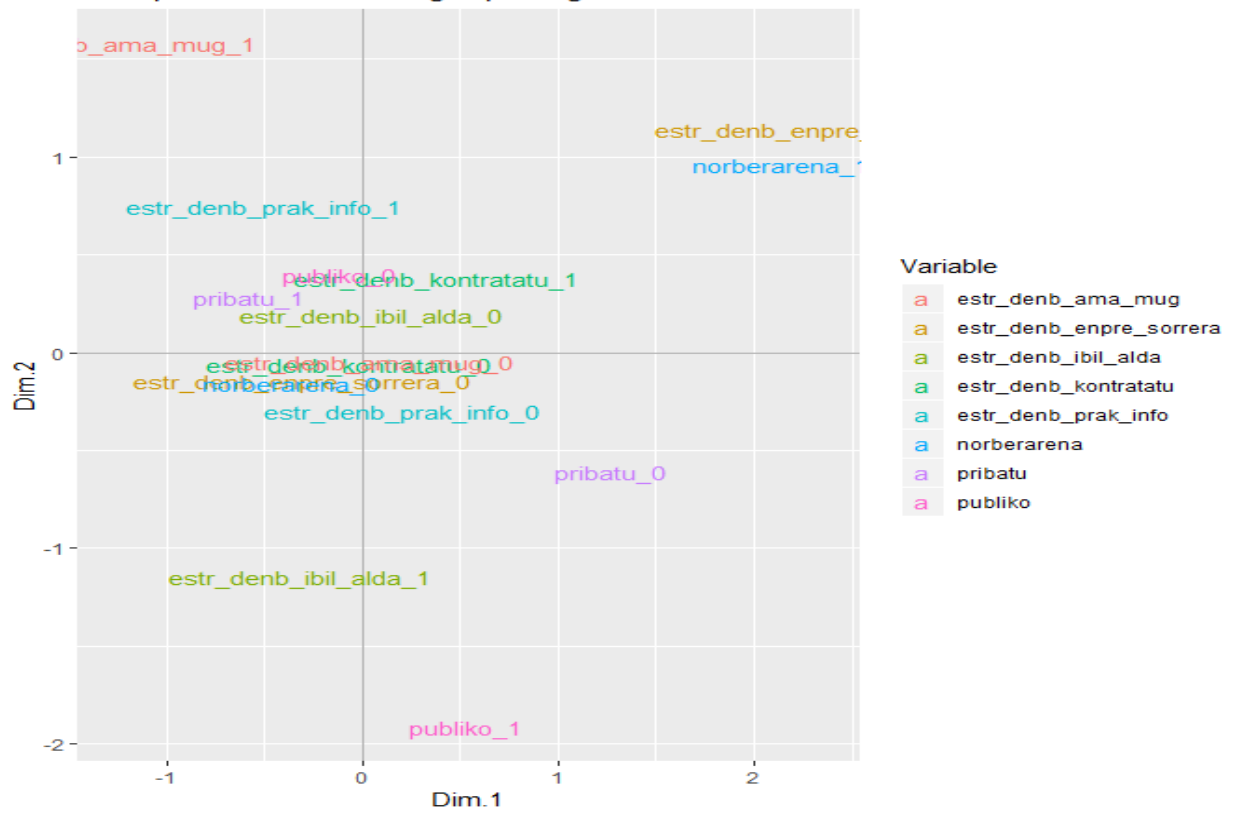
Apport des dimensions : Par le biais de la première dimension (36.6%) et de la deuxième dimension (23.4 %), on arrive à expliquer 60 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: L'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs. La première dimension (dimension horizontale) s'articule autour des pratiques informelles développées pour réduire le temps de travail passé dans l'entreprise, passant de la mention de celle située à droite de la dimension à la non-mention de celle à gauche de la dimension. La deuxième dimension (dimension verticale) s'articule autour des autres stratégies incluses dans l'analyse, comme la création de sa propre entreprise ou le fait d'embaucher une tierce personne. De cette manière, passant de la mention de celle située en haut de la dimension à la non-mention de celle au bas de la dimension.

La maternité comme variable illustrative: les mères et celles qui ne le sont pas, (les non- mères) se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Les mères en comparaison avec les non-mères citent particulièrement souvent les pratiques informelles développées pour réduire le temps de travail passé dans l'entreprise. A ce niveau, le test du chi montre des différences significatives ( $\chi^2(1, N=19) = 8.1, p < .05$ ), les mères le citant 8 fois et les non-mères ne le citant pas du tout. À un niveau plus faible, les mères citent davantage que les non-mères la création de sa propre alternative et le changement de parcours professionnel.

L'analyse factorielle des pratiques stratégiques liées à la gestion du temps et le type d'organisation (entreprise privée classique, administration publique, la propre entreprise)

MCA plot of variables using R package FactoMineR



Contribution de chaque dimension à l'explication d'inertie

	Valeur	% de la variance
Dim 1	0.2452078	24.5
Dim 2	0.2053550	20.5
Dim 3	0.1415125	14.1
Dim 4	0.1224520	12.1
Dim 5	0.1141960	11.1
Dim 6	0.08462896	8.4
Dim 7	0.04925279	4.9
Dim 8	0.02710366	2.7
Dim 9	0.01306765	1
Dim 10	0.07240597	0.7

Apport des dimensions: Par le biais de la première dimension (24.5%) et de la deuxième dimension (20.5 %), on arrive à expliquer 45% de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: Bien que l'analyse factorielle se structure autour de deux facteurs, la signification exacte de toutes les dimensions ne s'avère pas claire. Plus concrètement, la première dimension ne s'articule pas autour d'une signification claire. En ce qui concerne la deuxième dimension, elle s'articule autour des différentes stratégies temporelles. En haut de la dimension apparaissant les mentions faites aux pratiques informelles développées pour réduire le temps de travail passé dans l'entreprise et en bas de la dimension, le changement de parcours professionnel. Ainsi, les deux stratégies semblent être dichotomiques, étant donné que quand on se réfère aux pratiques informelles développées pour réduire le temps de travail passé dans l'entreprise, le changement de parcours professionnel n'est pas cité et vice versa.

Le type d'entreprise comme variable illustrative: l'entreprise privée classique, l'administration publique et la propre se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Les personnes travaillant dans leur propre entreprise citent davantage la création de leur propre alternative en comparaison aux personnes travaillant dans l'administration publique et l'entreprise privée classique. A ce niveau, le test du khi-carré montre des différences significatives ( $\chi^2(1, N=35) = 27 p < .05$ ), cité par quatre personnes dans sa propre entreprise, pour aucune dans les deux autres. Dans l'entreprise privée classique on cite davantage les pratiques informelles développées pour réduire le temps de travail passé dans l'entreprise, ainsi que le fait de limiter la maternité et embaucher une tierce personne. Dans l'administration publique on cite davantage le changement de parcours professionnel en comparaison avec les deux autres.

## 7.5 CONCLUSIONS

### 7.5.1 CONCLUSIONS DES CONTENUS DE LA REPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE

Il a été démontré que le contenu de la représentation professionnelle de l'ingénierie a d'importantes implications en matière de genre; cela s'est vu reflété dans les trois dimensions qui structurent la représentation (la dimension contextuelle, identitaire et fonctionnelle). Afin de mettre en lumière la nature genrée de la représentation professionnelle, les principaux résultats seront interprétés en se basant sur la littérature qui étudie le monde du travail sous une perspective de genre (Cockburn, 1983; Doutre, 2008; Glass et al, 2013; Guillaume & Pochic, 2007; Hacker, 1990; Hass & Hwang, 2007; Hunt, 2010; Rutherford, 2001; Wright, 1996; Zolesio, 2009). Les contenus genrés de la représentation ont été identifiés principalement à trois niveaux: le premier révèle la discrimination qui existe à l'égard des femmes; le deuxième fait référence aux contenus, aux valeurs et aux pratiques associées aux modes d'organisation et aux exigences genrées, et le troisième comprend des éléments identitaires qui font référence à la défense du statut élevé du collectif professionnel des ingénieurs.

En ce qui concerne le premier niveau, on a relevé les données concernant la discrimination dans la représentation professionnelle (thème de la situation des femmes dans le secteur masculin). À ce niveau, on a pu apercevoir les difficultés que les femmes rencontrent dans des professions dites masculines (Beeman, 2011; Lee-Gosselin, 2011). D'une part, l'idée de non-légitimité pour exercer l'activité professionnelle et le manque de reconnaissance des connaissances techniques des femmes ont été dévoilés. Le manque de reconnaissance de leurs connaissances techniques fait appel à la croyance selon laquelle les connaissances techniques sont exclusivement liées aux hommes, en attachant les compétences ou les connaissances techniques au masculin et en les dissociant du féminin (Cockburn, 1983; Hacker, 1990; Wright, 1996). De cette manière se recréent et se pérennisent les croyances visant les connaissances genrées, aidant au maintien de l'identité masculine de la profession d'ingénieur (Acker, 1990; Britton, 2000).

D'autre part, les situations directes de discrimination et de propos sexistes rapportées se comprennent dans le cadre du sexisme hostile (Cardens et al., 2010; Glick & Fiske, 1996). Cela a pu être constaté par exemple par le fait d'exclure les femmes des réunions ou de lieux de prises de décisions. De même, *le plafond de verre* et l'idée d'une plus forte exigence professionnelle pour les femmes dévoilent aussi les discriminations à l'égard des femmes. Ces résultats font écho aux obstacles professionnels que subissent spécialement les femmes pour être promues dans l'ingénierie et dans les *Stems* (Hunt, 2010). A ce niveau ont été identifiées les stratégies développées par les femmes face à ces situations. En conséquence, compte tenu du lien qui existe entre les représentations sociales et le comportement, nous pouvons conclure que les femmes sont victimes de sexisme dans la profession (Doutre, 2012).

Nous allons à présent présenter les conclusions se référant aux modes d'organisation et aux exigences genrées apparues dans la représentation professionnelle (deuxième niveau). Tout d'abord, dans la dimension contextuelle on a pu constater que les organisations ne voient pas le temps partiel et le congé maternité d'un bon œil. De même, on constate que la disponibilité des travailleurs et travailleuses se base sur la culture présenteielle, la valeur du dévouement et l'adaptabilité aux nécessités de l'entreprise. De plus, la mobilité géographique se comprend en tant qu'élément interne à la profession, et l'accès aux promotions et aux postes clés s'effectue majoritairement de manière informelle. Ainsi, le contenu qui est reflété dans la représentation professionnelle est en accord avec les contenus considérés comme genrés dans la littérature. En effet, la culture des longues heures, le dévouement total au travail, la mobilité géographique, le manque de politique d'égalité dans l'organisation, la nécessité de ne pas interrompre sa carrière au cours des 15 premières années, les réseaux informels et les promotions informelles sont identifiés comme ayant un impact négatif sur l'activité et la carrière professionnelle des femmes (Acker, 1990; Pochic & Guillaume, 2007; Rutherford, 2001).

Par ailleurs, il a été révélé que les organisations valorisent et promeuvent majoritairement des parcours professionnels ascendants. Les carrières professionnelles ascendantes ont été classiquement associées à un modèle de carrière de réussite concernant les hommes (Davies, 1996). En effet, ce modèle est basé sur la

concurrence entre des travailleurs, basée sur l'idée de l'autonomie individuelle, et une carrière devant suivre un rythme idéal et linéaire; c'est-à-dire sans interruption et cumulatif (Guillaume & Pochic, 2007; Laufer, 2005). En conséquence, en tenant compte qu'il s'agit là d'un modèle de travail basé sur une distinction rigoureuse entre les différents espaces de vie (travail vs autres), et considérant que de nos jours la charge familiale est toujours principalement la responsabilité des femmes, c'est un modèle de travail qui génère des carrières professionnelles genrées. C'est dans cette logique qu'on arrive à expliquer le fait que les organisations valorisent la culture présenteielle et le dévouement au travail dans l'intention d'être promu, et le fait que les organisations n'apprécient pas le congé de maternité et les politiques visant à concilier la famille et le travail.

D'autre part, dans les données de la dimension identitaire on a pu remarquer que le modèle de travail genré des organisations est en partie défendu par le groupe professionnel. Cela a été mis en avant principalement en se positionnant contre les politiques d'égalité. En ce qui concerne la dimension fonctionnelle, il s'est révélé que les pratiques genrées faisant référence à l'organisation du temps de travail sont prédominants, comme le sont le travail durant des longues heures et à durée indéterminée.

Enfin, concernant le troisième niveau des éléments genrés identifiés dans la représentation professionnelle, outre l'éloge de la perte du statut, la préoccupation par rapport à la perte du statut du collectif professionnel et la défense du statut élevé a été exprimée. A ce niveau, suite à la démocratisation, on a fait référence à la dévalorisation de la profession et au fait que les ingénieurs d'aujourd'hui ont moins de compétences professionnelles. Dans la même ligne, dans le thème qui fait référence aux études, une critique de la démocratisation et de la massification des études a été faite, en comprenant cela comme conséquence de la dégradation du niveau d'étude. Dans le même esprit, bien que dans le thème de la motivation professionnelle cela soit minoritaire, le statut élevé et la reconnaissance sociale ont été évoqués comme motivations à travailler dans l'ingénierie. Ainsi, gardant à l'esprit qu'historiquement dans la profession on a fait prévaloir les relations entre les hommes, et compte tenu du fait que le collectif des ingénieurs a cherché à se distinguer des autres catégories

sociales (Arango, 2006), on conclut que la préoccupation pour le maintien d'un statut élevé a des importantes implications de genre.

Tenant compte du manque de neutralité du contenu de la représentation professionnelle, et confirmant la première hypothèse, on conclut que la représentation professionnelle de l'ingénierie est genré. Ainsi, le contenu genré a été mis en avant dans la dimension contextuelle, identitaire et fonctionnelle de la représentation professionnelle.

### **7.5.2 CONCLUSIONS LIÉES A LA PARTIE HÉGÉMONIQUE ET A LA PARTIE POLÉMIQUE DE LA REPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE**

En étudiant la représentation professionnelle de l'ingénierie dans une perspective de genre, et en prenant en compte les éléments d'implications de genre, la représentation professionnelle a été mis au jour dans son ensemble. Dans ce sens, des éléments contextuels, identitaires et fonctionnels mentionnés par les professionnels ont été soulevés. À cet égard, nous avons constaté que les éléments fondamentaux qui composent la profession sont partagés (consensuels).

Ainsi, la mission de la profession, les compétences pour devenir professionnel, les faiblesses et les défis associés à la profession sont, entre autres, partagés par les professionnels. Par exemple, la mission de la profession a été associée à l'innovation, l'amélioration de la qualité de vie des personnes ou encore à la transformation et à l'impact social; les compétences requises pour être un bon professionnel ont été associées principalement aux connaissances techniques et aux connaissance de gestion; parmi les fonctions professionnelles des ingénieurs, liées à l'aspect technique ont été mentionnées la recherche, la conception des méthodes et l'assistance technique, et parmi les fonctions liées à la gestion l'organisation, la coordination ou la planification. Enfin, concernant les faiblesses, la préoccupation à propos des conditions de travail et les défis futurs ont été mentionnés.

À ce niveau, et comme il vient d'être reflété, une grande diversité des contenus a été abordée. En effet, cette diversité est comprise comme la conséquence de l'insertion spécifique des individus dans l'ingénierie, comme peuvent l'être le poste de travail ou la fonction assigné (Michel-Guillou, 2010). En conséquence, confirmant



l'hypothèse numéro 2-a, nous concluons que les éléments de représentation partagés composent l'aspect hégémonique de la représentation, révélant ainsi l'aspect homogène et stable de la représentation (Lo Monaco & Guimelli, 2011; Moscovici, 1988).

Néanmoins, la représentation professionnelle n'est pas partagée dans son intégralité. En effet, il a été observé que plusieurs thèmes ayant des implications de genre sont composés de significations opposées qui ne sont pas compatibles les unes avec les autres.

Dans la dimension contextuelle, les acceptions opposées ont été prises en compte: d'une part, ont été mentionnés la journée de travail de longue durée, la mobilité géographique, la valorisation de la culture présente et du dévouement, et une dévalorisation des politiques de conciliation et des congés de maternité. D'autre part, de manière minoritaire mais présente, ont été mentionnés le fait d'avoir un horaire de travail déterminé, la non mobilité géographique ou la mobilité limitée, la recherche de compatibilité entre différents espaces de vie, et une évaluation positive des politiques de conciliation et du congé de maternité.

Dans la dimension identitaire des éléments en opposition ont été recueillis vis-à-vis des valeurs du collectif professionnel concernant les mesures d'égalité et vis-à-vis de la perte de statut. En ce qui concerne le thème des valeurs du collectif professionnel à propos des mesures d'égalité, d'une part, le discours allant à l'encontre des mesures d'égalité s'est articulé autour de l'idée de défendre un modèle méritocratique, de l'idée que ce sont des mesures discriminatoires envers les hommes, de défendre travailler dans un système juste et de défendre l'obtention de l'égalité en dehors de l'entreprise et non par des mesures mises en place au sein de l'entreprise. D'autre part, le fait de se montrer en faveur des mesures d'égalité s'est expliqué par le besoin de rupture avec le modèle de travail actuel créé par les hommes et pour les hommes, et d'avoir comme priorité la valeur de l'égalité. En ce qui concerne le thème de la perte de statut, lorsque celle-ci est mise en valeur, la fin de l'élitisme et le partage des connaissances et l'ouverture de l'accès aux connaissances sont prônés. A l'inverse, quand la perte du statut est dénigrée, le statut élevé est défendu.

Sur la dimension fonctionnelle, le thème comportant des contenus opposés apparaît dans le thème des pratiques temporelles pour mener à bien les tâches liées à

la fonction professionnelle. D'une part, comme principale mode de pratique temporelle ont été mentionnés le fait de travailler sans horaire précis et pendant des longues heures, de continuer à travailler informellement après la journée de travail pour développer des relations et la mobilité géographique. D'autre part, on mentionne le travail continu selon un horaire déterminé, en adaptant les horaires de début et de fin de journée de travail en fonction de l'agenda personnel ou le manque de mobilité géographique. En outre, il a également été observé que le modèle de travail prédominant est critiqué via des pratiques stratégiques développées en lien avec la gestion du temps. A ce niveau sont signalées les stratégies pour réduire le temps de travail au sein de l'entreprise, comme le fait de quitter les réunions prolongées avant la fin ou de créer sa propre entreprise.

Tenant compte de la nature controversée des thèmes qui viennent d'être mentionnés, nous concluons qu'ils constituent la partie polémique de la représentation professionnelle de l'ingénierie. En effet, les contenus mentionnés s'excluent mutuellement (Ben-Asher, 2003). De même, confirmant l'hypothèse 2-b, la correspondance entre les éléments polémiques et les thèmes ayant des implications de genre a été mise au jour. De cette manière, il s'est vu que le contenu de ces thèmes ayant des implications de genre comporte des valeurs et des pratiques antagoniques (Lo Monaco & Guimelli, 2011). De cette manière, nous pouvons voir comment à travers l'allusion faite aux éléments opposées deux différentes approches de la réalité sont défendues et mises en avant (Howarth, 2006). A travers la confrontation des idées en opposition un modèle de travail genré qui veut être maintenu ou transformé a été mis en évidence. En outre, le cadre théorique des représentations sociales a permis de mettre en avant le rôle joué par les individus dans la transformation ou le maintien du modèle professionnel (Serrano, 2013). Ainsi, à travers les valeurs défendues et les stratégies mises en place par les individus, les éléments structurels genrés mentionnés dans la dimension contextuelle ont été défendus ou remis en question (Martin, 2004), montrant ainsi le rôle actif (*agentic* en anglais) des individus dans la construction de la réalité (Joffe, 1998).

En conséquence, l'aspect polémique des représentations a permis de faire apparaître deux modèles professionnels qui sont ou qui seront en compétition.

Même si le contenu genré de la représentation professionnelle est dominant, les valeurs et la pratique allant vers l'égalité sont déjà manifestes.

### 7.5.3 CONCLUSIONS LIÉES A L'INFLUENCE DE LA POSITION SOCIALE SUR LA PARTIE POLÉMIQUE DE LA RÉPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE

Dans l'aspect polémique de la représentation professionnelle il s'est avéré que la mention des thèmes polémiques est modulée par la position sociale ou l'appartenance groupale de la personne interrogée. Ainsi, des variations ont été détectées en fonction du genre, de la maternité ou du type d'entreprise où travaille la personne (hypothèse 3 a-b-c).

**Dans la dimension contextuelle**, confirmant l'hypothèse a et b, on a constaté une évocation plus importante des contenus des thèmes polémiques ayant une implication du genre en fonction du genre et de la maternité. Ainsi, les femmes, et surtout les mères, ont davantage évoqué en comparaison des hommes, les contenus liés aux politiques d'égalité et de conciliation (la sous-dimension de l'organisation du travail et les normes dans l'entreprise) et l'idéologie de l'organisation envers les politiques de conciliation et les droits (la sous-dimension valeurs de l'organisation). Le fait que les femmes aient mentionné plus de contenus liés aux questions d'égalité et de conciliation familiale est compris comme étant le reflet d'une préoccupation plus importante des femmes, et en particulier des mères envers ces sujets. A ce niveau, le fait que les femmes évoquent davantage ces contenus que les hommes s'interprète comme la conséquence d'une plus grande responsabilité familiale des femmes par rapport aux hommes (Legarreta & García Sainz, 2015; Sagastizabal & Legarreta, 2016).

Dans le même esprit, les femmes (en particulier les mères), comparées aux hommes, ont mentionné plus de contenu faisant référence à la situation des femmes dans le contexte professionnel masculin; citant davantage la nature du contexte professionnel masculin, la discrimination, la normalité et l'amélioration de la situation. Le fait que les femmes se réfèrent plus à la situation dans laquelle elles vivent se comprends par le fait que ce soit un sujet qui les concerne directement. En conséquence, dans la dimension contextuelle, il semblerait que l'évocation plus importante des contenus au sujet des femmes et surtout des mères, pourrait

s'expliquer par une plus grande implication personnelle des femmes à propos de l'égalité (Flament & Rouquette, 2003; Rouquette, 1980). En effet, l'implication personnelle fait référence à une plus grande identification personnelle vis-à-vis des sujets mentionnés et une plus grande importance attribuée à ces questions (Rouquette, 1980).

De même, dans la dimension contextuelle, les résultats montrent qu'outre le fait qu'il soit davantage fait mention de contenus en fonction du genre de la personne interrogée, il y a également une tendance à mentionner des différents contenus polémiques en fonction du genre de la personne interrogée. En fait, l'accès informel aux postes clés, la promotion informelle et la mobilité géographique semblent être plus évoqué par les hommes que par les femmes. A l'inverse, les femmes ont davantage parlé de la formalité dans la promotion. En ce qui concerne les personnes qui ont participé à cette étude, il semblerait que la promotion informelle et l'accès informel aux postes clés soient soit rattachés à une politique tournée plus vers les hommes que vers les femmes. Dans la littérature, l'informalité de la promotion s'associe au développement de réseaux informels entre hommes et qui excluent les femmes, et cela a des conséquences négatives sur la carrière professionnelle des femmes (Guillaume & Pochic, 2007). Le *plafond de verre* que subissent les femmes s'explique en grande partie par ce phénomène. De même, le fait que les hommes aient davantage mentionné la mobilité géographique laisse entendre que les hommes et les femmes occupent des différents types d'emplois (Marry, 2004), les emplois masculins comportant une plus grande mobilité.

**Dans la dimension identitaire** les résultats semblent être complexes et ne peuvent pas être expliqués à travers une seule logique. En ce qui concerne le thème polémique de la perte du statut professionnelle, les femmes semblent évoquer un contenu plus égalitaire comparé aux hommes. En effet, il a été observé que les hommes ont mentionné davantage que les femmes la défense du statut élevé, tandis que les femmes semblent faire plus souvent l'éloge de la fin de l'élitisme. Historiquement, le groupe professionnel des ingénieurs a été un collectif connu comme étant élitiste et excluant les femmes, et on a privilégié les relations entre hommes (Arango, 2006; Marry, 1995). C'est ainsi qu'on peut expliquer l'inquiétude

plus importante des hommes envers la perte du statut élevé, et c'est de cette manière également qu'on peut expliquer que les femmes prônent davantage la fin de l'élitisme.

Concernant la dimension identitaire, dans le thème polémique des valeurs du collectif professionnel en ce qui concerne les mesures d'égalité, des variations par rapport au genre et au fait d'être mère ou pas ont été identifiées. Contrairement à la perte de statut, en ce qui concerne le thème polémique des valeurs sur les mesures d'égalité, les femmes ne semblent pas avoir une position plus égalitaire comparée aux hommes. En effet, les hommes comme les femmes ont mentionné des contenus en faveur et contre ces mesures, et les hommes ne se sont pas montrés plus discriminatoire que les femmes.

En plus, il semble que l'approche du sujet est différente en fonction du genre de la personne interrogée. En effet, faisant référence au contenu, d'une part, les femmes, et en particulier les mères, lorsqu'elles se montrent favorables aux mesures d'égalité, semblent davantage évoquer la nécessité de rompre avec le modèle de travail actuel et d'établir des normes. Quant aux hommes, quand ils se montrent en faveur des mesures d'égalité, ils semblent davantage évoquer la valeur de l'égalité. D'autre part, quand les femmes, se montrent contre les mesures d'égalité, elles semblent mentionner davantage que les hommes les idées suivantes : la discrimination envers les hommes, la négation de la discrimination et affirmation de travailler dans un système juste et la valeur de la méritocratie. Quant aux hommes, quand ils expriment leur opposition aux mesures d'égalité, ils ne nient pas les inégalités mais défendent l'idée que l'égalité doit être construite hors de l'entreprise, à travers l'éducation et le changement de génération. Par conséquent, il semble que le fait que les hommes et les femmes mentionnent des contenus différents sur les mesures d'égalité peut s'expliquer par le différent niveau d'implication qu'ils ont par rapport au sujet (Flament & Rouquette, 2003; Rouquette, 1997).

En effet, le fait de se sentir plus concerné par le sujet abordé semble conduire vers un positionnement idéologique plus catégorique vis-à-vis des mesures d'égalité, en se positionnant en faveur ou contre ces mesures. C'est-à-dire, qu'être femme, semble conduire vers un positionnement plus déterminé par rapport aux mesures d'égalité. En revanche, le fait d'avoir une plus grande distance par rapport au sujet abordé, ici, le fait d'être un homme, semble conduire à mentionner des contenus

politiquement corrects. Ainsi, pour les femmes, tout en montrant un positionnement catégorique, deux manières différentes d'aborder les mesures se sont imposées. D'un côté, quand les femmes, et en particulier les mères, ont pris le parti des mesures d'égalité, elles ont agi en tant que groupe social, agissant dans une logique d'endogroupe. Adoptant une telle position, elles ont cherché à dépasser leur situation minoritaire en tant que groupe social (Tafari et al., 2002a; Tafari et Bellon, 2001; Tafari et al., 2002b). D'un autre côté, quand elles se sont montrées contre les mesures d'égalité, les femmes, ont nié les inégalités et ont affirmé travailler dans un modèle de travail juste et ont défendu l'idée que les mesures d'égalité discriminent les hommes. Le fait que les femmes aient évoqué ces contenus s'explique par le phénomène appelé *Queen Bee*. En effet, il arrive que, ayant eu une ascension dans la hiérarchie sociale, les femmes qui occupent une position sociale élevée (dans ce cas dans un très bon poste) se distancient de leur groupe social de référence (le groupe social des femmes). Ainsi, certaines femmes développent une attitude plus discriminatoire envers les femmes que n'est celle des hommes (Derks et al., 2011). Elles finissent ainsi par adhérer aux représentations que diffusent les groupes sociaux dominants envers les groupes minorisés (Doutre, 2012).

**En ce qui concerne la dimension fonctionnelle**, les femmes et en particulier les mères, ont mentionné des pratiques de gestion de temps plus égalitaires que les hommes. Ainsi, par rapport aux hommes, les femmes et surtout les mères, ont fait d'une part, référence à des pratiques normatives de la gestion du temps différentes, et d'autre part, à plus des pratiques stratégiques liées à la gestion du temps.

En ce qui concerne les pratiques normatives de la gestion du temps, les femmes, et surtout les mères, comparé aux hommes, semblent mentionner davantage le fait de travailler selon un horaire, le travail continu, le fait de s'adapter aux besoins de l'entreprise, la flexibilité des horaires, rentrer et sortir du travail suivant leur l'agenda personnel et la non mobilité géographique. En outre, les hommes, comparés aux femmes, semblent évoquer davantage travailler sans horaire précis et pendant des longues heures, la mobilité géographique et les réseaux professionnels informels.

En ce qui concerne les pratiques stratégiques liées à la gestion du temps, les femmes, et en particulier les mères, comparé aux hommes, semblent faire plus référence aux stratégies visant à minimiser le temps passé dans l'entreprise et aux

changements de parcours professionnel. En outre, la stratégie consistant à diminuer le temps passé dans l'entreprise s'est avéré être une stratégie propre aux femmes étant mères. En effet, cette stratégie ne semble pas être mentionnée par les femmes non mères. En conséquence, les résultats montrent que les femmes, et surtout les mères, afin de pouvoir répondre aux exigences professionnelles et familiales, développent leurs propres stratégies liées à la gestion de temps.

Ces résultats sont interprétés à trois niveaux. En premier lieu, ils nous donnent à penser que les hommes et les femmes travaillent dans des types d'entreprises ou de postes différents, en révélant ainsi la ségrégation interne de la profession (Marry, 2004). Deuxièmement, nous donnent à penser que l'utilisation du temps et le rapport au temps est différent entre les hommes et les femmes. En effet, les pratiques temporelles genrées sont considérées comme le reflet de la répartition déséquilibrée des responsabilités familiales (Legarreta & García Sainz, 2015; Sagastizabal & Legarreta, 2016). De même, les stratégies de gestion de temps développées par les femmes sont comprises comme étant le résultat des fortes exigences temporelles qui s'imposent dans les organisations (Guillaume & Pochic, 2007). Ainsi, les femmes, et en particulier les mères, sont confrontées à une grande pression de l'usage du temps (Lee-Gosselin & Ann, 2011; Rutherford, 2001). De plus, les pratiques stratégiques développées par les femmes révèlent le besoin urgent de rompre avec la dichotomie entre les espaces de vie comme l'espace publique et l'espace privée. Ainsi, la nécessité d'une plus grande charge des hommes de la responsabilité familiale et une meilleure organisation des agents qui consolident notre société est nécessaire (entreprise, institutions publiques, etc.) (Torns, 2011; Daly & Lewis, 2000). Troisièmement, les différentes pratiques temporelles développées par les femmes révèlent la possibilité de la mise en place d'un autre modèle de travail basé sur une différente gestion de temps; les résultats de cette recherche vont dans le sens de l'idée selon laquelle les femmes pourraient transformer les normes et les valeurs qui prédominent dans les cultures organisationnelles (Lorti-Lussier & Rinfret, 2007). Enfin, les stratégies liées à la gestion du temps développées par les femmes montrent comment, outre le fait d'être d'être une victime d'un système genré, elles agissent comme agent actif (Martin, 2006).

Dans les trois dimensions analysées il s'est avéré que le genre de la personne interrogée et la maternité ont une influence sur la manière dont les contenus polémiques sont évoqués. Ainsi, dans le cas des femmes, on a pu voir que la maternité renforce l'effet du genre, renforçant ainsi la position sociale de la femme. Dans le cas des hommes, tenant compte des caractéristiques de l'échantillon, nous n'avons pas eu la possibilité de faire la même analyse. Toutefois, étant donné que sur l'échantillon des 16 hommes interrogés 14 sont pères, nous pouvons conclure que le fait d'être père fait maintenir la position sociale déterminée par le fait d'être un homme. Ainsi, il s'est avéré que les pères mentionnent moins que les femmes, et moins que les femmes n'étant pas mères, les sujets liés aux politiques d'égalité et de conciliation, mentionnent moins de pratiques stratégiques liées à la gestion du temps et plus de pratiques professionnels faisant référence aux longues journées travail.

**En ce qui concerne l'analyse du type d'entreprise** dans l'évocation des données des thèmes polémiques, on a pu constater que le fait de travailler dans une entreprise privée classique, dans l'administration publique ou pour sa propre entreprise a un effet différent (hypothèse 3-c). En effet, à travers les différents contenus qui ont été mentionnés dans les trois types d'organisations, en ce qui concerne la dimension contextuelle et la dimension fonctionnelle de la représentation, l'entreprise privée classique apparaît comme étant le plus genré. De plus, pour ce qui est des résultats, les données mentionnées par les personnes travaillant dans l'entreprise privée classique et pour leur propre entreprise semblent être en opposition. Ainsi, deux modèles professionnels différents ont été représentés.

En effet, les personnes travaillant dans l'entreprise privée classique ont principalement mentionné la promotion informelle, l'accès informel à des postes clés et la mobilité géographique (sous-dimension de l'organisation du travail et les normes dans l'entreprise); les politiques de conciliation et le congé maternité comme étant un problème pour l'entreprise, la valorisation de la culture présenteielle ou du dévouement, le modèle de parcours professionnels ascendants (sous-dimension valeur de l'organisation), le fait de travailler sans horaire précis et pendant des longues heures (sous-thème les pratiques normatives de la gestion du temps); et les pratiques informelles développées pour réduire le temps de travail passé à l'entreprise (sous-thème les pratiques stratégiques liées à la gestion du temps).



A l'opposé, les personnes qui travaillent dans leur propre entreprise ont principalement mentionné la valorisation des droits liés à la conciliation et au congé de maternité dans l'entreprise, la volonté de compatibiliser les besoins des personnes et le travail, la compréhension et la valorisation du parcours professionnel des salariés dans une logique non-ascendante (sous-dimension valeur de l'organisation); travailler en continu et rentrer et sortir du travail suivant leur l'agenda personnel (sous-thème les pratiques normatives de la gestion du temps) et la création de sa propre entreprise, entre autres, dans le but d'avoir une meilleur gestion du temps (sous-thème les pratiques stratégiques liées à la gestion du temps).

En conséquence, en confirmant en partie l'hypothèse 3-c, en tenant compte de la nature des données mentionnées, l'entreprise privée classique se révèle être un cadre de travail particulièrement genré. En ce qui concerne l'entreprise individuelle, une culture organisationnelle plus égalitaire a été mise en avant. De plus, concernant la nature des contenus évoqués pour l'entreprise individuelle, outre le fait d'évoquer le contenu et une philosophie plus novatrice à un niveau égalitaire (comprendre le parcours professionnel en dehors de la logique ascendante, ou la valeur de rechercher l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle), on a également constaté qu'il est fait mention aux contenus classiques (par exemple de percevoir le congé de maternité comme quelque chose de normal).

En conséquence nous pouvons constater comment à travers la culture organisationnelle, comme constaté dans l'entreprise privée classique, les inégalités de genre peuvent se renforcer et se régénérer (Guillaume & Pochic, 2007). Cependant, en contrepartie, les résultats laissent entendre qu'à travers les normes, les valeurs ainsi que les pratiques de gestion de temps développées par les entreprises, il est possible de créer de meilleures conditions de travail et d'améliorer les conditions dans les autres espaces de vie (Hass & Hwang, 2007). En effet, bien qu'il s'agisse là d'un modèle minoritaire, c'est ce qu'ont mis en avant les contenus qui dominant dans la propre entreprise. Par conséquent, les entreprises professionnelles comme les politiques encouragées par les personnes qui y travaillent, semblent être des éléments clés dans pour l'obtention de l'égalité hommes-femmes.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'administration publique, il apparaît que la non mobilité géographique et le fait d'avoir un horaire fixe ont davantage été mentionnés

que dans les deux autres types d'organisations. De même, contrairement à notre hypothèse, les contenus faisant référence à l'organisation et aux valeurs de celle-ci ont été moins évoqués. Le fait que les personnes travaillant dans l'administration publique aient mentionné moins de contenus que ceux travaillant dans une entreprise privée classique et pour leur propre entreprise peut être expliqué par le fait que les droits et les lois dans le domaine de l'égalité soient légalement plus établis et acceptés. C'est dans ce sens qu'on peut comprendre le changement de parcours évoqué par les personnes; en effet elles passent de l'entreprise privé vers l'administration publique afin d'avoir une meilleure gestion du temps.

**En référence aux thèmes polémiques de la dimension identitaire**, et afin de confirmer l'hypothèse 3-c, des variantes dans les contenus mentionnés selon le type d'entreprise ont été détectées. Dans le thème de la perte de statut, les personnes travaillant dans l'entreprise privée classique semblent évoquer davantage la défense du statut élevé comparé aux personnes qui travaillent dans l'administration publique et leur propre entreprise. Cette évocation importante de la dépréciation du statut subie par les personnes qui travaillent dans l'entreprise privée classique pourrait s'expliquer par le fait qu'elles soient passées de postes de haut niveau dotés d'un certain pouvoir (de décision) à des postes de catégorie relativement inférieure. D'autre part, les résultats montrent que dans l'administration publique la démocratisation comme l'éloge de la fin de l'élitisme sont d'avantages évoqués. Il semble que les ingénieurs qui travaillent dans la fonction publique ont une attitude plus critique envers l'élitisme historique de la profession.

En ce qui concerne le thème des valeurs du collectif professionnel vis-à-vis des mesures d'égalité, des variations dans les contenus mentionnés ont été constatés selon le type d'entreprise. Néanmoins, ces résultats ne s'expliquent pas dans la logique prévue dans l'hypothèse 3-c. En effet, les personnes travaillant dans l'entreprise privée classique semblent mentionner plus de contenus et de nature plus catégorique que les personnes travaillant dans l'administration publique et pour leur propre entreprise. Ainsi, dans l'entreprise privée classique, quand il s'est avéré que les personnes se sont montrées contre les mesures d'égalité, elles ont principalement évoqué la valeur méritocratique et ont nié les inégalités en défendant l'idée de travailler dans un système juste; d'autre part, quand les personnes qui travaillent dans une entreprise

privée classique se sont positionnées contre les mesures d'égalité, elles ont principalement mentionné le besoin de rompre avec le modèle de travail actuel. En ce qui concerne les personnes qui travaillent dans l'administration publique, lorsqu'elles se positionnent en faveur des mesures d'égalité, elles évoquent principalement la valeur d'égalité.

À la suite des résultats de la dimension contextuelle, l'entreprise privée classique s'est avéré être le type d'organisation le plus genré. C'est en tenant compte de ce résultat que nous pouvons expliquer que le sujet sur les politiques d'égalité soit plus présent dans le privé classique, créant ainsi plus de débats et de positions controversées. En effet, les mesures d'égalité semblent être un thème particulièrement polémique dans l'entreprise privé classique. En conséquence, il apparaît que le fait de travailler dans un milieu professionnel où les différences hommes-femmes sont plus prononcées entraîne une vision plus tranchée. D'autre part, concernant les résultats des personnes travaillant pour leur propre entreprise, étant donné qu'elles ont principalement mentionné la nécessité de rompre avec le modèle de travail, elles semblent avoir développé un point de vue très critique envers le modèle de travail actuel.

Enfin, l'analyse des modulations par rapport au type d'organisation où travaillent les personnes a permis de dévoiler une position différente des hommes travaillant dans leur propre entreprise. En effet, ce niveau d'analyse a permis de révéler une position plus égalitaire des hommes qui étant en minorité, n'ont pas pu être mis en avant dans le niveau d'analyse par rapport au genre. Précisément, le profil des hommes travaillant dans leur propre entreprise est plus jeune comparé au reste de l'échantillon, cela laissant penser que dans la nouvelle génération la façon de penser a évolué. En effet, les personnes, dont les hommes travaillant dans leur propre entreprise, ont montré leur inquiétude par rapport à la conciliation, ont mentionné des pratiques de temps de travail permettant de prendre en charge des responsabilités familiales et ont prôné la fin de l'élitisme dans le métier.

Dans cette étude, il s'est révélé que dans la partie polémique de la représentation professionnelle il existe une dynamique représentationnelle modulée par l'appartenance de genre, la maternité et le type d'entreprise où la personne travaille. Bien qu'auparavant des recherches aient été effectuées pour analyser l'effet

des différentes positions sociales ou appartenances groupales dans la représentation sociale du travail (Marquez & Leon, 2012; Vidaller, 2007) et dans les représentations professionnelles (Michel-Guillou, 2010), aucun travail n'a été mené à bien pour analyser l'influence des positions sociales et des appartenances groupales au sein du milieu professionnel étudiées dans cette recherche.

En ce qui concerne l'analyse de la dynamique représentationnelle différenciant trois types d'organisation, il a été mis en avant que les relations de genre se développent dans un contexte qui recrée les inégalités sociales. Concrètement, ce contexte genré s'est distingué dans l'entreprise privée classique. Le fait d'être étroitement lié à la logique du capitalisme donne à réfléchir sur le lien entre différence de genre et leur régénération (Orozco, 2014). En accord avec la critique faite par les recherches féministes, ce résultat correspond à l'idée que pour son intérêt (des bénéfices de plus en plus importants) le capitalisme use et recrée le système se basant sur les différences de genre (le patriarcat).

En ce qui concerne la régulation de la dynamique représentationnelle par le genre, il s'est avéré que lorsque les thèmes polémiques sont mentionnés, l'appartenance de genre agit dans une logique de groupe social ou dans une logique de mobilité individuelle. En outre, les résultats ont montré que la maternité est en lien avec le genre et renforce la position sociale des femmes.

Ainsi, la manière dont les femmes ont pris position face aux thèmes polémiques étudiés a révélée la nature masculine de la profession. En ce qui concerne les prises de positions des hommes, les résultats ont permis de dévoiler la position privilégiée qu'ils occupent dans la profession. De plus, conformément à d'autres études menées sur les représentations polémiques (Monaco & Guimelli, 2011), il a été montré qu'il existe un lien entre la partie polémique de la représentation et les positions sociales (ou l'appartenance groupale) des personnes. En effet, les thèmes polémiques semblent activer les identités sociales qui se développent dans une logique intergroupale.

Enfin, l'analyse via les positions sociales a permis de révéler la nature dynamique de l'aspect polémique de la représentation professionnelle. Ainsi, nous avons pu aller plus loin dans la compréhension de la nature genrée de la représentation de l'ingénierie. En effet, on a pu constater comment les relations de pouvoir (de genre) sont acceptées, se reproduisent ou sont remises en question

(Howarth, 2006), et comment ce processus est intimement lié aux positions sociales des personnes.

## **8 LA REPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE DU LEADERSHIP DANS UNE PERSPECTIVE DE GENRE**

### **8.1 INTRODUCTION**

Nous allons maintenant présenter la partie de la recherche dont l'objectif est d'analyser la représentation professionnelle du leadership dans une perspective de genre, à partir d'entretiens faits aux ingénieurs. Pour ce faire, nous allons, dans un premier temps, exposer les précédents théoriques afin de poser le cadre. Nous allons d'abord présenter les travaux de recherches qui traitent le leadership, et le leadership et le genre, pour ensuite aborder l'approche théorique des représentations sociales. Dans la théorie des représentations sociales, nous allons mettre l'accent sur la perspective sociodynamique. Ensuite, nous allons présenter la méthodologie, les résultats et les conclusions de notre recherche. La conclusion comprendra deux parties. Dans une première partie nous allons exposer les conclusions sur les objets de représentation étudiés, et dans une seconde partie nous allons présenter les conclusions générales concernant la recherche.

### **8.2 LES PRÉCÉDENTS THÉORIQUES**

#### **8.2.1 PRINCIPAL APPROCHE A L'ÉGARD DU LEADERSHIP**

Il existe diverses manières de définir et d'analyser le leadership. Dans ce sens, « il existe autant de définitions du leadership que de personnes ayant tenté de le définir », indique Stogdill (1974, p. 259). Cependant, les chercheurs qui étudient le concept de leadership partagent la même philosophie du concept (Toor & Ofori, 2009). Dans la psychologie sociale et institutionnelle, des approches théoriques différentes ont été développées pour comprendre et analyser le leadership, et quatre points de vue théoriques principaux se distinguent : à la première période où on se mit à analyser le leadership (1930-1945), on développa l'approche théorique appelée la *perspective des caractéristiques* (Bryman, 1992; Yukl, 1994). Dans cette approche théorique on entend le leadership comme caractéristique intrinsèque de l'individu, et le leader est leader

car il possède ces caractéristiques naturelles. Puis, la *perspective des types de leadership* (Bryman, 1992) ou la *perspective comportementale* (Yukl, 1994) se fit connaître (1940-1960). Au sein de cette perspective théorique, les recherches ont été dirigées vers l'analyse des comportements du leader (style, rôle, fonctions, responsabilité) et l'analyse du niveau d'efficacité de ces comportements et du niveau de satisfaction des suiveurs (Yukl, 1994). C'est dans cette voie théorique que se situent classiquement le leadership démocratique et autocratique (Lewin, 1939/1964; White & Lippitt, 1960) ainsi que l'analyse des leaderships orientés vers les relations et les tâches à accomplir (Halpin, 1957; Stogdill, 1963). Entre les années 1960 et les années 1980 c'est la ligne de recherche connue comme la *perspective situationnelle (ou la théorie de la Contingence)* qui prédomina (Fiedler, 1978; Fiedler, 1967). La particularité de cette perspective est qu'elle attribue une importance particulière au contexte. Le type de leadership exercé dans ce cadre et son pouvoir sont conditionnés par le contexte (le lieu de travail, l'équipe de travail, les situations du moment). Enfin, depuis les années 1980 jusqu'à nos jours c'est la ligne de recherche intitulée *la perspective de l'influence du pouvoir* (Yukl, 1994) ou *la perspective des nouveaux leaderships* (Bryman, 1992) qui domine. C'est une ligne de recherche qui s'est développée à partir des théories classiques qui ne permettaient pas de comprendre le pouvoir extraordinaire que certains leaders éveillent chez les suiveurs. Dans *la perspective des nouveaux leaderships*, les recherches se portent principalement sur la capacité du leader à motiver les suiveurs, et aujourd'hui c'est le leadership transformationnel qui est aujourd'hui tellement connu qui se situe au sein de cette perspective théorique (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1993).

## 8.2.2 LEADERSHIP ET GENRE

En déplaçant l'analyse du leadership dans le cadre du genre, il y a diverses recherches qui analysent le leadership des femmes et les obstacles auxquelles celles-ci sont confrontées dans le leadership. Dans de nombreux travaux de recherches initiaux qui ont analysé les femmes et le leadership, c'est l'idée de la différence de genre dans le leadership qui a été observée (Billing & Alvesson, 2000). Dans ces travaux de recherche l'idée que les femmes ont leurs propres principes et valeurs a été défendue (French, 1986; Grant, 1998; Helgesen, 1990), en affirmant qu'en comparaison des hommes, les femmes ont un rapport différent avec le travail en équipe, la bienveillance et le pouvoir. Concernant les recherches en psychologie sociale et en psychologie organisationnelle, afin d'analyser les différences de genre dans le leadership, les analyses se sont surtout orientées vers les styles de leadership. Bien que les résultats soient différents en fonction des recherches, dans l'ensemble elles montrent que le leadership des femmes est plus démocratique que celui des hommes, alors que celui des hommes est caractérisé comme étant plus autocratique (Cuadrado et al., 2012; Eagly & Johnson, 1990). Cependant, de nombreuses recherches ont montré que les modèles de la recherche (que ce soit dans le cadre naturel ou expérimental) ou les contextes de travail où le leadership a été analysé (les recherches effectuées dans le contexte masculin ou féminin) montrent des résultats différents (Cuadrado, 2003). Dans ce sens, le leadership des femmes est plus agentique dans les contextes masculins que dans les contextes non-masculins (Eagly & Johnson, 1990; Gardiner & Tiggeman, 1999). En revanche on n'a pas trouvé de différences de genre dans la recherche en milieu naturel, et lorsqu'on a en trouvé, il y en avait très peu (Eagly & Johnson, 1990; Moskowitz et al., 1994).

Pour ce qui est des obstacles que les femmes rencontrent dans le leadership au sein de la psychologie sociale, les explications se basant sur les stéréotypes de genre ou les rôles ont pris de l'ampleur ces dernières années pour expliquer la faible présence des femmes dans le leadership (Monroe et al., 2015). C'est dans ce cadre que se situent les théories expliquant qu'il y a dissociation entre les femmes et le leadership (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Schein, 1973), les théories expliquant qu'il existe des préjugés sur le fait que les femmes leaders soient agentiques du fait de



la prescription du rôle de genres (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Phelan et al., 2008; Rhee & Sigler, 2015), et les travaux de recherche expliquant l'exigence faites aux femmes dans le leadership d'être agentiques ou communal, et dans lesquels les femmes leaders doivent répondre à cette double exigence (Borgonio et al., 2014; Diekman, 2007). Pour ce qui revient aux hommes, ils rencontrent toutefois moins de prescriptions en matière de genre et davantage de possibilités dans l'exercice de différents types de leadership (Heilman & Chen, 2005; Okimoto & Brescoll, 2010). Enfin, il a été montré que le genre des suiveurs peut engendrer une évaluation genrée dans l'évaluation des leaders, en apportant une évaluation plus négative si le suiveur est un homme (Cuadrado et al., 2015). Quant à l'influence du contexte, les résultats des recherches mettent en évidence que dans les contextes plus masculin les préjugés à l'égard des femmes qui sont dans le leadership sont accentués (Cuadrado & Navas, 2000; Eagly & Karau, 2002; Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006).

Dans ce sens, les femmes travaillant dans un contexte masculin sont confrontées à davantage d'obstacles que dans les autres secteurs professionnels (Beeman, 2011; Lee-Gosselin, 2011). Parmi les obstacles relationnels se trouvent les attitudes, les préjugés et les comportements sexistes de la part des supérieurs ou des collègues. Cela ce reflète dans deux types de sexisme : dans le sexisme hostile et dans le sexisme bienveillant (Glick & Fiske, 1996). Le sexisme hostile est bourré de préjugés négatifs, il est explicitement mis en avant et se base sur des comportements discriminatoires. Dans le sexisme bienveillant il n'y a pas de préjugés apparents, mais il est signifié affectivement. On considère que la femme est faible, qu'elle doit être protégée et être sous la protection de l'homme. Il consiste dans l'idéalisation des rôles traditionnellement prêtés à la femme (Cardenas et al., 2010).

Quant aux recherches ayant porté sur les obstacles engendrés par le modèle d'organisation du travail, pour expliquer le déficit de femmes dans les rôles de leadership on a principalement considéré la charge déséquilibrée des charges familiales supportée par les femmes en comparaison des hommes, ainsi que l'analyse des cultures organisationnelles (Guillaume & Pochic, 2007) et de la culture professionnelle (Zolesio, 2009). Dans cette voie, les recherches ont été orientées vers la démonstration de la non-neutralité des cultures organisationnelles et des cultures professionnelles à travers le prisme du genre. Elles ont montré que la nature genrée

des institutions professionnelles se forme à travers la séparation inflexible entre sphère publique et sphère privée, la culture des horaires à rallonge, le manque des politiques d'égalité et le monopole du pouvoir des hommes (Guillaume & Pochic, 2007; Hass & Hwang, 2007; Lee-Gosselin & Ann, 2011; Rutherford, 2001). La culture professionnelle genrée s'élabore par le biais des idéologies ou des valeurs qui s'imposent (Britton, 2011). Par exemple, par le biais de la valeur de dévotion absolue envers le travail (Zolesio, 2009) ou par le fait de détacher les capacités et les connaissances techniques des femmes (Cockburn, 1983; Hacker, 1990; Wright, 1996).

### **8.2.3 DES ROLES DE GENRE AUX REPRÉSENTATIONS SOCIALES**

L'analyse du leadership et du genre que nous allons présenter ci-dessous se situe dans le cadre de la théorie des représentations sociales. Les représentations sociales sont des systèmes d'opinions, de connaissances et de croyances qui se développent en rapport à une culture, une catégorie ou un groupe social et au sein d'un certain contexte (Rateau & Lo Monaco, 2013). Par le biais du processus de représentation la réalité se recrée (Moscovici, 1961). Ce processus se produit lorsque les individus ou les groupes s'approprient la « réalité », en recréant la « réalité » dans leur système cognitif et en l'intégrant dans leurs propres systèmes de valeurs. Les représentations sociales sont donc étroitement liées aux contextes idéologiques et sociaux qui se développent (Abric, 1994).

Les représentations sociales ont quatre fonctions : la fonction de la connaissance, de l'identitaire, d'orientation et justificatrice (Abric, 1994; Walmsley, 2004). Par le biais de la fonction de la connaissance, les représentations sociales permettent aux acteurs sociaux de comprendre et d'expliquer la réalité ; de diriger les pratiques et les comportements par le biais de la fonction d'orientation ; de maintenir la spécificité du groupe qui partage la même représentation par le biais de la fonction identitaire ; de justifier les idées et les actions menées par le biais de la fonction de justification. Précisément, la fonction justificatrice conduit à l'analyse des relations intergroupes. En effet, à travers les représentations sociales, on facilite la justification des comportements (par exemple, la discrimination) envers un groupe social (Doise, 1986).

### 8.2.3.1 Les représentations professionnelles : des représentations sociales spécifiques

Les représentations professionnelles sont des représentations sociales liées aux activités professionnelles. Concrètement, les représentations professionnelles sont les connaissances que partagent les personnes d'un même groupe professionnel du fait d'exercer la même profession (Labbé et al., 2007). Les représentations professionnelles sont des catégories spécialisées des représentations sociales (Moscovici, 1976; Piaser, 1999). Concrètement, ce sont des représentations sociales du fait de ces deux caractéristiques : en raison de la représentation constituée par le groupe (les membres de la profession) et de l'objet représenté (la profession) ; les deux appartenant à la même activité (Piaser & Bataille, 2011; Piaser & Ratinaud, 2010).

### 8.2.3.2 Perspective sociodynamique : les représentations intergroupes et le *Self*

En suivant la perspective sociodynamique, dans le développement des représentations sociales, celles-ci s'ancrent dans un système composé de relations sociales symboliques (Doise, 1992; Doise et al., 1999). Dans la mesure où les relations intergroupes se situent dans un contexte marqué par le pouvoir et les inégalités sociales (Lorenzi-Cioldi & Clémence, 2001), les asymétries liées aux positions sociales sont des caractéristiques décisives pour comprendre les dynamiques représentationnelles (Tafari & Apostolidis, 2002). Dans le processus des représentations, les personnes font référence à la connaissance partagée à partir de différentes positions sociales, et donc, les représentations peuvent varier en fonction de la position sociale des groupes sociaux (Doise et al., 1999). Ici, les représentations intergroupes amènent à se positionner dans le cadre des représentations qui font référence à l'endogroupe ou à l'exogroupe (Cohen-Scali & Moliner, 2008; Doise, 1973). Dans la littérature, on a montré que les groupes sociaux étant en position de pouvoir tendent à diffuser les représentations affirmant leur position (Doutre, 2012; Lorenzi-Cioldi, 2002). Concernant les groupes minorisés, on constate des résultats qui s'opposent. En effet, certaines études ont montré que les groupes minorisés s'approprient les représentations des groupes dominants, en fusionnant avec les

représentations dominatrices (Chatard et al., 2005; Doutre, 2008; Lorenzi-Cioldi, 2002). Dans d'autres études on a montré que les groupes minorisés cherchent à travers les représentations sociales à dépasser la condition de dominé (Tafani et al., 2002a; Tafani & Bellon, 2001; Tafani et al., 2002b).

La représentation connue comme représentation du *Self* donne des clés pour comprendre les relations entre acteurs sociaux (Tafani & Apostolidis, 2002). En effet, la représentation de soi (le *self*) permet de faire apparaître les relations symboliques existants entre acteurs sociaux. Les représentations individuelles sont les représentations que l'individu a de lui-même, et par conséquent, ce sont des représentations qui permettent de faire émerger la position de soi. Ce sont des représentations qui permettent d'aller au-delà du cadre d'analyse offert par les représentations intergroupes. En effet, dans la mesure où l'appartenance à un groupe peut engendrer des connotations positives ou négatives, la représentation de soi permet aux individus de réaliser une mise en situation plus individualisée (Cohen-Scali & Moliner, 2008; Doise, 1999; Doise & Lorenzi-Cioldi, 1991; Zavalloni & Louis-Guérin, 1984). Dans ce sens, cela permet d'identifier une dynamique qui va au-delà des dynamiques intergroupes.

## 8.2.4 OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES

### 8.2.4.1 Objectifs

L'objectif général de ce chapitre est d'analyser à travers le prisme du genre la représentation sociale du leadership qu'ont les professionnels de l'ingénierie. On a estimé que pour analyser le leadership dans une perspective de genre il était nécessaire de faire le rapprochement entre trois objets de représentation, en analysant le leadership générique, la femme leader et le leadership de soi. Le rapprochement fait à travers le leadership générique permettra d'approfondir les connaissances sur le lien entre leadership et masculinité; l'analyse de la femme leader permettra de situer le leadership au sein des dynamiques intergroupes de genre, et l'analyse du leadership de soi permettra de connaître comment les individus se situent dans le leadership à un niveau plus individuel. Dans l'objectif d'analyse de la représentation sociale du leadership à travers le prisme du genre se trouvent deux objectifs spécifiques: l'un orienté vers l'analyse des contenus qui constituent la représentation du leadership; l'autre orienté vers l'analyse des processus qui se développent au sein de la représentation du leadership:

1. Connaître autour de quels contenus et de quelles significations se forme la représentation sociale du leadership dans le domaine de l'ingénierie. On analysera comment se reflètent les rapports de pouvoir de genre dans les contenus et les significations des trois objets de représentation qui seront étudiés grâce à l'inclusion de la perspective de genre.
2. Connaître l'influence du genre (de la position sociale) dans la représentation sociale du leadership du domaine de l'ingénierie. Concrètement, dans les trois objets de représentations qui seront étudiés on analysera si l'appartenance de genre suscite des variantes dans les processus de représentation.

#### 8.2.4.2 Hypothèses

Voici les hypothèses développées pour chaque objectif:

➤ Pour le premier objectif:

- Concernant l'objet de représentation du leader générique:

On s'attend à ce que les contenus du leader générique soient générés suite à la connotation masculine du leadership (association à l'homme, l'agentivité), et à la construction historique masculine de la profession d'ingénieur.

- Concernant l'objet représentatif de la femme leader:

D'une part, on s'attend à ce que la représentation de la femme leader soit constituée autour des croyances et des préjugés envers les femmes leaders. Ainsi, on pense qu'à partir d'un regard essentialiste l'idée du leadership propre des femmes sera manifeste, qu'elle sera un leadership communal ou qu'elle intégrera les préjugés sur l'utilisation de l'agentivité. D'autre part, comme les femmes sont en situation de minorité dans le leadership, on prévoit qu'il y ait des contenus indiquant cela. Entre autres, on pense qu'émergeront des contenus sur la discrimination ou les difficultés.

- Concernant l'objet du leadership de soi:

On pense que le leadership de soi se constituera autour d'éléments qui adhèrent au modèle de leadership principalement normatif (par exemple, les caractéristiques agentiques). D'autre part, compte tenu des appréciations positives à propos du leadership communal, on pense que dans le leadership de soi on recueillera des contenus autour du leadership communal.

➤ Concernant le deuxième objectif

On prévoit que l'appartenance de genre de l'individu au sein du processus de représentation du leadership peut avoir un impact. Voici les hypothèses envisagées par objet de représentation:

- Concernant le leadership générique:

Compte tenu du fait que la représentation du leader générique ne fait pas directement référence à un groupe social donné, on pourrait penser que la représentation ne se développera pas de façon directe dans le cadre des représentations intergroupes. Dans ce sens, on suppose que les ingénieurs, qui sont

des professionnels du même collectif professionnel, partageront la même représentation du leadership générique.

- Concernant l'objet de représentation de la femme leader:

On pense que la représentation de la femme leader est un objet de représentation qui va être placé dans le cadre des représentations intergroupes. Dans ce sens, dans la mesure où les hommes vont développer la représentation de la femme leader à partir de la position d'exogroupe, on suppose qu'ils vont lui attribuer davantage d'éléments négatifs que les femmes. Concernant les femmes, dans la mesure où elles vont développer la représentation de la femme leader à partir de la position d'endogroupe, on suppose qu'elles vont lui attribuer davantage d'éléments positifs que les hommes.

- Concernant l'objet de représentation du leadership de soi :

Dans la représentation du leadership de soi, on pense que le genre aura de l'influence. En se plaçant dans le cadre de la représentation du *Self*, les hommes étant dans une situation avantageuse par rapport au leadership, et en prenant en considération l'association des hommes et du leadership, on pense qu'ils constitueront le leadership individuel autour des contenus qui se joignent au modèle du leadership prédominant (par exemple, le leadership agentique). De plus, en tenant compte de la situation avantageuse des hommes, et de la possibilité donnée par le *Self* d'aller au-delà des caractéristiques des groupes sociaux, on pense qu'ils évoqueront des éléments qui ne sont pas normatifs dans la représentation de soi (par exemple, les caractéristiques communales). Concernant les femmes, et en considérant qu'elles sont en minorité au sein du leadership, on pense qu'elles constitueront le leadership de soi autour de contenus qui sont normatifs pour le rôle de leadership et le rôle des femmes. Précisément, on pense que cela reflétera la double exigence qu'on leur rapporte pour le leadership.

## 8.3 MÉTHODOLOGIE

### 8.3.1 ÉCHANTILLON

Nous avons réalisé 35 entretiens semi-directifs à 19 femmes et à 16 hommes. L'âge des personnes interrogées se situe entre 34 et 60 ans (M=48,49; DT=7,87). Les ingénieurs interrogés travaillent en Navarre, Guipúzcoa et Biscaye. Nous avons pu avoir accès à cet échantillon grâce aux relations que nous avons développées avec le Collège des ingénieurs industriels et civils de la Communauté autonome du Pays basque et de la Navarre. Une fois les entretiens commencés, nous avons également pu élargir notre échantillon par grâce aux personnes interrogées, par le biais de la méthode de la boule de neige (Paillé & Mucchielli, 2012). Concrètement, nous avons arrêté les entretiens au moment où le contenu recueilli devenait répétitif (saturation), c'est-à-dire, à partir du moment où à la lecture du contenu recueilli, il n'y a plus eu d'éléments nouveaux.

### 8.3.2 L'OUTIL

C'était un entretien semi-directif (Smith, 1995). La méthode de l'entretien semi-directif permet de recueillir des informations par le biais de questions préparées au préalable par l'enquêteur, autour de thèmes définis également au préalable. De même, dans la mesure où les questions ne sont pas fermées, c'est une méthode qui permet de développer des sujets ou des discours qui n'avaient pas été envisagés par l'enquêteur. Ces entretiens ont duré 45 minutes.

#### a- Le guide d'entretien

Concernant le guide d'entretien, les participants ont répondu à des questions à propos de trois objets de représentation du leadership: la représentation du leadership générique, la représentation de la femme leader et la représentation du leadership de soi.



Nous avons établi les questions selon les critères des chercheurs Rouquette et Rateau (1998). Dans ce sens, nos questions faisaient référence au niveau descriptif, prescriptif et d'évaluation. Cette méthode permet l'exploration dans sa totalité du champ de la représentation par objet de représentation (Moliner & Guimelli, 2015). Nous avons posé trois ou quatre questions par objet de représentation.

Voici les questions posées sur l'objet de représentation du leader générique:

- Que vous vient-il à l'esprit en pensant au leadership?
- Quel est le leadership qui prédomine aujourd'hui ?
- Qu'attend-on d'un leader aujourd'hui ?
- Que pensez-vous du leadership qui prédomine aujourd'hui ?

Voici les questions posées sur l'objet de représentation de la femme leader :

- Que vous vient-il à l'esprit en pensant à la femme leader?
- Qu'attend-on d'une femme leader aujourd'hui ?
- Que pensez-vous du leadership des femmes / des femmes leaders ?

Voici les questions posées sur l'objet de représentation du leadership de soi :

- Que vous vient-il à l'esprit en pensant à votre propre leadership ?
- Qu'attend-on de votre leadership ?
- Selon vous, en quoi consiste votre leadership ?

### 8.3.3 ANALYSE DES ENTRETIENS

Pour atteindre le premier objectif nous avons analysé les contenus obtenus par le biais des entretiens à travers l'analyse thématique (Flick 2014). L'analyse thématique permet d'identifier et d'analyser les thèmes à partir des contenus recueillis et d'informer sur un modèle tiré des contenus. Ainsi, on organise et on analyse les données à travers l'analyse thématique (Braun & Clarke, 2006) (pour plus de renseignements sur la méthode d'analyse, voir 7.3.3 de la thèse). L'énumération des références des thèmes, des sous-thèmes et des contenus peut être réalisée à partir de différents critères (le nombre de personnes ayant mentionné le contenu, le nombre de fois où le contenu est apparu dans tout le corpus, etc.) (Negura, 2006). Dans cette recherche, on a compté le nombre de fois où les contenus sont apparus dans tout le corpus. En effet, on a voulu prendre la mesure de la présence des contenus dans toute la représentation. Nous avons analysé les données avec le logiciel ATLAS.ti permettant de classer et d'organiser celles-ci.

Pour atteindre le deuxième objectif, nous avons réalisé une analyse des correspondances multiples. L'analyse des correspondances multiples est une analyse exploratoire, et c'est une méthode utilisée pour analyser les variables qualitatives (Cadoret et al., 2009). Dans un espace dimensionnel, cette méthode mesure la distance / la non-distance des variables introduites dans l'analyse, selon le nombre de mentions ou la mention / la non-mention de chaque variable. Par le biais des axes constitués par des dimensions factorielles, c'est une méthode permettant d'obtenir une représentation claire de l'organisation des contenus analysés. Les données sur les variables sont recueillies dans une matrice de contingence, en recueillant la fréquence de la mention des variables ou en les recueillant comme variable dummy (la mention / non-mention des catégories). En rapportant la méthode d'analyse à la présente recherche, nous avons réalisé une analyse des correspondances multiples pour étudier si le genre produit des modulations dans la représentation du leader générique, de la femme leader et du leadership de soi. Les analyses ont été réalisées avec le logiciel R du package FactoMiner (Le et al., 2008). Les thèmes et sous-thèmes identifiés lors de l'analyse des objets de représentations du leader générique, de la femme leader et du leader de soi ont été codifiés dans un tableau de contingence correspondant à chaque

objet de représentation. Pour ce faire, nous avons effectué une codification en fonction de la mention / la non-mention du sujet par chaque individu selon les thèmes et les sous-thèmes. C'est-à-dire que nous avons créé des variables *dummy* en codifiant la mention du thème ou du sous-thème en tant que 1 et la non-mention en tant que 0. La variable de genre a aussi été rapportée dans le tableau (femme 1, homme 0). Les thèmes et les sous-thèmes des objets de représentation sont les « variables actives » de la représentation, et ce sont des variables qui créent des dimensions dans l'analyse factorielle. La variable de genre est une « variable explicative ». C'est une variable qui est interprétée en relation avec les dimensions identifiées et elle facilite l'interprétation. Après avoir analysé quel pourcentage de l'inertie de l'analyse factorielle présente chaque dimension, on a établi le nombre de dimensions utilisées pour l'analyse. Ensuite, on a effectué la lecture de l'analyse factorielle engendrée par ces dimensions. Enfin, l'objectif de l'analyse de cette recherche est descriptif, et donc ce n'est pas une analyse inférentielle. Cependant, afin de vérifier la relation / non-relation des catégories apparues sur la carte, nous avons réalisé le test de Chi-carré comme information complémentaire. Concrètement, afin de démontrer si les lignes et les colonnes sont statistiquement en relation de manière significative, nous avons effectué les tests de Chi-carré entre les deux variables (H0 non-relationné, H1 relationné).

## 8.4 LES RÉSULTATS

Nous allons maintenant présenter respectivement les résultats de l'analyse thématique et les résultats de l'analyse des correspondances multiples par objet de représentation. Tout d'abord nous allons présenter les résultats de l'objet de représentation du leadership générique; puis, les résultats de l'objet de représentation de la femme leader, et enfin, les résultats de l'objet de représentation du leadership individuel.

### 8.4.1 LA REPRÉSENTATION DU LEADER GÉNÉRIQUE

#### 8.4.1.1 Résultats de l'analyse thématique

La représentation du leader générique se structure autour de quatre thèmes : « les styles de leadership dans l'ingénierie », « la perception du changement dans les styles de leadership », « l'influence du contexte » et « les spécificités du leadership ». Nous allons à présent exposer les contenus correspondants à chaque thème.

- Le thème des styles de leadership dans l'ingénierie

Lorsqu'on parle de modèle de leadership au sein de l'ingénierie, on fait référence aux styles de leadership des différents leaders que les ingénieurs ont rencontrés pendant leur parcours. Dans ce sens, il apparaît qu'il existe une diversité des styles de leadership, et la signification du leadership ne se constitue pas sur un style donné. D'une part, on fait référence aux modèles de leadership caractérisés dans la littérature comme agentiques, et il s'agit là des styles de leadership les plus mentionnés. Dans ce sens, c'est surtout au modèle de leadership hiérarchique ou autoritaire qu'on fait référence, puis au modèle orienté vers les résultats et les tâches. D'autre part, on expose les styles de leadership dits communaux, en faisant référence aux styles de leadership orientés vers les relations, de leadership démocratique et partagé. En faisant référence aux modèles de leadership plus récents, de manière isolé, on mentionne les styles de leadership transformationnel et celui orienté vers l'autonomisation. D'autre part, on fait référence au non-leadership comme leadership

du « laissez-faire ». Enfin, on fait référence au leadership qui se base sur un grand dévouement pour le travail. Dans la référence à ce style de leadership, on mentionne les éléments temporels.

*“[...] pero lo que era el liderazgo era superorientado a resultados, a dinero, supertécnico, no había tiempo para pensar en florituras izan dituen lidergotza estiloak”* (Ingénieur industriel, femme, 42 ans)

*“Egia esan zorte handia izan dut, nahiko eroso sentitu naiz, batzuetan bestetan baino gehiago. Gehienetan oso jefe akzesibleak eduki ditut, oso naturalak, errazak tratatzeko eta nire iritzia nik uste dut aintzat hartu dutenak. Horrela sentitu naiz behintzat. Iruditu zait beti ba kontutan hartzen zutela beraien taldekideen iritzia. Behin edo behin bai eduki dudala liderren bat askoz ere edo horrenbeste entzuten ez zuena eta bere iritzia hartu eta mantentzen zituenak eta listo.”* (Ingénieur industriel, femme, 45 ans)

- Le thème de la perception du changement dans les styles de leadership

C'est un thème axé sur des significations sur le changement ou le non-changement des styles de leadership. Le changement de style de leadership est un élément prévalent. La mention du changement l'emporte sur la mention du non-changement. Au sein du changement des styles de leadership, il apparaît que du leadership hiérarchique ou autoritaire, on passe à un leadership plus participatif, démocratique et de groupe. L'affaiblissement du leadership autoritaire ou hiérarchique s'explique par le changement culturel survenu au sein des entreprises, ou encore, par la non-valeur du leadership hiérarchique pour répondre actuellement aux besoins des entreprises (par exemple, les entreprises axées sur l'innovation). Dans l'ensemble, c'est un changement apprécié, bien qu'il soit fait mention des difficultés liées au fait qu'on ne donne plus d'ordres.

*“[...] se ha pasado de antes ser un liderazgo más autoritario de jefe, son jefes al final, que tienen unas connotaciones negativas que no las tienen porqué tener, pero del tipo de “las cosas se hacen así porque lo digo yo”. Y eso digamos ese estilo de liderazgo con el tiempo se ha visto que no valía, entonces se ha pasado por liderazgos más flexibles, de dar más libertad, más participación a la gente, y yo creo que estamos ahora en los liderazgos más abiertos.”* (Ingénieur industriel, homme, 36 ans)

En faisant référence au non-changement, on perçoit le changement survenu dans le leadership comme un changement superficiel. De plus, à travers les leaderships exécutés il apparaît que le niveau de pression mis sur les travailleur(e)s se maintient. Il

est mis en avant que, comme par le passé, le niveau de pression mis sur les travailleur(e)s est toujours aussi grand.

““[...]lo que digo es que la forma de liderar dependiendo de la edad cambia, pero eso ocurre ahora y ocurría antes también. Lo que se valora no ha cambiado. Sí ha variado la técnica, los medios, la rapidez en la que el cliente te exige hacer los proyectos... Antes había seis meses para hacer un proyecto y ahora hay que hacerlo en dos meses, claro, tienes más herramientas y lo haces, pero la tensión en el trabajo sigue siendo la misma, eso aparte.”(Ingénieur industriel, homme, 55 ans)

- Le thème de l’effet du contexte sur le leadership

En se représentant le leadership générique, c’est à l’influence du contexte qu’il est fait mention. Il apparaît que selon le contexte, il y a une modification dans les styles de leadership. D’une part, il ressort que le style de leadership dominant est conditionné par le modèle de leadership imposé par la direction de l’entreprise, la taille de l’entreprise ou l’activité.

“Nik uste dut hori dela zuzendaritzak markatzen duen estiloa eta hori transmititu egiten dela. Baina kostu egiten zaigu batzuetan aplikatzea...Gainera, I+D eremuan ba badakigu hemen lan egiten baldin baduzu ba izan behar duzula oso pertsona kreatiboa eta irekia, eta hori irekidura mentala izatea eta kreatiboa izatea. Baina hori kontuan izanda nik uste dut beste enpresa industrialetan baino irekiagoak edo kreatiboagoak garela. Eta nik uste dut hor zerikusi handia duela tamainak. 200 pertsonako enpresa bat zuzendu daiteke edo nik uste dut lideratu daitekeela estilo batekin, baina 1.500 pertsonako bat ezin da estilo berdinarekin.” (Ingénieur industriel, femme, 50 ans)

On fait également référence à l’impact de l’exercice dans l’administration publique ou dans une entreprise privée, en montrant que dans le privé on peut développer un style plus directif, et que dans le domaine public seulement les modèles bienveillants peuvent marcher.

“El liderazgo para mí tiene que ser duro, tiene que ser férreo. Uno pone unos objetivos, unas cargas de trabajo, unos límites, y se tienen que cumplir, y el que no los cumpla, a la calle, o por lo menos tienen un castigo. En la administración no hay castigos, y esto es como los niños pequeños. Das el caramelo, pero es que aquí no se puede dar caramelo. Sin embargo en la empresa privada, no. no se permites eso.” (Ingénieur civil, femme, 54 ans)

D'autre part, il ressort que l'ambiance de l'entreprise influe sur le modèle de leadership exercé, et il est évoqué que dès lors que l'ambiance est bonne des leaderships bienveillants vont se développer.

*"[...] tu forma de hacer influye en los demás. Si si es así. Es una empresa en la que se valora mucho, las, el buen rollo. Se valora mucho e. Y se mantiene muy bien. También por como son nuestros jefes con nosotros. Ósea siempre, aquí no se oye un grito, ósea..Esto es muy, en general es tranquilo..alguien que te pide un favor y se lo haces...vas oye necesito esto y tal y..puedes tener a veces mas rapidez o menos rapidez, pero en general tenemos un buen, una buena forma de actuarnos con otros."* (Ingénieur civil, femme, 53 ans)

Enfin, il apparaît que le fait que le domaine professionnel où est exercé le leadership soit masculin (concernant le nombre d'hommes et de femmes, ou culturellement) amène à faire usage d'un style de leadership plus masculin. De même, il ressort que la démasculinisation du contexte professionnel permet de développer des styles plus féminins.

*"[...] porque era un mundo de hombres, históricamente de hombres. Si lo vinculamos en el mundo de ingeniero de caminos, hay un porcentaje altísimo es la obra. Y en la obra no se ven mujeres trabajando. Si tú miras una obra sólo hay peones, encargados... no hay chicas. Hay chicas en la oficina, pero no hay chicas en el tajo. Entonces para trabajar con gente ruda, siempre se ha utilizado la técnica de los hombres y de la mala leche y tal."* (Ingénieur civil, homme, 48 ans)

- Le thème des spécificités du leadership

Les spécificités ou les caractéristiques que les personnes interrogées attribuent au leadership se présentent comme des éléments constituant la représentation du leadership générique. C'est un thème qui se structure en trois sous-thèmes.

- Sous-thème intitulé « différenciation du leader et du chef »

On mentionne que le leadership ou le fait d'être leader est différent du fait de diriger ou d'être chef, et il ressort que c'est un concept qu'il faut différencier. Alors que le fait d'être chef se caractérise par le fait de donner des ordres, le leadership se défait de l'idée de donner des ordres. Ainsi, le leader est considéré, entre autres, comme une personne que les gens suivent, comme une personne qui encourage les gens, et comme une personne qui mène à bien un travail ou apporte son soutien.

*“La diferencia de jefe y líder para mí es que el jefe es el que está puesto encima con gente debajo pero el líder es el que lidera, que no tiene que estar encima, si no que dentro de un rebaño hay una ovejita que guía y que dice: venid por aquí. Y que no siempre da órdenes, si no que a veces ayuda. Y yo he hecho cosas a veces de redactar cosas, de copiar ficheros, de organizar cosas que no es de mi labor pero por descargar a otros para que hagan cada uno lo que yo no puedo hacer y que ayuda al trabajo de grupo. En ese sentido yo veo líder con respecto al que está de jefe encima.”* (Ingénieur civil, femme, 50 ans)

*“Ser líder... es jefe, lo que tienes que ser es líder. El jefe da órdenes, el líder no da órdenes, al líder se le sigue.”* (Ingénieur industriel, homme, 60 ans)

- Sous-thème intitulé « inné vs acquis »

Le fait d'être leader est considéré comme une caractéristique naturelle d'une personne, ou comme un rôle que l'on peut acquérir. L'idée de caractéristique innée l'emporte sur l'idée d'acquis.

*“[...] con ese tipo de cursos, charlas, seminarios, se intenta a veces fabricar cosas que realmente no somos. O eres líder o no eres. No se fabrican los líderes. O se es, o no se es, creo. Sí que puedes modular un poco tus acciones en cuanto algunas cosas y coger ciertas técnicas, eso es verdad. Pero te das cuenta que el líder nace. Se puede modular un poco y moldear un poco, pero nace.”* (Ingénieur industriel, homme, 54 ans)

- Sous-thème intitulé « leader technique se différenciant du leader gérant »

Selon la fonction de leadership, il ressort qu'il faut différencier le profil de leadership. Concrètement, on souligne la nécessité de distinguer le leader gérant du leader technique. Techniquement, il ressort qu'il faut diriger les personnes dotées d'une grande capacité à devenir leader technologique, et il faut diriger celles qui ont l'aptitude à mobiliser les gens vers le leadership de gestion. Il apparaît qu'on a coutume de diriger une personne ayant une grande capacité technique vers le leadership de gestion, et cela s'entend comme un défaut dans la profession. Ainsi, on parle de la nécessité de différencier les profils de leaders et de reconnaître la qualité de leader technique en dehors du domaine de gestion.

*“Efectivamente hay algunos que porque no llevan dentro de sus genes ese gustillo por el liderazgo o por la gestión, ellos disfrutan con esa curiosidad científica y disfrutan en ello. ¿Qué ocurre? Que cada X tiempo necesitamos líderes que vayan moviendo, que vayan dinamizando cosas, o simplemente por sustitución de gentes, y por tanto necesitamos promover a algunos de esos formidables científicos a la gestión. Y ahí creo que está la equivocación... promover algunos de esos formidables científicos a la gestión. Y digo que ahí está el problema porque puedes realizar un*



*mediocre gestor y haber perdido un excelente científico o técnico. Pero a la vez, como eso, y es humano, se siente como una promoción, pues muchas veces te ves abocado a que aunque no te guste la gestión, tu carrera o tu forma de desarrollo profesional, si quieres escalar, pasa por la gestión, y por lo tanto, tanto desde el punto de vista social y económico, pues dices: tengo que prosperar por ahí.” (Ingénieur industriel, homme, 57 ans)*

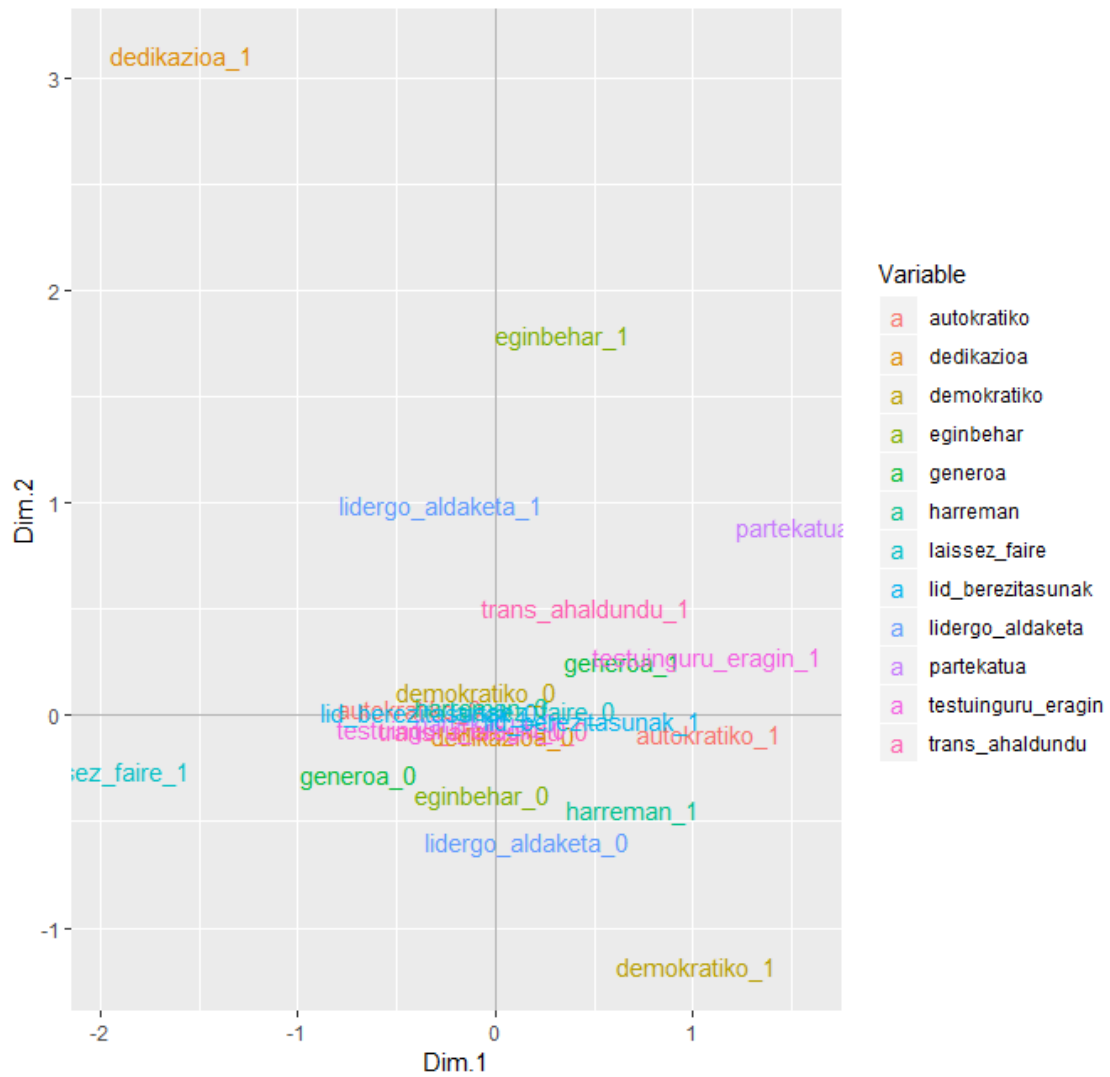
#### 8.4.1.2 Les résultats de l'analyse des correspondances multiples

Nous allons maintenant présenter l'étude et les résultats de l'analyse des correspondances multiples pour analyser l'impact du genre sur la représentation du leader générique.

De cette manière, l'analyse a été réalisée dans les contenus suivants :

- Le thème de styles de leadership dans l'ingénierie :
  - Leadership autocratique (autokratiko)
  - Leadership démocratique (demokratiko)
  - Orienté vers les résultats et les tâches (eginbehar)
  - Orientés vers les relations (harreman)
  - Leadership partagé (partekatua)
  - Celui orienté vers l'autonomisation/ leadership transformationnel (trans\_ahaldundu)
  - Laissez-faire (laissez-faire)
  - Leadership qui se base sur un grand dévouement pour le travail (dedikazioa)
- Le thème de la perception du changement dans les styles de leadership (lidergo\_aldaketa)
- Le thème de l'effet du contexte sur le leadership du contexte (testuinguru\_eragin)
- Le thème des spécificités du leadership (lid\_berezitasunak)

L'analyse factorielle du leader générique et le genre  
MCA plot of variables using R package FactoMineR



L'apport de chaque dimension dans l'explication de l'inertie

	Valeur correspondante	% de la variance
Dim 1	0.17188245	17,2
Dim 2	0.15277337	15.3
Dim 3	0.12142172	12.1
Dim 4	0.0960326	9.6
Dim 5	0.09323870	9.3
Dim 6	0.08829723	8.8
Dim 7	0.08156475	8.2
Dim 8	0.05410108	5.4
Dim 9	0.05125076	5.1
Dim 10	0.03909746	4
Dim 11	0.02992178	3
Dim 12	0.02041808	2

Apport des dimensions: Par le biais de la première dimension (17,2 %) et de la deuxième dimension (15,3 %), on arrive à expliquer 32,5 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: La première dimension (dimension horizontale) se structure autour des styles de leadership, à droite de la dimension apparaissant les mentions faites à ceux-ci et à gauche non. La deuxième dimension (dimension verticale) se structure autour de la signification du changement /du non-changement des styles de leadership, en passant à la mention du changement du leadership en haut à la non-mention de celui-ci en bas.

Lecture des données par rapport à la variable explicative genre: On peut voir que les hommes et les femmes se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Dans ce sens, il apparaît que les femmes évoquent davantage des contenus constituant le leader générique que les hommes. D'une part, on voit que les femmes soulignent davantage que les hommes l'idée que le contexte conditionne la façon d'exercer le leadership. D'autre part, concernant le leader générique, on constate que les femmes font davantage mention aux styles de leadership. Concrètement, elles mentionnent davantage que les hommes le leadership autocratique, transformationnel et celui orienté vers l'autonomisation, le leadership partagé et celui orienté vers les tâches. Quant aux hommes, on constate que le seul leadership qu'ils évoquent davantage que les femmes est le style de leadership du laissez-faire ou le non-leadership. Enfin, le contenu que les femmes évoquent davantage que les hommes est le contenu concernant le changement de style de leadership dans le temps. Les différences mises en avant par le test du Chi-carré dont l'objectif était d'analyser les rapports entre le genre et les autres variables, ne sont pas significatives.

## 8.4.2 LA REPRÉSENTATION DE LA FEMME LEADER

### 8.4.2.1 Résultats de l'analyse thématique

La représentation de la femme leader se structure autour de deux thèmes : « la comparaison avec l'homme leader » et « difficulté vs normalité ». Nous allons à présent exposer les contenus correspondants à chaque thème.

- Le thème de la comparaison avec l'homme leader

La représentation de la femme leader s'est principalement structurée autour du thème « comparaison avec l'homme leader ». Concernant les résultats de cette recherche, en comparant la femme leader avec l'homme leader, la confirmation des différences de style par rapport au genre s'est totalement imposée à l'idée de la ressemblance. En effet, les contenus faisant référence à la différence de style de leadership ont été abordés à 26 reprises, et ceux faisant référence aux similitudes à quatre reprises. De plus, alors que les contenus recueillant l'idée de similitude se regroupent dans un seul même sous-thème, ceux faisant référence à la différence se structurent autour de quatre sous-thèmes. Par conséquent, le thème intitulé « comparaison avec l'homme leader » se structure autour de cinq sous-thèmes : « la similitude du leadership des hommes et des femmes », « le leadership de style plus humain et celui tourné vers les personnes », « le leadership plus efficace et plus orienté vers les tâches », « le stéréotype négatif » et « le style masculin ».

- Le sous-thème intitulé « similitude du leadership des hommes et des femmes »

Dans les contenus faisant référence aux similitudes qu'il y a entre hommes et femmes dans le style de leadership, on souligne que le genre ne montre ou ne détermine pas les différences de style. Dans ce sens, il apparaît que les styles de leadership sont variables en fonction du caractère des personnes ou que l'idée à propos du leadership de genre n'est qu'une idée reçue.

*“Emakumezko gutxi ikusten ditut lidergoan orduan zaila egiten zait konparatzea, baina ikusten ditudan diferentziak ez zait iruditzen genero asuntoa direnik. Iruditzen zait karakter asuntoa direla. Bai daude mota desberdinak, batzuk askoz ere autoritarioagoak, beste batzuk demokratikoagoak, baina ez ditut ikusten generoari lotuta.”* (Ingénieur industriel, femme, 45 ans)

*“ Es un tópico que las mujeres son mas cooperativas...baina ez. Depende de las personas.”* (Ingénieur industriel, femme, 59 ans)

- Le sous-thème sur le style de leadership plus humain et davantage tourné vers les personnes

Lorsqu'on compare la représentation de la femme leader avec celle de l'homme leader celle-ci se révèle être de façon récurrente plus humaine et davantage tournée vers les personnes. Ainsi, l'acceptation de la femme leader plus humaine et plus tournée vers les personnes se compose selon l'idée qu'elle est plus douce, plus ouverte, plus flexible et plus adroite pour les relations. De même, le fait que le leadership des femmes soit plus humain que celui des hommes, est un contenu qui se révèle être en opposition avec le leadership des hommes. En effet, on attribue davantage la résistance, l'assurance et la tendance à donner des ordres au leadership masculin.

*“El estilo es muy diferente. Yo por ejemplo tengo dos directores. Uno es una mujer, que es muy suave, muy suave, muy dulce, y el otro que es muy duro, muy duro. En mi caso por ejemplo los hombres son más duros que las mujeres. Lo que me ha tocado. En la empresa privada era igual.”* (Ingénieur civil, femme, 54 ans)

D'autre part, l'acceptation d'un style plus humain dans le leadership est liée à l'idée que les femmes ont contribué à apporter quelque chose à l'ingénierie. Concrètement, il ressort que les femmes ont apporté des changements et de nouvelles façons d'agir dans le leadership. Enfin, l'acceptation d'un leadership de style plus humain est expliquée par l'idée du caractère inné de la femme, et confirme que les hommes et les femmes sont différents par essence.

*““[...] puede haber hombres también muy de otra manera, que no sean “esto es así porque yo lo digo”. Pero en general yo a los ingenieros hombres los veo más..., a ver, no sé si me va a salir la palabra, ósea, más como muy seguros, porque esto es así porque lo digo, porque esto es de esta manera y porque tal. Yo no soy así. Aquí yo creo que las que estamos tampoco somos muy así. Somos un poco más moldeables.. Si más moldeables, más flexibles..entonces tenemos eso para aportar.”* (Ingénieur civil, femme, 53 ans)

*“Yo soy de la opinión que por mucho que queramos somos diferentes. Los hombres y las mujeres no somos ni mejores ni peores, pero nuestras actitudes y capacidades son totalmente distintas. En la manera de relacionarnos, en la manera de actuar, en la manera de entender las situaciones. Cogiendo los dos mejores líderes, y haciendo las mejores prácticas, si es hombre o es mujer yo creo que sí que hay diferencias en las maneras de actuar. Pueden ser tópicos, pero nosotras yo creo que yo lo que he visto en las mujeres es que hablan más. Un hombre aun haciendo, siendo los dos buenos, un hombre en la justificación de sus acciones es mucho más escueto en las explicaciones. Es*

*más directo, más de dar tres razones y decir: “esto es lo que voy a hacer”. Una mujer dando las mismas tres razones probablemente dé más explicaciones, y justifique más los temas. “ (Ingénieur civil, femme, 50 ans).*

- Le sous-thème intitulé « leadership plus efficace et tourné vers les tâches »

La représentation de la femme leader est constituée à partir de l'acceptation d'un style de leadership de nature plus efficace et plus orienté vers les tâches. En caractérisant le leadership des femmes comme plus orienté vers les tâches à accomplir et comme plus efficace que celui des hommes, les femmes ayant la charge des responsabilités familiales (et donc, disposant de moins de temps), il se révèle être le modèle de leadership développé par les femmes. D'autre part, le style de leadership efficace que l'on rapporte aux femmes est mentionné en lien avec l'idée de produire un changement par rapport à la pratique professionnelle normative et hégémonique. On fait ici référence aux changements que peuvent engendrer les pratiques professionnelles développées par le fait de ces modèles de leadership. Précisément, on fait référence de manière positive aux changements apportés au modèle professionnel par une gestion rigoureuse du temps.

*“Ni sartu nintzanean ba neska gutxiago ginen eta orain bai, ikusten dut argi eta garbi... bai langile mailan desberdinak garela. Batez ere genero diferentzia igual lidergoan, nabaritzen dut bileretan. Proiektu bat eramaten dugunean emakumezkoek daukaten aportatzeko modua iruditzen zait desberdina dela. Iruditzen zait emakumeak direla gehiago a la tarea, efizienteagoak, rollorik gabe.” (Ingénieur industriel, femme, 45 ans)*

Il apparaît que le fait de caractériser le leadership des femmes comme plus tourné vers les tâches et comme plus efficace que celui des hommes est un élément considéré comme positif. D'une part, bien que ce soit une pratique en lien avec la pression de la gestion du temps dont ne souffrent pas les hommes, c'est une idée qui se révèle en lien avec le fait que les femmes ne doivent pas « choisir » entre s'occuper de leurs proches et être dans un poste à « responsabilité ».

*“Con mujer ingeniera, me viene conciliación, conciliación, conciliación. Toda la vida conciliando. Primero me viene esfuerzo permanente por conseguir reconocimiento. Segundo, iguales capacidades y mas cuestionadas. Tercero, que no somos pioneras pero que falta mucho para equiparnos. Cuarto, renuncias a ambos frentes y conciliación conciliación, conciliación, Connotaciones yo creo que negativas, todas. A ver, son negativas, pero igual la de*

*conciliación positiva. Al final, es que te permita un poco hacer las dos cosas que quieres.” (Ingénieur civil, femme, 56 ans)*

- Le sous-thème intitulé « stéréotype négatif »

C'est un sous-thème qui se structure autour des évaluations négatives. En parlant de la femme leader on fait référence aux contenus qui évoquent le fait qu'elle est plus agressive, plus oppresseur ou plus dure que l'homme leader. D'autre part, ce comportement est considéré comme étant la conséquence de l'exercice du leadership dans un contexte professionnel masculin. Concrètement, cela ressort à travers le fait que les femmes veulent obtenir le respect dans le contexte masculin.

*[...]las chicas que he visto en altos cargos, que han llegado, pues las veo muy agresivas. Las veo con un carácter bastante mas fuerte que un tío, y mas.. quiero decir, mas tipo de un tío pero si, es en ese sentido. Osea las veo bastante, joe, pues que han llegado hasta ahí porque te comes a los demás, osea. Igual la relación con el resto de los trabajadores es mas agresiva “oye me das esto, y me das..” Cuesta mas. Siendo chica llegar hasta arriba. Pero hay que se muy cabrona. Osea no se como transmitirlo. Entonces tienes que pisar mas a los demás para que te respondan antes porque tienes que competir y tienes que demostrar mas “ (Ingénieur civil, homme, 40 ans)*

*“[...] entonces lo mejor, pues he tenido chicos en obra que no me han gustado y he tenido chicas en obra que no me han gustado. He tenido chicas que funcionan que parecen tíos, me refiero a que pegan más voces, que en concreto tuvimos una que asustaba, el encargado no quería ni verla porque le asustaba, era un chicote.” (Ingénieur civil, homme, 56 ans)*

- Le sous-thème intitulé « style masculin »

Il s'agit là du sous-thème qui se structure autour du style masculin. Contrairement au sous-thème précédent, bien que dans ce sous-thème la femme leader est vue de manière masculine, il n'est pas évoqué qu'elle soit plus masculine que l'homme leader. De plus, c'est un sous-thème sans connotations négatives. Ici, le fait d'attribuer le style masculin au leadership des femmes s'explique par l'exercice du leadership dans un contexte professionnel masculin. Concrètement, cela apparaît comme un outil que les femmes utilisent pour obtenir une légitimité dans leur activité. Cependant, ces dernières années, il apparaît qu'il y a une démasculinisation de la profession, et par conséquent il est évoqué que le besoin de style masculin dans le leadership est en train de s'atténuer.

*“ Hoy en día ya hay menos diferencias. Siguen teniéndolo complicado, pero hoy en día hay menos diferencias. Hace 15 años lo tenían muy difícil, y hace 30 muchísimo más. Antes si venían como ingeniero de caminos, tenían que ser más machotes que ellos, y era anti-natura. Entonces hay mujeres que han identificado esa necesidad y han desarrollado sus habilidades hacia la competencia masculina. Cuando hay otras mujeres con habilidades más neutras por no decir “femeninas” que a día de hoy hacen bien su trabajo, lo desarrollan bien como ingenieras de caminos.” (Ingénieur civil, homme, 48 ans)*

*“[...] lo que pasa que esa parte mas humana es algo que pervivía en ellas a pesar de tener haber tenido que mutar. O haber tenido que transformarse . Porque normalmente va ligado a trabajo de muchas horas, a soy duro además, o sea es algo que igual no puesto antes, o sea no duro en el sentido malo pero si en el de firme y aveces confunde la empatía con la firmeza.” (Ingénieur industriel, homme, 38 ans)*

- Le thème intitulé « difficulté vs normalité »

La représentation de la femme leader se structure autour du thème de la difficulté et la normalité, et ce thème se décline en trois sous-thèmes : « les difficultés pour la gestion du temps », « les obstacles dans la carrière professionnelle / normalité dans la carrière professionnelle » et « davantage de difficultés pour l’activité / situation de normalité ».

- Le sous-thème intitulé « difficultés pour la gestion du temps »

Dans ce sous-thème, on fait référence au fait qu’un rôle de leader dans le modèle professionnel actuel entraîne des problèmes de gestion du temps, surtout pour les femmes. On évoque les tensions engendrées par l’association des responsabilités familiales qu’ont les femmes et de l’exigence des rôles de leadership.

*“Emakume liderrarekin...begira, nik ez daukat bikoterik orain, baina bi seme dauzkat. Batzuetan pentsatzen dut bikotea izatean, eta pentsatzen dut: ze ordutan? Ez dut ordurik bikoterik izateko. Hau da nire agenda: 5.30ak egunon. Haurrak, kirola, bulegora... planifikatu behar dut minutuz minutu zer egin behar dudana. Helburu batzuk, lau hilabetera, astero, asteko helburuak, eta egunekoak astekoekin lerrokatuta. Hau zuk ez baduzu lan egiten helburuka, edo denbora baldin badaukazu, ez da gertatzen. Baina gure kasuan, edo ibiltzen zara horrela edo oso zaila da.Hau leku guztietan egin beharko litzateke, baina ez da jasangarria epe luzera. Zerbait ematen ahal dit, ez da jasangarria. Nik komunera joateko planifikatu egin behar dut., Gorriz dago familia eta etxeari dedikatzen diodan denbora eta urdinez dago lanari dedikatzen diodana. Ama ona izatearen presio konstantea dut, enpresari ona izatearena” (Ingénieur industriel, femme, 38 ans)*



- Sous thème intitulé « obstacles dans la carrière professionnelle / normalité dans la carrière professionnelle »

Dans ce sous-thème on évoque l'idée des obstacles et de la normalité rencontrée par les femmes dans leur carrière, et elle se structure autour de deux acceptions: obstacles dans la carrière professionnelle, et normalité dans la carrière professionnelle. Le sens des obstacles rencontrés par les femmes dans leur carrière professionnelles l'emporte sur le sens de la normalité. Il ressort que ce sous-thème, dans l'ensemble, a une grande importance; outre le fait qu'on le mentionne très souvent, il se structure autour de significations opposées. De nombreuses discussions et tensions sont ressorties du fait de la nature opposée des contenus qui composent ce sous-thème.

La signification de l'obstacle dans le parcours professionnel s'organise autour de la non-reconnaissance du travail réalisé par les femmes, de l'égalité factice et du *plafond de verre*.

*““[...]nik hor ikusten dut oraindik emakumearen lana ez dagoela baloratua eta ez dagoela ondo onartua. Em egoeraz, guk hemen egia esan ez dakit emakume eta gizonezkoen artean ze portzentaia ditugun baina berdintsuak izan gaitezke, eta zuzendaritzan emakume bakar bat dago hamabi edo hamahirutik. Eta gero hurrengo mailan bagaude batzuk, ni hor nago bigarrenean, bagaude batzuk baina ez gaude asko ere, eta daudenak daude oso arlo konkretu batzuetan. Daude zerbitzu korporatibo izena dutenetan, baina alde teknikoetan oso oso emakume gutxi daude. Lanaren edukiaren arabera separazio bat egiten da.”(Ingénieur industriel, femme, 45 ans)*

La signification de la situation de normalité dans la carrière professionnelle s'explique de deux manières: d'une part, cela s'explique par le fait que les femmes ont les mêmes opportunités que les hommes; d'autre part, par le fait que la charge de la famille qu'ont les femmes est déséquilibrée en comparaison de celle des hommes et on comprend cela comme conséquence des choix personnels des femmes.

*“[...] lo que pasa es que dentro de los campos de la ingeniería, por temas de familia, la mujer tiende a meterse o en administraciones si puede optar a ello, o en proyectos. De tal manera que tenga tiempo. Un tiempo limitado para organizar su vida. Porque la construcción como tal no te lo permite. En la construcción dependes del ritmo de una obra. Es muy bonita, y una mujer es tan capaz como un hombre de llevarla a cabo, pero si al final priorizas en tu vida llevar una familia, como por ejemplo es mi caso, pues tienes a veces que hipotecar tu parte de proyección profesional. Entonces veo, capacidad tenemos, de gestionar, de liderar, de movilizar todo, pero normalmente suele ser una decisión de la mujer. No creo que sea la sociedad la que elija por la mujer en el tema de la ingeniería. La mujer es la que elige por dónde ir. En mi caso ha sido así, y en el de mis compañeras que han sido muchas también. Elección, elección propia, pero normalmente te tiras a la familia No. creo que de hecho es una debilidad de las*

mujeres, “-jo, yo no consigo subir porque soy mujer”. No perdona, puedes hacer lo que te dé la gana. Otra cosa es que tu decisión sea ir a puestos que te permitan tener más vida, o tener más orden en tu vida, pero no lo creo para nada además.” (Ingénieur civil, femme, 54 ans)

- Le sous-thème intitulé « davantage de difficultés pour l’activité / situation de normalité dans l’activité »

Le sous-thème « davantage de difficultés dans l’activité / situation de normalité» s’articule autour de deux significations opposées, et l’idée des difficultés l’emporte sur le sens de la normalité. L’acceptation de plus de difficultés pour les femmes dans leur activité se structure autour de la non-acceptation, des préjugés, de la non-crédibilité, des regards, des mythes et des commentaires. Les contenus sur les mythes et les préjugés sont en lien. C’est au sein de ceux-ci qu’on retrouve le préjugé ou le mythe de la femme désagréable et autoritaire, et le mythe selon laquelle les femmes ne savent pas travailler entre elles.

*“Dificultades. Aunque el 90% de los hombres opinan que no está mal visto ver una mujer en la ingeniería, es mentira. Está mal visto desde todos los puntos. Cuando vas a una entrevista y cuando te contratan, cuando eres demasiado joven, menor de treinta, el 90% de las veces todo el mundo presupone que eres tonta solo por ser una chica. Aún hoy, yo tengo cuarenta años y aún hoy todo el mundo que pasa por esta oficina se atreve a decir cosas, que estoy segura, que he podido comprobar que no dirían si eres un hombre. Si te enfadas es que eres una histérica o tienes mal carácter. Si no te enfadas es que eres una blanda... está mal visto. Y curiosamente está mucho peor visto, este tipo de cosas te pasan más con gente de otro nivel, pero no tu nivel, con jefes de contrata, compañeros ingenieros o direcciones de obra, muchísimo más que con operarios. Los operarios son mucho más respetuosos, o más que nada te ven que eres el jefe de obra y ya está, me da igual quién seas, eres el jefe de obra y punto. El resto de compañeros no. Y estoy segura de que te han dicho todos los hombres que no tiene importancia, pero sí tiene importancia.”* (Ingénieur civil, femme, 40 ans)

*“[...] sino te comen Entoces, jo, es muy difícil de que te reconozcan, osea siempre.. Yo recuerdo cuando empezaba, no te voy a contar los casos de acoso, osea que me pudieran la mano en la rodilla, sisisisi. Ya...Que consideren que no tienes el carácter para trabajar en una obra. Que eres demasiado emocional. Se te notan demasiado las emociones. Osea hay un monton de, te esto hablando de, llevo igual 18 años trabajando y he pasado por todo. Claro, al final, tienes que hacerte..iba decir mas dura de lo que quisieras, pero si, de repente cosas..porque sino te comen. Entonces es una cosntante pelea para que te reconozcan. Porque hay una especie de coporativismo además de entre ellos.* (Ingénieur civil, femme, 39 ans)

L’acceptation de la normalité, en revanche, se forme autour des contenus sur le fait d’être bien traité par les clients et de ne pas rencontrer de problèmes dans l’activité de tous les jours.

*“A nivel de legitimidad no he tenido problemas ni de autoridad... y no creo que las haya.. de hecho yo soy navarra. Entonces al pan pan, y al vino vino. Y la verdad es que eso me ha venido genial.”* (Ingénieur industriel, femme, 42 ans)

#### 8.4.2.2 Les résultats de l'analyse des correspondances multiples

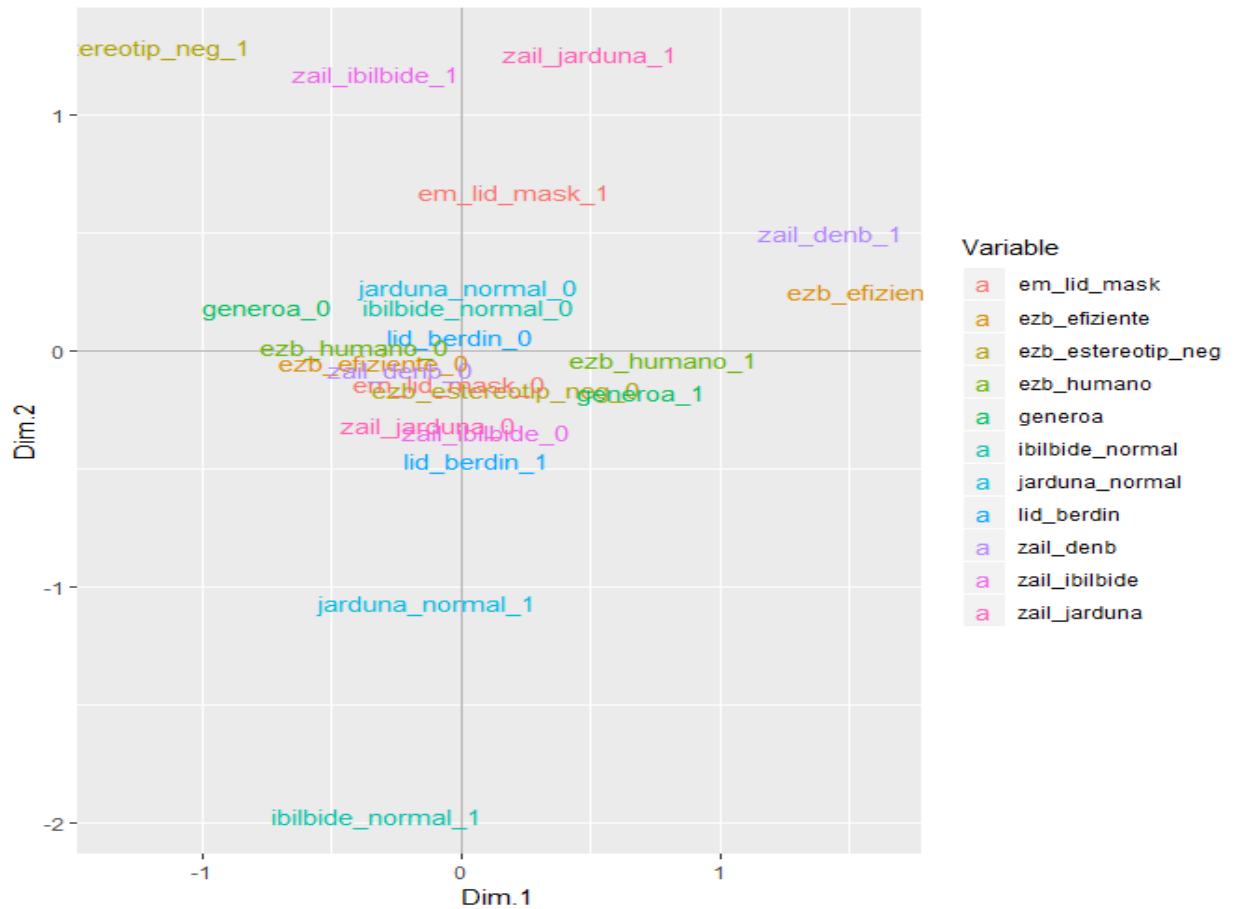
Nous allons maintenant présenter les résultats de l'analyse des correspondances multiples pour analyser l'effet du genre sur la représentation de la femme leader.

L'analyse a été réalisée dans les contenus suivants :

- Le thème de la comparaison avec l'homme leader:
  - Similitude du leadership des hommes et des femmes (lid\_berdin)
  - Style de leadership plus humain et davantage tourné vers les personnes (ezb\_humano)
  - Style de leadership plus efficace et tourné vers les tâches (ezb\_efiziente)
  - Stéréotype négatif (ezb\_estereotip\_neg)
  - Style masculin (em\_lid\_mask)
- Le thème intitulé “difficulté vs normalité”:
  - Difficultés pour la gestion du temps (zail\_denb)
  - Obstacles dans la carrière professionnelle (zail\_ibilbide)
  - Normalité dans la carrière professionnelle (ibilbide\_normal)
  - Davantage de difficultés pour l'activité (zail\_jarduna)
  - Situation de normalité dans l'activité (jarduna\_normal)

L'analyse factorielle de la femme leader et le genre

MCA plot of variables using R package FactoMineR



L'apport de chaque dimension dans l'explication de l'inertie

	Valeur correspondante	% de la variance
Dim 1	0.18924894	18,9
Dim 2	0.17023273	17
Dim 3	0.15233840	15.2
Dim 4	0.13056414	13,1
Dim 5	0.08431278	8.4
Dim 6	0.07158610	7,3
Dim 7	0.05841046	5.8
Dim 8	0.04824768	4,8
Dim 9	0.04393194	4,4
Dim 10	0.02866216	2,9
Dim 11	0.02246468	2,2

Apport des dimensions: Par le biais de la première dimension (18.9%) et de la deuxième dimension (17%), on arrive à expliquer 35.9 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: La première dimension se structure autour de la gestion du temps (dimension horizontale), à droite de la dimension apparaissant les mentions faites à l'égard de la gestion du temps tandis que sur la gauche non. La deuxième dimension (dimension verticale) se structure autour de la signification de la difficulté et de la normalité de la situation des femmes, en haut de la dimension il apparaît que les femmes ont davantage de difficultés, et en bas, qu'elles travaillent dans une situation de normalité.

Lecture des données par rapport à la variable explicative genre: Il ressort que le genre a un impact sur la représentation de la femme leader, car les hommes et les femmes se situent dans un domaine différent l'analyse factorielle. Il apparaît que les hommes et les femmes font référence à des sujets différents, ou qu'ils abordent le même sujet de façon différente. D'une part, en comparant les femmes et les hommes, il ressort qu'on attribue davantage à la femme l'idée de leader plus humain, plus tourné vers les relations, et plus efficace que l'homme leader. Concernant le leadership plus humain, dans le test du Chi-carré il apparaît de manière significative que les femmes le mentionnent davantage que les hommes ( $\chi^2(1, N=35) = 4.06, p < .05$ ), 9 femmes en ont parlé et 3 hommes. Les résultats montrent que les hommes, quant à eux, en comparaison des femmes, attribuent davantage un stéréotype négatif à la femme leader. Dans ce sens, dans le test du Chi-carré, il ressort que les hommes évoquent l'acceptation du stéréotype négatif de façon plus significative que les femmes ( $\chi^2(1, N=35) = 4.78, p < .05$ ), 4 hommes en ont parlé et aucune femme. D'autre part, en comparaison des hommes, on peut voir que les femmes mentionnent davantage aux difficultés de temps. De même, les femmes, en comparaison des hommes, évoquent davantage le fait que les femmes éprouvent des difficultés dans l'exercice du leadership. En revanche les hommes, en comparaison des femmes, évoquent davantage le fait que les femmes rencontrent des difficultés de carrière professionnelle. Dans les autres variables apparaissant dans l'analyse factorielle il ne semble pas avoir d'effet du genre. Concrètement, les hommes et les femmes mentionnent au même niveau la situation de normalité dans l'activité, la similitude du leadership des hommes et des femmes ou le fait que le leadership des femmes soit masculin du fait du contexte.

### 8.4.3 LA REPRÉSENTATION DU LEADERSHIP DE SOI (LE SELF)

#### 8.4.3.1 Résultats de l'analyse thématique

La représentation du leadership de soi se structure autour de six thèmes. Cinq thèmes sont classés par famille de leadership, et dans le sixième thème on mentionne l'impact du contexte.

- Le thème du style autocratique-hiérarchique et démocratique-horizontale

Lorsqu'on représente le leadership de soi, en prenant en compte les contenus pris en considération lors de la définition théorique des modèles de leadership, on fait référence aux leaderships démocratiques ou participatifs qui ont été révélés de façon classique (Bass, 1990; Cuadrado et al., 2012; Gastil, 1994). En se représentant le leadership de soi, les styles communaux se révèlent être un modèle de leadership important. D'autre part, bien que cela ne soit pas très fréquent, on évoque également les leaderships de style autocratique et hiérarchique (Cuadrado et al., 2012; De Cremer, 2007). Les leaderships autocratiques et hiérarchiques apparaissent comme des modèles en marge; ils sont non seulement peu évoqués, mais sont critiqués et considérés comme étant peu utiles.

*“ De hecho de que antes de que llegara mi cliente yo era directora de obras. Sin puestos de liderazgo sí. Lo que pasa es que yo soy bastante de escuchar a todo el mundo, de hacer equipo, de tomar en cuenta todas las opiniones..Luego al final, sí que es verdad que una obra no hay una democracia e, osea quiero decir, que yo soy la responsable y la decisión última me corresponde a mí. Entonces bueno, yo escucho a todo el mundo, intento tomar nota.”* (Ingénieur civil, femme, 39 ans)

*“[...] De todo. Eran equipos de 8 personas. Cuando estuve en ingeniería yo llegué a tener a 150 a mi cargo. Nunca he tenido problemas de liderar. Hemos tenido problemas aquí. En la empresa privada yo era la jefa, la ingeniera la jefa, y te guste o no que tenga pito o no, lo vas a hacer porque te lo estoy diciendo yo y es una orden, y si no a la calle.”* (Ingénieur civil, femme, 54 ans)

*“Yo he descubierto que el autoritario no te vale para nada, y he tenido determinadas obras jefes muy autoritarios, de estos que venían y golpeaban la mesa y tenía que estar reforzada. “y esto se hace por mis cojones”, y eso lo he oído yo en una reunión. He vivido situaciones muy desagradables de insultar gravemente a la persona que tienes enfrente. Te tienes que dirigir siempre con respeto, y siempre defendiendo los intereses del trabajo que estás realizando, pero siempre bajo el respeto. He tenido situaciones con jefes autoritarios, o propiedades autoritarias, porque mi jefe aquí es la propiedad, que es la que me ha contratado.”* (Ingénieur civil, homme, 56 ans)

- Le thème des styles de leadership tournés vers les tâches et les relations

Lorsqu'on se représente le leadership de soi, en tenant compte des contenus pris en considération lors de la définition théorique des modèles de leadership, on fait référence aux leaderships tournés vers les tâches et les relations qui ont été révélés de façon classique (Cuadrado et al., 2012; Hersey & Blanchard, 1982; Likert, 1961). Les deux leaderships se révèlent être des modèles de leadership très importants. Ce sont des modèles évoqués fréquemment par les personnes interrogées. De plus, ce sont des leaderships qui se révèlent être des éléments fondamentaux pour définir leur style de leadership. D'autre part, ces modèles de leadership (contrairement au leadership démocratique et autocratique) se révèlent être souvent liés et complémentaires. Ils n'apparaissent pas comme s'excluant l'un l'autre. Le leadership orienté vers les tâches, s'explique par les objectifs à atteindre, par l'organisation et par le fait que chacun sache clairement le travail qu'il a à accomplir. L'idée d'organisation est liée avec la formation, le devoir et le caractère des ingénieurs. Le leadership orienté vers les relations se constitue par le biais du soin et du bien-être des personnes, de l'attention individualisé, de l'adéquation aux besoins personnels et au fait que ses collègues se sentent à l'aise.

*“Bueno, hay un aparte que es de hacer entender el trabajo que hay que hacer y que cada uno sepa lo que tiene que hacer. Y luego estar un poco atento a la personalidad de cada uno, no? Cuando llevas trabajando con la gente un tiempo te das cuenta que la gente es diferente, reacciona diferente, gestiona sus emociones de forma diferente entonces entonces tienes que intentar no como a los niños “no yo todos los educo igual”, no. Hay que ver, porque cada uno es diferente entonces hay que intentar limar las experiencias para que funcione un equipo. Es un poco el tema.”* (Ingénieur civil, homme, 53 ans)

*“Yo creo que mi liderazgo tiene que ver con ser ingeniera. Me ha costado verlo, una vez hablando con un compañero, que él estudió ingeniería pero se ha dedicado a la música, me dice: -¿sabes que después de todo creo que me ha marcado la carrera? Porque soy muy organizado, dentro del mundo de la música, yo me doy cuenta que yo necesito tenerlo todo muy organizado. Y una conversación surgió pero sí, de la carrera se me han olvidado casi todas las materias, no recuerdo casi ni los títulos de las asignaturas que di, pero sí recuerdo asignaturas en las que había mucho de esto, de organizar... pues al final sí que hay algo, un poso que me ha quedado”* (Ingénieur industriel, femme, 49 ans)

- Le thème du leadership orienté vers l'évitement du conflit

Lorsqu'on se représente le leadership de soi, le style d'évitement du conflit (Kilmann & Thomas, 1997; Mirabal, 2003) se révèle être un élément qui caractérise le leadership de soi. Bien que ce soit un élément peu mentionné c'est un style important. En effet, dans les entretiens où le leadership de soi a été cité, la représentation de celui-ci apparaît comme un élément fondamental. L'évitement du conflit dans le leadership s'explique par le caractère personnel, par la volonté de ne pas être considéré comme désagréable et par le fait d'être critique envers les styles masculins.

*"[...]a mí me sale así. No porque a mí me sale así..A ver te digo porque a veces tienes unos clientes que son difíciles de llevar e, son difíciles. Entonces un hombre igual se enfrentaría de una manera. No? y yo pues no sé, intento hacerlo a la mía. A mí no me gustan los enfrentamientos directos. No me gustan porque esa es mi forma de ser. Se me dan mal. En ese sentido yo ahí no me impongo, no me se..peee.Y además es una cosa muy masculina, no de ahí peeee..y entonces pues no sé, yo prefiero hacerlo a mi manera, que es en un momento dado a lo mejor, pues firme, plantándome pero sin tener que elevar la voz. En algunas cosas me he tenido que ir de las reuniones. No aguanto más, me voy. Ósea prefiero no tener que ponerme a gritar."* (Ingénieur civil, femme, 53 ans)

*"[...] lo que pasa es que cuesta mucho. Osea es un trabajo como mucho mas.. Y es un trabajo en el que paso por enfadarme, poner las cosas en claro, ser la borde..."* (Ingénieur civil, femme, 39 ans)

- Le thème du leadership orienté vers le soutien / l'aide

Lorsqu'on se représente le leadership de soi, en prenant en compte les contenus pris en considération lors de la définition théorique des modèles de leadership (Daft, 1998; Mehta et al., 2003), on fait référence au leadership connu comme le leadership de soutien. Ainsi, on comprend le leadership comme un outil facilitant le travail des suiveurs, et on lui attribue la fonction de facilitateur. D'autre part, on fait référence au fait que les suiveurs se sentent à leur aise et au climat de soutien. Le leadership orienté vers l'aide apparaît dans certains cas comme lié au modèle de leadership démocratique-participatif, et se confond à chaque instant avec le leadership tourné vers les relations.

*"Yo sobre todo es intentar que haya armonía, cuando hay algún problema reunirlos, o decirles, oye, cuál es el problema... o que acudan a mí si realmente tienen un problema, que no haya miedos por ejemplo: -ostras, pues no le quiero decir que ha pasado esto. No no, todo lo contrario. Que no hay ningún problema, y que nos podemos equivocar todos. Y que aunque se equivoquen no pasa nada."* (Ingénieur industriel, femme, 54 ans)



- Les leaderships transformationnels : Le thème du leadership transformationnel et le leadership d'autonomisation

Lorsqu'on représente le leadership de soi, en prenant en compte les contenus pris en considération dans la théorie (Pearce et al., 2003; Manz & Sims, 2001), on fait référence au style qui se fonde à l'autonomisation des suiveurs. Concrètement, par le biais du leadership qu'ils exercent, il apparaît qu'ils recherchent le développement de la personne et la transmission des connaissances.

*"[...]luego yo sí que a mí me parecía fundamental el crecimiento de las personas. Para mí en un equipo lo fundamental son las personas porque si en un equipo las personas tienen claro por dónde quieren crecer, el equipo va a funcionar seguro. Lo tienen claro, tú les ayudas, y encaja, "quiero hacer una cosa que no encaja" pues lo que hay que hacer es ayudarte a salir. En ese sentido."* (Ingénieur industriel, femme, 42 ans)

Le leadership transformationnel est la recherche de l'identification au leader, le fait d'avoir des objectifs partagés et d'aller au-delà des intérêts individuels (Bass & Avolio, 1993), et au sein du leadership de soi il n'a été fait mention qu'une seule fois de ce style de leadership.

*"Habilidades personales para dirigir un proyecto, grupo de trabajo o iniciativa o con un fin determinado. Eso es una definición de líder. Para ser un buen líder hay que ponerle muchas características. He escrito lo que es ser líder. He puesto habilidades personales. Hay que tener una serie de habilidades personales, hay que saber motivar, hay que tener empatía, hay que tener asertividad, hay que saber trabajar en equipo, hay que saber resolver conflictos, hay que saber identificar oportunidades, riesgos, engrasar la maquinaria permanentemente... eso es un líder. Y conseguir involucrar a la gente, y que la gente confíe en ti y tenga sentido de grupo, eso es un líder para mí."* (Ingénieur civil, homme, 48 ans)

- Le thème du leadership en fonction du contexte

Dans ce thème on mentionne que le style de leadership dépend du contexte. Il apparaît que le style de leadership de soi change en fonction des tâches à accomplir et de la catégorie d'objectif (orienté vers l'innovation ou l'organisation), en fonction de la culture d'organisationnel de l'entreprise (par exemple, le style de leadership imposé par la direction), en fonction du caractère privé ou public de l'entreprise, ou en fonction du caractère masculin ou mixte du contexte. Il est évoqué que dans le public le leadership est plus orienté vers les relations que dans le privé, et qu'il est plus masculin dans un contexte masculin que dans un contexte mixte.

*“Badakit hor daudela korronteak parte hartzea gehiago bultzatzen dutenak... horrelako korronte asko daude, eta hori oso praktikoa izango da. Nire kasuan, enpresarentzako funtzionatzen duen eredia aplikatuko nuke. Nik ez daukat afiliazio ideologikorik batekin edo besteekin. Lehen esan dudan bezala, segun ze merkaturatu behar den, segun lan mota daukazun, segun ze negozio eredu daukazun, ba igual bat behar duzu bat edo beste bat.” (Ingénieur industriel, homme, 34 ans)*

#### 8.4.3.2 Les résultats de l'analyse de correspondance multiple

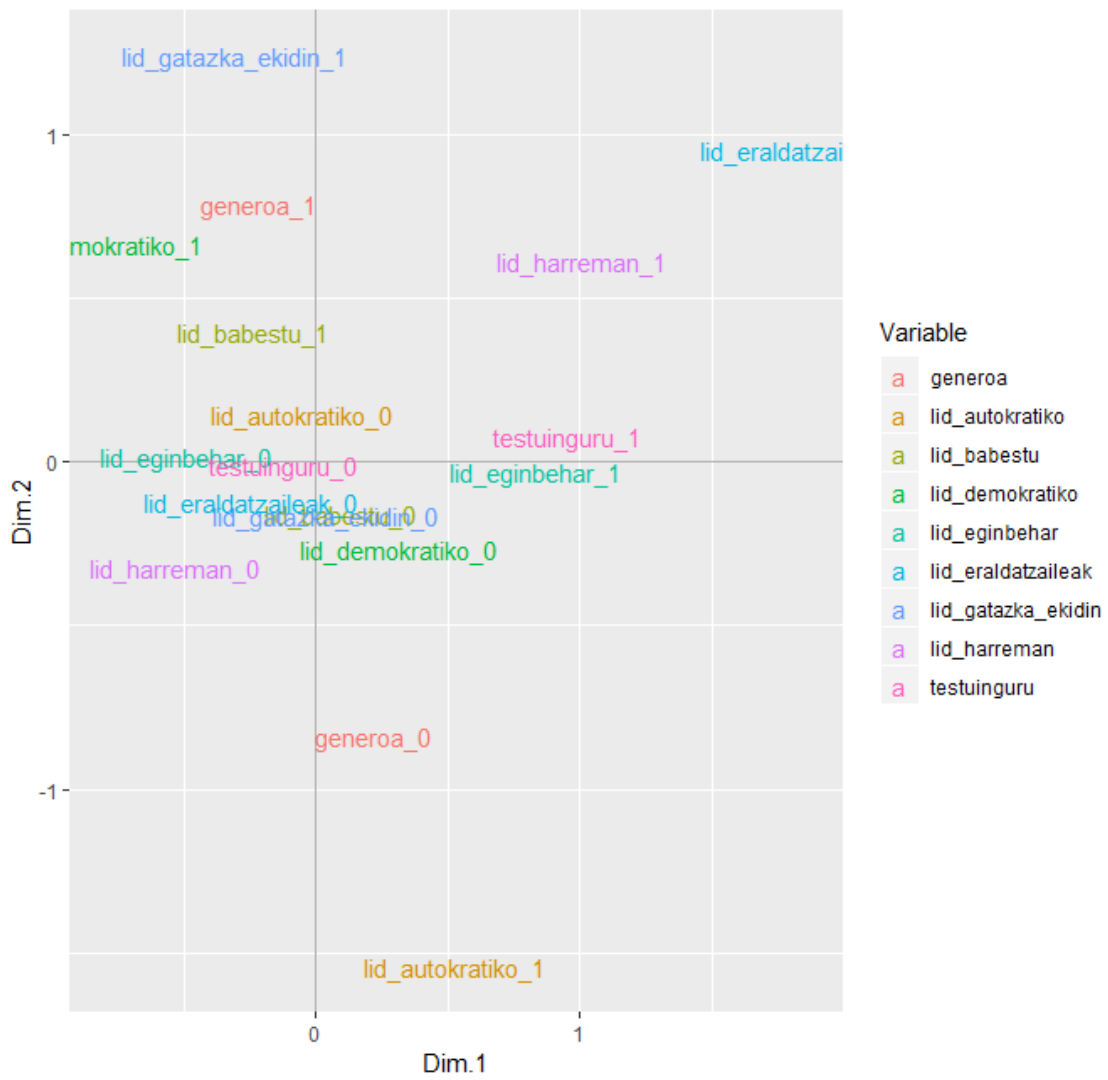
Nous allons maintenant présenter les résultats de l'analyse des correspondances multiples pour analyser l'effet du genre sur la représentation du leadership de soi.

L'analyse a été réalisée dans les contenus suivants :

- Le thème du style autocratique-hiérarchique et démocratique-horizontale:  
Leadership autocratique-hiérarchique (lid\_autokratiko)  
Leadership démocratique-horizontale (lid\_demokratiko)
- Le thème des styles de leadership tournés vers les tâches et les relations:  
Orienté vers les résultats et les tâches (lid\_eginbehar)  
Orientés vers les relations (lid\_harreman)
- Le thème du leadership orienté vers l'évitement du conflit (lid\_gatazka\_ekidin)
- Le thème du leadership orienté vers le soutien / l'aide (lid\_babestu)
- Les leaderships transformationnels (lid\_eraldatzaileak)
- Le thème du leadership en fonction du contexte (testuinguru)

L'analyse factorielle du leadership de soi et le genre

MCA plot of variables using R package FactoMineR



L'apport de chaque dimension dans l'explication de l'inertie

	Valeur correspondante	% de la variance
Dim 1	0.20835806	20,8
Dim 2	0.18247362	18,2
Dim 3	0.16205816	16,2
Dim 4	0.13419433	13,4
Dim 5	0.10960841	11
Dim 6	0.08090795	8,1
Dim 7	0.06559706	6.6
Dim 8	0.03210664	3.2
Dim 9	0.02469577	2.5

Apport des dimensions : Par le biais de la première dimension (20.8 %) et de la deuxième dimension (18.2%), on arrive à expliquer 39 % de l'inertie.

Localisation des variables actives et signification des dimensions: La première dimension (dimension horizontale) se structure autour du leadership orienté vers les tâches à accomplir, à droite apparaissant la mention faites à celui-ci et à gauche non. La deuxième dimension (dimension verticale) se structure autour de la dichotomie leadership communal et autochratique, en haut apparaissant les mentions aux leaderships communaux et en bas à l'autochratique. Concrètement, il apparaît que dans la partie supérieure de la dimension il est fait mention du leadership démocratique, de celui orienté vers l'évitement du conflit et de celui orienté vers le soutien.

Lecture des données par rapport à la variable explicative genre: On peut voir que les hommes et les femmes se situent dans un domaine différent de l'analyse factorielle. Il ressort que les femmes évoquent davantage le leadership de style démocratique. De plus, on constate que dans le test du Chi-carré il s'agit du leadership que les femmes évoquent de façon plus significative que les hommes ( $\chi^2(1, N=35) = 4.57, p < .05$ ) ; elles évoquent le leadership démocratique à 8 reprises et les hommes à 2 reprises. On constate également que le leadership axé sur le soutien, celui orienté vers les relations et celui orienté vers l'évitement des conflits sont davantage évoqués par les femmes. De plus, on constate que dans le test du Chi-carré l'évitement des conflits est mentionné par les femmes de façon plus significative que les hommes ( $\chi^2(1, N=35) = 4.62, p < .05$ ), elles évoquent cette variable à 4 reprises et les hommes ne l'évoquent pas du tout. Il ressort que les hommes, en comparaison des femmes, évoquent davantage le leadership orienté vers les tâches à accomplir et se réfèrent plus au leadership de modèle autocratique. Concernant la catégorie de leadership recueillant le leadership d'autonomisation et le leadership transformationnel, bien qu'il se révèle qu'il s'agit là du leadership le plus évoqué par les femmes, on peut constater que c'est le modèle qui est resté en retrait dans l'analyse factoriel.

## 8.5 CONCLUSIONS

Nous allons maintenant présenter les conclusions en deux parties. Tout d'abord, nous allons exposer les résultats liés à chaque objet de représentation; puis la conclusion générale de la recherche.

### 8.5.1 CONCLUSIONS PAR OBJET DE REPRÉSENTATION ÉTUDIÉ

#### 8.5.1.1 Conclusion concernant l'objet de représentation du leadership générique

La représentation du leadership se structure autour de quatre thèmes: les styles de leadership dans l'ingénierie, les changements qu'il y a eu ou pas dans le style de leadership, l'impact du contexte et les spécificités du leadership. Bien que les contenus au sein du leadership générique soient multiples, nous allons maintenant nous attacher aux objectifs d'analyse dans la lecture des résultats.

Selon les prévisions, concernant le leadership du domaine de l'ingénierie, on a pu constater qu'il se constituait principalement autour des caractéristiques agentiques (en faisant référence au leadership hiérarchique/autocratique et celui orienté vers les tâches à accomplir). Cependant, l'impact des leaderships communaux a été mis en évidence (démocratique, orienté vers les relations), ainsi que les leaderships plus récents (transformationnel, orienté vers l'autonomisation). Dans ce sens, il est apparu que dans le thème du changement des styles, les styles de leadership communaux ont gagné en importance dans le leadership actuel, et il a été montré que de hiérarchique, le leadership est devenu plus démocratique et orienté vers les groupes. Par conséquent, il ressort que le style de leadership qui s'impose se construit autour de caractéristiques agentiques (Chatard et al, 2005; Cuadrado et al., 2015; Eagly & Diekmann, 2002; Johannesen-Schmidt & Eagly, 2002), et de même, il réunit l'acceptation de leadership plus communal et plus récent (Billing, 2011; Billing & Alvesson, 2000). Précisément, bien qu'il n'apparaisse pas comme central pour le leadership, dans la mesure où le poids des styles communaux est notoire on peut conclure que les comportements et les postures caractérisés comme étant féminins sont pour lors attribués au rôle de leadership. De plus, ces résultats se situent dans la lignée des recherches qui rompent avec l'idée de dichotomie entre la communalité et

l'agentivité (Bongiorno et al., 2014; Judd et al., 2005). Quant au contexte, les résultats ont mis en avant que la typification du genre du contexte professionnel a un impact dans le style de leadership. Dans ce sens, les résultats montrent que dans les contextes masculins le leadership se définit de façon agentique (Eagly & Karau, 2002; Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006; Koch et al., 2015; López-Zafra et al., 2009), dévoilant la nature masculine de l'ingénierie (de Pillis & de Pillis, 2008; Frehill, 2004). Cependant, il a été mentionné qu'il y a eu des changements liés au contexte, et que cela a apporté des changements dans les modèles de leadership. Concrètement, il a été évoqué que l'accroissement de la présence des femmes, la démasculinisation culturelle de la profession et la non-utilité des leaderships autoritaires pour les institutions ont ouvert la porte à d'autres styles de leadership. On peut donc conclure que le leadership est étroitement lié aux variantes du contexte (Cuadrado, 2003).

Quant à l'égalité de genre, on peut penser que l'acceptation et la diversité des différents styles de leaderships peut ouvrir la voie à l'acceptation des femmes dans le leadership. Concrètement, on peut conclure que, dans le sens où le rôle de leadership et le rôle traditionnel des femmes ne s'accordent pas (Eagly & Karau, 2002), l'acceptation du leadership communal peut estomper les préjugés subis par les femmes et ouvrir des opportunités pour leur acceptation. Dans ce sens, on pense que cela peut inciter la démasculinisation du contexte professionnel.

**Concernant l'analyse de la position sociale**, bien que les hommes et les femmes semblent se positionnés de façon différente dans l'analyse du leadership générique, on ne peut pas affirmer concernant les personnes ayant participé à la présente recherche, que le genre suscite des changements notoires dans la représentation du leader générique. Concrètement, concernant le leadership générique dans le facteur d'analyse, il ressort que les femmes mentionnent davantage les styles de leadership que les hommes. Dans ce sens, il ressort que les femmes évoquent plus souvent l'idée du changement des styles de leadership (en montrant que le leadership directif devient plus communal). Par conséquent, on explique par le fait que les femmes aient plus fait mention du changement, elles aient davantage évoqué les leaderships communaux, agentiques ou des leaderships plus récents. Le leadership du laissez-faire est le seul style que les hommes mentionnent plus que les femmes. Ce résultat étant difficilement explicable en se fondant sur le genre,

l'explication possible se trouve dans le profil des personnes et le contenu des réponses. Précisément, les personnes interrogées qui ont mentionné l'absence de leadership sont des hommes ayant une grande expérience professionnelle et une grande connaissance de leur domaine professionnel. Enfin, dans la représentation du leadership générique, on constate que les femmes ont davantage mentionné l'impact du contexte dans le style de leadership. Comme il est difficile de tirer une explication théorique de ce résultat à partir du prisme du genre, l'explication plausible se trouve dans le profil des personnes qui ont répondu cela. Concrètement, dans l'échantillon des personnes interrogées ce sont les femmes qui ont montré la plus grande mobilité dans leur parcours professionnel pour passer d'un domaine à un autre (par exemple, du domaine privé au domaine public). Par conséquent, bien que le genre semble produire du changement dans la représentation du leader générique, les résultats donnent à voir que l'explication découle du contexte (l'expérience professionnelle, du type d'institution ou de l'individu en fonction de la fonction hiérarchique). L'analyse de l'impact que peut avoir le contexte sur la représentation du leadership générique est donc un domaine à étudier dans le futur. On conclut que la représentation du leader générique s'établit en dehors de la logique d'intergroupe basé sur le genre, et que la représentation du leader générique est partagée par les ingénieurs.

#### 8.5.1.2 Conclusion concernant l'objet de représentation de la femme leader

La représentation de la femme leader s'est constituée autour des thèmes intitulés « comparaison avec l'homme leader » et « difficulté vs normalité ». Par le biais du thème de « la comparaison avec l'homme leader », il apparaît que la représentation de la femme leader se construit en comparaison avec l'homme leader (voir par exemple Cuadrado, Morales & Recio, 2008; Eagly & Carli, 2003a; Eagly & Carli, 2003b; Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001). Dans ce sens, on constate que c'est encore l'homme qui est la figure référent du leadership. À ce niveau, le fait d'avoir établi la représentation de la femme leader à partir de l'homme leader met en évidence l'asymétrie symbolique entre hommes et femmes (Amancio, 2003). De même, dans le thème « comparaison avec l'homme leader », on a attribué à la femme leader l'idée qu'elle est plus encline aux relations, à l'accomplissement des tâches, qu'elle est plus



humaine, plus efficace et plus masculine que l'homme leader. On peut constater que la représentation de la femme leader s'établit autour du leadership de type communal et agentique. Ainsi, on conclut qu'il y a une double exigence faite aux femmes leaders pour l'exercice de leur leadership (Bongiomo et al., 2014; Diekman, 2007; Rhee & Sigler, 2015). En outre, en comparant la femme leader à l'homme, les caractéristiques attribuées à la femme leader sont supérieures à celles attribuées à l'homme leader, en la portant à l'extrême. Ainsi, d'une part on souligne les caractéristiques communales attribuées traditionnellement aux femmes (Chin, 2004; Cuadrado et al., 2015; Cuadrado et al., 2012; Engen & Willemsen, 2004) ; d'autre part, en se représentant le leadership des femmes de manière plus autocratique et plus sévère que celui des hommes, on en fait une évaluation négative de la femme leader. Dans les caractéristiques agentiques, l'évaluation négative de la femme est aussi ressortie dans l'acceptation du sous-thème intitulé « davantage de difficultés pour l'exercice », avec des préjugés (par exemple, par le biais de lui attribuer le fait d'être désagréable), ou dans les contenus de la non-acceptation de l'usage de l'autorité. Par conséquent, alors qu'on comprend le fait d'attribuer aux femmes un haut niveau d'agentivité (sous thème de la « masculinité ») dans le cadre d'une recherche menée dans un contexte masculin (Derks et al., 2006; Vial et al., 2016), le fait de l'a porter à l'extrême en l'évaluant négativement (le sous-thème du « stéréotype négatif ») se comprend comme la non-acceptation de l'autorité et de l'agentivité des femmes (Eagly & Carly, 2002; Rhee & Sigler, 2015). Aujourd'hui encore, ces résultats s'entendent comme le reflet de la non-acceptation du rôle de leader des femmes, et il semblerait que ce soit un phénomène qui se renforce dans les contextes masculins (Eagly et al., 1995; Eagly & Karau, 2002; Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006).

D'autre part, concernant les caractéristiques agentiques, les résultats montrent que l'agentivité des femmes a été évoquée de deux façons différentes. L'une par le biais de la nature masculine de la femme leader, qui a déjà été mise en évidence (dans les sous-thèmes « le stéréotype négatif » et « le style masculin»). L'autre, par le fait de caractériser le leadership des femmes comme plus orienté vers les tâches à accomplir et comme un style plus efficace (sous-thème intitulé « davantage tourné vers les tâches à accomplir et un style plus efficace »). On constate que dans cette dernière idée, on attribue à la femme leader l'agentivité qui est prescriptive pour le leadership

(Eagly & Karau, 2002). Cependant, les résultats donnent à voir que l'agentivité attribuée aux femmes a sa propre logique : le fait d'exécuter un leadership orienté vers les tâches à accomplir et plus efficace s'explique par le biais d'un type de pratique propre qui découle et se développe depuis la position sociale spécifique vécue par les femmes dans les entretiens. Concrètement, il a été donné à voir qu'à cause des conditionnements sociaux vécus par les femmes (principalement la charge des responsabilités familiales), les femmes qui sont dans le leadership développent une agentivité propre ce centrant dans la gestion du temps. Dans ce sens, dans le sous-thème intitulé « difficultés dans la gestion du temps » également, on évoque les tensions engendrées par l'association de la surcharge familiale des femmes et de l'exigence des rôles de leadership. On comprend ces résultats dans le cadre du caractère non-neutre et genré des cultures organisationnelles modernes actuelles. Dans les institutions professionnelles s'imposent les très grandes exigences horaires (Acker, 1990; Rutherford, 2001), et les distinctions rigoureuses entre sphère publique et sphère privée (Hass & Hwang 2007; Rutherford, 2001). En outre, ce sont des idéologies qui prennent force au sein des cultures professionnelles masculines (Zolesio, 2009). Par conséquent, les leaderships particulièrement efficaces que les femmes développent sont des stratégies individuelles mises en place par les femmes pour faire face au contexte genré. Outre le fait de pouvoir apporter des changements dans les pratiques professionnelles, ce sont des pratiques qui se développent suite à l'individualisation des responsabilités. Dans ce sens, bien que les stratégies individuelles puissent donner ponctuellement une solution, c'est un résultat qui a montré le besoin de changements importants. Ainsi, est mis en évidence le besoin de rompre avec la distinction rigide entre sphère privée et publique, et le besoin d'un partage équilibré des tâches domestiques entre hommes et femmes (Daly & Lewis, 2000; Torns, 2011).

D'autre part, au sein du thème qui fait référence aux difficultés dans la représentation de la femme leader, on a constaté que les sujets liés au sexisme avaient une place importante. Pour avancer dans la carrière ou l'exercice professionnel, des acceptations faisant référence à des situations sexistes ont été mentionnées : les préjugés, les commentaires, les regards, la non-crédibilité ou la non-reconnaissance de la légitimité (Beeman, 2011).

Il est également à souligner que la représentation de la femme leader ne se constitue pas uniquement au sein des termes de difficulté, discrimination ou stéréotype. Sans leur ôter de l'importance, la représentation de la femme leader s'est également construite autour des acceptions de progrès et de normalité. Dans les styles de leadership également, on a fait référence aux éléments de connotations positives comme l'humanité ou l'efficacité. On les entend comme des changements qui sont en train de s'opérer ou des changements qui ont déjà été apportés. Cependant, dans les contenus ayant constitué la représentation de la femme leader (dans les préjugés, les comportements sexistes et la culture organisationnelle genrée), il est notoire que les différences de genre sont encore bien ancrées.

**Quant à l'analyse de la position sociale**, et concernant les personnes ayant participé à la présente recherche, on a pu constater que le genre comme position sociale a un effet sur la représentation de la femme leader. D'une part, on a vu que les contenus faisant référence aux difficultés dans la représentation de la femme leader sont des éléments que les femmes évoquent davantage. Concrètement, les femmes font plus référence aux variables « difficultés de temps » et « difficultés d'exercice ». Concernant les hommes, on a constaté que le contenu « difficultés pour la carrière professionnelle » a été évoqué plus que les femmes. On comprend le fait que les femmes ont davantage mentionné le thème « difficultés temporelles » à travers le fait que les femmes ayant participé à l'enquête soient dans des rôles de leaders ; et elles évoquent la tension engendrée par l'association de la surcharge des responsabilités familiales et l'exigence des rôles de leadership. D'autre part, lorsque les femmes évoquent les difficultés, elles font référence aux problèmes qu'elles rencontrent dans leurs activités quotidiennes (à travers « les difficultés de l'exercice »). Etant des femmes, cela s'explique par le fait qu'elles ont un véritable vécu des obstacles. Les hommes, quant à eux, ont une perspective plus éloignée du sujet, ils évoquent, de façon générale, davantage les problèmes rencontrés par les femmes dans leur parcours professionnel, en plaçant les problèmes rencontrés par les femmes dans une logique plus verticale. D'autre part, concernant le style de leadership de la femme leader, on a constaté que les hommes et les femmes évoquent des éléments différents. Ainsi, dans la représentation de la femme leader, il est apparu que les femmes évoquent les caractéristiques communaux davantage que les hommes. Il semble que les femmes

constituent la représentation de la femme leader principalement autour des caractéristiques communales. Ainsi, en se basant sur les critères communales considérés aujourd'hui de manière positive pour le leadership (Billing, 2011; Billing & Alvesson, 2000), la représentation de la femme leader que les femmes construisent est une représentation en accord avec le rôle du genre féminin (Eagly & Karau, 2002).

De même, les résultats ont montré que les femmes ont davantage évoqué le contenu du style de leadership efficace et sont plus tournées vers les tâches. Ce résultat s'entend comme le reflet de la différence qu'il existe entre les femmes et les hommes dans la manière de vivre et d'utiliser le temps ; étant en surcharge des responsabilités familiales (Legarreta & García Sainz, 2015; Sagastizabal & Legarreta, 2016) elles sont amenées à gérer le temps du travail professionnel différemment. En outre, par le biais des connotations positives attribuées au leadership orienté vers les tâches et le leadership de style efficace, les femmes positivent ce qui était à l'origine un conditionnement social. C'est-à-dire qu'elles ont transformé ce qui était un conditionnement social en don ou caractéristique du groupe des femmes.

Enfin, les hommes ont évoqué plus que les femmes le contenu du « stéréotype négatif » envers les femmes leaders. Dans l'échantillon de la présente recherche, les résultats semblent montrer que les hommes, en comparaison des femmes, ont des a priori négatifs des femmes leaders. Ils sont interprétés comme étant le reflet de la non-acceptation de l'agentivité de la femme leader (Cuadrado et al., 2012).

Par conséquent, concernant l'échantillon de la présente recherche, en se représentant la femme leader, on conclut que le genre fonctionne comme groupe social. Dans ce cas le genre s'est conduit comme une variable pour le positionnement dans le processus de représentation. Par conséquent, les variables données en fonction du genre se sont développées dans une logique d'endogroupe et d'exogroupe (Cohen-Scali & Moliner, 2008; Doise, 1973). Les femmes se sont situées dans la logique d'endogroupe, en faisant devenir la femme leader légitime pour le leadership. Les hommes se sont situés dans l'exogroupe en convoquant davantage les préjugés négatifs. On peut interpréter les résultats des hommes comme des représentations que les groupes sociaux se trouvant dans des positions privilégiées développent pour maintenir leur situation sociale (Doutre, 2012; Lorenzi-Cioldi, 2002). Les résultats des femmes, en revanche, montrent qu'étant en position minorisée par rapport au

leadership, elles se situent dans une voie plus récente (Tafani et al., 2002a; Tafani et al., 2002b); c'est-à-dire qu'en partant d'une situation désavantageuse par rapport au leadership, elles se sont approprié les caractéristiques qui sont positives pour le leadership en mettant en porte-à-faux la position de minorité.

#### 8.5.1.3 Conclusion concernant l'objet de représentation du leadership de soi

La représentation du leadership de soi se constitue autour de six thèmes, et se fonde principalement autour des styles de leadership. En ce qui concerne les styles de leadership constituant le leadership de soi, on a pu constater que la représentation se constitue notamment autour des leaderships définis comme leadership classique; particulièrement le leadership démocratique, le leadership orienté vers les relations et celui orienté vers les tâches. Par conséquent, selon les prévisions, on peut voir que la représentation du leadership de soi se base sur les caractéristiques agentiques et communaux. Ces résultats s'entendent au sein de la prescription des comportements agentiques de leadership (Chatard et al., 2005; Eagly & Diekmann, 2002) et de l'évaluation récente des caractéristiques communaux (Billing, 2011; Billing & Alvesson, 2000). De plus, en caractérisant le leadership de soi comme leadership agentique et communal, on constate que la dichotomie entre les deux modèles de leadership perd de son importance (Judd et al., 2005). D'autre part, en caractérisant le leadership de soi on peut voir que le modèle de leadership autocratique n'est pas très puissant, et qu'on lui a attribué des appréciations négatives. Ce sont des résultats qui s'entendent à partir de la faible appréciation du leadership autocratique et à partir de l'inadéquation attribuée à la réponse faite au contexte et aux défis des organisations (Barberá et al., 2000; De Cremer, 2006; Van Vugt et al., 2004; Gastil, 1994). Enfin, on a constaté que le contexte est un élément qui a un impact sur le style de leadership de soi. Ce résultat met en évidence la nécessité de situer le leadership dans le contexte dans lequel il se développe pour pouvoir le comprendre dans sa totalité.

**En ce qui concerne l'analyse de la position sociale dans la représentation du leadership de soi**, les résultats ont montré que, excepté dans la variable du contexte, le genre, en tant que position social, influence la façon de représenter le leadership de soi.

Concrètement, on constate que dans la représentation du leadership de soi les femmes évoquent davantage de caractéristiques communales que les hommes, en composant la représentation qu'elles ont du leadership notamment autour du leadership démocratique puis du leadership de soutien. C'est une représentation considérée aujourd'hui de manière positive (Billing, 2011; Billing & Alvesson, 2000) et en accord avec le rôle de genre (Eagly & Karau, 2002) que les femmes se forgent du leadership de soi. Dans le même sens, on constate que les femmes ont davantage évoqué que les hommes le contenu concernant l'évitement du conflit. Bien que dans la littérature l'évitement du conflit soit un style plutôt attribué aux hommes (Greeff & de Bruyne, 2000; Haferkamp, 1991), il y a des études qui montrent la non-différence du genre dans l'usage de ce style (Korabik, Baril & Watson, 1993) ou bien des études qui montrent le contraire (Brewer et al., 2002). Dans la présente recherche, on comprend les contenus rassemblés au sein de l'acceptation de l'évitement du conflit (par exemple, la peur d'être caractérisé comme quelqu'un de désagréable), comme le style de leadership que les femmes se sont approprié pour éviter d'avoir des préjugés négatifs suite aux prescriptions de genre (Eagly & Karau, 2002; Koch et al., 2015). C'est aussi, quelque part, un discours qui est tenu par le fait d'être critique envers le leadership masculin.

Concernant le leadership orienté vers les tâches, bien qu'il soient un peu plus proche des hommes dans l'analyse factorielle, c'est un style de leadership à mi-chemin entre les hommes et les femmes car c'est un leadership que les femmes évoquent également. Par conséquent, et selon les prévisions, les femmes se représentent leur leadership en convoquant les caractéristiques communales et agenticues, en mentionnant les contenus qui sont normatifs pour le rôle de femmes et du leadership. Cela s'entend comme la représentation constituée sous la condition de la double exigence faite aux femmes pour le leadership (Bongiorno et al., 2014; Diekmann, 2007).

Quant aux hommes, il apparaît qu'en se représentant le leadership de soi, ils constituent leur leadership autour du leadership orienté vers les tâches. Ainsi, les hommes se représentent le leadership de soi principalement autour du leadership agenticue qui est prescriptif par rapport à leur rôle de genre. À un autre niveau, et dans le même sens, on peut voir que les hommes évoquent le modèle de leadership autocratique. Bien qu'il s'agisse d'un leadership ayant socialement été déclassé (De

Cremer, 2006; Driskell & Salas, 2005; Gastil, 1994), quelque part, il s'agit toujours d'un style de leadership qui sert à caractériser leur leadership. Par conséquent, le leadership des hommes se constitue autour de l'agentivité qui est considérée comme centrale par rapport à leur rôle de genre et de leadership (Johnson et al., 2008). À ce niveau, la prévision de l'opportunité pour les hommes d'aller au-delà des caractéristiques du groupe social dans le leadership de soi ne s'est pas révélée exacte (Heilman & Chen, 2005; Okimoto & Brescoll, 2010).

En se basant sur les possibilités libératrices qu'offrent la représentation de soi au sein des relations intergroupes, Doise explique que la représentation du « *Self* », permet aux individus d'aller au-delà du cadre de recherche du « eux/elles » et du « nous », en permettant ainsi une caractérisation plus individualisée en dehors du groupe de référence de l'individu (Cohen-Scali & Moliner, 2008; Doise, 1999; Doise & Lorenci-Cioldi, 1991; Zavalloni & Louis-Guérin, 1984). Cependant, les résultats montrent qu'en analysant la représentation du leadership de soi en fonction du genre, c'est la tendance contraire qui ressort. En effet, la charge occasionnée à l'individu par les prescriptions de genre dans la représentation du leadership de soi a été mise en évidence. Dans ce sens, les résultats ont montré la représentation de l'individu comme étant le reflet des relations symboliques entre les groupes sociaux (Doise, 1999); en mettant en avant la puissance des rapports de pouvoirs de genre qu'un individu ne peut pas dépasser à partir d'une position individuelle.

## 8.5.2 CONCLUSIONS GÉNÉRALES: LA COMPLÉMENTARITÉ DES OBJETS DE REPRÉSENTATIONS

Pour analyser la représentation du leadership à travers le prisme du genre, nous avons étudié le leadership générique, la femme leader et le leadership de soi. L'approche par le biais de trois objets de représentation a permis une analyse complète des relations de pouvoirs de genre qui se constituent autour du leadership.

À travers l'analyse des contenus et des acceptations (1<sup>er</sup> objectif), on a mis en évidence les implications de genre de chaque objet de représentation: ont été soulignés la prédominance des leaderships agentiques et l'acceptation de la communalité pour le leadership dans le leadership générique, l'idée de changement dans les styles de leadership et le fait que le leadership dépend du contexte. Concernant la représentation de la femme leader, les contenus sur la discrimination et les obstacles rencontrés par les femmes dans la représentation de la femme leader l'ont emporté. On constate que la discrimination se produit à travers la double exigence faite aux femmes et de la stéréotypisation des caractéristiques agentiques; et dans les contenus sur les obstacles il a été fait mention des difficultés rencontrées par les femmes dans leur exercice quotidien et dans leur parcours professionnel. Concernant la représentation du leadership de soi, on a constaté que le leadership de soi se forme principalement autour des styles agentiques et communaux ainsi que sous l'influence des leaderships plus récents.

Par le biais de l'analyse de la position sociale (objectif 2), on a pu approfondir les connaissances de l'impact du genre dans le processus de représentation: on a constaté que le genre crée peu de changements dans la représentation du leader générique, et on en a donc conclu que celle-ci se développe en dehors de la logique intergroupe dirigée par le genre. Bien que tous les contenus ayant constitué la femme leader ne se soient pas développés dans la logique intergroupe, on a conclu que c'est une représentation qui a été caractérisée à partir de la position d'endogroupe par les femmes et de la position d'exogroupe par les hommes. Enfin, on a constaté que les prescriptions des rôles de genre et de leadership conditionnent la représentation du leadership de soi.



Dans toutes les représentations qui ont fait l'objet d'études, il a été évoqué l'influence du contexte sur le leadership, l'acceptation des leaderships communaux et l'allègement de l'opposition entre agentique et communal. Par conséquent, bien qu'on évoque différents objets de représentation de leadership, ce sont des contenus présents de façon permanente lorsqu'on évoque le leadership. Concernant la position sociale, grâce à l'approche de différents objets de représentation, on a constaté que l'influence du genre dans le processus de représentation change en fonction de l'objet de représentation. En effet, alors que les femmes ont caractérisé la représentation de la femme leader dans la logique de l'endogroupe, il n'en a pas été ainsi dans la représentation de soi. Précisément, on constate qu'en se représentant le leadership de soi, les prescriptions de genres et la peur des préjugés vis-à-vis des caractéristiques agentiques ont conditionné le processus de représentation, et que la puissance libératrice que pouvait offrir la représentation de l'endogroupe dans la représentation de la femme leader a disparu. Par conséquent, des résultats se distancient de l'idée que la représentation de soi (Doise, 1999; Doise & Lorenzi-Cioldi, 1991; Zavalloni & Louis-Guérin, 1984) suscite la position individualisée de l'individu.

L'analyse des trois objets de représentation et des positions sociales souligne l'idée de l'interaction qui existe au cœur de la représentation sociale. Il a été mis en évidence que la représentation du leadership est le résultat de la personne qu'il représente (l'ego), de ce qui est représenté (l'objet de représentation), et de la relation que la personne qui le représente a avec son environnement (l'alter) (Andersen & Andersen, 2014). Ainsi, face à chaque objet de représentation, on a pu analyser les différentes positions que prennent les individus en étant conditionnés par le genre. De la sorte, l'analyse des trois objets de représentation et le positionnement face à ces derniers ont permis une analyse complète des contenus et des dynamiques qui se développent au sein de la représentation du leadership.



**SEIGARREN ATALA**

**ONDORIO OROKORRAK ETA EZTABAIDA**



## 9 ONDORIO OROKORRAK ETA EZTABAIDA

### 9.1 SARRERA

Tesi honen helburu orokorra genero bidezko segregazio horizontal eta bertikalaren ulermenean sakontzea izan da. Helburu orokor honen hiru azpi-helburu garatu dira. Tesiaren lehen atalean, lan merkatuan eta ingeniartzan generoan oinarritzen den segregazioaren datuen ezagutzan sakondu nahi izan da. Ondotik, tradizionalki maskulinoa kontsideratu izan den ingeniartzaren lanbidearen eta lidergoaren irudikapen sozialak aztertuz irudikapen sozialen edukiek genero soslaiaren duten ezagutu nahi izan da. Hemen, ingeniartzaren eta lidergoaren irudikapenen edukietan genero botere-harremanak nola islatzen eta zalantzan jartzen diren ikusi da. Azkenik, irudikapen sozialen ikuspegi soziodinamikoa ardatz harturik (Doise et al., 1999; Doise, 1986), lanbidea eta lidergoa irudikatzerakoan posizio sozialaren eragina aztertu da, genero dinamikak nabarmenduz. Honakoak, edukien azterketatik harago joatea ahalbidetu du, eta lanbidea eta lidergoa irudikatzerakoan garatzen diren genero dinamikak ezagutu dira.

Azterketa bi populazio ezberdinekin eraman da aurrera: ingeniartzako ikasleekin eta ingeniari profesionalekin. Ikasleekin ingeniartzaren eta lidergoaren irudikapen sozio-profesionalaren azterketa markoan kokatu gara, eta langileekin ingeniartzaren eta lidergoaren irudikapen profesionalen markoan. Honen bidez, batetik, populazio bakoitzak aditzera eman dituen genero inplikazioko edukiak eta garatzen dituen genero dinamikak ezagutu dira; eta bestetik, ingeniartzaren lanbidearekiko sozializazio fase ezberdinean dauden (Piasser & Ratinaud, 2010) kolektibo bakoitzaren irudikapen berezituak ezagutu dira, ikasle izatetik profesional izaterako profesionalizazio prozesua agerian jarritz.

Jarraian, tesi honetako ondorio nagusiak azalduko dira. Horretarako, tesiaren lehen azpi-helburuari helduz, lehen urrats batean lan merkatuaren eta ingeniartzaren genero bidezko segregazioaren azterketatik ateratako ondorio nagusiak azalduko dira. Ondotik, tesi honetan aurrera eramandako ikerketa enpirikoei helduko diegu. Maila honetan, lehenik ingeniartzako irudikapen sozio-profesional eta profesionalen artean dauden aldeak azalduko dira. Jarraian, tesiaren bigarren azpi-helburuari helduz, hau

da, genero inplikaziozko edukien azterketari, lanbidearen eta lidergoaren irudikapenetan atzeman diren eduki generizatu nagusiak azalduko dira batetik, eta genero berdintasunaren zentzuan doazen edukiak bestetik. Bide honetan, ikasle ingeniariekin eta langileekin jasotako edukiak alderatuko dira. Horrela, eduki generizatueta ingeniartzaren irudikapen sozio-profesionalaren eta profesionalaren antzekotasunak eta ezberdintasunak ikusaraziko dira. Ondotik, tesi honen hirugarren azpi-helburuari helduz, posizio sozialak ingeniari lanbidea eta lidergoa irudikatzerakoan eragindako aldaerak azalduko dira. Maila honetan, irudikapenen aurrean hartu diren posizio hartzeen bidez, lidergoa eta lanbidearen irudikapenak ezberdintasun sozialek eraturiko atze-oihalean garatzen direla ikusaraziko da. Azterketa maila honetan ere, ikasle eta langileen emaitzen alderaketa egiten bukatuko da. Ondoren, tesi honetako ekarpen teoriko-metodologikoak eta ekarpen aplikatuak aurkeztuko dira. Bukatzeko, ikerlan honetatik sortu diren etorkizuneko iradokizunak ezagutaraziko dira.

## **9.2 LAN MERKATUAREN ETA INGENIARITZAREN GENERO BIDEZKO SEGREGAZIOAREN AZTERKETARI LOTURIKO ONDORIOAK**

Lan merkatuaren eta ingeniartzaren genero bidezko segregazioaren ezagutzan sakontzea xede duen lehen azpi-helburutik hiru dira ateratako ondorio nagusiak. Batetik, Hego Euskal Herriko eta Espainiar Estatuko sektore ekonomikoak, aktibitate adarrak eta okupazioak genero aldetik oso tipifikatutak daudela ondorioztatu da, bai horizontalki zein bertikalki. Gainera, azken hamarkadetako bilakaeran ez da segregazioaren arintzerantz joera aldaketarik ageri. Horrela, 1990etik izan den emakumeen lan merkaturatzea modu segregatuan gauzatu dela ikusi ahal izan da (Torns, 2011). Bestetik, ingeniartzaren genero tipifikazioaren azterketari dagokionez, 1990etik gaur egunera arte lanbidean emakume okupatuen presentziaren gorakada nabarmena gertatu dela agerian gelditu da. Halere, azken hamarkadan emakumeen presentziaren bilakaerak ez du positiboa izaten segitu. Honakoa, ingeniartzan lanean ari diren emakume okupatuen datuek eta unibertsitateko matrikulazio datuek erakutsi digute. Krisi ekonomikoa hasi zen garaiarekin bat egiten du atzeraldi honek, eta beraz, krisi ekonomikoak ordura arte gertatzen ari ziren aurrera pausoak bertan behera

gelditzea ekarri duela pentsatzera ematen duen bilakaera da. Azkenik, ingeniartzaren barne segregazioaren azterketari helduz, lanbidea barnetik ere segregaturik dagoela atzeman da. Segregazioa bereziki maila bertikalean gauzatzen dela aditzera eman dute datuek. Izan ere, esperientzia profesionala oinarri harturik egindako azterketak, generoaren arabera esperientzia profesionalak lan esparru ezberdinetara eramaten duela agerrarazi du, gizonak emakumeen ondoan desproporzionalki lanbideen hierarkiaren goiakaldean kokatuz. Horrela, gizon ala emakumea izan, aitzintasanari balio ezberdina ematen zaiola ondorioztatu da, generoaren arabera guraso izateak ondorio ezberdinak sorrarazten dituenaren zantzuak atzeman direlarik.

### **9.3 IKASLE ETA PROFESIONALEN IRUDIKAPENEN ALDERAKETA**

#### **9.3.1 INGENIARITZAREN IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALAREN ETA IRUDIKAPEN PROFESIONALAREN ARTEKO ALDERAKETA**

Ingeniariekin eginiko azterketan, irudikapen profesionala hiru dimentsioetan egituratu dela ikusi da (Blin, 1997; Michel-Guillou, 2010); testuinguruan, maila identitarioan eta praktiken inguruan eratuz. Ikasleen lanbidearen irudikapen sozio-profesionala ere irudikapen profesionala eratzen duten hiru dimentsio teorikotan antolatu da. Halere, egitura bera jarraitu arren, profesionalen irudikapena ikasleen irudikapena baino osatuagoa dela ikusi da. Maila honetan, jakina da ikasle eta profesionalek irudikapen objektuarekiko duten inplikazio maila ezberdinak eragina duela irudikapenaren osaketan (Bataille, 1997). Hain zuzen ere, ikasleen lanbidearen irudikapenak profesionalenak baino sendotasun gutxiago edukiko zuela aurreikusituz, ikasleekin profesionalekin baino metodo itxiagoa erabili da (ikasleekin evoc-a eta eskalak, langileekin elkarrizketak).

Ikasleen irudikapenari helduz, ingeniartzaz duten irudikapena irudikapen ez *naif*-a dela agerian da. Izan ere, lanbidearen misioari, eginkizunei eta lan egiteko moduari erreferentzia egiten dieten edukiak aipatu dituzte. Aldi berean, ikasleen irudikapena ingeniarien irudikapen profesionaletik ezberdintzen dela ikusi da. Honakoa testuinguru sozialari loturiko elementuei erreferentziarik ez egin izanean atzeman da, maila identitarioan kolektibo profesionalaren erronkak, ahultasunak edo kezkek aipatu ez

izanean, edota lan testuinguruari loturiko edukien aipamen ahulean. Hain zuzen, irudikapen profesionalak eta sozio-profesionalak aztergai izan dituzten ikerlanetan, irudikapen sozio-profesionalak lan testuinguruari eginiko aipamen ahulagatik bereizten direla azaltzen da (Netto, 2011; Piaser & Ratinaud, 2010). Ondorioz, ikasleek ingeniartzaz duten irudikapena profesionalizazio prozesuan dauden pertsonen irudikapenaren erakuslea da, lanbidearekiko sozializazio prozesuan dauden etorkizuneko ingeniarien irudikapena izanik (Piaser & Bataille, 2011). Aldiz, ingeniarien irudikapenaren bidez jardunean dabiltzan profesionalek beraien profesioaz duten irudikapena agerrarazi da, profesio kideentzako pertinenteak diren edukiei erreferentzia eginaz (Blin, 1997).

### **9.3.2 LIDERGOAREN IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALAREN ETA IRUDIKAPEN PROFESIONALAREN ARTEKO ALDERAKETA**

Lidergoaren irudikapenari dagokionez, ingeniartzaren irudikapen profesionalen eta sozio-profesionalaren logika beretsua atzeman da. Horrela, lidergoa ingeniari profesionalentzako jardunaren barneko elementua dela ikusi da, eta lidergoaren irudikapena irudikapen profesional bezala azaldu da. Maila honetan, profesionalek lidergoaren irudikapenean lidergoa ulertzeko duten modua agerrarazi dute, ingeniartzan nagusitzen den lidergo estiloa agentikoa dela azalduz, komunalitateak lekua irabazi duela agerraraziz, lidergo estiloa testuinguruak baldintzatzen duela aipatuz, eta lidergo egokiak garatu ahal izateko aurretik dituzten erronkei aipamena eginez. Ikasleei dagokienez, lidergoaren irudikapen sozio-profesionala nagusiki buru izatearen rolaekin lotu dutela ikusi da, ardura handiaren ideiarekin eta eduki beharrezko prestakuntza handiarekin. Horrela, lidergoaren irudikapenean ikasle eta profesionalen arteko aldea handia dela ondorioztatu daiteke. Zentzu honetan, ikasleetan lidergoa testuinguruan kokatu gabeko irudikapena dela ikusi da, eta lidergoarekiko esperientzia errealik gabeko irudikapena dela agerrarazi.



## **9.4 IRUDIKAPENEN GENERO INPLIKAZIOKO EDUKIEI LOTURIKO ONDORIOAK**

Jarraian, tesiko bigarren azpi-helburuari helduko zaio, irudikapenen genero inplikazioko edukiei loturiko ondorioak azalduz. Lehen urrats batean, lanbidearen eta lidergoaren irudikapenen genero soslaia agerian jarriko da. Bigarren pauso batean, ingeniaritza eta lidergoaren irudikapenetan genero berdintasunari dei egiten dieten edukiak azalduko dira.

### **9.4.1 IRUDIKAPENEN GENERO SOSLAIARI LOTURIKO ONDORIOAK**

Irudikapen profesionalaren eta sozio-profesionalen izaera generizatua argitara emateko, jasotako edukiak lan mundua eta lidergoa genero ikuspegitik jorratzen duten literaturarekin batera irakurriko dira (Bongiomo et al., 2014; Cockburn, 1983; Cuadrado & Navas, 2000; Diekman, 2007; Doutre, 2008; Eagly & Karau, 2002; Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006; Glass et al., 2013; Guillaume & Pochic, 2007; Haas & Hwang, 2007; Hacker, 1990; Hunt, 2010; Johnson et al., 2008; Moss-Racusin & Rudman, 2010; Rutherford, 2001; Wright, 1996; Zolesio, 2009). Lehenik, ikasleen lanbidearen eta lidergoaren irudikapen sozio-profesionaletan genero soslaia duten edukiei buruzko ondorio nagusiak azalduko dira; eta ondotik ingeniariaren lanbidearen eta lidergoaren irudikapen profesionalei loturiko ondorioak.

#### **9.4.1.1 Irudikapen sozio-profesionalen genero soslaia**

Ikasleekin jasotako irudikapenen edukietan lanbidearen eta lidergoaren irudikapen sozio-profesionaletan genero soslaia duten edukiak azalduko dira jarraian.

##### **a. Ingeniaritzaren irudikapen sozio-profesionala**

Ikasleen ingeniartzaren irudikapen sozio-profesionalean, genero inplikazioak dituzten hiru motatako eduki identifikatu dira: sozializazio maskulinoarekin lotura duten edukiak eta baloreak, denbora eskakizun handiari erreferentzia egiten dioten edukiak eta testuinguru maskulinoaren berri ematen dutenak.

- Sozializazio maskulinoarekin lotura duten edukiak eta baloreak

Lanbidearen irudikapen sozio-profesionalean sozializazio maskulinoarekin lotura hertsia duten edukiak eta baloreak jaso dira. Izan ere, ingeniartzaren ikasketa prozesuari zein lan munduari dei egiterakoan esfortzua eta zailtasunaren edukiek presentzia handia dutela ikusi da; “gogortasuna” edota “zailtasun tekniko handia” edukien aipamenean atzeman da honakoa, besteak beste. Horrela, lanbidearen irudikapenean gaur egun emakumeen sozializazioarekin lotura duten edukiak bigarren mailan gelditu dira. Ondorioz, irudikapen sozio-profesionalean gizonen sozializazioarekin bat egiten duten edukien pisua nabarmen agerian gelditu da (Du, 2001). Hain zuzen, literaturan eduki eta balore maskulinoen bidez azaltzen da ingeniartzako ikasketetan emakumeen presentzia apala (Connel, 1995; Du, 2001).

- Denbora eskakizun handiari erreferentzia egiten dioten edukiak

Lanbidearen irudikapenen sozio-profesionalean denbora eskakizun handiari erreferentzia egiten dioten edukiak jaso dira. “Lana” hitza deklinatzeko moduan agertu dira eduki hauek, lan zama handia eta lan ordu asko bete behar izatearen edukiei aipamena eginez. Ondorioz, denbora eskakizun handiaren exigentzia ikasketa prozesutik barneraturiko elementua dela ageri da. Jakina den bezala, dedikazioari begira nagusitzen diren balore hauek genero ikuspuntutik ez dira neutroak. Generoaren arabera zaintza eta etxeko lanen banaketa desorekatua izanik, emakumeei denboraren kudeaketarako zailtasun gehiago sorrarazten dien elementua da, jarduna eta ibilbide profesionala oztopatuz, eta bizi esparru orotan presioaren handitzea ekarriz (Rutherford, 2001; Lee-Gosselin & Ann, 2011).

- Testuinguru maskulinoari erreferentzia egiten dioten edukiak

Ingeniaritza kokatu den testuingurua lan eremu maskulino bezala ezaugarritu daitekeen esparruetan kokatu da. Enpresa munduan kokatzeaz gain, ingeniartzat fabrika, obretan eta eraikinetan aurrera eramaten den jarduerak bezala azaldu da. Obretan zein fabriketan burutzen diren jarduerak tradizionalki maskulinoetat jo diren ezaugarriekin lotzen dira, eta gaur egun lan eremu horietan emakumeen kopurua oso apala da (Emakunde, 2017).

b. **Lidergoaren irudikapen sozio-profesionala**

Lidergoaren irudikapen sozio-profesionalari dagokionez, genero inplikazioak dituzten lau esanahi edo eduki mota identifikatu dira: denbora eskakizun handiari loturiko eduki eta esanahiak, lidergo agentikoaren nagusitasuna, lidergoa eta gizon izatearen arteko lotura eta emakume liderrarekiko eskakizun bikoitzaren ideia.

- Denbora eskakizun handiaren ideia

Lidergoan jarduteko behar den denbora eskakizun handiari erreparatzen diote ikasleek. Lanbidearen irudikapen sozio-profesionalean bezala, lidergoaren irudikapenean “lana” hitza denbora eskakizun handiko lan bezala azaldu da. Zehazki, lan zama handiari, lan asko egiteari eta lan ordu asko egiteari egin zaio erreferentzia.

- Lidergo agentikoaren nagusitasuna

Lidergoa ezaugarritzeko ikuspuntu tradizionalarekin erabat bat egiten duten edukiak jaso dira, lidergo agentiko bezala ezagutzera ematen den lidergo estiloarekin bat eginik (Schein, 1973; Eagly & Karau, 2002). Hori egindako bi azterketa mailatan atzeman da: lidergo eskalen azterketan lider generikoaren irudikapenean ezaugarri agentikoak gailendu dira; gogora ekartze galderan lidergoa zorrotasuna, erabakiak hartzea edota buru izatearen edukien inguruan egituratu da. Rol sozialaren teoriarekin bat eginik, ikasketa eta lan eremu maskulinoetan lanean dabiltzan emakumeei esleitzen zaien agentizitate altua izaten da (Abele, 2003). Maila honetan, lidergoaren kontzepzio agentikoak estereotipoen maila deskriptiboari erreparatzean ez luke lidergoa eta emakumearen arteko deslotzerik ekarri behar. Alabaina, estereotipoen maila preskriptiboak bereziki testuinguru maskulinoetan indarra hartzen duela kontuan izanik (Cuadrado & Navas, 2000; Eagly & Karau, 2002; Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006), lidergoa irudikatzearekoan agentizitatearen gailentasuna genero ezberdintasunen iturri izan daitekela pentsatzen da.

-Lidergoa eta gizon izatearen arteko lotura

Lidergoaren azterketan ikasleek lidergoa gizon izatearekin lotu dutela ikusi da, honakoa egindako bi azterketa mailatan agertuz. Lidergo eskalen bidezko azterketan lider generikoa gizon izatearekin lotu da, eta emakume izatetik deslotu; gogora ekartze galderan “gizon” hitzari egin zaio aipamena. Ondorioz, ikasleen artean *Think manager*

*Think male* teoriak balizkoa izaten jarraitzen duela ikusi daiteke (Schein, 2001; Schein, 1973).

-Emakume liderrarekiko eskakizun bikoitza

Ikasleek, lider generikoarekin eta gizon liderrarekin egin ez duten bezala, emakume liderrari komunalitate eta agentizitate maila altua esleitu diote. Ikasleek emakume liderrarekiko dagoen eskakizun bikoitzarekin bat egiten dutela erakusten duen emaitza da (Bongiorno et al., 2014; Diekman, 2007; Johnson et al., 2008).

#### 9.4.1.2 Irudikapen profesionalen genero soslai

Profesionalekin jasotako edukiei dagokienez, lanbidearen eta lidergoaren irudikapen profesionaletan genero soslai duten edukiak azalduko dira jarraian.

##### a. Ingeniaritzaren irudikapen profesionala

Ingeniaritzaren irudikapen profesionalean hiru multzotan sailkatu dira genero soslai duten eduki eta esanahiak: denbora eskakizun handiari loturiko eduki eta esanahiak, emakumeek jasaten duten diskriminazioari loturikoak eta estatus altua galtzearen esanahiari erreferentzia egiten diotenak.

- Denbora eskakizun handiaren ideia

Denbora eskakizun handiaren ideia genero ikuspegitik irudikapen profesionalean garrantzia handiko elementu bezala azaldu da, irudikapena egituratzen duen esanahi nagusietako bat bezala gainera. Irudikapen profesionalaren testuinguruaren dimentsioan bereziki nabarmendu den esanhi da. Halere, dimentsio identitarioan eta praktikoan ere islatu da denbora eskakizun handiaren ideia. Testuinguruaren dimentsioan ingeniari lan jardunerako exigitzen zaien denbora eskakizun handia lan erakundeetan lana antolatzeko nagusitzen diren moduetan eta erakundeek babesten dituzten baloreetan islatu da. Adibidez, instituzioen aldetik lanaldia murrizteaz edota amatasun baja hartzeaz balorazio negatiboa egitean nabarmendu den ideia da; langileen eskuragarritasunari begira presentziazko kultura, dedikazioaren balorea eta enpresari egokitu behar izatea onestean, eta mugikortasun geografikoa lanbideko barne elementutzat ulertzean. Gainera, lan erakundeetan

goranzko lan ibilbideak bultzatzen direla ikusi da. Goranzko lan ibilbidea norbanakoaren erabateko autonomian oinarritzen den lan eredua da, metakorra eta mozturarik gabea izan behar duena (Guillaume & Pochic, 2007; Laufer, 2005). Ondorioz, bizi esparruen arteko bereizketa zurrunean oinarritzen den lan eredua da, klasikoki gizonei zuzendu zaiena. Generoaren araberako zaintza eta etxeko lanen ardua desorekatua oraindik ere egungo gaia dela kontuan izanik (Legarreta & García Sainz, 2015), goranzko lan ibilbidearen ereduak lan ibilbide generizatuak birsortzera darama (Guillaume & Pochic, 2007). Dimentsio identitarioari helduz, maila apalago batean bada ere, denbora eskakizun handiaren ideiak irudikapenaren dimentsio identitarioan ere babesa aurkitu duela ikusi da. Zehazki, enpresaren beharrei egokitu behar izatea edota lan asko egiteko gaitasuna kolektibo profesionalarentzako beharrezko konpetentzia bezala azaltzean agerian jarri den ideia da. Bukatzeko, dimentsio praktikoan ere atzeman dira denbora dedikazio handiari erreferentzia egin dieten edukiak. Honakoa, eguneroko jardunean lan ordu asko egitearen bidez, lanaren ondotik sare informalak garatzen segitzearen bidez edota geografikoki mugitzearen bidez islatu da. Ondorioz, denbora eskakizun handiaren ideia profesionalek aurrera eramaten dituzten denbora praktiken bidez ere birsortzen den lan eredua dela ikusi da.

- Emakumeek jasaten duten diskriminazioari loturiko edukiak

Irudikapen profesionalean emakumeek bizi duten diskriminazioari loturiko edukiak jaso dira. Hain zuzen, lanbide maskulinoetan tipikoki emakumeek jasaten dituzten harreman oztopoak agerrarazi dira (Beeman, 2011; Lee-Gosselin, 2011). Honakoa, emakumeek jardunerako zilegitasun gutxiago izatearen sentazioan islatu da, ezagutza teknikoen aitortza ezan, emakumeekiko egiten den eskakizun maila altuagoan, bazterketa egoera zuzenetan eta ohar sexistetan. Elkarrizketatuek aipatu dituzten edukiak teoriarekin lotuz, emakumeek jardunerako zilegitasun gutxiago edukitzeak eta ezagutza teknikoen aitorten ezak ezagutzen genero bereizketa dauka bere jatorrian, eta lanbidearen izaera maskulinoa mantentzera daraman sinesmena da (Acker, 1990; Britton, 2000). Honakoak, gaur egun sinesmen tradizionalak indarra izaten jarraitzen dutela agerian jartzen duen emaitza da. Bestalde, puntualki gertatzen diren egoera bezala agertu arren, bazterketa egoerek eta ohar sexistek lanbidean

sexismo erasokorraren existentzia agerian jarri dute (Doutre, 2012), emakumeak bilera edota erabaki guneetatik baztertzearan, esate baterako. *Beirazko sabaia*ri dagokionez, erakundeen kultura generizatuek birsortzen duten prozesua dela ikusi da (Guillaume & Pochic, 2007), eta zientzia eta teknologia arloko lanbideetan bereziki emakumeek promoziorako edukitzen dituzten oztopoen markoan interpretatzen da (Hunt, 2010).

- Estatus altuaren galera

Azkenik, irudikapen profesionalaren eduki generizatuen hirugarren mailari erreparatuz, kolektibo profesionalak historikoki eduki duen estatus altuari loturiko edukiak jaso dira. Maila honetan, estatus altuaren mantenua eta defentsa islatu da irudikapenean. Horrela, ikasketen demokratizazioak lanbidearen galbidea edota maila apaltzea dakarrela azaldu da. Honekin batera, profesio kide batzuen artean ingeniari izateak ekartzen duen ezagutza soziala mantendu nahia adierazi da. Historikoki lanbidean gizonen arteko hartu-emanak lehenetsi direla kontuan izanik eta gainontzeko kategoria sozialengatik bereiztea bilatu dela kontuan harturik (Arango, 2006), estatus altua mantendu nahiak genero inplikazio handia duela ondorioztatzen da.

#### **b. Lidergoaren irudikapen profesionala**

Lidergoaren irudikapen profesionala lidergo generikoa, emakume liderra eta norberaren lidergoaren irudikapenaren azterketaren bidez gauzatu da. Genero soslaiak duten eduki eta esanahiak hiru irudikapen objektuen azterketatik eratorri dira. Zehazki, genero inplikazioak dituzten eduki eta esanahiak hiru multzotan sailkatu dira: denbora kudeaketarako zailtasunak, emakumeenganako diskriminazio egoera zuzenak, eta generoa eta lidergo rolaen bat ez egiteari erreferentzia egiten dieten edukiak.

- Denbora kudeaketarako zailtasunak

Emakume liderraren irudikapenean, lidergoan jarduteko emakumeek bereziki bizi dituzten denbora kudeaketa arazoei egin zaie aipamena. Batetik, emakumeek zaintzarekiko duten ardura eta lidergo rolen exijentziaren bateratzeak ekartzen dituen tentsioei aipamen zuzena egin zaie; eta bestetik, emakumeek gizonen baino denbora gutxiago izanagatik lidergo bereziki efizientea eta eginbeharretara bideraturiko lidergo estiloa garatzen dutela azaldu da. Emakume liderraz aritzean aditzera eman diren

eduki hauek lan erakundeen kultura generizatua agerian jartzen dute (Acker, 1990; Rutherford, 2001), baita gizon eta emakumeek denbora erabilera ezberdina dutela.

- Lidergoan emakumeenganako diskriminazio egoera zuzenak

Lidergoaren irudikapen profesionalean emakumeenganako dagoen diskriminazioa modu anitzetan azaleratu da, eta ingeniartzaren irudikapen profesionalean jaso diren edukiekin zerikusia duten edukiak jaso dira. Zehazki, emakume liderraren irudikapenez jardutean *beirazko sabaiari*, sinesgarritasun ezari, begiradei edota jasaten dituzten oharrei egin zaie aipamena.

- Genero eta lidergo rolararen bat ez egiteari erreferentzia egiten dieten edukiak

Generoa eta lidergo rolararen bat ez egiteari erreferentzia egiten dieten edukiak jaso dira lidergoaren irudikapen profesionalean. Maila honetan, emakume liderraren irudikapenean lidergoan emakumeenganako egiten den eskakizun bikoitza agerian jarri da, dimentsio agentikoetan emakume liderrarenganako aurreiritziak azaleratu dira, eta emakume liderra gizon liderra erreferentziazat hartuz eraikitzen dela ikusi da. Edukiak literaturarekin lotuz, lidergoan emakumeenganako egiten den eskakizun bikoitzak gizonei exigitzen ez zaien eta emakumeak lidergoan jarduteko komunalak zein agentikoak izan beharraren eskakizunari erreparatzen dio (Bongiomo et al., 2014; Diekman, 2007; Johnson et al., 2008). Dimentsio agentikoetan emakume liderrarenganako aurreiritziek genero estereotipoen maila preskriptiboaren gaurkotasuna agerian jarri dute, emakumeen autoritatearen erabilpenaren onarpen eza erakutsiz (Eagly & Karau, 2002; Moss-Racusin & Rudman, 2010; Phelan et al., 2008; Rhee & Sigler, 2015). Gainera, lan testuinguru maskulinoetan eginiko ikerketa izateak aurreiritziaren nabarmentzea ekarri duela pentsatzen da (Eagly & Karau, 2002; Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006). Bukatzeko, emakume liderraren irudikapena gizon liderrarekin alderatuz eraiki izanak lidergorako erreferentziako figura gizonak izaten jarraitzen duela erakusten du (Schein, 2001; Schein, 1973). Maila honetan, emakume liderraren irudikapena gizon liderra oinarri harturik irudikatu izanak gizon eta emakumeen arteko asimetria sinbolikoaren adierazlea da (Amancio, 2003).

Lidergo generikoaren irudikapenean ere azalerazi dira lidergoa eta genero rolararen bat ez egiteari erreferentzia egiten dieten edukiak. Honakoa, lider generikoa nagusiki

lidergo estilo agentikoaren inguruan eratu izanean atzeman da. Lidergorako agentizitatearen gailentasunak genero estereotipoen maila deskriptibo eta preskriptiboan eduki ditzake genero inplikazioak (Eagly & Karau, 2002; Moss-Racusin & Rudman, 2010; Phelan et al., 2008). Halere, ingeniari-tza lan testuinguru maskulinoa izanik, estereotipoen maila deskriptiboa baino, agentizitatearen erabilpenaren onarpen eza (estereotipoen maila preskriptiboa) ageri da emakumeenganako mehatxu nagusi bezala (Cuadrado & Navas, 2000; Eagly & Karau, 2002; Garcia-Retamero & López-Zafra, 2006).

#### **9.4.1.3 Irudikapen sozio-profesional eta profesionalaren genero inplikaziozko edukien alderaketa**

Azaldu berri den bezala irudikapen profesionalean zein irudikapen sozio-profesionalean genero inplikazioak dituzten esanahi eta edukiak anitzak direla ikusi da. Bi populazioen emaitzak alderatuz, ikasle eta ingeniari-ek antzekotasunak dituzten edukiak eta eduki propioak aipatu dituztela ikusi daiteke. Irudikapenetan antzekotasuna duten edukiak zein diren identifikatzeak, kolektibo profesionalean errotuak dauden edota etorkizuna duten genero inplikazioko edukiak zein diren ezagutzea ahalbidetuko digu; genero inplikazioko eduki propioak zein diren ezagutzeak aldiz, profesional izateak edo ikasle izateak errealitatearekiko dakarren hurbilpen propioa ezagutzea ahalbidetuko digu, baita belaunaldien arteko ezberdintasunak ezagutzea ere.

##### **a. Lanbidearen irudikapenean genero inplikazioko edukietan antzekotasunak eta berezitasunak**

Antzekotasunei helduz, ikasle zein profesionalen ingeniari-tzaren irudikapenean denbora eskakizun handiaren betebeharrak partekaturiko ideia dela ikusi da. Irudikapen profesionalean sozio-profesionalean baino leku gehiago duen esanahia izan arren, ikasleek lan munduan murgildu aurretik jada barneratu duten eskakizuna dela ikusi da. Maila honetan, denbora eskakizunaren ideia lanbidearen elementu eratzaile garrantzitsu bat dela aditzera ematen da. Hain zuzen, ikasketa prozesuan hasten den sozializaziotik helarazten den balorea eta lan egiteko modua da (Brangier et al., 2004).



Formazio eta sozializazio pauso antzekoak partekatzeak, lanbidearen alderdi generizatuak ere partekatzera eramaten duela ikus daiteke.

Bestalde, ikasle eta profesionalek eduki generizatu propioak plazaratu dituzte. Honakoa hiru ideia nagusitan islatu da. Batetik, ikasleek plazaratu dituzten genero inplikazioko edukiei helduz, ikasleen ingeniartzaren irudikapenean lanbidea bereziki modu teknikoan irudikatu dutela ikusi da, esfortzua eta zailtasun teknikoaren edukiak presentzia nabarmena izanik. Profesionalen irudikapenean aldiz, konpetentzia sozial eta teknikoak maila berean kokatu dira, eta lanbidearen helburu soziala ere nabarmendu da. Maila honetan, badirudi, lanbidearen izaera sozialaren kontzientzia profesional gisara jardutean sortzen doala; hots, lan praktikaren bidez sortzen dela. Bestetik, irudikapen sozio-profesionalean ikasleek ingeniartza lanbidea garatzen den testuingurua bereziki eremu maskulinoan kokatu duten bitartean (obra, fabrika, eraikinak), profesionalen irudikapenean ez da horrelakorik atzeman. Izan ere, profesionalek lan esparru anitza islatu dute beraien lanbidearen irudikapenean. Maila honetan, ingeniartza testuinguru anitzago eta femeninoagotan (adibidez, *star up*-etan) praktikan jartzearen ideia praktika profesionalarekin garatzen dela pentsatzera ematen duen emaitza da.

Azkenik, profesionalek bereziki plazaraturiko genero inplikazioko edukiei erreparatuz, estatus altua galtzeari begirako kezka profesionalek bakarrik aipatu duten gaia dela ikusi da. Ikasleen artean; hau da, etorkizuneko profesionaletan, estatus altuarekiko atxikimendua desagertzen ari dela aditzera ematen duen emaitza da. Ingeniarien kolektibo profesionala demokratizatu edo demokratizatzen ari dela pentsatzera ematen du honakoak. Halere, ikerketa honetan parte hartu duten ikasleak unibertsitate publiko bateko ikasleak izateak zentzu honetan eragin duela pentsa daiteke, eta eskola pribatuetako ingeniari ikasleekin kontrastatzea interesgarria izan daiteke.

**b. Lidergoaren irudikapenean genero inplikazioko edukietan antzekotasunak eta berezitasunak**

Ikasle eta ingeniariaren lidergoaren irudikapenean genero inplikazioko eduki propioek leku gutxi izan dute, eta plazaratu diren genero inplikazioko eduki nagusiak partekatuak direla azaleratu da. Hain zuzen, partekaturiko edukiak hiru izan dira: Batetik, ikasle zein langileek denbora eskakizunei loturiko edukiei erreferentzia egiten diete; bestetik, *Think manager Think male* teoriaren gaurkotasuna bi laginetan baieztatu dela ikusi da, ikasle zein profesionalak lidergoa agentizitatearekin eta gizon izatearekin lotu baitute; eta azkenik, emakume liderrekiko dagoen eskakizun bikoitza ikasle zein profesionalen artean partekatua dela agerian jarri da.

Azaleratutako genero soslaiak duten eduki propioei helduz, profesionalen lidergoaren irudikapenean emakumeenganako diskriminazioaren ideiak leku zabala duela ikusi den bitartean, ikasleen artean oso modu lausoan aditzera eman den ideia da. Honakoak, emakumeenganako diskriminazioa lan munduan nabarmenagoa dela aditzera ematen du.

**9.4.2 IRUDIKAPENEN EDUKIETAN ALDAKETAK BERDINTASUNERANTZ**

Lidergoa eta lanbidearen irudikapenen generizazioa nola gauzatzen den azaldu berri da, genero ezberdintasuna eragiten duten edukien eta esanahien pisua nabarmenduz. Irudikapen profesional eta sozio-profesionalen genero ikuspegitik berdintzaileak ez diren edukiek nagusitasuna izan arren, genero berdintasunaren zentzuan doazen elementuak ere atzeman dira. Jarraian, ikasle eta langileen irudikapenetan berdintasunari dei egiten dieten eduki eta esanahi hauen nondik norakoak azalduko dira.

**9.4.2.1 Irudikapen sozio-profesionalean berdintasun zantzuak**

Ikasleen irudikapen sozio-profesionalen azterketatik lidergoaren irudikapenean atzeman dira berdintasunaren ildoan joan daitezkeen edukiak, eta bi mailatan azaldu dira. Batetik, lidergoaren irudikapena ikasleen modu agentikoan irudikatu duten arren, lidergoan komunalitateari dei egiten dieten edukiak ere atzeman dira. Maila honetan,

lidergoaren genero tipifikazio maskulinoaren arintzearen zantzuak ageri dira (Billing, 2011; Billing & Alvesson, 2000). Bestetik, ikasleek lidergoaren irudikapena gizon izatearekin lotu dutela ikusi den arren (Schein, 2001; Schein, 1973), lidergoa eta gizonezkoaren arteko asoziazioa maila batean ikuspegi kritiko batetik egin dela ikusi da. Izan ere, lidergoan gizonen nagusitasuna kritikatu dute hainbat ikaslek. Ondorioz, diskurtso minoritarioa bada ere, ikasle batzuen artean lidergoarekiko genero berdintasunaren aldarria presente dagoela esan daiteke.

#### 9.4.2.2 Irudikapen profesionalen berdintasun zantzuak

##### a. Lanbidearen irudikapen profesionala: eduki polemikoak

Irudikapen profesionalaren azterketari dagokionez, lanbidearen irudikapena eratzen duten hiru dimentsio teorikotan (testuingurua, identitatea eta praktikoa) atzeman dira berdintasunaren zentzuan doazen elementuak. Maila honetan, genero inplikazioak dituzten hainbat tema bata bestearekiko baztertzailak diren edukiz osaturik daudela ikusi da, eta tema hauek irudikapenaren alderdi polemikoa eratu dute (Ben-Asher, 2003; Lius, 2004; Lo Monaco & Guimelli, 2011; Moscovici, 1988). Irudikapen polemikoak eztabaida eta aldaketaren adierazle dira (Ben-Asher, 2003). Horrela, lanbidean genero soslaia duten edukiak nagusi izan arren, genero gaiekiko eztabaida egoteak genero berdintasunerantz aurrera pausoak emateko aukerak badaudela erakutsi du.

Edukiei helduz, testuinguru dimentsioan lan erakundeetan nagusitzen diren lan egiteko modu eta baloreei erreparatzean elkarren aurka doazen bi lan eredu marraztu dira. Batetik, lanaldi ordutegi luzea edota zabala edukitzea, mugikortasun geografikoa, presentziazko kulturaren onespina, eta kontziliazio politikak eta amatasun bajak modu negatiboan baloratzen direla aipatu da. Bestetik, ordutegi mugatua edukitzea, mugikortasun geografiko mugatua, pertsonen beharren bateragarritasuna bilatzen duen lan eredu, eta kontziliazio politikak eta amatasun bajak begi onez ikustearen edukiak aipatu dira.

Dimentsio identitarioan, kolektibo profesionalak dituen baloreak argitara ematea ahalbidetu duen dimentsioan, bi mailatan azaleratu dira genero inplikazioko esanahi kontrajarriak. Berdintasun neurriei begirako profesio kideen baloretan

berdintasun neurrien aldeko eta kontrako edukiak atzeman dira, elkarren kontra doazen posizionamendu ideologikoak agerian jarritz. Estatus galtzea teman, batetik, estatus altuaren defentsaren aldeko edukiak jaso dira; eta bestetik, estatus galtzeari positiboki erreparatu dioten edukiak, elitismoaren amaiera eta ezagutzen partekatzeari erreferentzia eginaz.

Dimentsio praktikoan eginkizunak aurrera eramateko garatzen diren denbora praktiketan azaldu dira eduki kontraesankorrak. Horrela, enpresan denbora asko igarotzeari erreferentzia egiten dieten jardunak azaldu dira batetik, eta enpresan denbora mugatuagoa edukitzea ekartzen duten denbora antolaketak bestetik. Azken honetan, enpresan denbora gutxiago igarotzera bideraturiko estrategiak aipatu dira, eta denbora eskakizun handia behartzen duen lan ereduari kritika egin zaio.

#### **b. Lidergoaren irudikapen profesionala**

Profesionalen lidergoaren irudikapenean eduki berdintzaileei dei egiten dieten edukiak bi mailatan atzeman dira. Batetik, lidergo generikoaren irudikapenean lidergo estilo agentikoek nagusitasuna eduki arren, lidergo komunalago eta berriagoen onarpena eta eragina atzeman da (Billing, 2011; Billing & Alvesson, 2000). Horrela, femenino bezala definitzen diren portaera eta jarrera estiloak jada lidergo rolaekin lotzen direla ondorioztatu da. Maila honetan, agentikoak izatean emakumeek jasaten duten aurreiritzia kontuan izanik (Eagly & Karau, 2002; Rhee & Sigler, 2015), lidergo estilo komunalagoen onarpenak emakumeek jasaten duten aurreiritzien lausotzea ekarri dezakeela pentsa daiteke, lidergoan emakumeen onarpenerako bideak irekiz. Bestetik, emakume liderraren irudikapenean emakume liderrarekiko aurreiritziak eta diskriminazioari loturiko edukiak atzeman diren arren, konnotazio positiboa duten edukiz eraturiko irudikapena dela ikusi da ere. Izan ere, gizon liderrarekin alderatzean emakume liderraren efizientzia eta humanitatea azpimarran jarri dira. Emakume liderraren efizientziaren sorburuan baldintzapen sozialak egon arren; hau da, zaintza lanekiko emakumeek duten gain karga egon arren, eta humanitatearen atzean emakumeak komunalak izan behar diren preskripzioa egon arren, genero ezberdintasunek sorturiko edukien positibitatea eman dela ikusi daiteke. Finean, gizonen lidergoaren aurrean emakumeen bereizgarritasunaren nabarmentzea egiten da.

## 9.5 POSIZIO SOZIALAREN AZTERKETARI LOTURIKO ONDORIOAK

Tesi honetako hirugarren azpi-helburuari helduz, irudikapen sozialen ikuspegi soziodinamikoan oinarrituz irudikatze prozesuan posizio sozialak duen eragina aztertu da. Ikuspegi teoriko honen arabera posizio sozialari loturiko asimetriak; hala nola, generoari loturiko asimetriak, dinamika errepresentazionala ulertzeko elementu gakoak dira (Tafari & Apostolidis, 2002). Jarraian, ikasle eta ingeniarien irudikapenetan posizio sozialaren azterketetako ondorio nagusiak azalduko dira.

### 9.5.1 IRUDIKAPEN SOZIO-PROFESIONALA

#### a. Lanbidearen irudikapen sozio-profesionala

Lanbidearen irudikapen sozio-profesionalari dagokionez generoaren araberrako aldaerak txikiak izan dira (asoziazio askeko edukiaren alderaketa *Complex*-aren bidez). Ondorioz lanbidearen irudikapena ikasleen artean partekaturiko irudikapena dela ikusi da.

#### b. Lidergoaren irudikapen sozio-profesionala

Lidergoaren irudikapenari helduz, lidergoaren inguruan garatzen diren genero dinamikak bi foku ezberdinetatik aztertu dira. Lehenengoan, lider generikoaren irudikapenaren generoak eragiten dituen aldaerak begiratu dira (asoziazio askeko edukiaren alderaketa *Complex*-aren bidez); bigarreanean, norberaren lidergoa irudikatzerakoan genero pertenezkiak sortzen dituen dinamikak aztertu dira. Zehazki, norberaren lidergoaren irudikapena zein neurritan urrundu edota berdindu egiten den beste lidergoetatik (emakume vs gizon liderrekin) aztertu da (eskalen bidez).

Lider generikoari dagokionez, ikasleen artean partekaturiko irudikapen objektua dela ikusi da. Halere, edukien alderaketaren bidez genero inplikazioko edukien aipamenean generoak aldaera eragin dezakeela pentsatzera ematen duten zantzuak aurkitu dira. Izan ere, emakumeek gizonen ez bezala, lidergoa eta gizonaren arteko lotura kritikatu dute, eta gizonen lidergo rolerako denbora eskakizun handiaren ideia presentetago dutela ikusi da.

Generoak norberaren lidergoa irudikatzerakoan eragin duen aldaerari helduz, erantzulearen genero pertenezkiak jokatu duen papera zentrala dela ikusi da. Izan ere, norbanakoaren lidergoaren irudikapenak gizon liderra eta emakume liderraren irudikapenarekin bat egitea edo bat ez egitea, sozialki baloraturiko lidergo estiloekin batera, genero pertenezkiak baldintzatu duela ikusi da. Maila honetan, genero pertenezkiari loturiko baldintzapen sozialak elementu gako bezala agertu dira norberaren lidergoaren irudikapenaren kokapena edo posizio hartzea ulertzeko. Horrela, norberaren lidergoaren irudikapenaren irudi positiboa mantentzeko emakume liderraren eta gizon liderraren aurrean kokatzerakoan garatu diren estrategiak bi motatakoak izan dira. Batetik, norberaren taldearen (emakume ala gizon liderra) irudikapena positiboki baloratzera eramane duten estrategia kolektiboak atzeman dira (Doise, 1973; Moliner et al., 2009). Bestetik, estrategia indibidualago batean, norbanakoek endotaldeaz urruntzeko joera dutela ikusi ahal izan da, tradizionalki beste talde sozialei atxiki izan zaizkien ezaugarriak bere eginez (Deschamps & Moliner, 2011; Doise, 1991; Zavalloni & Louis-Guérin, 1984). Edukiei helduz, emakumeak endotalde logikan lidergo estilo komunaletan emakume liderraren ondoan kokatu dira, eta gizon liderraz urrundu. Alderantziz, emakumeak logika indibidualago batean ezaugarri agentikoetan gizon liderraren ondoan kokatu dira, eta emakume liderraz urrundu. Ondorioz, emakumeek kolektiboki garaturiko strategiaren bidez, tradizionalki emakumei atxiki izan zaien komunalitatea bere egiten dutela ikusten da, eta lidergoarekiko egoera minorizatuaren gainditzearen markoan kokarazi ditu emakumeak (Tafari et al., 2002a; Tafari & Bellon, 2001; Tafari et al., 2002b). Aldiz, maila indibidualean garaturiko mugimenduaren bidez, agentizitatean emakume liderrekiko dagoen aurreiritzi negatibotik aldendu dira. Ondorioz, emakumeek maila indibidualean garaturiko mugimenduak egungo orden sozialaren mantenua eta birsortzearen logikan ulertzen diren emaitzak dira (Lorenzi-Cioldi, 2002; Lorenzi-Cioldi, 2006; Doutre, 2008). Gizonezkoek berriz, beren posizio soziala mantentzeko estrategiak garatzen dituzte, maila indibidual zein kolektiboan. Logika kolektiboan eginbeharretara bideraturiko lidergoan gizon liderraren ondoan kokaturik, lidergo roletako preskriptiboa den agentizitatean gizon liderrarekin bat egin dute. Maila indibidualean garaturiko mugimenduei dagokienez, dimentsio komunaletan emakume liderraren ondoan kokatu dira eta gizon liderraz aldendu. Honakoa, berriki lidergo

komunalekiko egiten den balorazio positiboaren eta tradizionalki gizonezkoei esleitu izan zaien komunalitate apalaren testuinguruan ulertzen den mugimendua da. Hain zuzen, gizonezkoei tradizionalki atxiki izan zaien komunalitate eskasaren ondorioz, lidergo berriekiko zilegi izateko egokitze estrategia indibidualak burutzera eraman ditu (Breakwell, 1993).

## 9.5.2 IRUDIKAPEN PROFESIONALA

### a. Ingeniaritzaren irudikapen profesionala

Ingeniaritzaren irudikapen profesionala ingeniarien artean partekaturiko irudikapena dela ondorioztatu da. Izan ere, profesioa eratzen duten oinarrizko elementuak adostuak direla ikusi da. Horrela, ingeniariak lanbidearen misioa, eduki beharreko konpetentziak edota egunerokoan aurrera eraman beharreko eginkizunak partekatuak dira, eduki hauek irudikapenaren alderdi hegemonikoa eratuz (Lo Monaco & Guimelli, 2011; Moscovici, 1988). Halere, genero inplikazioak dituzten hainbat tema esanahi kontrajarriz osaturik daudela atzeman da, irudikapenaren alderdi polemikoa agerraraziz. Hain zuzen, polemiko bezala agertu diren temetan posizio sozialak irudikatze prozesuan aldaera eragiten duela ikusi da. Maila honetan, irudikapenaren elementu polemikoen eta talde sozial eta kideza sozial batzuen arteko loturak agerian jarri dira (Breakwell, 2001; Lo Monaco & Guimelli, 2011; Muchi-Faina, 2004). Azterketa hiru mailatan eraman da aurrera: generoa, amatasuna eta lan egiten den enpresa mota.

Ingeniaritzaren irudikapen profesionalaren testuinguruaren dimentsioan, generoak eta amatasunak genero inplikazioko eduki polemikoen aipamenean aldaera eragiten duela atzeman da. Zehazki, emakumeek eta bereziki amek, kontziliazio eta berdintasun gaietara erreferentzia egiten dieten eduki gehiago aipatu dituzte, eta baita ingeniartzan emakumeen egoerari erreferentzia egiten dieten eduki gehiago ere. Ondorioz, inplikazio pertsonal handiagoaren bidez azaldu daitezkeela dirudi emakumeek eta bereziki amek testuinguruaren dimentsioan genero inplikazioak dituzten gaiak gehiago aipatzea (Flament & Rouquette, 2003; Rouquette, 1980); hau da, genero gaiekiko identifikazio pertsonal handiagoa edukitzearen bidez eta eduki

hauei garrantzia handiagoa esleitzearen bidez (Rouquette, 1980). Dimentsio identitarioan, talde profesionalaren baloreak eta inplikazio identitarioko edukiak jaso dira. Maila honetan, generoa genero inplikazioko eduki polemikoen aurrean profesio kideek hartzen duten posizionamendu ideologikoa ulertzeko elementu gakoa dela ikusi da. Zehazki, berdintasun gaien aurrean generoak posizio hartze ideologikoaren irimotasun mailan eragina sortzen duela ondorioztatu da. Izan ere, emakumeek eta bereziki amek berdintasun neurrien alde kokatzean lan ereduarekin hautsi beharra aipatu dute, eta kontra kokatzean, gizonen diskriminazioa dakarten neurriak direla, jada berdintasuna dagoela eta meritokraziaren balorea. Gizonek beraien aldetik, berdintasun neurrien alde kokatzean berdintasunaren baloreari dei egin diote, eta kontra kokatzean berdintasuna hezkuntza eta belaunaldi aldaketaren bidez etorriko dela argudiatu dute. Izan ere, berdintasun neurrien alde edo kontra kokatzerakoan, gaiarekiko identifikazio handiagoak (kasu honetan emakumea eta ama izateak) eduki irmoagoak aipatzera eramaten duela erakusten dute emaitzek, gizon izateak baloreak edo politikoki zuzenak diren edukiak aipatzera eramaten duen bitartean. Hemen, emakumeen posizio hartze irmoak, emakumeen artean elkarren kontra doazen bi logika agerrarazi ditu. Batetik, berdintasun neurrien alde kokatzean, emakumeak endotalde logikan kokatu dira, talde sozial bezala jokatzuz eta egoera minorizatu gaitzen bilatzen duten posizionamendua hartuz (Tafari et al., 2002a; Tafari et al., 2002b). Bestetik, berdintasun neurrien kontra agertzean, emakumeek eta bereziki amek, emakumeek bizi duten desberdintasuna ukatu eta lan eredu justua dela baieztatu dute. Eduki hauek plazaratu izana *Queen bee* deituriko fenomenoaren bidez azaltzen da (Derks et al., 2011). Honakoa gizonak nagusi diren lan eremutan posizio altu batean aurkitzen diren emakumeek ezberdintasunak ukatzen dituztelarik gertatzen den fenomeno da, gizonek baino jarrera diskriminatzaileagoak adieraziz (Derks et al., 2011). Bukatzeko, dimentsio praktikoko eduki polemikoen aipamenean generoa eta amatasunaren araberako aldaerak atzeman dira. Zehazki, generoak denboraren erabilera praktikak aipatzeko moduan eragina daukala ikusi da. Horrela, emakumeek eta bereziki amek, erakundean denbora gutxiago igarotzera eramaten duten praktikak garatzen dituztela ikusi da, gizonek presentzia handiagoa dakarten praktikak garatzen dituzten bitartean. Gainera, emakumeek eta bereziki amek denbora hertsapenei aurre egiteko estrategiak garatzen dituztela ikusi da. Denboraren erabilera



generizatua agerian jartzen duten emaitzak dira, zaintza eta etxeko lanen banaketa desorekatua agerian jarritz (Legarreta & García Sainz, 2015), eta esparru publiko eta pribatuaren arteko dikotomiarekin hausteko urgentzia erakutsiz (Daly & Lewis, 2000; Torns, 2011). Era berean, emakumeen denboraren erabilera ezberdinak bestelako denboraren erabilera batean oinarritu daitekeen lan eredu bat agerrarazi du, emakumeek lan erakundeen kulturetan ekarri dezaketen aldaketa kultura agerian jarritz (Lorti-Lussier & Rinfret, 2007). Ildo honetan, testuinguru generizatuen aurrean emakumeek hartzen duten portaera agentikoa ikusararazi da, honakoa bereziki garaturiko estrategien bidez narbarmenduz (Martin, 2006). Azkenik, gurasotasunaren analisiak, amatasuna emakume izatearen genero pertenezkiarekin lotzen dela ikusarazi du, emakume izateak dakarren posizio soziala indartuz.

Bukatzeko, lan egiten den enpresa motak genero inplikazioko eduki polemikoen aipamenean eragina duela ikusi da. Izan ere, norberaren enpresaren, administrazio publikoaren eta enpresa pribatu konbentzionalaren arteko alderaketatik enpresa pribatu konbentzionala agertu da lan esparru generizatuen bezala. Maila honetan, lan erakundeetan (kasu honetan enpresa pribatu konbentzionalen) nagusitzen den lan antolaketa, balore eta praktiken bidez alde aurretik jada ezarriak dauden genero ezberdintasunak birsortzen direla ondorioztatu da (Guillaume & Pochic, 2007). Gainera, enpresa pribatu konbentzionalak kapitalismoaren logikari modu hertsian erantzuten diola kontuan izanik, kapitalismoak genero ezberdintasunak birsotzearekin duen loturaz pentsatzera darama (Orozco, 2014). Izan ere, kapitalismoak genero ezberdintasunetan oinarritzen den sistema (patriarkatua) bere intereserako erabiltzen eta birsortzen du. Txanponaren beste aldea begiratzuz, lan erakundeak botere harreman generizatuak betikotzeko ahalmena duten bezala, lan produktiboan zein gainerako bizi esparruetan baldintza hobekoak sortzeko eremu gakoak direla ikusi da (Haas & Hwang, 2007). Honakoa, lagin honetan norberaren enpresan lanean dabiltzan pertsonen azaldu dituzten edukietan islatu da; esate baterako, bizi esparruen arteko bateragarritasuna bilatzea helburu duen lan ereduaren alde eginez. Azkenik, enpresa kidearen analisiak, genero posizioaren analisisian ezkutuan gelditu diren gizonezko batzuen ikuspegi berdintzaileagoa plazaratzea ahalbidetu du, berdintasun gaiekiko duten kezka eta parte hartzea agerian jarritz.

## **b. Lidergoaren irudikapen profesionala**

Lidergoaren irudikapen profesionalean generoak irudikatze prozesuan duen eragina lidergo generikoaren, emakume liderraren eta norberaren lidergoaren irudikapen objektuetan aztertu da, eta azterketa objektuaren arabera irudikatze prozesuan genero pertenezkiak sortzen duen eragina ezberdina dela atzeman da.

Lidergo generikoaren irudikapenean generoak irudikatze prozesuan aldaera nabarmenik eragiten ez duela ikusi da. Maila honetan, lider generikoaren irudikapena ingeniariaren artean partekatua den irudikapena dela ondorioztatu da. Halere, irudikatzen duen pertsonaren testuinguruak (lan egiten den erakunde motak, adibidez) lidergo generikoari atxikiriko edukietan aldaera eragin dezakeela aditzera eman dute emaitzek.

Emakume liderrari dagokionez, irudikatze prozesuan generoak aldaera eragiten duela ikusi da. Horrela, emakume liderraren irudikapena talde arteko irudikapenen markoan garatu den irudikapena da. Izan ere, generoaren arabera eman diren aldaerak endo eta exo talde logikaren baitan garatu dira (Cohen-Scali & Moliner, 2008; Doise, 1973). Emakumeak endotalde logikan kokatuz emakume liderra lidergorako zilegi bilakarazi dute, bi modutan. Batetik, emakume liderraren estilo humanoa azpimarran jarriz, egun lidergorako positibotzat jotzen diren edukiak atxiki dizkiote emakume liderrari (Billing, 2011; Billing & Alvesson, 2000). Bestetik, emakumeek emakume liderrari eginbeharretara bideratua izatea eta efizientzia esleitzuz, oinarrian baldintzapen soziala zenaren positibatzea egiten dute. Hau da, emakumeek gizonek baino denbora gutxiago edukitzearen ondorioz lidergo bereziki efizientea emakumeen dohain propio bilakarazi dute. Gizonei dagokionez, emakume liderra irudikatzerakoan exotalde logikan kokatu direla ikusi da. Honakoa, emakume liderraren estereotipo negatiboari aipamen gehiago egitean ikusi da.

Norberaren lidergoaren irudikapenean generoak irudikatze prozesuan eragina duela ikusi da. Emakumeek beraien lidergoa estilo komunal eta agentikoei aipamena eginez eratu dute. Horrela, emakumeek duten eskakizun bikoitzaren baldintzapean eraturiko irudikapena dela ulertzen da (Bongiorno et al., 2014; Diekman, 2007). Gainera, emakumeek norberaren lidergoa irudikatzerakoan gatazka ekiditearen lidergoa aipatu dute. Honakoa, genero preskripzioen ondorioz aurreiritzi negatiboa ekiditeko emakumeek bere egin duten lidergoa dela ulertu da (Eagly & Karau, 2002;

Koch et al., 2014). Gizonei dagokienez, beraien lidergoa lidergo estilo agentikoen inguruan irudikatu dutela ikusi da. Horrela, gizonezkoek beraien lidergoa genero eta lidergo rolaerako zentralizat jotzen den agentizitatearen inguruan eratu dute (Johnson et al., 2008). Generoaren arabera atzeman diren aldaeren izaera kontuan izanik, norberaren lidergoaren irudikapenak genero bakoitzari atxikiriko preskripzioek baldintzaturik garaturiko irudikapenak direla ondorioztatu da.

## **9.6 EKARPEN TEORIKO-METODOLOGIKOAK**

### **9.6.1 GENERO IKUSPEGIA IRUDIKAPEN SOZIALETAN**

Irudikapen sozialen teoriaren baitan genero ikuspegia kontuan harturik egindako lanak egon badaude ere (ikusi Cassini, 2015; Larrañaga, Valencia & Ortiz, 2012; Lorenzi-Cioldi, 2002; Vinet & Moliner, 2006), lidergoaren, norberaren lanbidearen edota irudikapen profesionalak aztergai izandako ikerlanetan genero ikuspegia ardatz hartu duten ikerlanak oso urriak dira. Maila honetan bi dira tesi honek egindako ekarpenak. Lehen ekarpena edukiari loturikoa da. Hemen, lidergoa eta lanbidearen irudikapenetan genero inplikazioko edukiek zama handia dutela azaleratu da. Horrela, irudikapenen genero soslaiak egungo lan mundua genero ezberdintasunek gurutzatzen dutela erakutsi dute. Lanbidearen eta lidergoaren irudikapenean genero inplikazioko edukien zama kontuan harturik, ikerlanetan genero ikuspegia kontuan hartzearen beharra agerian jarri da. Izan ere, genero ikuspuntua kontuan ez hartzeak, ingeniariak eta lidergoaren irudikapenaren ikuspegi partziala jasotzea ekarriko luke, lanbidean genero botere harremanek duten pisua ezkutuan utziz, eta ondorioz, ezberdintasun sozialen betikotzea ekarriko. Honakoak, ikerlariak botere harremanek jositako errealitatea ikusgarri bilakatzean duten ardura agerian jartzen du, eta errealitate soziala modu neutral batean eratzten denaren auresuposizioa alde batean uztearen beharra.

Bestetik, genero ikuspuntua tesi honen erdigunean kokatu izanari esker, irudikapen sozialen teoriaren baitan genero ikuspuntua kontuan hartzeko ekarpen metodologikoa egin da. Batetik, Blin-en (1997) irudikapen profesionalen azterketa markoa (testuingurua, identitatea eta praktika) lan mundua genero ikuspegitik

jorratzen duten edukiak kontuan hartuz aztertu baita (Acker, 1990; Connell & Russell, 2005; Guillaume & Pochic, 2007; Haas & Hwang, 2007; Russell et al., 2009; Rutherford, 2001). Bestetik, lidergoaren irudikapena lau irudikapen objektuen bidez aztertu izanari esker, bere osotasunean generoa lidergoan nola deklinatzen den ezagutu ahal izan da. Zehazki, lidergo generikoa, emakume liderra, gizon liderra eta norberaren lidergoaren irudikapen objektuetatik jasotako edukiek eta objektuen arteko alderaketak ahalbidetu du genero botere harremanak lidergoan nola gauzatzen diren ezagutzea.

#### **9.6.2 EDUKI GENERIZATUEN AZTERKETATIK PROZESUEN AZTERKETARA: IKUSPEGI SOZIODINAMIKOA**

Ingeniaritza eta lidergoaren irudikapenetan genero soslaiak duten edukiak azaleratzeaz gain, errealitate generizatuaren aurrean pertsonak hartzen duten posizio hartzearen ezagutzan sakondu da. Maila honetan, irudikapen sozialen bidezko markoak azterketa objektuei begirako hurbilpen dinamikoa egitea ahalbidetu du, genero inplikazioko edukiak botere harremanak barne hartzen dituzten kategoria erlazional bat bezala aztertzea ahalbidetuz (Arruda, 2010). Izan ere, lanbidea eta lidergoaren aurrean generoaren arabera posizio hartze ezberdinak azalera dira, eta honen bidez egungo genero botere harremanen nondik norakoak agerian jartzea ahalbidetu da. Zehazki, posizio hartzeetan generoaren arabera eta ikasle ala langile izatearen arabera logika ezberdinak azalera dira, eta aldi berean aztergai izan den edukiak baldintzatu duen prozesua izan da. Hauek dira azalera diren prozesu nagusiak:

Batetik, eduki batzuen aurrean harturiko posizio hartzeen bidez gizonek zein emakumeek talde sozial bezala jokatzeko dutela ikusi da. Horrela, gizonek zabalduko irudikapen sozialen bidez beraien posizio soziala mantentzeko joera dutela erakutsi da (Lorenzi-Cioldi, 2002). Emakumeei dagokienez, emakume izateak dakarren egoera minorizatua gainditze zentzuan doazen irudikapenak zabaldu dituzte (Tafari et al., 2002a; Tafari & Bellon, 2001; Tafari et al., 2002b). Ondorioz, irudikapen sozialak borroka ideologikorako eremua direla agerrarazi da, eta errealitatearen eraikuntza ezberdinen defentsa egiteko erabiliak direla (Howarth, 2006).

Bestetik, posizio hartzeen bidez talde sozial bezala gainditu ezin diren gaien aurrean, gizon zein emakumeek maila indibidualean zilegitasuna lortze zentzuan mugikortasun indibidualerako joera dutela ikusi da (Breakwell, 1993). Logika honen baitan hainbat emakume profesionalak genero ezberdintasunak ukatuz posizio sozial dominanteekin bat egiten duten irudikapenak garatu dituztela ikusi da (Doutre, 2012). Ikasleei dagokienez, *Self*-aren irudikapenaren bidez posizio hartze indibidualizatuak garatzen dituztela ikusi da, endotaldeaz urrunduz eta beste talde sozialei atxikitzen zaizkien edukiak bere eginez (Cohen-Scali & Moliner, 2008; Doise, 1991; Zavalloni & Louis-Guérin, 1984). Halere, *Self*-aren irudikapenak kasu guzietan norberaren talde sozialarekiko mugikortasun indibidualerako aukerarik eskaintzen ez duela ikusi da. Izan ere, ikasleetan ez bezala, profesioaletan *Self*-aren irudikapenaren bidezko kokapenetan ez da mugikortasun indibidualik atzeman. Izan ere, profesionalen norberaren lidergoaren irudikapenean genero pertinentziak dakartzan mugen baitan garatu dira norbanakoen posizio hartzeak. Maila honetan, ingeniari profesioaletan lan testuinguru generizatuak dakarren zama norbanakoaren posizio indibidual batetik ezin direla gainditu agerrarazi da, genero botere harremanen indarra agerian geldituz. Ikasleen artean aldiz, lan testuinguruan murgildurik ez egoteak maila indibidualean mugikortasun gehiagorako aukera ekarri diela pentsa daiteke. Ondorioz, batetik, posizio hartze ezberdinduek genero ikuspegitik egun oraindik gainditu gabeko gaiak zeintzuk diren azalratzea ahalbidetzen du, edota eraldaketarantz doazen edukiak identifikatzea. Bestetik, *Self*-aren bidezko kokapenak mugikortasun indibidualerako eskaintzen dituen aukera askatzaileak testuinguruak baldintzatzen dituela aditzera eman da. Laburbilduz, mugikortasun indibidualerako aukerak testuinguruak baldintzatzen dituela ikusi da.

Azkenik, ingeniariaren irudikapen profesionalen posizio hartzeen azterketak generoak genero inplikazioko gaiekiko hurbilpena egiteko moduan aldaera eragiten duela ikusi da. Zehazki, generoak posizio hartzeetan bata bestearekiko baztertzailak diren posizio hartzeak eragin baino, edukien irmotasun mailan eragin duela ikusi da. Maila honetan, objektu batekiko posizio hartze irmo ala lausoagoak burutzea aipagai den gaiekiko dagoen inplikazio maila ezberdinetik azaldu daitekeela aditzera eman dute emaitzek (Flament & Rouquette, 2003; Rouquette, 1997), profesionalak

berdintasun neurrien aurrean hartu dituzten posizio hartzeetan ikusi ahal izan den bezala.

## 9.7 EKARPENAK MAILA APLIKATUAN

Jarraian, tesi honetan ateratako ondorioetatik lan munduan, eta bereziki testuinguru maskulinoetan, genero ikuspuntutik berdintasuna sustatzeko erabilgarri izan daitezkeen proposamen aplikatuak aurkeztuko dira. Izan ere, ingeniarietza eta lidergoa irudikapen sozialen baitan genero soslaiak duten edukiak eta genero dinamikak azaleratu izanak maila aplikatua eragiteko eremuak identifikatzea ahalbidetu du.

- Esparru teknikoak emakumeengana hurbiltzeko bideak: sozializazio ezberdinetan eragitea eta ingeniarietzaaren inplikazio sozialak nabarmentzea.

Ingeniarietza emakumeen presentzia apala izaten segitzen du. Gainera, tesi honetan egin den azterketa oinarri harturik (lehen atala), ingeniarietza arloko ikasketetan ez da feminizazioarentz bilakaera positibo handirik espero. Ikasketetan emakumeen presentzia apala azaltzeko literaturan ingeniarietza arloko ikasketen prozesuetan lehenesten diren eduki eta baloreak jartzen dira jomugan (Du, 2001; Kvande & Rasmussen 1999). Izan ere, mendebaldeko jendarteetan ikasketetan lehenesten diren edukiak emakumeen sozializazio prozesuekin zerikusi gutxi daukate, eta ondorioz emakumeengan interes txikia sortzen duten ikasketak izaten dira. Hori kontuan izanik, emakumeek gai zientifikoekiko edo teknologikoekiko interes apalagoa edukitzearen oinarrian dauden genero sozializazio ezberdinetan eragitea edo amaitzea urgentziako gaia dela ageri da; esate baterako, eskoletan programa bereziak garatuz. Honakoak, eskoletan bigarren mailatik aurrera (13 urte inguru) emakumeek gai zientifikoekiko izaten duten urruntzea ekiditen lagundu lezake. Izan ere, lehen mailan zientzia arloko gaiei begira neska eta mutilen interesa partekatua den bitartean bigarren mailatik aurrera emakumeek gai zientifikoekiko interesa galtzen dute (Lee, 2002; de Pillis & de Pillis, 2008). Ildo honetan, lan segregazioari aurre egiteko, egun oraindik maskulinoetat jotzen diren interes eta balioak (teknikoa edo arrazionaltasuna adibidez) genero tipifikazioerik gabeko baloreak bilakatzeko ezinbestekoa da, gizon eta emakumeen artean partekatutako diren interesak sortuz. Haurtzaroan eta gaztaroan neska eta

mutilek garatzen dituzten interesak modu askean gauzatzea bermatu beharra dago, generoak baldintzaturiko prozesua izan gabe. Zentzu honetan doa Nafarroako Gobernuak garatu berri den *Skolae* hezkidetzeta programa (Hezkuntza departamendua). Gazteen bizi proiektua modu askean eta aukera askatasunetik garatzea bilatzen duen programa da. Honen bidez, berdintasuna helburu, haur eta gazteetan eragitea bilatzen da; eskola egitura, irakasle eta familien parte hartzearekin.

Genero sozializazio ezberdindua deusezteko tresnak garatzearekin batera, emakumeengan ikasketa teknikoekiko interesa sortzeko bidea teknologien inplikazio sozialak agerraraztean egon daiteke. Honakoak, ikasketetan helarazten diren edukiekiko ikuspegi sozialagoa helarazteak epe motzean emakumeengan interes handiagoa sortzea ekarri dezake, eta emakume ikasleen kopuruak gora egin. Gainera, profesionalen irudikapenean lanbidearen alderdi teknikoak pisua edukitzeaz gain elementu sozialek ere leku handia daukatela ikusi da. Adibidez, ingeniaritza arazo sozialak konpontzera bideraturiko zientzia bezala azalduz. Ondorioz, profesionalen artean emakumeen sozializazioarekin zerikusia duten edukiek presentzia dutela kontuan harturik, ikasketa prozesuetan ikuspegi sozialagoa ezartzeak ez luke zailtasun berezirik ekarri behar. Honakoak epe ertain-motzean aldaketak ekarri ditzakeela pentsatzen da. Maila honetan, tesi honetan identifikatu den irudikapen profesionala emakumeengana hurbiltzeko tresna erabilgarria izan daitekeela pentsatzen da.

- Korrespontsabilitatearen beharra

Lan munduan genero ezberdintasunak azaltzeko denboraren gaia elementu zentral bezala ageri da, bai literaturan, baita tesi honetako emaitzetan. Maila honetan, nagusiki bi dira mahai gainean jartzen diren arazoak, eta bata bestearekin elkarlotzen dira. Batetik, emakumeek zaintza eta etxeko lanari eskaintzen dioten denbora gizonena baino handiagoa izanik (Legarreta & García Sainz, 2015) enpleguan emakumeak gizonen ondoan desabantaila egoeran daude. Bestetik, lan erakundeen egitura eta funtzionatzeko moduetan denbora eskakizun handia eta esparru pribatu eta publikoaren arteko bereizketa zurruna nagusitzearen ondorioz, emakumeek maila profesionalean kaltetuak izaten dira. Finean, generoaren arabera zaintza lanekiko banaketa desorekatua eta enpresetan onesten diren lan ereduak bata bestearekin elkarlotzen eta elikatzen dira, emakumeen inplikazioa esparru pribatuan handitzera

eramanaz eta gizonena esparru publikoan (Haas & Hwang, 2007). Maila honetan, lan munduan eta biziko gainerako esparrutan berdintasunera iritsi ahal izateko gizon eta emakumeen artean zaintza-etxeko ardurak partekatzearen beharra eta jendarteko egitura guzien inplikazioa (lan erakundeak, instituzio publikoak) beharrezkoa dela azaltzen dute adituek (Daly & Lewis, 2000; Torns, 2011). Ildo honetan, korrespontsabilitatea bilatzea helburu duten politikak garatzearen premia mahaigaineratzen da. Honakoak esparru pribatu eta publikoen arteko dikotomia klasikoarekin haustea ekarriko lukeen jendarte eredu sortzea ekarriko luke, zaintza jendarte antolaketaren erdigunean kokaraziz (Daly & Lewis, 2000).

- Enpresetan eman beharreko pausoak

Enpresa esparruari dagokionez, lege mailan 2007an Espainiar Estatuan garatu zen berdintasun legearen sakontzean eta aplikazioan pausoak ematen segitzea ezinbestekoa da. Maila honetan, berdintasun planen derrigortasuna enpresa txiki eta ertainetara igarotzeak enpresa hauetan ere berdintasun gaiak presenteago egotea ekarri lezake. Izan ere, berdintasun plana enpresaka garatzen den tresna da, eta bere garapenean zuzendaritzaren parte hartzea beharrezkoa izateaz gain langileen inplikazioa ere galdetu ohi izaten da. Enpresa txiki eta ertainetan berdintasun planak zabaltzeak berdintasun gaien sozializazio handiagoa ekarriko luke beraz, eztabaida sortuz eta balore aldatetetan eragiteko aukera eskainiz.

Bestalde, berdintasun planen jarraipen handiagoa egitekoa beharrezkoa da. Berdintasun planak egiten diren unean egitasmoen ebaluazioa eta jarraipenerako pausoak zehaztu behar izaten diren arren, horien gauzatzea enpresaren borondatearen esku gelditzen da. Helburuak gauzatzeko bidean enpresako parte ezberdinen inplikazioa beharrezkoa da, eta zentzu honetan sindikatuen inplikazio aktiboa ezinbestekotzat jotzen da. Administrazioaren aldetik ere, berdintasuna planak egiten dituzten enpresei aitortza soziala egiteaz gain, helburuak betetze zentzuan gainbegiratze maila handiagoa garatzea beharrezkotzat jotzen da.

Bukatzeko, legean eta enpresetan berdintasun planetan jasotzen diren neurrien erabileraren normalizaziorantz joan behar da. Maila honetan, berdintasunaren bidean gizonak ere neurri hauek dakartzaten aukerak lan praktikara eramatea beharrezkotzat jotzen da, neurrien erabilera generizatua alde batera utziz. Izan ere, gizonak ere bizi



esparru ezberdinen arteko oreka edukitzea ahalbidetzen duen lan praktikak garatu behar dituzte; esate baterako, ordu luzeen kulturari uko eginez, familia ezbehar baten aurrean lanetik joanez, lanaldi partzialak aukera bezala hartuz eta Euskal AE-en etorkizun hurbilean 16 asteko aitatasun eskubidea hartuz. Horretarako, enpresetan zein erakunde publikoen aldetik gizonenganako komunikazio kanpaina bereziak egiteak gizonen lan praktikan aldaketak sortzeko aukerak ekarri ditzakeela pentsatzen da.

- Gizonen inplikazioaren positibitatea

Berdintasuna lortzeko, dudarik ez da gizonen inplikazioa ezinbestekoa dela. Enpresa mailan aipatu denaren ildotik, gizonengan balore aldaketa bultzatzeak berdintasunerako ateak ireki ditzake. Alabaina, literaturan zein ikerketa lan honetan ikusienez gizonezkoek talde sozial bezala funtzionatzeko joera dute, eta honakoak taldearen posizio sozial altua mantentzera bideraturiko irudikapenak (eta beraz portaerak) garatzera darama (Lorenzi-Cioldi, 2002; Lorenzi-Cioldi, 2006; Doutre, 2008). Honenbestez, berdintasun mailan gizonen inplikazioa sustatzeko ez da nahikoa gizonak jendartean dauden genero ezberdintasun sozialez ohartaraztea. Hain zuzen, gaur egun berdintasunaren diskurtsoa oso zabaldua dagoen honetan arazo honen aurrean gaudela pentsa daiteke; hau da, ezberdintasun sozialen kontzientzia hartzeak norbanakoaren praktikak eraldatzeko nahikoa ez direnaren errealitatearen aurrean. Maila honetan, beharrezkotzat jotzen da berdintasunaren positibazioa egitea. Zehazki, gizonei zaintza eta lan praktikak eraldatzea berdintasunera iristeko betebeharrak bezala azaldu eta sentiarazi baino, oraindik irabazteko duten esparru bezala komunikatzean egon daiteke gakoa. Ildo honetan kokatzen dira *Gizonduz* bezalako inizatibak (begiratu adibidez Emakunde, 2018). Maskulinitate eredu berriak sortzera bideraturiko inizatiba da, eta honen bidez gizonek berdintasunera iristeko bere egin behar duen rol sozial berriaz arto egotea bilatzen da.

## 9.8 ETORKIZUNEN IRADOKIZUNAK

Atal honetan tesi honetan aditzera eman diren mugak gainditze zentzuan proposamenak egitearekin batera sortu diren ikerketa galdera berrien nondik norakoak azalduko dira.

Egindako analisien haritik sortu diren emaitzen ulermenean sakontzeko, etorkizunean bestelako metodoen erabilpenean oinarrituriko diren azterketak burutzearen beharra agertu da. Zehazki, ikasleekin egindako azterketari dagokionez, gogora ekartze teknikaren erabilpenak lanbidea eta lidergoaren irudikapenak ezagutzea ahalbidetu digu, eta irudikapenetan generizatuak diren edukiak identifikatzea. Maila honetan, irudikapenen baitan atzeman diren genero inplikazioko edukien ulermenean sakontzeko beharra agerian gelditu da. Era berean, lidergo eskalen bidezko azterketan, lidergoaren irudikapen objektu ezberdinen analisiak lidergoaren inguruan garatzen diren genero dinamiken nondik norakoak ulertzea ahalbidetu digu. Hemen ere, *Self*-aren bidez gauzatu diren posizio hartzeen barne logika ulertzera iristeko bestelako metodoak erabiltzea aurreikusten da. Bide honetan, ikasleekin etorkizunean elkarrizketak egiteak atzeman diren eduki eta genero dinamiken ulermenean sakontzea ahalbidetuko digu. Alderantziz, profesionalekin egindako azterketan lanbidea eta lidergoaren irudikapenak elkarrizketen bidez aztertu dira, eta honakoak genero inplikazioko edukiak eta genero dinamikak modu sakonean ulertzea ahalbidetu digu. Halere, ateratako ondorioak ingeniarien kolektibo profesionalari orokortzen ahal zaizkion jakiteko, etorkizunean ikerketaren bigarren pauso bezala azterketa kuantitatiboa egitea aurreikusten da.

Aztertutako edukiei dagokienez, ikasleekin egindako azterketan lidergo estilo klasikoak izan dira aztergai (autokratikoa-demokratikoa eta eginbeharretara-harremanetara bideratua). Izan ere, lidergo estilo hauek genero estereotipoen dimentsio agentikoarekin eta komunalarekin harremana daukate eta lidergoaren inguruko genero dinamikak ulertzeko erabilgarriak dira (Cuadrado et al., 2012; Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001). Halere, egun literaturan eta lan erakundeetan lidergo estilo berriagoetan (lidergo eraldatzailea) ezartzen da fokua. Maila honetan, genero dinamikak lidergo estilo berriagoetan nola gertatzen diren aztertzea aurreikusten da etorkizunean.

Laginaren ezaugarriei dagokienez, profesionalekin elkarrizketak ingeniari industrial eta zibilekin burutu dira. Bi kolektibo profesionalak ingeniariak izan arren, bakoitzak bere berezitasunak dauzka, praktikan lanbide ezberdina egiten duten ingeniariak izanik. Gainera, ingeniariak arloan ingeniari zibilak bereziki maskulinizaturiko kolektibo profesional bezala ageri dira. Laginaren tamainaren ondorioz ezin izan da ingeniariak adarren azterketa bereziturik egin. Halere, ingeniari zibila ala industrial izatearen arabera lanbidearen eta lidergoaren genero tipifikazioan aldaerak eragin ditzakeela pentsa daiteke, ingeniariak zibila bereziki genero soslaiaren duen adarra agertzea espero daitekeelarik. Honakoa etorkizunean aztertzeko esparru bezala irekirik gelditzen da.

Bukatzeko, maila teorikoan bi dira etorkizunari begira aztertzeko irekirik gelditu diren bideak. Batetik, irudikapenaren alderdi polemikoen eta identitate sozialaren arteko loturaren ulermenean sakontzen jarraituko da. Izan ere, gutxi dira oraindik bi kontzeptu hauen arteko lotura aztertu dituzten ikerlanak (Breakwell, 2001; Lo Monaco & Guimelli, 2011), eta are gutxiago genero botere harremanen markoan egindako lanak (bakarra Muchi-Faina, 2004). Bestetik, irudikapen sozialek hartzen duten forma eta inplikazio mailaren (Flament & Rouquette, 2003; Rouquette, 1980) artean lotura egon daitekeela aditzera eman duten tesi honetako emaitzek. Lotura posible hau irudikapen profesionalean posizio sozialen bidezko azterketa egiterakoan genero gaiei loturiko edukien aipamenean atzeman da (emakume ingeniariak gizonekin alderatuz testuinguruaren dimentsioan berdintasun gaiei loturiko eduki gehiago aipatu izanean, edota dimentsio identitarioan berdintasun politiken alde edo kontra kokatzerakoan generoak edukiak aipatzeko moduan eragin duen aldaeran). Bide honetan, irudikapen sozialen baitan garatzen diren genero dinamiken ulermenean sakontzeko inplikazio kontzeptuak (Flament & Rouquette, 2003) aukerak ireki ditzakeela pentsatzen da.



## 10 AIPAMEN BIBLIOGRAFIKOAK

- Abele, A. E. (2000). A dual impact model of gender and career related processes. In T. Eckes & H.-M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 361–388). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Abele, A. E. (2003). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits: findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 768–76. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.768>.
- Abric, J. C. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Abric, J.C. (2001). L'approche structurale des représentations sociales : développements récents ». *Psychologie et société*, 2(4), 81-104.
- Acker, J. (1992). Gendered institutions: From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21,565-69.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, job and bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and society*, 4(2),139-158.
- Alfermann, D. (1996). *Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten* (Gender Roles and Gender-typical Behaviour). Stuttgart: Kohlhammer.
- Amancio, L. (2003). Gender and Psychologie: the analysis of an unhappy marriage under the light of social representations. In M. Lavalée, S. Vincent, C. Quellet, & C. Garnier (Eds.), *Les représentations sociales : constructions nouvelles (575-589)*. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Andersén, J., & Andersén, A. (2014). Deconstructing resistance to organizational change: A social representation theory approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(3), 342–355. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2012-0582>
- Andre, T., Whigham, M., Hendrickson, A., & Chambers, S. (1999). Competency beliefs, positive affect, and gender stereotypes of elementary students and their parents about science versus other school subjects. *Journal of Research in Science Teaching*, 36(6), 719-747. doi: [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2736\(199908\)36:6<719::AID-TEA8>3.0.CO;2-R](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1098-2736(199908)36:6<719::AID-TEA8>3.0.CO;2-R)
- Apostolidis, T. (2006). Representations Sociales et Triangulation: Une Application en Psychologie Sociale de la Sante = Social Representations and Triangulation: An Application in Social Psychology of Health. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 211–226. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200011>
- Arango. L. G. (2006). Género e ingeniería: la identidad profesional en discusión. *Revista Colombiana de Antropología*, 42, 131-156.

- Arruda, A. (2010). Teoría de Representaciones Sociales y teorías de género. En N. Blázquez Graf, F. Flores Palacios, & M. Ríos-Everardo. (Coords.), *Investigación Feminista: Epistemología, metodología y representaciones sociales* (pp. 317-338). México DF: CEIICH-CRIM-Facultad de Psicología, UNAM.
- Augoustinos, M. (2001). Social categorisation: Toward theoretical integration. In K. Deaux & G. Philogène (Eds.), *Representations of the social*. Oxford: Blackwell.
- Avenel, C. (2011). Les représentations sexuées des professions lors du processus de choix d'orientation vers les études de médecine chez les lycéen-ne-s de terminales scientifiques, *Questions Vives*, 8(15). 2-11. doi : 10.4000/questionsvives.732.
- Ayman, R., Korabik, K., & Morris, S. (2009). Is transformational leadership always perceived as effective? Male subordinates' devaluation of female transformational leaders. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(4), 852–879. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00463.x>.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence. An essay on psychology and religion*. Chicago: Rand McNally.
- Baker, S. (2013). Gender and graduate school: Engineering students confront life after the B. Eng. *Journal of Engineering Education*, 91(1)41-47.
- Barberá, E., Sarrió, M., & Ramos, A. (2000). Mujeres y estilos de dirección: el valor de la diversidad. *Intervención Psicosocial*, 9 (1), 49-62.
- Barberá, H-E., Ramos, A., & Candela, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2), 173-179.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1986). Women and men in task groups. In R. D. Ashmore & F. K. Del Boca (Eds.), *The social psychology of female-male relations: A critical analyses of central concepts* (pp. 259-310). Orlando: Academic Press.
- Bartol, K.M., Martin, D.C., & Kromkowski, J.A. (2003). Leadership and the glass ceiling: Gender and ethnic group influences on leader behaviors at middle and executive managerial levels. *The Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9, 8–19.
- Bass, B. M. (1981). *Stogdill's Handbook of Leadership*. Nueva York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Shatter the Glass Ceiling: Women May Make Better Managers. *Human Resource Management*, 33(4), 549-560.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B.M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, research, and managerial applications* (3 ed). New York: Free Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership: a response to critiques. In M.M. Chemers, & R. Ayman (Eds.), *Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions* (pp.49-80). San Diego: Academic Press.

- Bataille, M. (2000). Représentation, implicitation, implication; des représentations sociales aux représentations professionnelles. In C. Garnier, & M.-L. Rouquette (Ed.), *Les Représentations en éducation et formation* (pp.165-189). Montréal: Editions Nouvelles.
- Bataille, M., & Piasser, A. (2011). Of contextualised use of social and professional. In M. Chaib, & B. Danemark, B. & S. Selander (Eds.), *Education, Professionalization and Social Representations on the Transformation of Social Knowledge* (pp.44-54). New York: Routledge.
- Bataille, M., Blin, J.F., Mias, C., & Piasser, A. (1997). Représentations sociales, représentations professionnelles, système des activités professionnelles. *L'année de la recherche en sciences de l'éducation*, 24, 57-89.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Beeman, J. (2011). *La mixité au travail, un défi d'égalité*. Montréal: Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. Retrieved from [http://bv.cdeacf.ca/CF\\_PDF/152609.pdf](http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/152609.pdf)
- Bell, A. E., Spencer, S. J., Iserman, E., & Logel, C. E. R. (2003). Stereotype threat and women's performance in engineering. *Journal of Engineering Education*, 92(4), 307-312.
- Belle, F. (1990). Les femmes cadres. Quelles différences dans la différence. In J.F. Chanlat. (Ed.), *L'individu dans l'organisation : les dimensions oubliées* (pp.431-465). Québec, Canada: Les Presses de l'Université de Laval.
- Ben-Asher, S. (2003). Hegemonic, emancipated and polemical social representations: parental dialogue regarding Israeli naval commandos training in polluted water. *Papers on Social Representations*, 12, 6.1-6.12. Retrieved from [http://www.psych.lse.ac.uk/psr/PSR2003/12\\_06Ben.pdf](http://www.psych.lse.ac.uk/psr/PSR2003/12_06Ben.pdf)
- Berkery, E., Morley, M., & Tiernan, S. (2013). Beyond gender role stereotypes and requisite managerial characteristics: From communal to androgynous, the changing views of women. *Gender in Management: An International Journal*, 28(5), 278-298. <https://doi.org/10.1108/GM-12-2012-0098>
- Berkery, E., Tiernan, S., & Morley, M. (2014). The relationship between gender role stereotypes and requisite managerial characteristics: The case of nursing and midwifery professionals. *Journal of Nursing Management*, 22(6), 707-719. doi:10.1111/j.1365-2834.2012.01459.x
- Berner, B. (2002). L'ingénieur ou le génie du mâle : masculinité et enseignement technique au tournant du XX<sup>e</sup> siècle. *Cahiers du Gediss*, 19, 7-26.
- Berner, B., & Mellstrom, U. (1997). Looking for Mister Engineer: Understanding Masculinity and Technology at the End of the Century. In B. Berner (Eds.), *Gendered Practices: Feminist Studies of Technology and Society* (pp.36-68). Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Bettio, F., & Verashchagina, A. (2009). *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE). Luxembourg: European Commission.

- Billing, Y. D. (2011). Are women in management victims of the phantom of the male norm? *Gender, Work And Organization*, 18(3), 298-317. doi:10.1111/j.1468-0432.2010.00546.x
- Billing, Y. D., & Alvesson, M. (2000). Questioning the notion of feminine leadership: A critical perspective on the gender labelling of leadership. *Gender, Work And Organization*, 7(3).doi: 144-157. doi:10.1111/1468-0432.00103
- Birasnav, M., Rangnekar, S., & Dalpati, A. (2011). Transformational leadership and human capital benefits: The role of knowledge management. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(2), 106-126. doi:10.1108/01437731111112962
- Blazquez Graf, N. (2010). Epistemología feminista: temas centrales. En N. Blazquez Graf, F. Flores Palacios, & M. Ríos-Everardo (Coords.), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales* (pp. 21-38). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Blin, J.F. (1997). *Représentations, pratiques et identités professionnelles*. Paris: L'harmattan.
- Boerner, S., Eisenbeiss, S.A., & Griesser, D. (2007). Follower behavior and organizational performance: the impact of transformational leaders. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(3), 15-26.
- Bongiorno, R., Bain, P. G., & David, B. (2014). If you're going to be a leader, at least act like it! Prejudice towards women who are tentative in leader roles. *British Journal Of Social Psychology*, 53(2), 217-234. doi:10.1111/bjso.12032
- Bonnec, Y., Roussiau, N., & Vergès, P. (2002). Categorical and prototypical analysis: a study on the quality-process in hospital institutions. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 52 (3-4),213-220.
- Bonney, N. (2005). Overworked Britons? Part-time work and work–life balance. *Work, Employment and Society*,19 (2), 391–401.
- Bosak, J., & Sczesny, S. (2011). Gender bias in leader selection? Evidence from a hiring simulation study. *Sex Roles*, 65(3–4), 234–242. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-011-0012-7>.
- Bosse, N., & Guégnard, C. (2007). Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées. *Travail, genre et sociétés*, 2(18), 27-46.
- Bourdieu, P. (1977). La production des croyances: contribution à une économie des biens symboliques. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 13, 3-43.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris: Editions du Seuil.
- Brangier, E.,Lancry, A., & Louche, C. (2004). *Les dimensions humaines du travail, Theories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations*. Documents de travail, Hal.
- Braun, V., & Clarke,V. (2006). Using thematic analysis in psychology.*Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.doi: [10.1191/1478088706qp063oa](https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa)



- Breakwell, G. (1993). Integrating paradigms, methodological implications. In G. Breakwell & D. Canter (Eds.), *Empirical approaches to social representations* (pp. 180-199). New York: Oxford University Press.
- Breakwell, G. M. (2001). Social representations constraints upon identity process. In K. Deaux, & G. Philogène (Eds.), *Representations of the social: Bridging theoretical traditions* (pp. 271-284). Oxford: Blackwell Publishing.
- Bréchon, P. (2003). *Les valeurs des français*. Paris: Armand Colin.
- Britton, D. (2000). The epistemology of gendered organization. *Gender & Society*, 14(3), 418-434. <https://doi.org/10.1177/089124300014003004>
- Brown, C., & Corcoran, M. (1997). Sex-Based Differences in School Content and the Male-Female Wage Gap. *Journal of Labor Economics*, 15(3), 431-465.
- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. Londres: Sage.
- Bucher, R., & Strauss, A. (1992). La dynamique des professions. In A. Strauss (Ed.), *La Trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme* (pp. 67-86). Paris: L'Harmattan.
- Bulow, J., & Summers, L. (1986). A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment. *Journal of Labour Economics*, 4, 376-414.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cadoret, M., Lê, S., & Pagès, J. (2009). A factorial approach for sorting task data (FAST). *Food Quality and Preference*, 20(6), 410-417. <https://doi.org/10.1016/j.foodqual.2009.02.010>
- Cantero, P.A., Emeric, D., Zango, I., & Dominguez, E. (2012). Ocupaciones de mujer(es), ocupaciones de hombre(s): la influencia del sexo sobre la ocupación y sobre la profesión de la Terapia Ocupacional en España. *TOG*, 5, 96-124. Retrieved from <http://www.revistatog.com/mono/num5/genero.pdf>
- Cárdenas, M., Lay, S., González, C., Calderón, C., & Alegría, I. (2010). Inventario de Sexismo Ambivalente: adaptación, validación y relación con variables psicosociales. *Salud & Sociedad*, 1(2), 19-39. Retrieved from <http://www.saludysociedad>
- Carrasquer, P. (2014) ¿Viejas fórmulas para nuevas realidades? El empleo a tiempo parcial en el modelo de Empleo en España. *Crisis y cambio: propuestas desde la sociología*, 1, 283-293.
- Cassini, A. (2015). Les représentations sociales de « l'emploi idéal pour soi » : une analyse en amont de la ségrégation professionnelle selon le genre. *PSIKE*, 11, 35-64.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Revista de Economía Industrial*, 367, 121-137.
- Champy, F. (2009). La culture professionnelle des architectes. In D. Demazière & C. Gadéa (Ed.), *Sociologie des groupes professionnels* (pp. 152-162). Paris: La Découverte Recherches.

- Chatard, A., Guimond, S., Lorenzi-Cioldi, F., & Désert, M. (2005). Domination masculine et identité de genre = Male Dominance and Gender Identity. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 67–68, 113–123. <https://doi.org/10.3917/cips.067.0113>
- Chen, J. M., & Moons, W. G. (2015). They won't listen to me: Anticipated power and women's disinterest in male-dominated domains. *Group Processes & Intergroup Relations*, 18(1), 116–128. doi :10.1177/1368430214550340.
- Chin, J.L. (2004). 2003 Division 35 Presidential Address: Feminist Leadership: Feminist Visions and Divers Voices. *Psychology of Women Quarterly*, 28, 1-8.
- Clémence, A., Doise, W.,& Lorenzi-Cioldi, F. (1994). Prises de position et principes organisateurs des représentations sociales. In C. Guimelli (Ed.), *Structures et Transformations des Représentations Sociales* (pp.119-152). Paris, France :Delachaux et Niestlé.
- Cockburn, C. (1983). *Brothers: Male dominance and technological change*. London: Pluto.
- Cockburn, C. (1991). *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*. London: ILR Press.
- Cohen-Scali, V.,& Moliner, P.(2008). Représentations sociales et identité: des relations complexes et multiples. *Identités & orientations*, 37(4), 465-482. Retrieved from <https://journals.openedition.org/osp/1770>
- Comby, L., Devos, T., & Deschamps, J.C. (1993). Représentations sociales du SIDA et attitudes à l'égard des personnes séropositives. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 17, 6-33.
- Conger, J. A., & Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: integrating theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3) 471-82.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Connor, R. A., Glick, P., & Fiske, S. T. (2017). Ambivalent sexism in the twenty-first century. In C. G. Sibley & F. K. Barlow (Eds.), *The Cambridge handbook of the psychology of prejudice*. (pp. 295–320). New York: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316161579.013>
- Couillet, A., Terra, J.-L., Brochard, N., & Chauliac, N. (2017). Barriers to the Prevention of Suicide in Nursing Homes: A Qualitative Study of the Social Representations of Caregivers. *Crisis*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1027/0227-5910/a000466>
- Courpasson, D.,& Dany,F.(1994). La gestion des carrières des cadres en question. *Gérer et comprendre. Annales des mines*,(36),30-44.
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris, France: Edition du Seuil.
- Cuadrado, I. (2003). Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección = Do women and men adopt different leadership styles? An analysis of the influence of

- leadership styles on access to managerial positions. *Revista de Psicología Social*, 18(3), 283–307. doi:<https://doi.org/10.1174/021347403322470864>
- Cuadrado, I., & Navas, M. (2000). La técnica del metaanálisis aplicada al estudio del liderazgo y el género: Resultados e implicaciones. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 53(2), 303-317.
- Cuadrado, I., Morales, J. F., & Recio, P. (2008). Women's access to managerial position: An experimental study about leadership styles and gender. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 55–65.
- Cuadrado, I., Navas, M., & Molero, F. (2006). *Mujeres y liderazgo: Claves psicosociales del techo de cristal*. Madrid: Sanz y Torres.
- Cuadrado, I., Navas, M., Molero, F., Ferrer, E., & Morales, J. F. (2012). Gender differences in leadership styles as a function of leader and subordinates' sex and type of organization. *Journal Of Applied Social Psychology*, 42(12), 3083-3113. doi:10.1111/j.1559-1816.2012.00974.x
- Cuadrado, I., García-Ael, C., & Molero, F. (2015). Gender-typing of leadership: Evaluations of real and ideal managers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(2), 236-244. doi: 10.1111/sjop.12187
- Daft, R.L. (1988). *Management*. Chicago: The Dryden Press.
- Daly, M., & Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of cotemporary welfare states. *British Journal of Sociology*, 51, 282-298. doi:[10.1111/j.1468-4446.2000.00281.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2000.00281.x)
- Daune-Richard, A.M. (1998). Qualifications et représentations sociales. In M. Maruani (Ed.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail* (pp. 47-58). Paris: La Découverte.
- Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (1992). *Shattering the glass ceiling: The woman manager*. London: Paul Chapman Publishing.
- Davies, C. (1996). The sociology of professions and the profession of gender. *Sociology*, 30(4), 661-678.
- De Cremer, D. (2006). Affective and motivational consequences of leader self-sacrifice: The moderating effect of autocratic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17(1), 79–93. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.10.005>
- De Cremer, D. (2007). Emotional effects of distributive justice as a function of autocratic leader behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(6), 1385–1404. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00217.x>
- de Pillis, E., & de Pillis, L. (2008). Are engineering schools masculine and authoritarian? The mission statements say yes. *Journal of Diversity in Higher Education*, 1(1), 33-44. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/1938-8926.1.1.33>

- Derks, B., Ellemers, N., van Laar, C., & de Groot, K. (2011). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee? *British Journal of Social Psychology*, *50*(3), 519–535. <https://doi.org/10.1348/014466610X525280>
- Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2006). Striving for success in outgroup settings: Effects of contextually emphasizing ingroup dimensions on stigmatized group members' social identity and performance styles. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *32*, 576–588.
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & De Groot, K. (2011b). Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior police women. *Psychological Science*, *22*, 1243–1249.
- Dernat, S., & Siméone, A. (2014). Représentations socio-professionnelles et choix de spécialisation : le cas de la filière vétérinaire rurale. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, *30*(2), 1-24.
- Deschamps, J.-C., & Moliner, P. (2008). *L'identité en psychologie sociale*. Paris, France: Armand Colin.
- Devos, T., Deschamps, J.-C., & Comby, L. (1994). Social insertions and representations of oneself and young people: Apprentices and high school students. *European Journal of Psychology of Education*, *9*(1), 55–67. <https://doi.org/10.1007/BF03172885>
- Diekmann, A. B. (2007). Negotiating the double bind: Interpersonal and instrumental evaluations of dominance. *Sex Roles: A Journal of Research*, *56*(9–10), 551–561. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9198-0>
- Diekmann, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *26*(10), 1171–1188. <https://doi.org/10.1177/0146167200262001>
- Doise, W. (1973). Relations et représentations intergroupes. In S. Moscovici (Ed.), *Introduction à la psychologie sociales* (pp.195-214). Paris: Larousse.
- Doise, W. (1979). *Expériences entre groupes*. Paris: Mouton.
- Doise, W. (1985). Les représentations sociales: définition d'un concept [Social representations: Definition of the concept]. *Connexions*, *45*, 243-253.
- Doise, W. (1986). Les représentations sociales : définition d'un concept. In W. Doise, & A. Palmonari (Eds.), *L'étude des représentations sociales* (pp. 81-94). Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
- Doise, W. (1992±3). L'ancrage dans les études sur les Représentations Sociales. *Bulletin de Psychologie*, *45*(405), 189-195.
- Doise, W. (1999). L'individualisme comme représentation collective. In J.-C. Deschamps, J.-F. Morales, D. Paez, & S. Worchel (Eds.), *L'identité sociale* (pp.195-212). Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Doise, W., Spini, D., & Clémence, A. (1999). Human rights studied as social representations in a cross-national context. *European Journal Of Social Psychology*, *29*(1), 1-29. doi:10.1002/(SICI)1099-0992(199902)29:1<1::AID-EJSP909>3.0.CO;2-#

- Doise, W., & Lorenzi-Cioldi, F. (1991). L'identité comme représentation sociale. In V. Aebischer, J. P. Deconchy, & E. M. Lipiansky (Eds), *Idéologies et représentations sociales*, Cousset, Delval, 273-286.
- Doise.W.(1973). Relations et représentations intergroupes. In S.Moscovici(Ed.), *Introductions à la psychologie sociales* (pp.195-214). Paris: Larousse.
- Doise.W.(1992). L'ancrage dans les études sur les représentations sociales. *Bulletin de psychologies*,155(405),189-195.
- Doutre, E. (2008). Construction identitaire et catégorisation croisée: essai d'analyse de la catégorie des "femmes cadres", vers une identité singulière. *Sciences croisées*, 6, 240-263.
- Doutre, É. (2012). Inégalités et discrimination en recherche & développement: Analyse de l'effet des stéréotypes de genre dans les représentations sociales et les attitudes des élèves ingénieurs [Inequalities and discrimination in research and development: Analysis of the effect of gender in the social representations and the attitudes of engineer students]. *Orientation Scolaire et Professionnelle*,41(1), 151-179.
- Driskell, J. E., & Salas, E. (2005). *The effect of content and demeanor on reactions to dominance behavior. Group Dynamics*, 9(1), 3–14. <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2699.9.1.3>.
- Du, X.Y. (2001). *Swans or Ugly Ducklings? Lives of females engineering students in a male-centred technological world*. Linköping: Linköping University.
- Du, X.Y. (2006). Gendered practices of constructing an engineering identity in a problem-based learning environment. *European Journal of Engineering Education*,31(1), 35-42. doi: 10.1080/03043790500430185
- Duehr, E. E., & Bono, J. E. (2006). Men, women, and managers: Are stereotypes finally changing? *Personnel Psychology*, 59(4), 815–846. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00055.x>
- Duncan, O.D., & Duncan,B. (1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American sociological review*,20, 210-217.
- Durkheim. E. (1898). Représentations individuelles et représentations collectives. *Revue de métaphysique et de morale*.
- Duveen, G., & Lloyd, B. (1993). An ethnographic approach to social representations. In G. M. Breakwell & D. V. Canter (Eds.), *Empirical approaches to social representations* (pp. 90-109). Oxford: Clarendon.
- Eagly A.H., & Diekman, A.B. (2002).The malleability of sex differences in response to changing social roles. In U. M. Staudinger, L. G. Aspinwall (Eds.), *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology*. (pp.103-115). Washington, American Psychological Association.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003a). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *Leadership Quarterly*, *14*(6), 807–834.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003b). Finding gender advantage and disadvantage: Systematic research integration is the solution. *Leadership Quarterly*, *14*, 851–859.
- Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, *57*(4), 781–797.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *108*(2), 233. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, *109*(3), 573-598. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing men and women. *Psychological Bulletin*, *129*, 569–591.
- Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). *Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis*. *Psychological Bulletin*, *117*(1), 125–145. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.117.1.125>.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123–174). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A.H., & Carli, L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard business review*, *85*(9), 62-71. doi: 10.1037/e664062007-001.
- Elcheroth, G., Doise, W., & Reicher, S. (2011). On the knowledge of politics and the politics of knowledge: How social representations approach helps us rethink the subject of political psychology. *Political psychology*, *32*(5), 729-758.
- Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity management strategies. *European Review of Social Psychology*, *4*(1), 27–57. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/14792779343000013>.
- Ellemers, N. (2001). Individual upward mobility and the perceived legitimacy of intergroup relations. In J. T. Jost, & B. Major (Eds.), *The psychology of legitimacy* (pp. 205-222). New York: Cambridge University Press.
- Ellemers, N., Rink, F., Derks, B., & Ryan, M. K. (2012). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in Organizational Behavior*, *32*, 163–187. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2012.10.003>



- Emakunde. (2018). *Prestakuntza. Gizonduz ekimena. Sentsibilizazio eta prestakuntza programa*. Retrieved from [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz\\_formazioa/eu\\_def/adjuntos/folleto\\_gizonduz\\_2018\\_eus.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_formazioa/eu_def/adjuntos/folleto_gizonduz_2018_eus.pdf)
- Emakunde. (2017). *CIFRAS 2016. Mujeres y hombres en Euskadi*. Retrieved from [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio\\_cifras/es\\_emakunde/adjuntos/cifras\\_2017.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/es_emakunde/adjuntos/cifras_2017.pdf)
- Ferguson, K. E. (1984). *The Feminist Case Against Democracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Fiedler, F.E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hili.
- Fiedler, F.E. (1978). The contingency model and the dynamics of leadership process. In: L. Berkowitz (Ed.), *Advances in exPerimental social psychology* (Vol. 11). New York: Academic.
- Fisher, A., & Margolis, J. (2002). Unlocking the Clubhouse: The Carnegie Mellon Experience. *SIGCSE Bulletin*, 34(2), 79–83.
- Flament, C. (1994). Le plaisir et la rémunération au travail. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 23, 61-69.
- Flament, C. (1996). Les valeurs du travail: la psychologie des représentations sociales comme observatoire d'un changement historique. In J.C. Abric (Ed.), *Exclusion sociale, insertion et prévention* (pp. 113-124). Saint-Agne: Eres.
- Flament, C., & Rouquette, M. L. (2003). *Anatomie des idées ordinaires. Comment étudier les représentations sociales*. Paris: Armand Colin.
- Flick, U. (2014). Thematic coding and content analysis. In U. Flick (Eds.), *An introduction to qualitative research* (pp. 420–438). London: SAGE publications.
- Foels, R., Driskell, J. E., Mullen, B., & Salas, E. (2000). The Effects of Democratic Leadership on Group Member Satisfaction: An Integration. *Small Group Research*, 31(6), 676–701. <https://doi.org/10.1177/104649640003100603>
- Fortino, S. (2002). *La mixité au travail*. Paris: La Dispute.
- Fouad, N., & Singh, R. (2011). *Stemming the Tide: Why Women Leave Engineering, Executive Summary*. Milwaukee: University of Wisconsin.
- Frayse, B. (1998b). Pourquoi une représentation socioprofessionnelle ? *L'année de la Recherche en Sciences de l'Éducation*, 125-152.
- Frayse, B. (1998a). Professionnalisation et représentation socioprofessionnelle. In: Recherche & Formation (Ed.), *Les sciences humaines et sociales dans la formation des ingénieurs* (pp. 127-141). doi : <https://doi.org/10.3406/refor.1998.1531> [https://www.persee.fr/doc/refor\\_0988-1824\\_1998\\_num\\_29\\_1\\_1531](https://www.persee.fr/doc/refor_0988-1824_1998_num_29_1_1531)
- Frehill, L. (2004). The Gendered Construction of the Engineering Profession in the United States, 1893–1920. *Men and Masculinities*, 6(4), 383-403. 10.1177/1097184X03260963.

- French, M. (1986). *Beyond Power: On women, men and morals*. London: Abacus.
- Garcia-Retamero, R., & López-Zafra, E. (2006). Prejudice against women in male-congenial environments: Perceptions of gender role congruity in leadership. *Sex Roles, 55*(1-2), 51-61. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-006-9068-1>
- Gardiner, M. & Tiggemann, M. (1999). Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male- and female-dominated industries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72*, 301-315.
- Gastil, J. (1994). A meta-analytic review of the productivity and satisfaction of democratic and autocratic leadership. *Small Group Research, 25*, 384-410.
- Giménez, G. (2005). *Teoría y análisis de la Cultura*. Mexico: Conaculta.
- Glass, J. L., Sassler, S., Levitte, Y., & Michelmore, K. M. (2013). What's So Special about STEM? A Comparison of Women's Retention in STEM and Professional Occupations. *Social Forces; a Scientific Medium of Social Study and Interpretation, 92*(2), 723-756. doi: <http://doi.org/10.1093/sf/sot092>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(3), 491-512. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). Ambivalent Sexism. In M.P. Zanna (Eds.), *Advance in Experimental Social Psychology* (pp. 2001-2041). San Diego: Academic Press.
- Golding, G. (1986). Monitoring Cost and Occupational Segregation by Sex: A Historical Analysis. *Journal of Labour Economics, 4*, 1-27.
- Gornick, J.C., & Meyers, M.K. (2003). *Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russell Sage Foundation.
- Grant, J. (1988). Women as managers. What can they offer to organizations? *Organizational Dynamics, 16*(1), 56-63.
- Greeff, A.P., & de Bruyne, T. (2000), Conflict management style and marital satisfaction. *Journal of Sex and Marital Therapy, 26*(4), 321-34.
- Guillaume, C., & Pochic, S. (2007). La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre. *Travail, genre et sociétés, 1* (17), 79-103. doi: 10.3917/tgs.017.0079
- Gutiérrez, V. O. (2015). Estudios de liderazgo de hombres y mujeres. *Revista Política y Estrategia, 126*, 133-171. doi: <https://doi.org/10.26797/rpye.v0i126.62>
- Guzmán, F. (2011). Segregación ocupacional por género. *Demos, 15*, 27-28.
- Hacker, S. (1989). *Pleasure, Power, and Technology*. Boston: Unwin Hyman.
- Haferkamp, C.J. (1991). Orientations to conflict: gender, attributions, resolution strategies, and self-monitoring. *Current Psychology, 10*(4), 227-40.



- Hakim, C. (1998). *Social Change and Innovation in the Labour Market*. Oxford:Oxford University Press.
- Hakim,C. (1993). Segregated and integrated occupations: A new approach to analysing social change. *European sociological review*,9 (3),289-314.
- Halford, S. (2007). Changement organisationnel et stratégies identitaires. Le cas des cinq infirmières britanniques. *Travail, genre et sociétés*,17,27-48.
- Halpin, A. W. (1957). *Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire*. Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Harding, S. (1987). Introduction: Is There a Feminist Method?In S.Harding (Eds.), *Feminism and Methodology* (pp.1-14). Bloomington: Indiana University Press
- Harnois. E. (2013). *Feminist Measures in Survey Research*. Wake Forest University: SAGE publications.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2011). *The new psychology of leadership: Identity, influence and power*. New York: Psychology Press. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2008-09946-000&site=ehost-live>
- Haslebo, G. (1987). Kvinders magt og indflydelse. In Haslebo, G. et al.(Eds.), *Magt og indflydelse kvinder i job*.Copenhagen:Teknisk forlag.
- Hass, L., & Hwang, C. P. (2007). Gender and organizational culture: Correlates of companies' responsiveness to fathers in Sweden. *Gender & Society*, 21(1), 52–79. <https://doi.org/10.1177/0891243206295091>
- Heesacker, M., Wester, S., Vogel, D., Wentzel, J., Mejia-Milan, C., & Goodholm (1999). Gender based emotional stereotyping. *Journal of Counselling Psychology*, 46, 483-495.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657–674.
- Heilman, M. E., & Chen, J. J. (2005). Same Behavior, Different Consequences: Reactions to Men's and Women's Altruistic Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 431-441. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.431>
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92, 81-92. doi:10.1037/0021-9010.92.1.81
- Helgesen, S. (1990). *The Female Advantage:Women's ways of leadership*.New York: Doubleday Currency.
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). Development of the leader behavior description questionnaire. In R. M. Stodgill and A. E. Coons (Eds.), *Leader behavior: Its description and measurement*. Columbus, Ohio: Bureau of Business Research, Ohio State University, pp. 6-38.

- Heredia, E. B., López, A. R., & Agulló, C. C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres = Glass maze in women's leadership. *Psicothema*, 23(2), 173–179. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2011-07891-002&site=ehost-live>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (4th ed.). New York: Prentice-Hall.
- Hesse-Biber, S. N. (2012). *Handbook of feminist research: Theory and praxis*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. doi: 10.4135/9781483384740
- Hezkuntza departamendua. Nafarroako Gobernua. *El plan de coeducación 2017-2021 para los centros y comunidades educativas de Navarra*. Retrieved from <https://www.educacion.navarra.es/documents/27590/1286586/Plan+de+Coeducaci%C3%B3n+2017-2021.pdf/5e36ddde-4bf8-0f9c-fae6-ae1462df46e2>
- Hezkuntza eta formazio profesionalaren ministeritza. 2008-2018. Retrieved from <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/alumnado.html>
- Hines, R. (1992). Accounting: feeling the negative space. *Accounting, organizations & society*, 17 (3-4), 314-41.
- Hodgkinson, L., & Hamill, L. (2006). Engineering Careers in the UK: Still Not What Women Want? *Industry and Higher Education*, 20(6), 403–412. doi:<https://doi.org/10.5367/000000006779882986>
- House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The cutting edge* (pp. 189-207). Carbondale: Southern Illinois University Press.
- House, R. J. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of sixty-two societies*. Thousand Oaks: Sage publications.
- Howarth, C. (2001). Towards a social psychology of community. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31, 2.
- Howarth, C. (2006). A social representation is not a quiet thing: Exploring the critical potential of social representations theory. *British Journal of Social Psychology*, 45, 65–86. doi:10.1348/014466605X43777.
- Huici, C. (1996). Psicología Social de los grupos: desarrollos recientes. *Revista de Psicología Social* (11), 3-18.
- Hunt, J. (2010). Why Do Women Leave Science and Engineering? *NBER Working Paper No 15853*, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Hyman, J., Baldry, C., Scholarios, D., & Bunzel, D. (2003). Work–life imbalance in call centres and software development. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 215–39.

- Ibáñez, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales ,de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123,87-122.
- Ibáñez, M. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, 68(1), 145-164. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.04.14>
- Iglesias, C., & Llorente, R. (2008). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista Universitaria de ciencias de trabajo*, 11, 81-105.
- Instituto de la mujer. 2016. Retrieved from <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/MujeresHombresEspana/MujeresHombresEspana.htm>
- Instituto Nacional de Estadística. 1990-2018. Retrieved from [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595)
- International Labour Organization. (2016). *Women at work. Trends 2016*. Retrieved from [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_457317/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang-en/index.htm)
- J.G.Hunt., B.R. Baliga., H.P. Dachler., & Schriesheim, C.A. (Eds.), *Emerging Leadership Vistas* (pp.29-40). Lexington: D.C. Health.
- Jackson, D., Engstrom, E., & Emmers-Sommer, T. (2007). Think leader, think male and female: Sex vs. seating arrangement as leadership cues. *Sex Roles*, 57, 713–723.
- Jodelet, D. (1984). Représentations sociales: phénomènes, concept et théorie. In S.Moscovici (Ed.). *Psychologie sociale* (pp.357-378).Paris:Presses Universitaires de France.
- Jodelet, D. (1987). *Les représentations sociales*. Paris:Puf.
- Joffe, H. (1998). Social representations and the AIDS field. *Psychology and Society*, 24, 21–39.
- Joffe, H. (2003). Risk: From perception to social representation. *British Journal of Social Psychology*, 42, 55–73.
- Johannesen-Schmidt, M. C., & Eagly, A.H. (2002).Diminishing returns: The effects of income on the content of stereotypes of wage earners. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1538-1545.
- Johnson, S. K., Murphy, S. E., Zewdie, S., & Reichard, R. J. (2008). The strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 106(1), 39–60. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.12.002>
- Jost, J. T. (1997). An experimental replication of the depressed-entitlement effect among women. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 387-393. doi:10.1111/j.1471-6402.1997.tb00120.x

- Jost, J. T., & Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes : Consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology, 88*, 498-509.
- Jovchelovitch, S. (1997). Peripheral communities and the transformation of social representations: Queries on power and recognition. *Social Psychological Review, 1*(1), 16–26.
- Judd, C. M., James-Hawkins, L., Yzerbyt, V., & Kashima, Y. (2005). Fundamental dimensions of social judgment: Understanding the relations between judgments of competence and warmth. *Journal of Personality and Social Psychology, 89*(6), 899–913. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.899>
- Kalampalakis, N., & Haas, V. (2008). More than a theory: A new map of social thought. *Journal for the Theory of Social Behaviour, 38*(4), 449–459. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2008.00381.x>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Karmel., & Maclachaln.(1888).Occupational sex segrotation: increasing or decreasing?*Economic record, 64*,187-195. doi:[10.1111/j.1475-4932.1988.tb02057.x](https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.1988.tb02057.x)
- Kilmann, R. H., & K. W. Thomas. (1977). Developing a forced-choice measure of conflict-handling behavior: the mode instrument. *Engineering Applications of Artificial Intelligence, 37*(2),309–325.
- Koch, A. J., D’Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology, 100*(1), 128–161. <https://doi.org/10.1037/a0036734>
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin, 137*(4), 616–642. <https://doi.org/10.1037/a0023557>
- Komives, S. R. (1991a). Gender Differences In The Relationship Of Hall Directors’ Transformational and Transactional Leadership and Achieving Styles. *Journal of College Student Development, 32*, 155-165.
- Korabik, K., Baril, G.L., & Watson, C. (1993). “Managers’ conflict management style and leadership effectiveness: the moderating effects of gender. *Sex Roles, 29*(5/6), 407-22.
- Kovalainen, A. (1990). How do male and female managers in banking view their work roles and their subordinates? *Scandinavian Journal of Management, 6*, 143-159.
- Krause, D. E., Gebert, D., & Kearney, E. (2007). Implementing process innovations: The benefits of combining delegative-participative with consultative-advisory leadership. *Journal Of Leadership & Organizational Studies, 14*(1), 16-25. doi:10.1177/1071791907304224
- Kunnen, S. E., & Bosma, H. A. (2006). Le développement de l’identité : un processus relationnel et dynamique. *L’Orientation Scolaire et Professionnelle, 35*(2), 183-203.

- Kusterer, H. L., Lindholm, T., & Montgomery, H. (2013). Gender typing in stereotypes and evaluations of actual managers. *Journal of Managerial Psychology*, 28, 561–579.
- Kvande, E. (1999). 'In the Belly of the Beast': Constructing Femininities in Engineering Organizations. *European Journal of Women's Studies*, 6(3), 305–328. doi: <https://doi.org/10.1177/135050689900600304>
- Kvande, E., & Rasmussen, B. (1994). Men in male-dominated organizations and their encounter with women intruders. *Scandinavian Journal of Management*, 10(2), 163–173. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/0956-5221\(94\)90018-3](http://dx.doi.org/10.1016/0956-5221(94)90018-3)
- Labbé, S., Ratinaud, P., & Lac, M. (2007). Dynamique de l'implication et des représentations professionnelles: Le cas d'une recherche-action dans le milieu industriel. In AECSE (Ed.), *Congrès international AREF 2007 (Actualité de la Recherche en Education et en Formation)* (pp. 1-11). Strasbourg: AECSE.
- Lac, M., & Ratinaud, P. (2005). La professionnalisation: approche d'un processus représentationnel. *Journal International sur les Représentations Sociales*, 2(1), 68–77.
- Larrañaga, M., Valencia, J., & Ortiz, G. (2012). Efectos de la Asimetría de Género en la Representación Social del Desempleo Femenino. *Psykhé*, 21(1).
- Laufer, J. (2005). La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel. *Travail et Emploi*, (102), 1-44.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Lawler, E.E. (2009). Make Human Capital A Source of Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 38(1), 1–7.
- Le, S., Josse, J., & Husson, F. (2008). FactoMineR: An R package for multivariate analysis. *Journal of Statistical Software*, 25(1), 1–18.
- Lee, J. D. (2002). More than ability: Gender and personal relationships influence science and technology involvement. *Sociology of Education*, 75(4), 349–373.
- Lee-Gosselin, H., & Ann, H. (2011), Modèle d'analyse de la culture organisationnelle et diversité des genres. *Humanisme et Entreprise*, 5(305), 65-80.
- Legarreta, M., & García Sainz, C. (2015). Las familias y el reparto del trabajo doméstico. En M. Legarreta (Coord.), *Dos décadas de cambio social en la C. A. de Euskadi a través del uso del tiempo. Encuesta de presupuestos de tiempo 1993-2013* (pp. 109-147). Vitoria-Gasteiz: Monográfico, Instituto Vasco de Estadística-Eustat.
- Lewin, K. (1939/1964). Experiments in social space. En D. Cartwright (Eds.), *Field Theory in Social Science: Selected theoretical papers by Kurt Lewin* (pp. 71-83). New York: Harper Torch books.
- Lheureux, F. (2010). Représentations professionnelles, satisfaction au travail et choix de carrière des personnels infirmiers : le rôle des valeurs d'autonomie. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 16(4), 312-325. doi:10.1016/S1420-2530(16)30139-X.

- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Lius, L. (2004). Sensitising Concept, themata and sharedness: A dialogical perspective of social representations. *Journal for the theory of Social Behaviour*, 34(3), 249-265.
- Lo Monaco, G., & Guimelli, C. (2011). Hegemonic and polemical beliefs: Culture and consumption in the social representation of wine. *The Spanish Journal Of Psychology*, 14(1), 237-250. doi:10.5209/rev\_SJOP.2011.v14.n1.21
- Lo Monaco, G., Apostolidis, T., & Dany, L. (2013). De l'implication «personnelle» à l'implication « psychosociale » : bilan, approche critique et nouvelles propositions. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 13(1-2), 107-129.
- Loden, M.(1985). *Feminine Leadership or how to succeed in Business without being one of the boys*. New York: Times-Books.
- Longino, H. (1988). Science, Objectivity and Feminist Values. *Review Essay.Feminist Studies*, 14 (3),561-574.
- Longino, H. (1990). *Science as Social Knowledge*. Princeton: University Press.
- López-Zafra, E., & Del Olmo, S. M. (1999). Estereotipia de género y liderazgo transformacional en contextos de trabajo típicamente femeninos. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 9 (3), 53-71.
- López-Zafra, E., Garcia-Retamero, R., & Eagly, A. H. (2009). Congruencia de rol de género y aspiraciones de las mujeres a posiciones de liderazgo = Gender congruity and women's aspirations in leadership roles. *Revista de Psicología Social*, 24(1), 99–108. <https://doi.org/10.1174/021347409786923005>
- Lorenzi-Cioldi, F. (2002). *Les représentations des groupes dominants et dominés, collections et agrégats*. Grenoble: P.U.G.
- Lorenzi-Cioldi, F., & Clémence, A. (2001). Group processes and the construction of social representations. In M.A. Hogg, & R.S. Tindale (Eds.), *Blackwell Handbook of Social Psychology* (pp. 311–333). Oxford: Blackwell.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2006). Group status and individual differentiation. In T. Postmes, & J. Jetten (Eds.), *Individuality and the group: Advances in social identity* (pp. 93-115). London : Sage.
- Lueptow, L.B., Garovich-Szabo, L., & Lueptow, M.B. (2001). Social change and persistence of sex typing: 1974-1997. *Social Factors*, 80(1), 1-35.
- Lyness, K. S., & Heilman, M. E. (2006). When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777–785. [doi:10.1037/0021-9010.91.4.777](https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.777)
- Maher, K. J. (1997). Gender-related stereotypes of transformational and transactional leadership. *Sex Roles*, 37(3-4), 209-225.
- Manz, C.C., & Sims, H.P. (2001), *The New SuperLeadership*. San Francisco: Berrett-Koehler.



- Marková, I. (2000). Amédée or how to get rid of it: social representations from a dialogical perspective. *Culture and Psychology, 6*(4), 419-460.
- Marková, I. (2003). *Dialogicality and Social Representations*. Cambridge: Cambridge University Press
- Markova, I. (2008). The Epistemological Significance of the Theory of Social Representations. *Journal for the Theory of Social Behaviour, 38*. 461-487. doi:10.1111/j.1468-5914.2008.00382.x.
- Marquez, E., & Leon, I. (2012). Dynamique identitaire, implication et représentations sociales du travail = Social representations of work: Identity dynamic and psychosocial involvement. *Psicologia & Sociedade, 24*(2), 440–452. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822012000200022>
- Marquez, E., Friemel, E., & Rouquette, M.L. (2005). Valores del trabajo y representaciones sociales: un estudio exploratorio. *Trayectorias, Revista de Ciencias Sociales, 7*(18), 17-32.
- Marquez, E., & Friemel, E. (2005). Activation des schèmes cognitifs de bas et actualisation des valeurs associées au travail. *Papers on socials representations, 14*(1), 1-28.
- Marquez, E. & Leon, I. (2012). Dynamique identitaire, implication et représentation sociales du travail. *Psicologia & Sociedade, 24*(2), 440-452.
- Marry, C. (1995). Polytechniciennes = polytechniciens? *Les cahiers du Mage, 3-4*, 73-83.
- Marry, C. (2004). *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*. Paris:Belin.
- Martin, P. Y. (2006). Practising gender at work: further thoughts on reflexivity. *Gender, Work & Organization, 13*, 254–276. doi:[10.1111/j.1468-0432.2006.00307.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00307.x)
- Martínez, I. (2018). Segregación laboral: el caso de las ingenieras mecánicas electricistas. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia, 13*, 89-105.
- Maurya, M. K., & Agarwal, M. (2015). Relationship between supportive leadership, mental health status and job satisfaction of civil police constables. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 41*(3), 104–112. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2015-47418-012&site=ehost-live>
- Méda, D.(1995). *Le travail une valeur en voie de disparition*. Paris: Flammarion.
- Mehta, R., Dubinsky, A. J., & Anderson, R. E. (2003). Leadership style, motivation and performance in international marketing channels: An empirical investigation of the USA, Finland and Poland. *European Journal of Marketing, 37*(1–2), 50–85. <https://doi.org/10.1108/03090560310453939>
- Menesson, C. (2005). Être une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre. *Clio. Histoire, femmes et sociétés, 24*, 319-348.
- Michel-Guillou, E. (2010). (2010). Agriculteur, un métier en mutation : Analyse psychosociale d'une représentation professionnelle. *Bulletin de psychologie, 505*(1), 15-27. doi:10.3917/bupsy.505.0015.

- Milland, L. (2002). Pour une approche de la dynamique du rapport entre représentations sociales du travail et du chômage. *Revue internationale de psychologie sociale*, 2, 27-55.
- Mirabal, D. (2003). Técnicas para manejo de conflictos, negociación y articulación de alianzas efectivas. *Provincia*, (10), 53-71. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55501005>
- Molero, F., Cuadrado, I., Navas, M., Morales, J. F., & Howard, V. N. (2007). Relations and effects of transformational leadership: A comparative analysis with traditional leadership styles. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 358–368. <https://doi.org/10.1017/S1138741600006624>
- Moliner, P. (1993). L'Induction par Scénario Ambigu. Une méthode pour l'étude des représentations sociales. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 2, 7-21.
- Moliner, P., & Guimelli, C. (2015). *Les représentations sociales. Fondements historiques et développements récents*. Grenoble, France: Presses universitaires de Grenoble, coll. « La psychologie en plus ».
- Moliner, P., Lorenci-Cioldi, F., & Vinet, E. (2009). Utilité sociale des représentations intergroupes de sexe. Domination masculine, contexte professionnel et discrimination positive. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 3 (83), 25-44. doi 10.3917/cips.083.0025
- Moloney, G., & Walker, I. (2002). Talking about transplants: Social representations and the dialectical, dilemmatic nature of organ donation and transplantation. *British Journal of Social Psychology*, 41, 299–320.
- Monaci, M. (1997). *Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi*. Milán: Guerini e Associati.
- Monchatre, S. (1996). *Carrières sous influence* (Thèse de doctorat). Institut d'études politiques, Paris.
- Monroe, A. K., Levine, R. B., Clark, J. M., Bickel, J., MacDonald, S. M., & Resar, L. M. S. (2015). Through a gender lens: A view of gender and leadership positions in a department of medicine. *Journal of Women's Health*, 24(10), 837–842. <https://doi.org/10.1089/jwh.2014.5054>
- Mosconi, N., & Stevanovic, B. (2007). *Genre et avenir. Les représentations des métiers chez les adolescentes et les adolescents*. Paris : L'Harmattan.
- Moscovici, S. (1963). Attitudes and opinions. *Annual Review of Psychology*, 14(1), 231-260.
- Moscovici, S. (1972a). Society and Theory in Social Psychology. In J. Israel and H. Tajfel (Eds.), *The Context of Social Psychology* (pp. 17–68). London and New York: Academic Press.
- Moscovici, S. (1976). *La psychanalyse, son image, son public*. Paris: P.U.F.
- Moscovici, S. (1981). On social representations. Perspectives on everyday understanding. In J. Forgas (Eds.), *Social Cognition* (pp. 181-209). London: Academic Press.
- Moscovici, S. (1984). Introduction: Le Domaine de la Psychologie Sociale. In S. Moscovici (Ed.), *Psychologie Sociale* (pp. 5–22). Paris: Presses Universitaires de France.



- Moscovici, S. (1988). Notes toward a description of social representations. *European Journal of Social Psychology*, 18, 211-250. doi:10.1002/ejsp.2420180303
- Moscovici, S. (1998). The history and actuality of social representations. In U. Flick (Eds.), *The psychology of the social*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse, son image, son public*. Paris:P.U.F.
- Moscovici, S. (1969). Préface. In Herzlich.(Ed.), *Santé et maladie* (pp.6-24).Paris,France: Mouton.
- Moscovici, S. (1989). Des représentations collectives aux représentations sociales. In D.Jodelet (Ed.), *Les représentations sociales* (pp. 62-86).Paris: Presses Universitaires de France.
- Moscovici, S. (1990). Social Psychology and and developmental psychology: extending the conversation. In G.Duveen, & B.Lloyd (Eds.), *Social representations and development of knowledge*. Cambridge:Cambridge University Press.
- Moscovici, S., & Markova, I. (1998). Presenting Social Representations: A Conversation. *Culture & Psychology*,4, 371-410. doi:10.1177/1354067X9800400305.
- Moskowitz, D. S., Suh, E. J., & Desaulniers, J. (1994). Situational influences on gender differences in agency and communion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(4), 753–761. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.4.753>
- Moss-Racusin, C. A., & Rudman, L. A. (2010). Disruptions in women's self-promotion: The backlash avoidance model. *Psychology of Women Quarterly*, 34(2), 186–202.doi: 10.1111/j.1471-6402.2010.01561
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *PNAS Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474–16479. doi:<https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Muchi-Faina, A. (2004). Représentations hégémoniques et représentations polémiques: le cas des stéréotypes des femmes. In M. Lavallée, S. Vincent, C. Oullet, & C.Garnier (Eds.), *Les représentations sociales*(pp.608-618). Retrieved from [http://geirso.uqam.ca/publications/pdf/Section3/Genre/muchi\\_faina.pdf](http://geirso.uqam.ca/publications/pdf/Section3/Genre/muchi_faina.pdf)).
- Mugny, G., & Carugati, F. (1985). *L'intelligence au pluriel: Les représentations sociales de l'intelligence et de son développement*. Cousset: DelVal.
- Murray, M. (2002). Connecting narrative and social representation theory in health psychology. *Social Science Information*, 41(4), 653–673.
- Negura, L. (2006). L'analyse de contenu dans l'étude des représentations sociales. *Sociologies, Théories et recherches*. Retrieved from <http://journals.openedition.org/sociologies/993>
- Netto, S. (2011). *Professionnalisation du métier d'enseignant et informatique à l'école élémentaire : une approche par la théorie des représentations sociales et professionnelles* (Thèse de doctorat). Université de Toulouse le Mirail,Toulouse.

- O'Connell, P.J., & Russell, H. (2005). *Equality at Work? Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work*. Dublin: Equality Authority Research Series.
- Okimoto, T. G., & Brescoll, V. L. (2010). The Price of Power: Power Seeking and Backlash Against Female Politicians. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(7), 923–936. <https://doi.org/10.1177/0146167210371949>
- Oliveira, D. C., Fischer, F. M., Teixeira, M. C., Sá, C. P., & Gomes, A. M. (2010). Representações sociais do trabalho: uma análise comparativa entre jovens trabalhadoras e não trabalhadoras. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(3), 763-73.
- ONUMUJERES. (2016-2017). *Informe anual*. Retrieved from <http://www2.unwomen.org/-/media/annual%20report/attachments/sections/library/un-women-annual-report-2016-2017-es.pdf?vs=5635>
- Orozco. A. (2014). *Subversión feminista de la economica. Aportes para un debate sobre el conflicto el capital-vida*. Madrid :Traficantes de sueños.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* [Qualitative analysis in humanities and social sciences]. Paris, France: Armand Colin.
- Palmer, A. M. (1996). Something to declare. Women in HM Customs and Excise. In Ledwith S.Colgan. (Eds.), *Women in organisations. Challenging gender Politics* (pp.125-151). Basingstoken: MacMillan.
- Palmonari, A., & Doise, W.(1986). Caractéristique des représentations sociales. In W. Doise, & A.Palmonari (Eds.), *L'étude des représentations sociales* (pp. 12-33). Neuchâtel: Delachaux et Niestlé.
- Parks-Stamm, E. J., Heilman, M. E., & Hearn, K. A. (2008). Motivated to penalize: Women's strategic rejection of successful women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(2), 237–247. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167207310027>.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park: SAGE publications.
- Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S., & Woehr, D. J. (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129–1145. <https://doi.org/10.1037/a0036751.supp> (Supplemental)
- Pearce, C. L., Sims, H. P., Jr., Cox, J. F., Ball, G., Schnell, E., Smith, K. A., & Trevino, L. (2003). Transactors, transformers and beyond: A multi-method development of a theoretical typology of leadership. *Journal of Management Development*, 22(4), 273–307. <https://doi.org/10.1108/02621710310467587>
- Perrot, M. (1987). Métiers de femmes. *Mouvement social*,140, 3-8. *Personality and Social Psychology*, 88, 498-509.
- Pfaff, L. A., Boatwright, K. J., Potthoff, A. L., Finan, C., Ulrey, L. A., & Huber, D. M. (2013). Perception of women and men leaders following 360-degree feedback evaluations. *Performance Improvement Quarterly*, 26(1). doi:35-56. doi:10.1002/piq.21134

- Phelan, J. E., Moss-Racusin, C. A., & Rudman, L. A. (2008). Competent yet out in the cold: Shifting criteria for hiring reflect backlash toward agentic women. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 406–413. [doi:10.1111/j.1471-6402.2008.00454.x](https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00454.x).
- Philogène, G. (2001). A theory of methods. In K. Deaux & G. Philogène (Eds.), *Representations of the social: Bridging theoretical traditions*. Oxford: Blackwell.
- Piaser, A. & Ratinaud, P. (2010). Pensée sociale, pensée professionnelle : une approche singulière en Sciences de l'Éducation. *Les Dossiers des Sciences de l'Éducation - Thème: Pensée sociale, pensée professionnelle*, 23, 7-14.
- Piaser, A. (1999). *Représentations professionnelles à l'école* (Thèse de doctorat). *Particularités selon le statut:enseignant, inspecteur*, Université de Toulouse-Le Mirail, Toulouse.
- Piaser, A. (2000). La différence statutaire en actes : le cas des représentations professionnelles d'enseignants et d'inspecteurs à l'école élémentaires. *Les dossiers des Sciences de l'Éducation – Thème : Représentations et engagements : des repères pour l'action*, 4, 57-70.
- Piaser, A., & Ratinaud, P. (2010). Pensée sociale, pensée professionnelle : une approche singulière en Sciences de l'Éducation. *Les Dossiers des Sciences de l'Éducation-Thème:Pensée sociale, pensée professionnelle*, 23, 7-14.
- Pingoud, K. (2004). Elaboration d'un référentiel de compétences pour exercer la profession d'infirmière en milieu scolaire. *Santé Publique*. doi :16. 225. 10.3917/spub.042.0225.
- Polkowska, D. (2013). Women Scientists in the Leaking Pipeline: Barriers to the Commercialisation of Scientific Knowledge by Women. *Journal of Technology Management & Innovation*, 8(2), 156-165. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242013000200013>
- Pop, A. (2012). On the notion of polemic social representations-theoretical developments and empirical contributions. *Societal and Political Psychology International Review*, 3(2),109-124.
- Powell, A, P., Bagilhole, B., & Dainty, A. (2009). How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality. *Gender, Work & Organization*,16(4).411-428. doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00406.x.
- Powell, G. (2000). The Glass Ceiling: Explaining the Good and Bad News. In M. J. Davidson, & R. J. Burke (Eds.), *Women in Management: Current Research Issues*. Londres: SAGE Publications.
- Powell, G. N. (2010). *Women and Men in Management* (Fourth Edition). London, England: Sage.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Bartol, K. M. (2008). Leader evaluations: A new female advantage? *Gender in Management: An International Journal*,23, 156–174.
- Prasad, B., & Junni, P. (2016). CEO transformational and transactional leadership and organizational innovation: The moderating role of environmental dynamism. *Management Decision*, 54(7), 1542-1568. doi:10.1108/MD-11-2014-0651

- Proestakis, A., & Branias-Garza, P. (2016). Self-identified obese people request less money: A field experiment. *Frontiers in Psychology, 7*, 1-10. doi:10.3389/fpsyg.2016.01454
- Rafferty, A.E., & Griffin, M.A. (2004). Dimensions of transformational leadership: conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly, 15*(3), 329-54.
- Rateau, P., & Lo Monaco, G.(2013). *La Teoría de las Representaciones Sociales: Orientaciones conceptuales, campos de aplicaciones y métodos, 6*(1),22-42.
- Rhee, K.S., & Sigler, T.H. (2015). Untangling the relationship between gender and leadership. *Gender in Management, 30*(2), 109-134.
- Ritter, B. A., & Yoder, J. D. (2004). Gender differences in leader emergence persist even for dominant women: An updated confirmation of role congruity theory. *Psychology of Women Quarterly, 28*(3), 187–193. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2004.00135.x>
- Rojahn, K., & Willemssen, T. M. (1994). The evaluation of effectiveness and likability of gender-role congruent and gender-role incongruent leaders. *Sex Roles, 30*(1–2), 109–119. <http://dx.doi.org/10.1007/BF01420743>
- Rose, D., Efrain, D., Gervais, M-C.,Joffe, H., Jovchelovitch, S., & Morant. N. (1995). Questioning consensus in social representations theory. *Papers on Social Representations ,4*(2),150-155.
- Rouquete, M.-L. (1980). *La pensée sociale et les phénomènes de rumeurs* (Thèse de doctorat). Université de Provence, Aix-en-Provence.
- Rouquette, M.L. (1997). *La chasse á l'immigré : violence, mémoire et représentations*. Liège :Mardaga.
- Rouquette, M-L.,& Rateau,P. (1998). *Introduction à l'étude des représentations sociales*. Grenoble, France: P.U.G.
- Roussiau, N., & Le Blanc, A. (2001). Représentation sociales du travail et formations scolaires ou professionnelles des lycéens: une approche comparative. *L'orientation scolaire et professionnelle,30*(1), 9-28.
- Roussiau, N., & Bonardi, C-H. (2001). *Les représentations sociales.Etat des lieux et perspectives*. Sprimont:Mardaga.
- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(3), 629. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.74.3.629>
- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The Impact of Flexible Working Arrangements on Work–life Conflict and Work Pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization,1* (16),73–97.
- Rutherford S. (2001). Organizational cultures, women managers and exclusion. *Women in Management Review,16*(8), 371-382.
- Ryan, M.K., & Haslam, S.A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British J Manage, 16*, 81–90.

- Sagastizabal, M., & Legarreta, M. (2016). La triple presencia-ausencia»: una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica. *Papeles del CEIC, 151*, 2016-1.
- Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail, les effets culturels de l'organisation*. Paris: Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Sainsaulieu, R. (1990). Culture, entreprise et société. In J. F. Chanlat (Ed.), *L'individu dans l'organisation, les dimensions oubliées* (pp. 611–627). Laval: Éditions ESKA.
- Salazar, T. (2003). El debate de las representaciones sociales en psicología social. *Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad, 14*(93),53-80.
- Sallé, M. A., & Molpeceres, L. (2009). *La brecha salarial: Realidades y desafíos*. Retrieved from <[http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la\\_brecha\\_salarial\\_realidades\\_y\\_desafios.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf)>
- Salmaso, P. & Pombeni, L. (1986). Le concept de travail. In W. Doise, & A. Palmonari (Ed.), *L'étude des représentations sociales*. Neuchâtel: Delachaux & Niestlé.
- Santos, De-S.(1989). *Introdução a uma ciência pós-moderna*. Río de Janeiro:Graal.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres = Glass ceiling in the professional promotion of women. *Revista de Psicología Social, 17*(2), 167–182. <https://doi.org/10.1174/021347402320007582>
- Sassler, S., Levitte, Y., Glass, L.,& Michelmore, K. M.(2012). The Missing Women in STEM? Accounting for Gender Differences in Entrance into STEM Occupations. *Working paper*, Cornell University.
- Schein, V. (1973). The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics. *Journal of Applied Psychology, 57*, 95-100. doi: 10.1037/h0037128
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues, 57*(4), 675–688. doi:10.1111/0022-4537.00235
- Scott, J-W. (2000). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En G.Duby.& M.Perrot (dirs.), *Historia de las mujeres en Occidente* (pp. 405-436). Madrid,España: Taurus.
- Serrano Oswald, S. E. (2013). The potential of Social Representations Theory (SRT) for gender equitable research = El potencial de la Teoría de Representaciones Sociales (TRS) para la investigación con perspectiva de equidad de género. *Acta Colombiana de Psicología, 16*(2), 63–70. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2014-27304-006&site=ehost-live>
- Shadovitz, D. (2011). *Barriers to Advancement*. Retrieved from Human Resource Executive Online: <http://www.hreonline.com/HRE/story.jsp?storyId=533329825&topic=Main>
- Shirazi, M., Emami, A. H., Mirmoosavi, S.J., Alavinia, S. M., Zamanian, H., Fathollahbeigi, F., & Masiello, I. (2014). Contextualization and standardization of the supportive leadership

behavior questionnaire based on socio- cognitive theory in Iran. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 28, 125.

- Sicsic, J., Le Vaillant, M., & Franc, C. (2012). Intrinsic and extrinsic motivations in primary care: An explanatory study among French general practitioners. *Health Policy*, 108(2–3), 140–148. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2012.08.020>
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York, Cambridge University Press.
- Smith, J. A. (1995). Semi-structured interviewing and qualitative analysis. In J. A. Smith, R. Harre, & L. van Langenhove (Eds.), *Rethinking methods in psychology* (pp. 9–26). London: Sage.
- Spence, J. T., & Buckner, C. E. (2000). Instrumental and expressive traits, trait stereotypes, and sexist attitudes: What do they signify? *Psychology of Women Quarterly*, 24(1), 44–62. doi:10.1111/j.1471-6402.2000.tb01021.x
- Stogdill, R. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Stogdill, R. M. (1963). *Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire-Form XJL*. Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Sulaiman, N. F., & Almuftah, H. (2010). A Qatari perspective on women in the engineering pipeline: an exploratory study. *European Journal of Engineering Education*, 35(5), 507–517.
- Tafani, E., & Bellon, S. (2001). Principe d'homologie structurale et dynamique représentationnelle. In P. Moliner (Éd.). *La dynamique des représentations sociales* (pp. 163-194). Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Tafani, E., Audin, S., & Apostolidis, T. (2002a). Asymétries positionnelles, identité sociale et dynamique représentationnelle: Une étude expérimentale sur la représentation sociale des droits de l'homme = Positional asymmetries, social identity and representational dynamic: An experimental study on social representation of human rights. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 54, 47–61. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2003-03172-004&site=ehost-live>
- Tafani, E., Bellon, S., & Apostolidis, T. (2002b). Théorie des champs sociaux et dynamique représentationnelle: approche expérimentale des effets des asymétries positionnelles sur la structure d'une représentation sociale = Social fields theory and representational dynamics: An experimental approach of positional asymmetries effects on social representation structure. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 15(2), 57–90. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2002-18377-003&site=ehost-live>



- Tajfel, H. (1978). The psychological structure of intergroup relations. In H. Tajfel (Eds.), *Human groups and social categories* (pp. 35-75). Cambridge: Cambridge University.
- Tannenbaum, R., Weschler, I. R., & Massarik, F. (1961). *Leadership and organization*. New York: McGraw-Hill.
- Tokin, L. (2000). Women of steel: Constructing and contesting new gendered geographies of work in the Australian steel industry. *Antipode*, 2(32), 115-134.
- Toor, S.R., & Ofori, G. (2009). *Authenticity and its influence on psychological well-being and contingent self-esteem of leaders in Singapore construction sector*. *Construction Management and Economics*, 27(3), 299-313.
- Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad ¿el mismo discurso? *Revista interdisciplinar de estudios de género*, 1,5-13.
- Torns, T., & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14,178-202.
- Turner, J. C. (1987). Autocatégorisation et influence sociale. In G. Mugny, D. Oberlé, & J. L. (Ed.), *Relations humaines, groupes et influence sociale* (pp. 210-223). Grenoble : Presses Universitaires.
- van Engen, M. L., & Willemsen, T. M. (2004). Sex and leadership styles: A meta-analysis of Research Published in the 1990s. *Psychological Reports*, 94(1), 3-18. doi:10.2466/PRO.94.1.3-18
- van Engen, M. L., van der Leeden, R., & Willemsen, T. M. (2001). Gender, context and leadership styles: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(5), 581–598. <https://doi.org/10.1348/096317901167532>
- Van Vugt, M., Jepson, S. F., Hart, C. M., & De Cremer, D. (2004). Autocratic leadership in social dilemmas: A threat to group stability. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(1), 1–13. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(03\)00061-1](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00061-1)
- Vergès, P. (1992). L'évocation de l'argent: une méthode d'approche du noyau central d'une représentation sociale. *Bulletin de Psychologie*, 405,203-209.
- Vergès, P. (1994). Approche du noyau central: propriétés quantitatives et structurales. In C.Guimelli (Ed.), *Structures et transformations des représentations sociales* (pp.233-254).Laussane: Delachaux et Nestlé.
- Vergès, P. (2003c). *Ensemble de programmes permettant l'analyse de similitude de questionnaires et de données numériques, simi2003*. Aix-en-Provence: LAMES.
- Vial, A. C., Napier, J. L., & Brescoll, V. L. (2016). A bed of thorns: Female leaders and the self-reinforcing cycle of illegitimacy. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 400–414. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.004>
- Viaud, J. (2000). L'objectivation et la Question de L'ancrage dans les Représentations Sociales. In N. Roussiau (Ed.), *Psychologie Sociale* (pp.89-100). Paris: In Press.

- Vidaller, V. (2007). Le travail une représentation sociale en transformation. In *Actes du Congrès International Actualité de la Recherche en Education et en Formation* (pp. 1-9).Strasbourg.
- Videau, Y., Batifoulier, P., Arrighi Y., Ventelou B., & Gadreau M. (2010). Le cycle de vie des motivations professionnelles en médecine générale : une étude dans le champ de la prévention. *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 58 ( 5), 301-311.
- Vinet, E. ,& Moliner,P. (2006). Asymétries de la fonction explicative des représentations intergroupes hommes/femmes. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 1 (69),47-57. doi:10.3917/cips.069.0047
- Wagner, W., Duveen, G., Farr, R., Jovchelovitch, S., Lorenzi Cioldi, F., Markova, I., & Rose, D. (1999), Theory and method of social representations. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 95-125.
- Wagner, W., Duveen, G., Verma, J., & Themel, M. (2000). I have some faith and at the same time I don't believe – Cognitive polyphasia and cultural change in India. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 10, 301–314. [https://doi.org/10.1002/1099-1298\(200007/08\)10:4<301::AID-CASP585>3.0.CO;2-V](https://doi.org/10.1002/1099-1298(200007/08)10:4<301::AID-CASP585>3.0.CO;2-V)
- Walmsley, C. J. (2004). Social representation and the study of professional practice. *International Journal of Qualitative Methods*, 3(4),1-18.
- White, R.K., & Lippit,R.(1960). *Autocracy and Democracy: An experimental inquiry*. New York:Harper.
- Williams, C-L. ( 1995). *Still a man's world: Men who do "women's" work*. Berkeley: University of California Press.
- Williams, M. J., & Tiedens, L. Z. (2016). The subtle suspension of backlash: A meta-analysis of penalties for women's implicit and explicit dominance behavior. *Psychological Bulletin*, 142(2), 165–197. <https://doi.org/10.1037/bul0000039>
- Wolfram, H.J., Mohr, G., & Schyns,B. (2007). Professional respect for female and male leaders: influential gender-relevant factors. *Women in Management Review*, 22 (1), 19-32.<https://doi.org/10.1108/09649420710726201>
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2010). Gender. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (5th ed., Vol. 1, pp. 629–667). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Yukl, G. (1994) *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 285–305. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00013-2](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00013-2)
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Yukl, G.A. (1989), *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.



- Zavalloni, M., & Louis-Guérin, C. (1984). *Identité sociale et Conscience. Introduction à l'écologie*. Montréal : Presses Universitaires de Montréal.
- Zhang, S., Ke, X., Wang, X. F., & Liu, J. (2018). Empowering leadership and employee creativity: A dual-mechanism perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 896–917. <https://doi.org/10.1111/joop.12219>
- Zolesio, E. (2009). Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie. *Travail, genre et sociétés*, 22, 117-133.



# 11 ERANSKINAK

- Ikasleen galde-sorta

## 1. Galde-sorta

Ingeniaritza eta lidergoa aztergai dituen ikerketa bat burutzen ari gara Euskal Herriko Unibertsitateko Gizarte Psikologia alorrean. Jarraian beteko duzun galde-sortan beraz, ingeniari eta lidergoari buruzko galderak egingo zaizkizu. Galde-sorta erabat anonimoa da, eta galderei erantzuterakoan gogoan izan ez dagoela berezko erantzun zuzenik. Erantzun zuzen bakarra zure iritzia baita, besterik ez. Zintzotasunez erantzun mesedez galdera bakoitzari.

Milesker zure parte hartzeagatik.

### Datu sozio-demografikoak

**Sexua, borobildu mesedez:**      Neska              Mutila

**Zenbat urte dituzu? .....**

**Zenbatgarren mailan zaude? Borobildu mesedez**

1.na    2.na    3.na    4.na

**Amaren edo gurasoaren lanbidearen izena** (langabea bada lehen zeukana, jubilatua bada lehen zeukana): .....

**Aitaren edo gurasoaren lanbidearen izena** (langabea bada lehen zeukana, jubilatua bada lehen zeukana):.....

**Zure familian ba al dago ingeniari? Edo antzeko diziplinetan lan egiten duen familia kiderik? Nor?.....**

**Zer datorkizu gogora ingeniari lanbidean/profesioan pentsatzean?** (eman 4-6 erantzun, hitzak edota esaldi laburrak)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Zer datorkizu gogora ingeniari-tza arloko lidergoan pentsatzean?** (eman 4-6 erantzun, hitzak edota esaldi laburrak)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Zer datorkizu gogora ingeniari-tza arloko emakume liderrean pentsatzean?** (eman 4-6 erantzun, hitzak edota esaldi laburrak)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Zure ustez, esan, taulan azaltzen diren ezaugarriak zein punturaino:**

- Lidergo estiloaren ezaugarriak diren. (LIDERGOA)

-Zu lidergo postu batean egongo bazina izango zenituzkeen ezaugarriak diren (ZUREAK)

Erantzun taula betez, aurkeztutako egoera bakoitzarentzat, 1tik 5rako tartean, jakinik zenbaki bakoitzaren esanahia honakoa dela:

1: ez, inondik inora ; 2: ez ; 3: pixka bat ; 4: bai ; 5: bai, erabat

<b><u>EZAUGARRIAK</u></b>	<b>LIDERGOA</b>	<b>ZUREAK</b>
Taldeari begirako ekintza eta prozedura guztiak determinatzen dituen lidergoa		
Proiektu edo zeregin garrantzitsu bat nola burutu zehazki planifikatzen duen lidergoa		
Taldea oso irmoki kudeatzen/gestionatzen duen lidergoa.		
Zeregin zail edo estresatzaile bat burutu behar izaterakoan animoak eta babesa ematen dituen lidergoa		
Zuzentzen duen pertsonaren alde agertzen den eta sostengatzen (laguntzen) duen lidergoa		
Liderraren asistentzia eta babes aktiboarekin, arauak taldearen erabakien eta eztabaiden arabera izatea ahalbidetzen duen lidergoa		
Zeregin edo proiektuarekiko norbanakoaren erantzukizuna garbi azaltzen duen lidergoa		
Taldeakideek erabakietan parte-hartzeko animoak ematen dituen lidergoa		
Pertsona guztiak libre izatea aukeratzen duten edozeinekin lan egiteko, eta lanaren banaketa eta ardurak taldearen esku uzten duen lidergoa		
Informazioa taldekideekin partekatzen duen lidergoa		
Zeregin edo proiektu bakoitzetik zein emaitza espero den argi azaltzen duen lidergoa		
Teknikak eta jarraitu beharreko pausuak komunikatzen dituen lidergoa		
Taldekideak aukerak egitera animatzen saiatzen den lidergoa		
Proiektu bat aurrera eramateko behar diren baliabideak determinatzen dituen lidergoa		
Atzerapenak, esfortzu bikoizketak eta errekurtsioak alferrik botatzea		

ekiditeko, lan ekintzak nola antolatu eta koordinatu determinatzen dituen lidergoa		
Lanak banatzeko eta lan-taldeak osatzeko ardura hartzen duen lidergoa		
Pertsonari eragiten dion erabaki bat hartu aurretik, pertsona kontsultatzen duen lidergoa, pertsonaren erreakzio eta iradokizunak jasotzeko		
Taldeakideek erabakietan parte hartu dezaten uko egiten duen lidergoa		
Idea erabilgarri eta iradokizunekiko sinesgarritasuna ematen duen lidergoa		
Trebetasunak garatu ahal izateko eta gaitasunak erakutsi ahal izateko aukerak ematen dituen lidergoa		

**Jarraian, lidertza kasu baten ebaluaketa burutzea galdetuko zaizu. Honakoa da kasua:**

Ingeniaritza enpresa batean emakumezko manager batek egiten du lana. Talde ezberdinen ardura dauka, eta martxan diren proiektuen burua da.

**Mesedez, esan jarraian, azaltzen diren ezaugarriak, zein punturaino emakumezko lider baten ezaugarriak diren**

**Erantzun 1tik 5rako tartean, jakinik zenbaki bakoitzaren esanahia honakoa dela:**

**1: ez, inondik inora ; 2:ez ; 3: pixka bat ; 4: bai ; 5: bai, erabat**

<b><u>EZAUGARRIAK</u></b>	<b>EMAKUME LIDERRA</b>
Taldeari begirako ekintza eta prozedura guztiak determinatzen dituen liderra	
Proiektu edo zeregin garrantzitsu bat nola burutu zehazki planifikatzen duen liderra	
Taldea oso irmoki kudeatzen/gestionatzen duen liderra	
Zeregin zail edo estresagarri bat burutu behar izatean animoak eta babesa ematen dituen liderra	
Norbanakoaren alde agertzen den eta sustengatzen (apoiatzen) duen liderra	
Arauek taldearen erabakien eta eztabaiden araberakoak izaten dira, liderraren asistentzia eta babes aktiboarekin	
Zeregin edo proiektuarekiko norbanakoaren erantzukizuna garbi azaltzen duen liderra	

Taldekideek erabakietan parte hartzeko animoak ematen dituen liderra	
Pertsona guziak libre izatea, aukeratzen duten edozeinekin lan egiteko, eta lanaren banaketa eta ardurak taldearen esku uzten duen liderra	
Informazioa taldekideekin partekatzen duen liderra	
Zeregin edo proiektu bakoitzetik zein emaitza espero den argi azaltzen duen liderra	
Teknikak eta jarraitu beharreko pausuak komunikatzen dituen liderra	
Taldekideak aukerak egitera animatzen saiatzen den liderra	
Proiektu bat aurrera eramateko behar diren baliabideak determinatzen dituen liderra	
Atzerapenak, esfortzu bikoizketak eta errekurtsioak alferrik botatzea ekiditeko, lan ekintzak nola antolatu eta koordinatu determinatzen dituen liderra	
Lanak banatzeko eta lan taldeak osatzeko ardura hartzen duen liderra	
Norbanakoari eragiten dion erabaki bat hartu aurretik, norbanakoa kontsultatzen duen liderra, norbanakoaren erreakzio eta iradokizunak jasotzeko	
Taldekideek erabakietan parte hartu dezaten uko egiten duen liderra	
Idea erabilgarri eta iradokizunetikiko sinesgarritasuna ematen duen liderra	
Trebetasunak garatu ahal izateko, eta gaitasunak erakutsi ahal izateko aukerak ematen dituen liderra	

## 2. Galde-sorta

Ingeniaritza eta lidergoa aztergai dituen ikerketa bat burutzen ari gara Euskal Herriko Unibertsitateko Gizarte Psikologia alorrean. Jarraian beteko duzun galde-sortan beraz, ingeniari eta lidergoari buruzko galderak egingo zaizkizu. Galde-sorta erabat anonimoa da, eta galderei erantzuterakoan gogoan izan ez dagoela berezko erantzun zuzenik. Erantzun zuzen bakarra zure iritzia baita, besterik ez. Zintzotasunez erantzun mesedez galdera bakoitzari.

Milesker zure parte hartzeagatik.

### Datu sozio-demografikoak

**Sexua, borobildu mesedez:**      Neska              Mutila

**Zenbat urte dituzu? .....**

**Zenbatgarren mailan zaude? Borobildu mesedez**

1.na    2.na    3.na    4.na

**Amaren edo gurasoaren lanbidearen izena** (langabea bada lehen zeukana, jubilatua bada lehen zeukana): .....

**Aitaren edo gurasoaren lanbidearen izena** (langabea bada lehen zeukana, jubilatua bada lehen zeukana):.....

**Zure familian ba al dago ingeniari? Edo antzeko diziplinetan lan egiten duen familia kiderik? Nor?.....**

**Zer datorkizu gogora ingeniari lanbidean/profesioan pentsatzean?** (eman 4-6 erantzun, hitzak edota esaldi laburrak)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



**Zer datorkizu gogora ingeniartza arloko lidergoan pentsatzean?** (eman 4-6 erantzun, hitzak edota esaldi laburrak)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Zer datorkizu gogora ingeniartza arloko gizon liderrean pentsatzean?** (eman 4-6 erantzun, hitzak edota esaldi laburrak)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Zure ustez, esan, taulan azaltzen diren ezaugarriak zein punturaino:**

- Lidergo estiloaren ezaugarriak diren. (LIDERGOA)

-Zu lidergo postu batean egongo bazina izango zenituzkeen ezaugarriak diren (ZUREAK)

Erantzun taula betez, aurkeztutako egoera bakoitzarentzat, 1tik 5rako tartean, jakinik zenbaki bakoitzaren esanahia honakoa dela:

1: ez, inondik inora ; 2: ez ; 3: pixka bat ; 4: bai ; 5: bai, erabat

<b><u>EZAUGARRIAK</u></b>	<b>LIDERGOA</b>	<b>ZUREAK</b>
Taldeari begirako ekintza eta prozedura guztiak determinatzen dituen lidergoa		
Proiektu edo zeregin garrantzitsu bat nola burutu zehazki planifikatzen duen lidergoa		
Taldea oso irmoki kudeatzen/gestionatzen duen lidergoa.		
Zeregin zail edo estresatzaile bat burutu behar izaterakoan animoak eta babesa ematen dituen lidergoa		
Zuzentzen duen pertsonaren alde agertzen den eta sostengatzen (laguntzen) duen lidergoa		
Liderraren asistentzia eta babes aktiboarekin, arauak taldearen erabakien eta eztabaiden arabera izatea ahalbidetzen duen lidergoa		
Zeregin edo proiektuarekiko norbanakoaren erantzukizuna garbi azaltzen duen lidergoa		
Taldeakideek erabakietan parte-hartzeko animoak ematen dituen lidergoa		
Pertsona guztiak libre izatea aukeratzen duten edozeinekin lan egiteko, eta lanaren banaketa eta ardurak taldearen esku uzten duen lidergoa		
Informazioa taldekideekin partekatzen duen lidergoa		
Zeregin edo proiektu bakoitzetik zein emaitza espero den argi azaltzen duen lidergoa		
Teknikak eta jarraitu beharreko pausuak komunikatzen dituen lidergoa		
Taldekideak aukerak egitera animatzen saiatzen den lidergoa		
Proiektu bat aurrera eramateko behar diren baliabideak determinatzen dituen lidergoa		
Atzerapenak, esfortzu bikoizketak eta errekurtsioak alferrik botatzea		

ekiditeko, lan ekintzak nola antolatu eta koordinatu determinatzen dituen lidergoa		
Lanak banatzeko eta lan-taldeak osatzeko ardura hartzen duen lidergoa		
Pertsonari eragiten dion erabaki bat hartu aurretik, pertsona kontsultatzen duen lidergoa, pertsonaren erreakzio eta iradokizunak jasotzeko		
Taldeakideek erabakietan parte hartu dezaten uko egiten duen lidergoa		
Idea erabilgarri eta iradokizunekiko sinesgarritasuna ematen duen lidergoa		
Trebetasunak garatu ahal izateko eta gaitasunak erakutsi ahal izateko aukerak ematen dituen lidergoa		

**Jarraian, lidertza kasu baten ebaluaketa burutzea galdetuko zaizu. Honakoa da kasua:**

Ingeniaritza enpresa batean gizon manager batek egiten du lana. Talde ezberdinen ardura dauka, eta martxan diren proiektuen burua da.

**Mesedez, esan jarraian, azaltzen diren ezaugarriak, zein punturaino gizon lider baten ezaugarriak diren**

**Erantzun 1tik 5rako tartean, jakinik zenbaki bakoitzaren esanahia honakoa dela:**

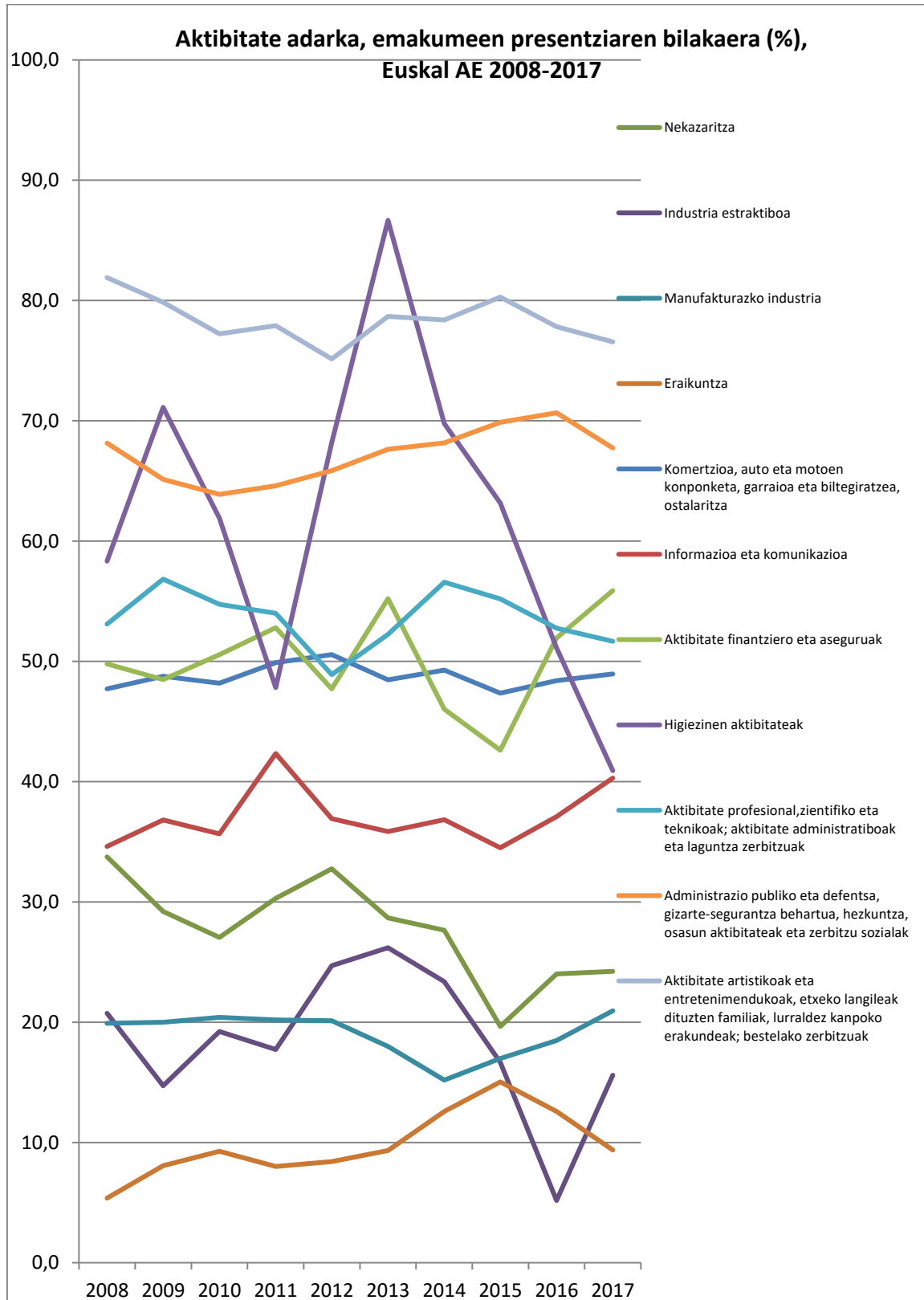
**1: ez, inondik inora ; 2:ez ; 3: pixka bat ; 4: bai ; 5: bai, erabat**

<b><u>EZAUGARRIAK</u></b>	<b>GIZON LIDERRA</b>
Taldeari begirako ekintza eta prozedura guztiak determinatzen dituen liderra	
Proiektu edo zeregin garrantzitsu bat nola burutu zehazki planifikatzen duen liderra	
Taldea oso irmoki kudeatzen/gestionatzen duen liderra	
Zeregin zail edo estresagarri bat burutu behar izatean animoak eta babes ematen dituen liderra	
Norbanakoaren alde agertzen den eta sustengatzen (apoiatzen) duen liderra	
Arauk taldearen erabakien eta eztabaiden araberakoak izaten dira, liderraren asistentzia eta babes aktiboarekin	
Zeregin edo proiektuarekiko norbanakoaren erantzukizuna garbi azaltzen duen liderra	
Taldeakideek erabakietan parte hartzeko animoak ematen dituen liderra	

Pertsona guziak libre izatea, aukeratzen duten edozeinekin lan egiteko, eta lanaren banaketa eta ardurak taldearen esku uzten duen liderra	
Informazioa taldekideekin partekatzen duen liderra	
Zeregin edo proiektu bakoitzetik zein emaitza espero den argi azaltzen duen liderra	
Teknikak eta jarraitu beharreko pausuak komunikatzen dituen liderra	
Taldekideak aukerak egitera animatzen saiatzen den liderra	
Proiektu bat aurrera eramateko behar diren baliabideak determinatzen dituen liderra	
Atzerapenak, esfortzu bikoizketak eta errekurtsioak alferrik botatzea ekiditeko, lan ekintzak nola antolatu eta koordinatu determinatzen dituen liderra	
Lanak banatzeko eta lan taldeak osatzeko ardura hartzen duen liderra	
Norbanakoari eragiten dion erabaki bat hartu aurretik, norbanakoa kontsultatzen duen liderra, norbanakoaren erreakzio eta iradokizunak jasotzeko	
Taldekideek erabakietan parte hartu dezaten uko egiten duen liderra	
Idea erabilgarri eta iradokizunetikiko sinesgarritasuna ematen duen liderra	
Trebetasunak garatu ahal izateko, eta gaitasunak erakutsi ahal izateko aukerak ematen dituen liderra	

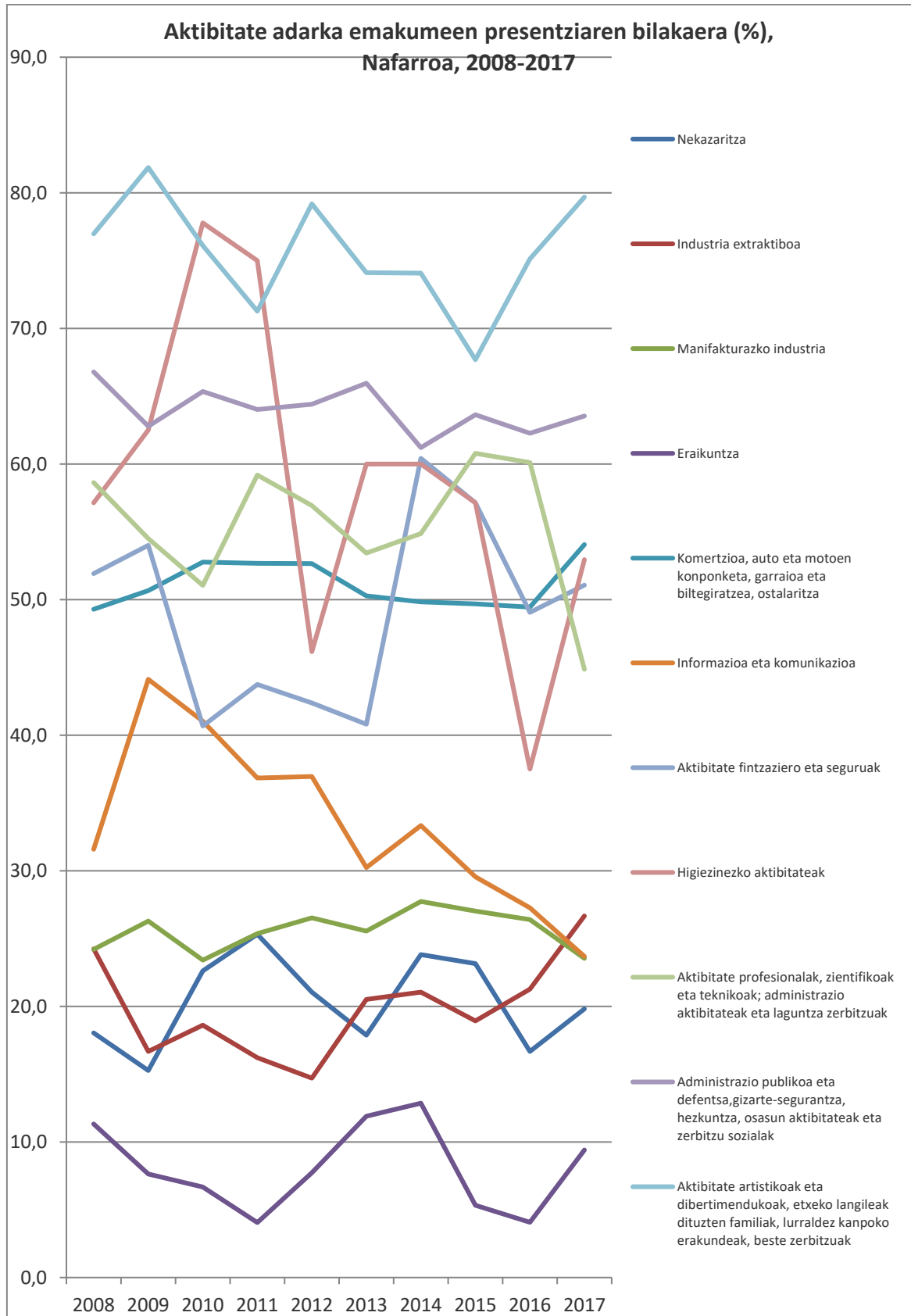
- Grafikoak

4.Grafikoa



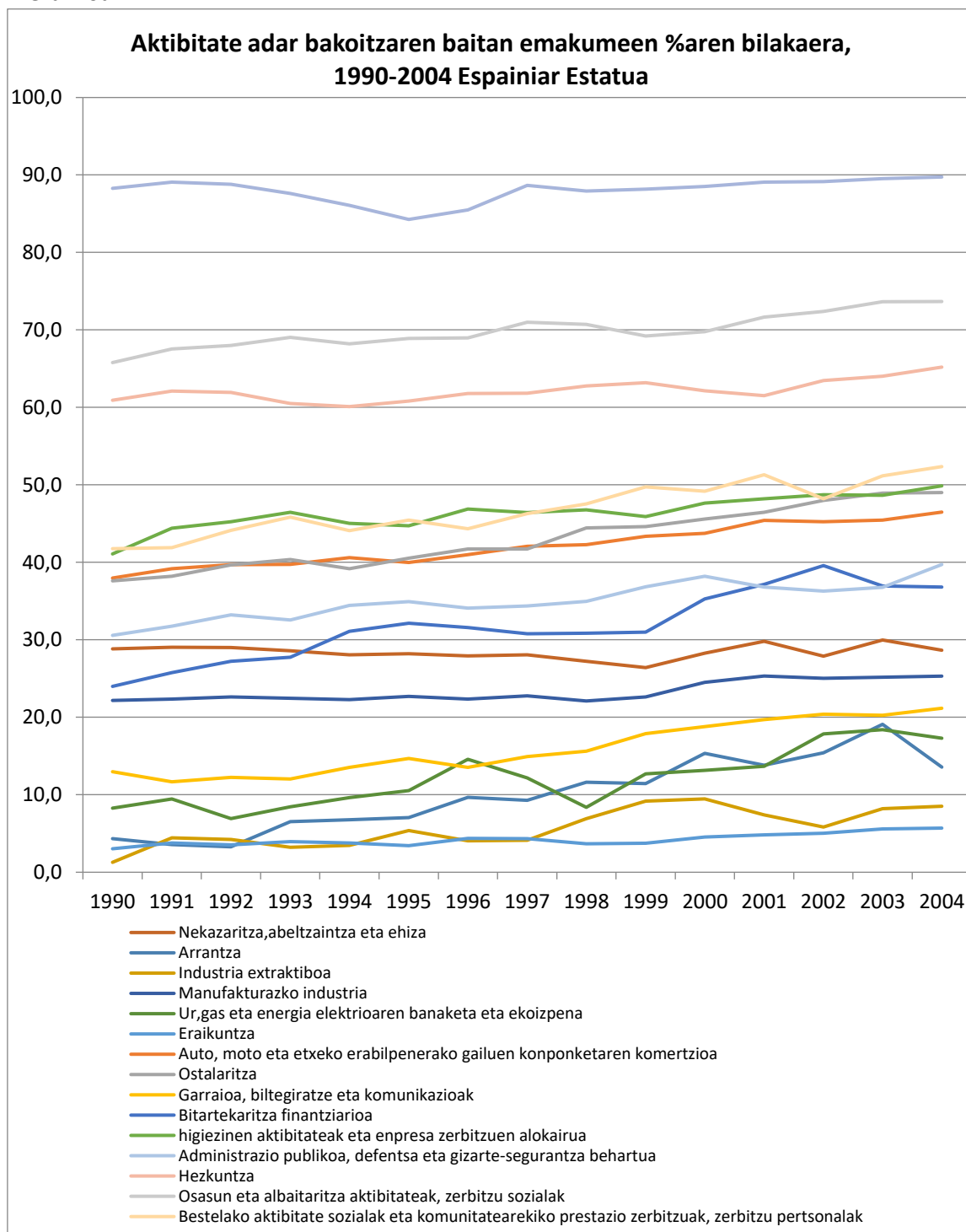
Iturria: norberak egina, Ine, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

5.Grafikoa



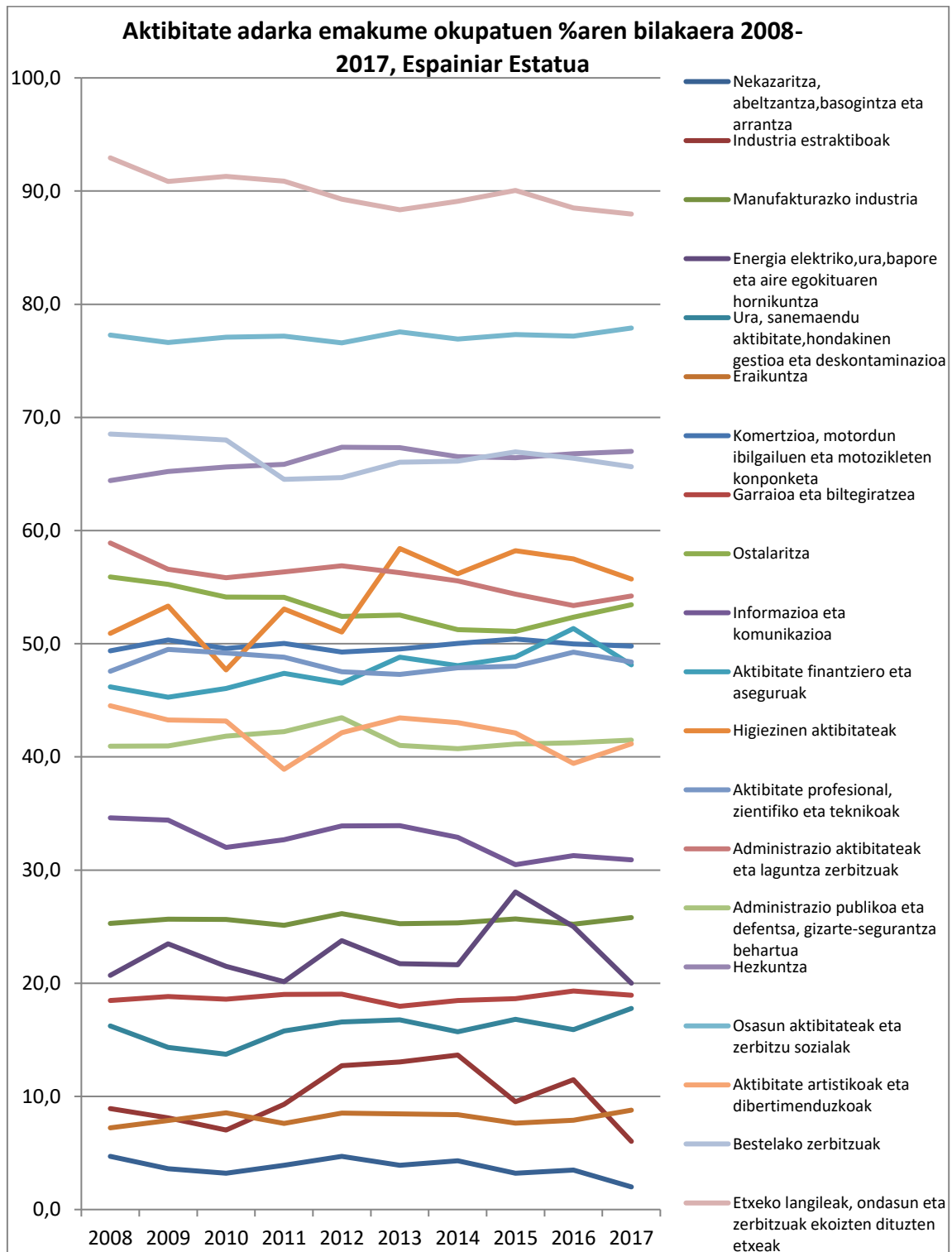
Iturria: norberak egina, Ine, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

7.Grafikoa



Iturria: norberak egin, Ine, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

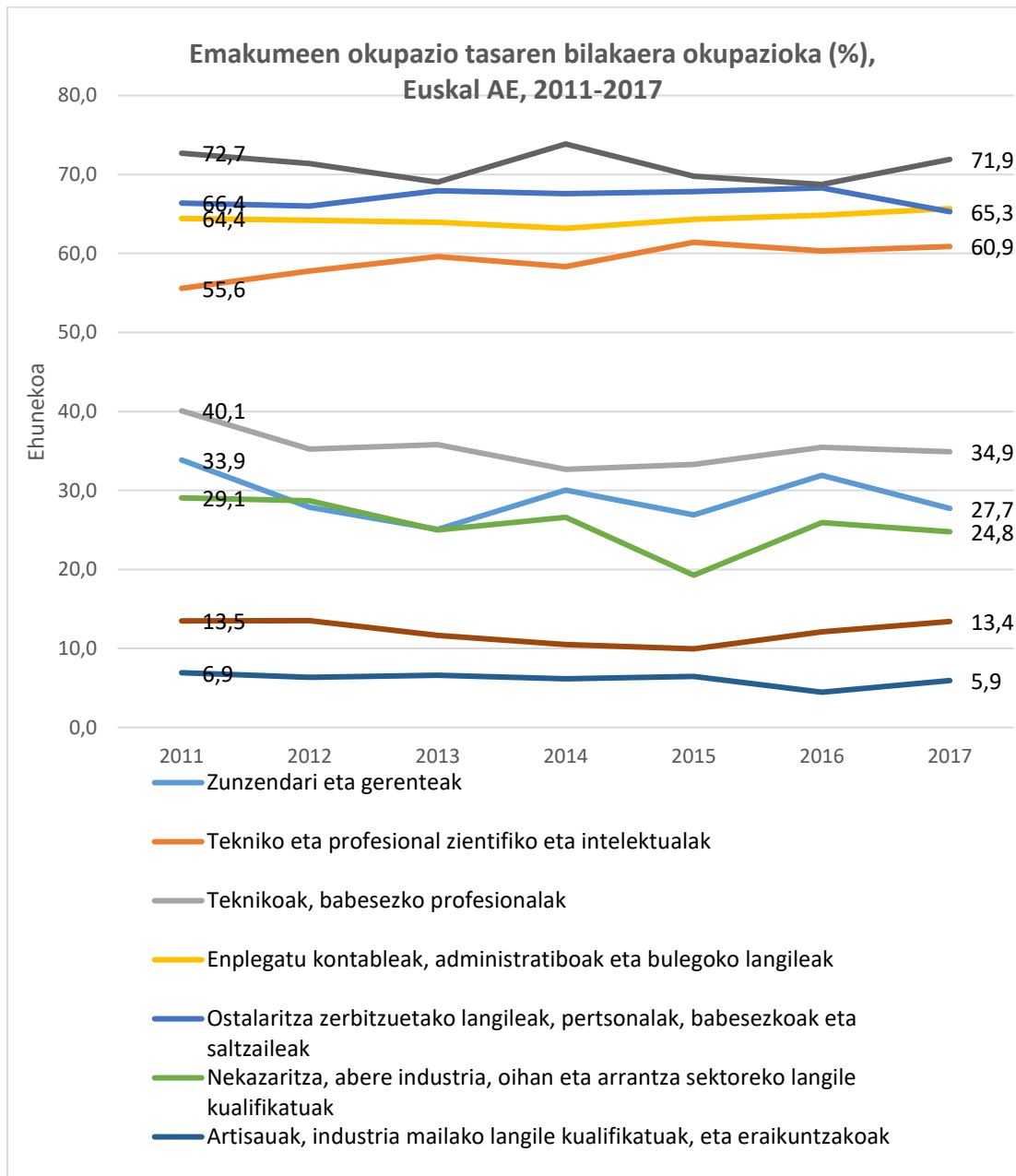
8.Grafikoa



Iturria: norberak egina, Ine, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

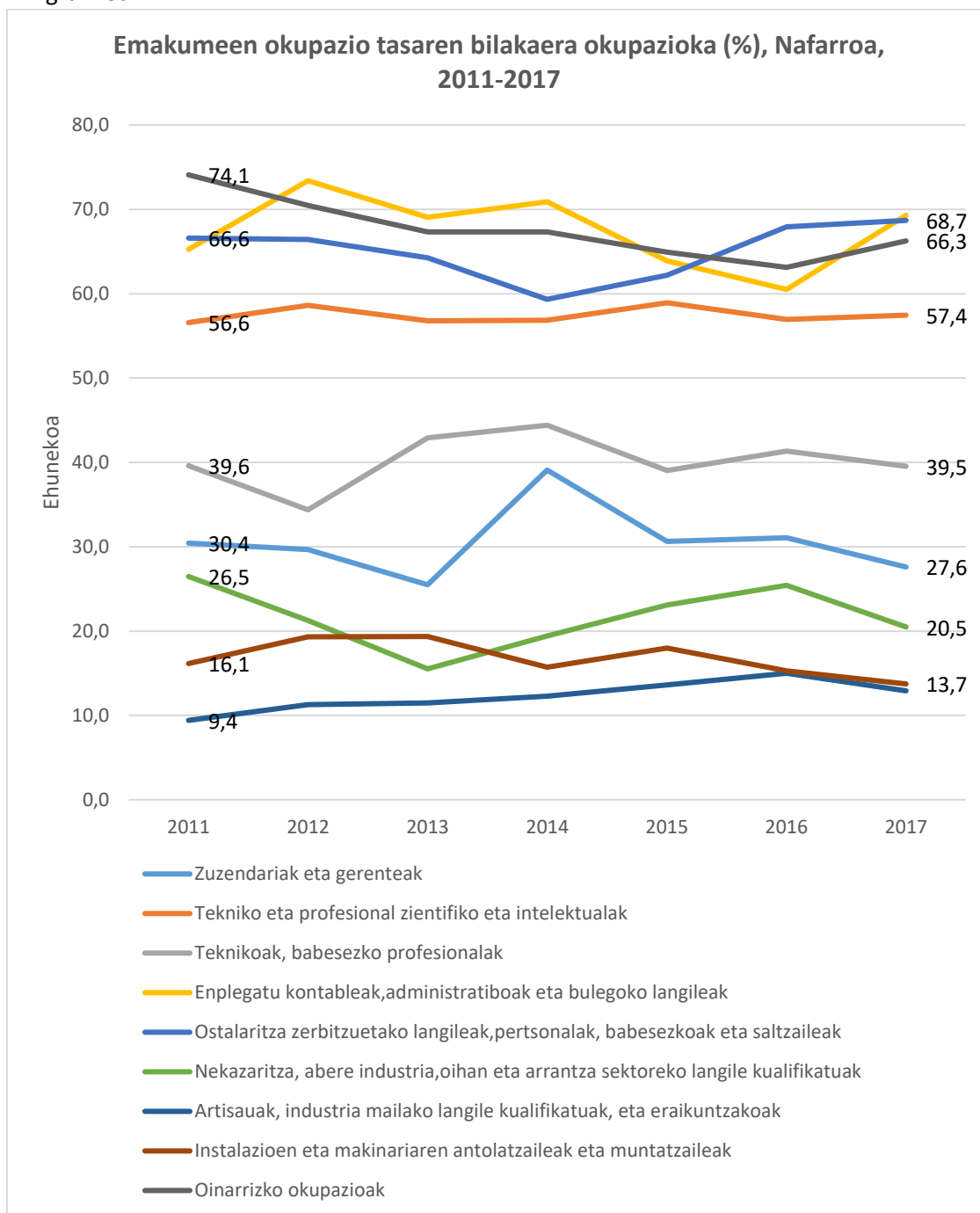


10. Grafikoa



Iturria: norberak egina, Ine, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.

11. grafikoa



Iturria: norberak egina, Ine, Biztanleria aktiboaren inkestan oinarrituta.