



**TÍTULO: LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL MERCADO DE
TRABAJO**

AUTORA: VIOLETA JÓDAR MENDOZA

GRADO: ECONOMÍA

TUTORA: CARMEN SARASÚA

FECHA: 25/05/2020

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo explicar la posible influencia de los estereotipos de género en el mercado de trabajo a partir de la constatación de que, hoy en día, los hombres continúan ocupando más puestos de liderazgo en empresas, organizaciones e instituciones que las mujeres. Esta barrera invisible y que impone una limitación en la carrera profesional de las mujeres se conoce como “glass ceiling”. Aunque en las últimas décadas se han hecho grandes avances en las sociedades modernas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres la realidad es que las mujeres siguen teniendo problemas para avanzar en el interior de la escala jerárquica de la empresa.

En el desarrollo de este trabajo vamos a comprobar la existencia de segregación en el mercado de trabajo español, tomando como punto de partida los modelos de Gary S. Becker (1957) y Kenneth Arrow (1973) sobre la discriminación; unos análisis que complementaremos con otras perspectivas que la explican no sólo desde el punto de vista de la demanda, sino también de la oferta. Finalmente, añadiremos la posible incidencia de los estereotipos. En este sentido la hipótesis de este trabajo es que los estereotipos, aunque no son la principal causa, ayudan a legitimar que haya más hombres que mujeres en los puestos de liderazgo. Contrastaré mi hipótesis a través de una panorámica del mercado laboral español, que de cuenta de la dimensión cuantitativa aproximada de la segregación. Lo complementaré con 10 entrevistas a hombres y mujeres para intentar capturar el efecto de los estereotipos en dicho estado de cosas. Llegaremos a la conclusión de que, efectivamente, los estereotipos agravan la segregación y discriminación ya existentes en el mercado de trabajo.

AGRADECIMIENTOS

*Agradezco a Carmen Sarasúa por su tutela en este trabajo,
por su amabilidad y por sus excelentes consejos.*

TABLA DE CONTENIDOS

1.	INTRODUCCIÓN.....	6
2.	SEGREGACIÓN	7
2.1.	Segregación horizontal	7
2.2	Segregación vertical	8
3.	DISCRIMINACIÓN.....	9
3.1	Un problema de demanda: Explicación desde el capital humano	9
3.1.1	El modelo de Gary S. Becker	9
3.1.2	El modelo de Kenneth Arrow	10
3.1.3	Crítica a los modelos y teorías alternativas	12
3.2	Un problema de oferta: educación, contratación y ocupación.....	14
4.	ESTEREOTIPO.....	23
4.1	Los estereotipos de género	24
5.	METODOLOGÍA.....	27
6.	RESULTADOS	28
6.1	Segregación y discriminación en el mercado de trabajo español	28
6.2	Estudio de caso: factores que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo	33
7.	CONCLUSIONES.....	39
8.	BIBLIOGRAFÍA	41
9.	ANEXO	46

1. INTRODUCCIÓN

En el año 2019 sólo un 33% de los directores y gerentes de España eran mujeres. Si nos centramos más concretamente en las grandes empresas, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las que forman parte del Ibex-35 ha sido del 24,7%. Aunque, según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, este porcentaje es trece puntos superior al de 2012, y un punto y medio superior al de 2018, se mantiene la infrarrepresentación femenina en los altos cargos empresariales. En este trabajo vamos a intentar explicar por qué hoy en día sigue habiendo más hombres que mujeres en los puestos de liderazgo, qué mecanismos de segregación y discriminación son los que actúan manteniendo esta diferencia y, cómo se confirman y legitiman por medio de los estereotipos desde una perspectiva subjetiva. Por eso la hipótesis de este trabajo es que, los estereotipos, aunque no sean la principal causa, contribuyen a generar un sentido común de aceptación acrítica de la mayor presencia de hombres que mujeres en los puestos de liderazgo.

Una advertencia inicial es que nos centraremos en la segregación vertical por diversos motivos. El primero es la necesidad de delimitar y compactar la cuestión a estudiar; el segundo es que la literatura de los últimos años concentra en ella la mayor parte de las investigaciones; por último, la segregación vertical adquiere rasgos similares entre los diferentes países, lo que facilitaría la posibilidad de hacer comparaciones internacionales.

Para entender cuáles son los mecanismos de segregación y discriminación que explican que haya más hombres que mujeres en los puestos de liderazgo, proponemos definir los conceptos de “segregación”, “discriminación” y “estereotipo”, para después interpretar las interrelaciones que existen entre ellas. A continuación, pasaremos a analizarlas con más profundidad a través de las diferentes teorías presentes en la literatura actual sobre la temática. Por último, presentamos un estudio de caso que constará de dos partes. La primera, se centrará en determinar la existencia de segregación y discriminación en el mercado de trabajo español a partir de un estudio descriptivo, y la segunda se desarrollará mediante un estudio cualitativo basado en entrevistas.

2. SEGREGACIÓN

La segregación por razón de género se expresa como una relación de desigualdad en la distribución de hombres y mujeres entre diferentes ocupaciones o entre diferentes sectores. Además, tiene fuertes impactos en los salarios y, en general, en las condiciones de trabajo. En este trabajo sólo nos centraremos en la segregación ocupacional, ya que es la cuestión principal que nos interesa para el desarrollo del trabajo. La segregación ocupacional por género hace referencia a la división sexual del trabajo, es decir, a la concentración o no de mujeres y hombres en las diferentes actividades y ocupaciones. Por tanto, podemos decir que existe segregación laboral cuando hay una clara distinción entre los puestos de trabajo que ocupan mujeres y hombres en los sectores de actividad. Tal como afirma Guzmán Gallangos (1997) las mujeres siempre se ven concentradas en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo más desfavorables. Además, con la incorporación mayoritaria de las mujeres al mercado de trabajo estas concentraciones de género por ocupación se producen de forma sistemática y se ven reforzadas por los estereotipos, por las diferencias de las construcciones de género que delimitan, social, política y económicamente, qué es ser una mujer y qué es ser un hombre. Siguiendo la investigación de Anker (1998) distinguiremos dos formas de segregación laboral por género: la segregación horizontal y la segregación vertical.

2.1. Segregación horizontal

La segregación horizontal en el trabajo hace referencia a la existencia de dificultades por parte del grupo minoritario, en nuestro caso las mujeres, para acceder a determinadas actividades. Lo observamos en la dificultad de las mujeres para acceder a unos puestos de trabajo concretos, mientras mantienen un claro predominio en sectores estipulados como feminizados. El problema también viene dado debido a que normalmente estos sectores estipulados como “feminizados¹” suelen tener un nivel retributivo más bajo y menos valorado socialmente. En el caso español, casi la mitad de la ocupación femenina se concentra en actividades de baja cualificación (Cebrián y Moreno, 2008).

¹ Siguiendo el criterio de Castaño et al. (1999) vamos a considerar que una ocupación está feminizada cuando la participación de la mujer es superior a la media de toda la economía. Siendo la tasa de actividad femenina (Tabla 3) para el último trimestre del 2019 del 53%, consideraremos como feminizadas todas aquellas ocupaciones que se sitúen 10 puntos porcentuales por encima de ese porcentaje.

2.2 Segregación vertical

Hablamos de segregación vertical cuando las dificultades del grupo minoritario (o segregado) se encuentran en la presencia de obstáculos, de diverso tipo, para desarrollar su carrera profesional dentro de la escala jerárquica de una ocupación; es decir, de la diferencia de rango generada entre un peón y un trabajador cualificado, entre éste y un técnico, y entre éste y un directivo. Particularmente las mujeres se ven con frecuencia más afectadas por la segregación vertical en el trabajo.

“sea cual sea el sector laboral analizado, incluidos los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima” (Sarrió et al., 2002: 56).

La segregación vertical normalmente se da por el favorecimiento o la limitación al acceso a determinadas actividades u ocupaciones y cargos (“glass ceiling²”). Esta segregación se puede reforzar con tratamientos salariales o de condiciones de trabajo diferenciados, a pesar de ocupar un mismo puesto de trabajo (nivel ocupacional) en una misma empresa, de una misma actividad: brecha salarial. Los expertos a menudo también usan un concepto acuñado como “suelo de barro” o “sticky floors” cuando se refieren a aquellas mujeres con menor cualificación que se encuentran ‘enganchadas’ a las actividades, puestos de trabajo y ocupaciones de salarios más bajos, menor prestigio social, etc.

Pensamos que la segregación ocupacional nos proporciona un punto de vista privilegiado para estudiar las prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo. Una de las principales hipótesis para explicar la segregación ocupacional es que existe discriminación tanto por el lado de la demanda como por el lado de la oferta y es lo que intentaremos explicar en el siguiente capítulo.

² Morrison (1987: 13) planteó la primera definición del techo de cristal como una barrera que es “tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”.

3. DISCRIMINACIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo “discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”. Es un fenómeno muy arraigado en nuestra sociedad, ya que es casi imposible negar su existencia. La discriminación puede tener diferentes definiciones según la disciplina en la que nos situemos, dado que cada una ha estudiado la discriminación concorde a sus intereses y enfoques. En el campo económico, cuando hablamos de discriminación nos referimos básicamente a la discriminación laboral entre trabajadores. Por tanto, observaremos la existencia de discriminación cuando detectemos diferencias entre ciertas categorías de individuos, diferencias que no se expliquen por características como su cualificación o por su productividad, y que hacen que algunos de ellos tengan oportunidades significativamente distintas; ya sea un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, como diferentes condiciones de trabajo u oportunidades educativas. Concretamente, en el caso de este trabajo, nos interesa la observación de la discriminación entre hombres y mujeres.

Como hemos dicho en el capítulo 2 una de las principales hipótesis de la segregación es que viene causada por la discriminación. A continuación, veremos las explicaciones que ofrece la literatura especializada en torno a la segregación según se considere como un problema de demanda o como un problema de oferta.

3.1 Un problema de demanda: Explicación desde el capital humano

Para intentar explicar la discriminación desde el lado de la demanda tenemos que atender a las aportaciones clásicas de Gary S. Becker y Kenneth Arrow.

3.1.1 El modelo de Gary S. Becker

Becker fue uno de los primeros en introducir la discriminación en un modelo económico que se conoce como “taste-based discrimination”. En este modelo de Becker (1957) los empresarios tienen un “taste for discrimination”, lo que define como:

“si una persona tiene un “gusto por la discriminación” debe actuar sabiendo que deberá pagar por ello (...) Cuando se discrimina, la persona debe, de hecho, pagar o perder ingresos por ese privilegio”³ (Becker, 1957: 14).

Es decir, que el “taste for discrimination” responde a prejuicios personales que reflejan un valor negativo hacia los trabajadores que forman parte de grupos minoritarios (mujeres de raza blanca y hombres y mujeres de raza negra, por ejemplo). Esto hace que el empresario esté dispuesto a perder productividad por el hecho de mantener su prejuicio. Por lo tanto, los trabajadores del grupo minoritario deben “compensar” al empresario siendo más productivos con un salario determinado, o aceptando un salario más bajo por la misma productividad, ya que para los empresarios contratar a un trabajador minoritario supone un coste (Becker, 1971). Este coste el autor lo traduce en un *coeficiente de discriminación*, que puede ser cuantificado restando del salario del trabajador no discriminado el salario del trabajador discriminado⁴.

Becker llega a la conclusión de que, a largo plazo, estos empresarios que discriminan pueden perjudicarse a sí mismos, es decir, ser eliminados del negocio, mientras que las empresas que no discriminan se expandirían para compensar la diferencia salarial de los trabajadores minoritarios. Esta teoría reposa en el fundamento neoclásico del equilibrio de los mercados, ya que nos dice que la competitividad es la que, con el tiempo, resuelve el problema de la discriminación; siempre que se garantice la libertad de elegir la ocupación.

3.1.2 El modelo de Kenneth Arrow

El trabajo de Arrow, en cambio, se centra en las diferencias de productividad entre individuos. El autor encuentra que la discriminación de los trabajadores minoritarios no tiene por qué resultar en una diferencia de salarios entre mercados, pero sí en una segregación, de manera que a largo plazo tendremos igualdad de salarios con una segregación perfecta. Arrow (1973) desarrolla la *teoría de la discriminación estadística*, que critica la teoría desarrollada anteriormente por Becker. Así, mientras Becker remarca

³ Traducción propia.

⁴ El coeficiente de discriminación (d) es representado con un número natural y se usa como una representación cuantitativa del gusto o tendencia a la discriminación (taste-based discrimination), que es la base para cuantificar empíricamente la importancia de la discriminación (Rivera, 2013).

la importancia de la teoría de la elección racional en el comportamiento de los individuos en el mercado laboral, relacionado con las preferencias o los prejuicios de las empresas y los directivos o los empresarios, Arrow (1973), partiendo del análisis sobre el trabajo de Becker, incorpora el “taste-based discrimination”, pero lo sitúa dentro de la función de utilidad de las empresas. De este modo, llega a la conclusión de que a largo plazo el “taste-based discrimination” no resiste a la competitividad.

Según Arrow, los empresarios basan sus prejuicios con respecto a la productividad de los individuos de los grupos minoritarios presentes en el mercado en una información imperfecta. El autor plantea que la contratación debería basarse en una medida (o parámetro) que evaluara la futura o probable productividad de los individuos mediante características no observables (aunque, esto pueda suponer un coste muy elevado para los empresarios). En consecuencia, para no asumir este coste, los empresarios utilizan apreciaciones más intuitivas y directas, que no racionales, como son el sexo y la raza como medidas para predecir la productividad potencial (Arrow, 1998).

Podemos decir que Becker y Arrow basan sus estudios de la segregación en la teoría del capital humano, ya que distinguen entre factores de oferta y factores de demanda, además de las “preferencias” de inversión en formación y capacitación de los agentes que actúan en ellas. El mismo Becker (1983) habla de capital humano no solo como los atributos personales que deben tenerse en cuenta en el terreno educativo, sino también como la capacidad de acción productiva de la persona mediante un amplio rango de habilidades y capacidades, las cuales se manifiestan en las diferentes formas de conocimiento y experiencia acumulados. Esta teoría está basada en que,

“los trabajadores bregan por conseguir los empleos más rentables luego de sopesar sus dotes personales (...) y los empleadores intentan maximizar sus beneficios acrecentando la productividad y reduciendo los costes” (Anker, 1998: 345).

Las hipótesis clásicas del capital humano aportan unos puntos de vista de interés para la comprensión de la segregación ocupacional entre géneros y de la menor remuneración de las trabajadoras. Aún así, esta viene dada por más factores que podríamos considerar no observables, como los estereotipos y los prejuicios que tienen los individuos y que

influyen en el agravamiento de la segregación. La segregación junto a los estereotipos, como veremos en el capítulo 4, hacen que ciertas ocupaciones se acepten como propias de hombres o de mujeres.

3.1.3 Crítica a los modelos y teorías alternativas

El interés de algunos teóricos de la economía de cuantificar la discriminación nos ha llevado a comprobar las teorías desarrolladas por Becker y Arrow, y sus diferentes modelos de aproximación, a la luz de explicaciones alternativas y de la evidencia empírica por éstas desarrollada.

Becker (1957) y Arrow (1973) presentan unos modelos teóricos que explican la discriminación basándose en el concepto de “taste-based discrimination”. Ahora bien, a partir de ese momento comienza la elaboración de amplias bases de datos, con información individual, que ayudan al posterior desarrollo de la literatura empírica. Estas investigaciones demuestran que los modelos de Becker y Arrow solo son capaces de explicar una parte de las diferencias observadas. A partir de ahí se suceden críticas centradas en la dificultad de medir los modelos presentados por esos autores.

En este sentido, por ejemplo, Black (1995) muestra que las predicciones de Becker para el largo plazo pueden persistir en un entorno competitivo, asumiendo un acceso costoso a la información, lo que provoca que no exista información completa. En la misma línea, Lang y Lehman (2010) afirman que la aplicación de los modelos de “taste-based discrimination” a una realidad concreta pueden generar diferenciales de salarios y desempleo cuando se combinan con cualquier otro modelo de análisis de la discriminación.

Uno de los problemas de observar la discriminación estadística es que trabaja con promedios de grupos de manera que, la persona se ve supeditada a las características de su grupo y no a sus propias características. Existe el peligro de caer en la falacia ecológica, tan próxima a la proliferación de estereotipos y prejuicios. Aigner y Cain (1977) prueban que este problema puede agravarse debido a la información imperfecta y a la aversión al riesgo. Dado que la obtención de información individual implica unos costes adicionales, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios previos de valor. De la misma forma, Lundberg y Startz (1983) sostienen

que la discriminación estadística puede agravar las distorsiones de mercado relacionadas con la inversión en información. Los empleadores invierten poco en información porque saben que no mide del todo la productividad esperada o posible.

Aún así los avances teóricos para explicar mejor la discriminación y así poder eliminarla, no han sido muy prometedores, ya que el funcionamiento del mercado de trabajo no sólo no ha conseguido eliminar del todo los prejuicios empresariales, sino que, en determinados momentos, actividades o colectivos, los alienta; de ahí la sucesión de modelos destinados a explicar la persistencia de la discriminación. A continuación, comentaremos tres de ellos que me han parecido especialmente interesantes (o bien que conectan con los datos que he podido recoger).

El primer modelo es el desarrollado por Barbara Bergmann (1974) y es conocido como “*Overcrowding*” o “*Modelo de la concentración*”. Este modelo se basa en la segregación y afirma que existen obstáculos al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral y, en especial, limitan a las mujeres a un reducido número de ocupaciones. Este modelo llega a la conclusión de que los hombres reciben unos salarios mayores a costa de las mujeres, ya que esto hace que la oferta laboral femenina para esas ocupaciones exceda a la demanda (provocando el cheap female labor; Benería y Roldán, 1987). Si la discriminación desapareciera, las mujeres podrían desplazarse a otras ocupaciones y, suponiendo que este cambio no implicara costos, resultarían beneficiadas al incrementarse las posibilidades de acceder a actividades mejor remuneradas.

El segundo modelo es el conocido como “*Modelo del poder de mercado*” y fue desarrollado por Joan Robinson (1965). Los fundamentos de este modelo son la existencia de un solo comprador y un solo monopsonista. Éste fijará los salarios por debajo de la productividad marginal, de manera que cuanto más inelástica sea la oferta laboral más bajos serán los salarios. Al diferenciar los salarios entre grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo el monopsonista obtiene mayores beneficios. Según Robinson, el género es uno de los campos en donde puede darse este tipo de discriminación. Así, aunque hombres y mujeres sean igualmente productivos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que éstas poseen una curva de oferta

laboral menos elástica que la de los hombres, y de esta manera conseguirá maximizar sus beneficios.

Por último, tenemos los “*Modelos institucionales*”⁵, que con mayor claridad tienen en cuenta los factores de demanda. Estos modelos afirman que los procedimientos administrativos tienden a estructurar dos mercados de trabajo. Un mercado laboral interno (protegido) para los ya contratados y un mercado laboral externo (expuesto) para los que buscan empleo; además, son las mismas empresas las que determinan el salario para cada uno de los dos mercados. Los individuos de cada categoría mantienen bastante homogeneidad entre ellos, de manera que, los trabajos protegidos serán ocupados por trabajadores cualificados, principalmente hombres (autóctonos) y los trabajos expuestos serán destinados básicamente a mujeres (inmigrantes, etc.); naturalmente esta justificación dará lugar a diferencias de salario y condiciones de empleo (contratación) y de trabajo. Estos modelos, también denominados de la “*segmentación*” permiten enlazar con el problema de los estereotipos que desarrollaremos más adelante.

Estas críticas permiten concluir que los planteamientos de Becker y Arrow han sido en buena parte refutadas por el avance de la investigación y sus aportaciones en forma de resultados. Si lleváramos a la práctica, por ejemplo, el modelo de Becker, veríamos que un empresario que no discrimine debería contratar con el mismo salario a hombres y mujeres, mientras que un empresario discriminador contrataría a hombres por “x” salario y, solo emplearía a mujeres siempre que acepten salarios menores, por tanto, los costes laborales serían inferiores para el discriminador, cosa que ya nos permite aportar una duda razonable al planteamiento de que la discriminación no es eficiente, ni rentable.

3.2 Un problema de oferta: educación, contratación y ocupación

Del lado de la oferta de trabajo, las teorías clásicas de Becker y Arrow nos dicen que el capital humano femenino es menor y, por tanto, sería justo que estas perciban remuneraciones más bajas que los hombres ya que su productividad es inferior. También afirma que las mujeres son las responsables del cuidado del hogar y de los hijos y que,

⁵ Son abundantes los trabajos desde esta perspectiva; para una panorámica ver: Toharia (1983). Ver también Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C (1973)

por ello, además de que su trayectoria laboral será más corta, escogerán ocupaciones en las que sea fácil la entrada y la salida y les ofrezcan horarios más flexibles.

Aún así, la segregación no aparece de repente cuando entramos en el mercado laboral, sino que la podemos observar desde las posibilidades de elección de la educación e incluso en la experiencia familiar en los primeros años de existencia de los individuos. Aunque, sin duda, la segregación por género de actividades, puestos de trabajo y situaciones de liderazgo, a su vez, influye en las expectativas de padres e hijos sobre el futuro laboral de éstos últimos. Aquí merece la pena detenernos en diversos aspectos que pueden estar fuertemente asociados entre sí: educación, contratación y puesto laboral (función o cargo) desempeñados.

En España observamos que la actividad económica de hombres y mujeres ha ido convergiendo en los últimos años debido a un incremento de la tasa de actividad femenina (en 2005 era un 47,49% y en 2019 pasa a ser un 53,5%) y una disminución de la masculina (en 2005 era un 69,08% y en 2019 pasa a ser un 64,24%). Aún así, la segregación por género de las ocupaciones, a la que también se puede hacer referencia incorporando la brecha salarial, o la forma de contratación (como veremos al hablar del contrato a tiempo parcial), es una de las características persistentes en los mercados de trabajo, incluido el español. Según los últimos datos de los porcentajes de brecha salarial proporcionados por el Eurostat para España y en Europa la brecha salarial de género en España es del 14,2%, mientras que la brecha salarial media de género en la UE es del 16,2%⁶. Lo que nos indica que al final del año las mujeres habrán trabajado dos meses, de ese año, de manera gratuita.

Otra de las implicaciones negativas de la segregación laboral tiene que ver con las decisiones sobre educación y formación continuada de las futuras generaciones (Anker, 1998). Veamos algunos datos del mercado de trabajo español que nos pueden orientar al respecto.

⁶ Cálculo que toma en cuenta la diferencia entre la remuneración por hora, horas trabajadas remuneradas y la tasa de empleo de las mujeres en comparación con los hombres.

La Tabla 1 muestra que hay más mujeres que hombres con educación superior entre los 16 a 29 años (un 50,88% de mujeres frente a un 36,35% de hombres), así como entre las comprendidas entre 30 y 44 años (un 56,55% de mujeres frente a un 42,01% de hombres).

Tabla 1: Ocupados por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad 2019

	2019	
	Hombres	Mujeres
De 16 a 29 años		
Analfabetos	0,10	0,06
Estudios primarios incompletos	0,36	0,12
Educación primaria	4,17	1,82
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	29,56	18,16
Segunda etapa de educación secundaria con orientación general y profesional	29,42	28,96
Educación Superior	36,35	50,88
De 30 a 44 años		
Analfabetos	0,19	0,12
Estudios primarios incompletos	0,91	0,48
Educación primaria	3,69	2,14
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	29,50	18,42
Segunda etapa de educación secundaria con orientación general y profesional	23,70	22,28
Educación Superior	42,01	56,55
De 45 a 59 años		
Analfabetos	0,25	0,17
Estudios primarios incompletos	1,16	0,72
Educación primaria	5,13	3,90
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	33,09	25,68
Segunda etapa de educación secundaria con orientación general y profesional	22,75	24,59
Educación Superior	37,64	44,94
60 y más años		
Analfabetos	0,30	0,34
Estudios primarios incompletos	2,45	2,37
Educación primaria	11,44	11,13
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	28,18	27,92
Segunda etapa de educación secundaria con orientación general y profesional	17,43	19,03
Educación Superior	29,03	27,68

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa – Instituto Nacional de estadística.

Además, también hay un aumento significativo de mujeres con educación superior entre las que tienen entre 45 y 59 años (que son un 44,94%), y las que tienen de 30 a 44 años (que pasan a ser un 56,55%). Por tanto, podemos afirmar *que es un hecho que las mujeres hoy en día tienen un nivel educativo superior y han adquirido más capital humano*. Este nivel educativo superior de las mujeres no solo se da en España, sino que es una tendencia general ya que también ocurre en otros países de la Unión Europea.

Hay un vivo debate sobre los factores que determinan la elección de carrera universitaria y en la distribución posterior en los puestos de trabajo (Mosteiro García, 1997). Según datos del Ministerio de Educación español, en el curso 2017-2018, el 54,8% del total de estudiantes matriculados en las universidades son mujeres, pero la distribución por sexo en las distintas ramas de enseñanza continúa siendo poco homogénea. Las diferencias más fuertes se dan por un lado en la rama de Ingeniería y Arquitectura donde un 75,0% de los matriculados son hombres, y por otro en la rama de Ciencias de la Salud donde hay únicamente un 30,0% de hombres matriculados; en educación infantil el número de hombres matriculados en el curso 2018-19 fue de 3.326, frente a 41.123 mujeres (Datos y cifras del Sistema Universitario Español, 2018-2019: 27).

Aunque se reconoce que hay diferentes factores presentes en la elección de estudios, también se argumenta que los roles y los estereotipos siguen conduciendo a trayectorias profesionales diferenciadas desde una perspectiva de género.

“La interacción entre el sexo, como categoría social de pertenencia, y el género, como conjunto de creencias culturales asociadas a las dos categorías, puede dar cuenta de las diferencias de conductas entre hombres y mujeres. El género tiene una capacidad discriminante frente a otro tipo de variables, para diferenciar entre los chicos y las chicas que eligen una carrera universitaria “típicamente” femenina o masculina, y la asimetría de hombres y mujeres en determinadas carreras puede estar marcada por los estereotipos de género” (Martínez del Valle & Villuendas, 2006: 105).

De manera que la elección de las carreras a cursar no es neutra, sino que se guía por una serie de estereotipos socialmente vigentes que dirigen a las chicas a unos estudios determinados y a los chicos a otros. Así, las chicas cursan de forma mayoritaria carreras

tipificadas tradicionalmente como femeninas y con menor prestigio social, mientras los chicos se matriculan en mayor medida en carreras tipificadas tradicionalmente como masculinas y con más prestigio social, evidenciando la existencia de una segregación horizontal de los estudios en función del sexo. Uno de los factores determinantes para que las chicas se decanten por carreras de menos prestigio social podría ser la ausencia tanto de “role models”, como de networks académicos o, por el contrario, la presencia de un “ambiente hostil”, que faciliten su desarrollo profesional (Blau, Ferber y Winkler, 2010). En este caso esta adscripción a uno u otro tipo de estudios tendrá un reflejo en una posterior segregación ocupacional de carácter vertical (acceso a profesiones y cargos).

También se ha destacado el papel que la familia y la escuela tienen en la transmisión de estos estereotipos de género (Mosteiro García, 1997). El tratamiento diferenciado de hombres y mujeres dentro de la familia servirá como modelo de aprendizaje de los roles sociales que se consideran típicos de cada sexo. Por su parte, la escuela, a través del currículum oculto, las normas de comportamiento, los recursos educativos, la organización del espacio y las actitudes del profesorado, refuerza los estereotipos iniciados en la familia, y transmite una serie de valores, actitudes, expectativas y destrezas que orientan a los dos géneros por caminos diferentes.

Siguiendo con la trayectoria vital: familia y escuela en la infancia, elección de carrera en el bachillerato y la universidad, hemos de dar cuenta ahora de la salida al mercado de trabajo. Veremos en primer lugar el tipo de contratación, y seguiremos con la ocupación, y el salario.

Si nos fijamos en qué pasa actualmente en España en relación con los contratos de trabajo temporal e indefinidos (Tabla 2) veremos que no existe una discriminación por género, ya que es posible que las diferencias de porcentajes que hay entre hombres y mujeres no sean significativas, sino que se puedan atribuir más a las diferencias de antigüedad en el mercado de trabajo de los individuos (Motellón y López-Bazo, 2005).

Tabla 2: Porcentaje de asalariados por tipos de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad 2019

	2019		
	De 16 a 29 años	De 30 a 49 años	50 y más años
Hombres			
Total	100,0	100,0	100,0
De duración indefinida: Total	45,8	76,8	86,0
Temporal: Total	54,2	23,2	14,0
Mujeres			
Total	100,0	100,0	100,0
De duración indefinida: Total	43,2	74,6	84,7
Temporal: Total	56,8	25,4	15,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa – Instituto Nacional de estadística.

Por otro lado, si observamos los contratos a tiempo parcial o a tiempo completo sí encontramos diferencias significativas. La Tabla 3 muestra que *casi un 24% de las mujeres trabajan a tiempo parcial en comparación con solo un 7% de los hombres*. Si profundizamos en cada ocupación veremos que en las ocupaciones elementales es donde se encuentra la diferencia mayor entre hombres y mujeres, ya que un 44,2% de éstas están contratadas a tiempo parcial y en el caso de los hombres solo un 12,9%. Eagly y Carli (2007) afirman que la vida familiar de las mujeres hace que interrumpan más sus carreras y trabajen más en jornadas parciales, lo que se traduce en menos años de experiencia y menos horas de empleo en comparación con los hombres. Por tanto, el hecho de que sea difícil para ellas acceder a ocupaciones de liderazgo también tendría que ver con este hecho. No obstante, el hecho de que en los grupos ocupacionales 1, 2 y 3 se continúe manteniendo una amplia o notoria diferencia, invita a explorar otras explicaciones.

Tabla 3: Porcentaje de ocupados por tipo de jornada, sexo y ocupación 2019

	2019T4	
	Hombres	Mujeres
Total		
Jornada a tiempo completo	93,0	76,2
Jornada a tiempo parcial	7,0	23,8
1 Directores y gerentes		
Jornada a tiempo completo	96,7	91,3
Jornada a tiempo parcial	3,3	8,7
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales		
Jornada a tiempo completo	92,6	85,4
Jornada a tiempo parcial	7,4	14,6
3 Técnicos; profesionales de apoyo		
Jornada a tiempo completo	93,4	84,9
Jornada a tiempo parcial	6,6	15,1
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina		
Jornada a tiempo completo	92,2	82,7
Jornada a tiempo parcial	7,8	17,3
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores		
Jornada a tiempo completo	88,2	69,9
Jornada a tiempo parcial	11,8	30,1
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero		
Jornada a tiempo completo	93,9	86,2
Jornada a tiempo parcial	6,1	13,8
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)		
Jornada a tiempo completo	96,6	88,2
Jornada a tiempo parcial	3,4	11,8
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores		
Jornada a tiempo completo	96,6	89,4
Jornada a tiempo parcial	3,4	10,6
9 Ocupaciones elementales		
Jornada a tiempo completo	87,1	55,8
Jornada a tiempo parcial	12,9	44,2
0 Ocupaciones militares		
Jornada a tiempo completo	99,3	98,5
Jornada a tiempo parcial	0,7	1,5

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa – Instituto Nacional de estadística.

Para encontrar una respuesta a este contraste tenemos que dirigir la mirada a los roles y estereotipos de género que han asignado, y siguen asignando, a las mujeres el cuidado de la familia en general y de hijas e hijos (o al cuidado y atención a las personas) en particular. Este hecho, condiciona el empleo de muchas mujeres y el desarrollo de su carrera profesional. En la Tabla 4, observamos que en 2018 el 16% de las ocupada a tiempo parcial había reducido su jornada para cuidar de sus hijas/os y otras personas

dependientes, cuando solo un 1,9% de los hombres lo hacen. Pero lo cierto es que el 53,5% de las ocupadas a tiempo parcial lo estaban de forma involuntaria, es decir que es un problema sólo parcialmente de la oferta.

Tabla 4: Razones del trabajo a tiempo parcial según sexo, 2018 (%)

	2018	
	Hombres	Mujeres
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	63,0	53,5
Enfermedad o incapacidad propia	1,5	1,0
Otras obligaciones familiares o personales	2,3	6,1
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,9	16,0
Seguir cursos de enseñanza o formación	13,4	6,0
Otras razones	18,0	17,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa – Instituto Nacional de estadística.

La discriminación también está muy presente en el mercado de trabajo. No hay que ir muy lejos para encontrar datos del mercado de trabajo español que corroboren esta discriminación. Sólo un 33,3% de las mujeres, frente a un 66,6% de los hombres ocupan cargos de dirección o gerencia. Hay muchas explicaciones a estas diferencias, pero este es un aspecto en el que ahondaremos en el apartado de resultados de este trabajo.

Podríamos decir que los salarios son la forma más clara de discriminación. Según el INE en España en 2017 el salario medio anual de las mujeres (13.518,6€) representó el 77,2% del salario medio anual de los hombres (17.501,5€). Podríamos pensar que la diferencia es debida a que el porcentaje de hombres ocupados es superior al de las mujeres, pero no es así, ya que, como vimos en el capítulo 2, las ocupaciones con un porcentaje mayor de ocupadas también tienen un salario menor. También podríamos pensar que es un efecto de que el capital humano de los hombres es superior, pero como hemos visto antes en este capítulo la realidad es que actualmente las mujeres están más formadas que los hombres y aún así, una vez más, tienen un salario inferior. Por tanto, podemos descartar que esta diferencia salarial sea por diferencias de productividad, ya que, según lo contemplado hasta aquí, en individuos de igual productividad el hombre normalmente tendrá un salario superior al de la mujer. Estudiaremos la brecha salarial en más profundidad en el apartado 6.1.

La segregación ocupacional del mercado de trabajo no se justifica sólo por razones de eficiencia o productividad, sino también por tradiciones, prejuicios sobre actividades que se consideran más femeninas o masculinas. Estos prejuicios nos llevan a crear estereotipos para cada una de las ocupaciones, así como de las diferentes trayectorias laborales, repercutiendo en acciones que van desde el período juvenil y el momento de la elección de estudios, a la escala jerárquica dentro de una ocupación, pasando por el proceso de selección para conseguir un puesto de trabajo. Por tanto, ¿por qué la discriminación y la segregación? ¿Por qué su legitimación mediante los estereotipos?

4. ESTEREOTIPO

El concepto de estereotipo es muy controvertido, dado que pertenece al ámbito del pensamiento, la opinión, la percepción o las creencias de cada persona, por lo que nos encontramos con diferentes definiciones al respecto. Son muchos los autores que, a lo largo del tiempo, han propuesto definiciones basadas en su forma de interpretar la realidad. Así, por ejemplo, un estereotipo en el campo de la psicología se puede interpretar como: “Generalización injustificada” (Brighan, 1971); “Creencia parcialmente inexacta mantenida con considerable seguridad por mucha gente” (Harding et al., 1969); “Creencias mantenidas por un individuo con relación a su grupo” (Ashmore y Del Boca, 1981); “Consenso de opinión sobre rasgos atribuidos a un grupo” (Tajfel, 1978). Los estereotipos se han estudiado desde dos perspectivas teóricas: la psicoanalítica, que sostiene que los estereotipos se utilizan para satisfacer cuestiones inconscientes que operan como justificantes de los prejuicios; y la sociocultural, que argumenta que los estereotipos surgen del medio social y, por tanto, son un reflejo de la cultura y de la historia. Su principal función de los estereotipos es la de categorizar, es decir, *simplificar y ordenar la manera en que vemos a los otros individuos* Tajfel (1984). Además, los estereotipos también tienen otra función muy importante, ya que facilitan la identidad social. La conciencia de pertenecer a un grupo y aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes de ese grupo es una manera de permanecer integrado. Los estereotipos también se pueden adquirir y difundir (González Gabaldón, 1999) en el proceso de socialización (escuela, familia, medios de comunicación).

En términos de género, los estereotipos también influyen sobre nuestro comportamiento y el de los demás (Steele, 1997). Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres se convierten en estereotipos que legitiman las diferencias sociales, políticas, económicas, incluso culturales, entre ambos sexos. Desde el punto de vista económico esto puede llevar a que se asignen a hombres y mujeres roles sociales diferentes asociados a estos estereotipos y que esto les influya en su elección de educación, trabajo, o incluso, matrimonio. Los estereotipos de género son importantes ya que legitiman la diferencia entre hombre y mujer y conducen a la discriminación, cumpliendo una función socialmente legitimadora justificadora de diferencias y brechas (Brigham, 1971).

La presencia de estereotipos en el mercado de trabajo legitima y aumenta la segregación, ya que estos afectan también a los trabajos que son considerados más adecuados para cada grupo social. Si nos fijamos en las ocupaciones de liderazgo veremos que son justamente, o con mayor precisión, aquellas ocupaciones donde los estereotipos están más presentes y afectan más a la mujer (“glass ceiling”). Como bien describe Becker (1971) en su “taste-based discrimination”, la discriminación, si tenemos en cuenta los estereotipos, se basa en preferencias y creencias sobre los hombres y las mujeres. Así pues, las percepciones que tiene la gente sobre la mujer en ocupaciones de liderazgo son prejuicios en sí mismas. Cuando a un grupo minoritario se le asigna un estereotipo es muy difícil hacer cambiar de parecer al grupo mayoritario (entendido como el grupo que crea el estereotipo) ya que habría que cambiar las percepciones, creencias u opiniones de ese grupo, y son factores culturales de lenta transformación.

Lo que se desprende de estos distintos estudios es que muchas de las dificultades más importantes que deben enfrentar las mujeres que quieren acceder a cargos de dirección se relacionan con asociaciones conscientes e inconscientes, que predominantemente relacionan rasgos y conductas estereotípicamente masculinas con cargos de liderazgo. Al mismo tiempo, se percibe una incongruencia entre las cualidades y conductas atribuidas de forma arbitraria a las mujeres y las cualidades necesarias para desempeñar cargos de dirección o liderazgo.

4.1 Los estereotipos de género

A lo largo de la historia se han generado diferentes clases de estereotipos a partir de los comportamientos, acciones, habilidades o aspectos físicos entre las personas. Aquí nos centraremos en los estereotipos de género, aunque los estereotipos raciales, sociales o económicos operan de la misma manera, y, por tanto, las explicaciones se podrían extender a estos.

Los estereotipos de género son uno de los factores principales que podrían explicar las barreras que dificultan el progreso profesional de las mujeres y el acceso a los puestos de liderazgo, en particular. Son un conjunto de creencias compartidas por la población (tanto hombres como mujeres), acerca de las características, roles y conductas que son típicas de hombres y mujeres. Dichos estereotipos también tienden a indicar las conductas

“adecuadas” para un hombre o una mujer en función de su género. En este sentido, las mujeres o los hombres pueden ser valorados negativamente si se percibe que violan las normas acerca de cómo deberían comportarse.

Hay diversos artículos y estudios empíricos que han documentado la hostilidad hacia mujeres y hombres que están en ocupaciones no convencionales. Un artículo del New York Times escrito por Susan Chira (2018), incluye una serie de entrevistas a expertos académicos que han estudiado a mujeres en ocupaciones dominadas por hombres. En estas entrevistas se refleja como el uso de estereotipos es normal en los hombres para criticar a las mujeres que están en esas ocupaciones. Chira explica que

“Las mujeres son tan escasas en estos oficios que algunos hombres se rehúsan a verlas como mujeres”.

En el artículo también señala un ejemplo de una única mujer en un equipo de reparación de parques eólicos. Ella planteó una demanda contra sus compañeros ya que estos le habían puesto apodos de hombre, que iban de “lo común a lo obsceno”, porque creían que solo un hombre era capaz de hacer ese trabajo.

Otro trabajo interesante es el de Martínez Méndez (2015) que analiza el impacto de los estereotipos de género en las ocupaciones de enfermería e ingeniería. Entre muchos otros ejemplos muestra que, aunque tanto enfermeras como enfermeros, poseen los conocimientos necesarios para movilizar a un paciente independientemente de su peso y complexión física, ya que en la formación profesional se revisa la mecánica corporal, que implica el conocimiento de técnicas de movilización adecuada del paciente, sin embargo, aún hoy se considera a los enfermeros “más aptos” para llevar a cado este tipo de acciones limitándolos en su desarrollo profesional.

Si trasladamos los estereotipos a los cargos de dirección y gerencia encontraremos autores que afirman que existe una “falta de ajuste” entre las características propias de los estereotipos de la mujer y los requisitos de cargos de dirección. Por un lado, tenemos la mujer estereotipada, que es vista como amigable, bondadosa, altruista y expresiva con sus emociones. Por otro lado, tenemos al hombre estereotipado, visto como independiente, asertivo y competente. El problema viene de que los adjetivos que describen el estereotipo

de un hombre son muy parecidos a los estereotipos que describirían un buen líder. Por ejemplo, cuando se afirma que las mujeres normalmente lideran de una manera más democrática y participativa (Eagly, Makhijani, & Klonsky, 1992); aunque sean estereotipos, en todo caso, no son adjetivos que la gente asocie con los atributos de un buen líder. Estas creencias y prejuicios sobre el liderazgo y, sobre las supuestas cualidades o atributos de uno y otro género, finalmente repercuten en el área de trabajo.

Heilman (2001) afirma que esta “falta de ajuste” se trasladaría a las expectativas de las aptitudes y cualificaciones del trabajador o trabajadora que acostumbran a ser diferentes de las creencias del empleador; esto se da especialmente en el caso de las mujeres lo que explicaría que en el momento de seleccionar a una persona para un cargo se tienda a elegir una persona de sexo masculino. Por otro lado, un estudio realizado por Iriberry y Biel (2017) concluye que, las mujeres tienden a tener un menor rendimiento cuando compiten por un puesto de trabajo debido al diferente comportamiento de unos y otros en entornos competitivos.

Otras explicaciones que se apoyan en los estereotipos de género podrían ser las de Schein (2001) o Ridgeway (2001) que afirman que las diferencias en el acceso a puestos de liderazgo entre hombres y mujeres se deben a que las personas asumen que los hombres son más competentes en estas posiciones que las mujeres. Asimismo, se señala la mayor influencia que ejercen los hombres sobre los demás en comparación con las mujeres (Carli, 2001).

5. METODOLOGÍA

Realizado este estado de la cuestión de la literatura especializada, corresponde ahora poner sobre el papel el marco de análisis que vamos a utilizar para contrastar la segregación de género en el mercado de trabajo español con la posible incidencia de los estereotipos. De esta manera se podrá comprobar la hipótesis de este trabajo: que los estereotipos, aunque no sean la causa principal, ayudan a legitimar la presencia desproporcionadamente elevada de hombres en los puestos de liderazgo.

Para ello vamos a realizar un estudio descriptivo de las principales variables vinculadas al mercado de trabajo español para observar si se confirma la existencia de segregación y discriminación. Lo haremos utilizando la clasificación CNAE 2009 de la Encuesta de Población Activa del INE, y la database LFS series – detailed annual survey results de Eurostat.

También realizaremos un estudio cualitativo basado en entrevistas. La selección de los componentes de las entrevistas se ha realizado sobre la base de una muestra no probabilística, guiada por criterios sustantivos, o de decisión razonada. En este sentido, aunque la proporción en el mercado laboral (tasa de ocupación) se acerque más al 60/40, hemos elegido un criterio simétrico de hombres y mujeres para que expliquen su trayectoria profesional y de esta manera ver si los estereotipos inciden en la segregación y la discriminación.

Las actividades de los entrevistados varían desde las educativas a las del acero pasando por el sector automovilístico e incluyen tanto el ámbito privado, como el público.

6. RESULTADOS

6.1 Segregación y discriminación en el mercado de trabajo español

Tal como hemos visto en el marco teórico de este trabajo, tanto la segregación como la discriminación tienen un papel importante en los mercados de trabajo. A partir de las explicaciones de Anker (1998), Arrow (1973) y Becker (1957), y otros enfoques alternativos, vamos a tratar de comprobar empíricamente si se cumplen estas explicaciones para el mercado de trabajo español.

Hemos visto que Anker (1998) distingue dos formas de segregación laboral: la segregación horizontal y la vertical. Para comprobar la existencia de la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo español hemos analizado los datos para diferentes variables del último trimestre de la Encuesta de Población Activa.

Si observamos primero las tasas de actividad veremos que la tasa de actividad femenina ha aumentado en los últimos años, pasando de un 47,49% a un 53,53%, y que, por tanto, va acercándose a la tasa de actividad masculina (Tabla 5). Podríamos pensar que este acercamiento supondría una superación del estereotipo de que la mujer es la encargada de la esfera reproductiva, y que, por tanto, la segregación se ha reducido, pero no ha sido así. Además, esta convergencia se ha detenido en los últimos años⁷ (Humpries y Sarasúa, 2020).

Tabla 5: Tasas de actividad por sexo en España 2005-2019

	2005T4	2010T4	2015T4	2019T4
Hombres	69,08	67,76	65,37	64,24
Mujeres	47,49	53,01	53,79	53,53

Fuente: Encuesta de Población Activa – Instituto Nacional de estadística

⁷ Humpries y Sarasúa (2020), desmienten el mito de la convergencia. Así, afirman que la alta actividad de las mujeres ha caracterizado la vida económica en muchos tiempos y lugares, oscurecidos por la subestimación sistemática de la contribución de las mujeres. La feminización de la fuerza laboral fue históricamente mayor que la estimada convencionalmente, lo que dificultó la interpretación de las tendencias seculares; por ejemplo, cuando se afirma que la feminización implica un progreso constante. Frente a ello las autoras mantienen que la historia revela períodos de afluencia masiva y tiempos de reducción, por ejemplo, durante guerras o recesiones, respectivamente. El contexto legal e institucional puede ser inclusivo o exclusivo de las trabajadoras y modificarse para adaptarse a las exigencias macroeconómicas.

A continuación, analizaremos las ramas de actividad y las ocupaciones del mercado de trabajo español para intentar observar en qué medida esta convergencia de la tasa de actividad solo supone que haya más mujeres empleadas, pero en cualquier caso no una desaparición de los estereotipos.

Hay diferentes ramas de actividad con un porcentaje desequilibrado tanto a favor del hombre como a favor de la mujer. Las ramas de actividad con un porcentaje más elevado de ocupación femenina (Tabla 6) fueron “actividades de los hogares”, en el que un 86,4% del total de ocupados eran mujeres, “actividades de organizaciones y organismos territoriales” con un 78,9%, “actividades sanitarias y de servicios sociales” con un 76,6%, y “educación” con un 67,4%. Observamos que todas estas actividades tienen unas características determinadas que, podríamos asociar a las características o estereotipos que, como hemos visto en el marco teórico, se relacionan con las mujeres.

Tabla 6: Ocupados por sexo y rama de actividad España 2019 (%)

	2019T4	
	Hombres	Mujeres
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	77,9	22,1
B Industrias extractivas	85,4	14,6
C Industria manufacturera	72,2	27,8
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	70,4	29,6
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	77,7	22,3
F Construcción	91,6	8,4
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	50,7	49,3
H Transporte y almacenamiento	79,6	20,4
I Hostelería	46,7	53,3
J Información y comunicaciones	67,9	32,1
K Actividades financieras y de seguros	46,5	53,5
L Actividades inmobiliarias	45,6	54,3
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	49,9	50,1
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	55,7	44,3
P Educación	32,6	67,4
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	23,4	76,6
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	59,8	40,2
S Otros servicios	33,4	66,6
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	13,6	86,4
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	21,1	78,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa – Instituto Nacional de estadística. Clasificación CNAE 2009

Las ramas de actividad con un porcentaje más elevado de ocupación masculina son “construcción” con un 91,6%, “industrias extractivas” con un 85,4%, “agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” con un 77,9% o “suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación” con un 77,7%. Aquí también podemos observar que estas ocupaciones tienen unas características determinadas que, podríamos asociar a las características que corresponden a los prejuicios o estereotipos relacionados con los hombres.

Aunque esta tabla refleja que la segregación horizontal en el mercado de trabajo español está muy presente, si observamos con más detenimiento el desglose de los ocupados por sexo y rama de actividad con la clasificación del INE (CNAE 2009), observaremos que también hay *un número significativo de ramas de actividad en las que el porcentaje de hombres y mujeres es muy parecido o incluso igual*. Un ejemplo sería el comercio al por mayor con un 50,7% de hombres y un 49,3% de mujeres, o la hostelería con un 46,7% de hombres, y un 53,3% de mujeres.

Para observar la segregación vertical nos centraremos en los datos del INE sobre el porcentaje de mujeres y hombres de las diferentes ocupaciones para el último trimestre del 2019 (Tabla 7), según los cuales las diferencias entre porcentajes no son muy significativas en la mayoría de las ocupaciones. Aún así en ocupaciones como “directores o gerentes” el porcentaje de hombres, un 66,4%, es el doble que el de las mujeres, un 33,6%. Este porcentaje superior también se repite en ocupaciones tales como “trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero”, “artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción” y “operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores”. Por el contrario, las mujeres tienen un porcentaje superior en “empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”, “ocupaciones elementales” y “técnicos y profesionales científicos e intelectuales”.

Del mismo modo que en el caso de la segregación horizontal, la segregación vertical por ocupaciones es persistente ya que, pese al aumento exponencial de los niveles de estudios de las mujeres, la segregación vertical no se modifica (Rubio, 2008).

Tabla 7: Ocupados por sexo y ocupación España 2019 (%)

	2019T4	
	Hombres	Mujeres
1 Directores y gerentes	66,4	33,6
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	42,9	57,1
3 Técnicos; profesionales de apoyo	61,4	38,6
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	33,1	66,9
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	40,5	59,5
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	81,8	18,2
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	92,2	7,8
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	87,1	12,9
9 Ocupaciones elementales	42,4	57,6
0 Ocupaciones militares	89,8	10,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa – Instituto Nacional de estadística. Clasificación CNAE 2009

En las tablas 5 y 6 hemos visto que, tanto en términos de segregación horizontal en ramas de actividad como en cuestión de segregación vertical de las ocupaciones, aún hay una diferencia bastante elevada entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres dentro de las ocupaciones, llevando a que algunas de ellas puedan categorizarse como ocupaciones feminizadas y otras como ocupaciones masculinizadas. Es más, esto ha sucedido en ocupaciones que se han ido desarrollando en estos últimos años surgidas de nuevos sectores como por ejemplo el de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación), donde más del 80% de los trabajadores son hombres.

España no es un caso excepcional. Los datos europeos de 2018 reflejan que los porcentajes de ocupación por sexo son bastante parecidos, tanto en el porcentaje de hombres y mujeres que se encuentran en cada ocupación (Tabla 8) como en la tasa de actividad. En términos europeos (EU19) en 2018 se registró una tasa de actividad masculina del 76,6% y una tasa de actividad femenina del 66,4%.

Tabla 8: Ocupados totales por sexo y ocupación EU19 2018 (%)

	2018	
	Hombres	Mujeres
1 Directores y gerentes	65,1	34,9
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	46,5	53,5
3 Técnicos; profesionales de apoyo	47,8	52,2
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	33,5	66,5
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	35,2	64,8
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	82,4	17,6
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	89,7	10,3
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	82,7	17,3
9 Ocupaciones elementales	43,0	57,0
0 Ocupaciones militares	89,6	10,4

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat database LFS series – detailed annual survey results.

Con este breve análisis del mercado de trabajo español y con la observación de las distribuciones de hombres y mujeres en diferentes ramas de actividad y ocupaciones, podemos decir que la segregación es una característica no solo del mercado de trabajo español, sino también en el mercado de trabajo europeo. Además, es una segregación en detrimento de las mujeres, ya que estas se acumulan en las ocupaciones que podríamos considerar como menos prestigiosas, y como consecuencia, menos retribuidas.

Para observar si la discriminación está presente en el mercado de trabajo español en el capítulo 3 hemos analizado los salarios de los trabajadores según la Encuesta de Población Activa, encontrado una brecha salarial del 14,2%.

El modelo de descomposición salarial Oaxaca-Blinder (1973) desglosa esta brecha salarial en dos partes. La primera donde se recogen las diferencias de las variables independientes, como son ocupación, edad, estado civil y horas dedicadas a la ocupación, y la segunda donde se recogen las diferencias no observables, es decir, lo que se deriva de las tasas de rendimiento de esas variables explicativas. Al desarrollar el modelo de Oaxaca-Blinder (1973), en general, los resultados concluyen que, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es explicada en mayor medida por las diferencias no

observables, lo que se asocia con la discriminación que existe en el mercado laboral. Blau y Winkler (2018) consideran que esta forma de discriminación existe cuando:

"dos personas de igual cualificación son tratadas de manera diferente únicamente por su género⁸" (Blau y Winkler, 2018: 193).

En el caso español, Sara de la Rica (2017) ha mostrado no solo que existe la brecha salarial, sino que además esta aumenta con la edad, agregando que, la segregación parece ser un factor determinante en las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres por grupos de edades⁹.

Por tanto, podemos descartar que esta diferencia salarial sea por diferencias de productividad, ya que, según lo contemplado hasta aquí, si comparamos individuos de igual productividad el hombre normalmente tendrá un salario superior al de la mujer. De manera que sólo nos queda la opción de que la brecha salarial sea causada por razones de discriminación que no tienen que ver con la productividad ni con el capital humano que poseen los individuos y que podrían venir de los estereotipos que infravaloran a las mujeres. Pero ¿estas diferencias entre los hombres y las mujeres, esta segregación y discriminación está relacionada directamente con los estereotipos?

6.2 Estudio de caso: factores que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo

Para acabar de determinar si los estereotipos influyen en la segregación y la discriminación del mercado de trabajo español, y si es esta es la causa o influye en el hecho de que haya más hombres que mujeres en los puestos de dirección y gerencia, en este apartado vamos a tratar de ampliar el estudio a partir de 10 entrevistas a hombres y mujeres elegidos de una muestra no probabilística que nos ayudarán a comprobar nuestra hipótesis (Tabla 9). En las entrevistas se ha preguntado a los entrevistados sobre su propia

⁸ Traducción propia.

⁹ De la Rica (2017) construye dos cohortes (grupos de personas nacidas en el mismo año o intervalos de años) para medir la brecha de género en salarios. La nacida entre 1960-1965 y la nacida entre 1968-1972.

experiencia en relación con aspectos de segregación y discriminación y el papel de los estereotipos que hubieran podido observar en sus empresas y puestos de trabajo.

Tabla 9: Sexo y sector al que pertenece cada entrevistado

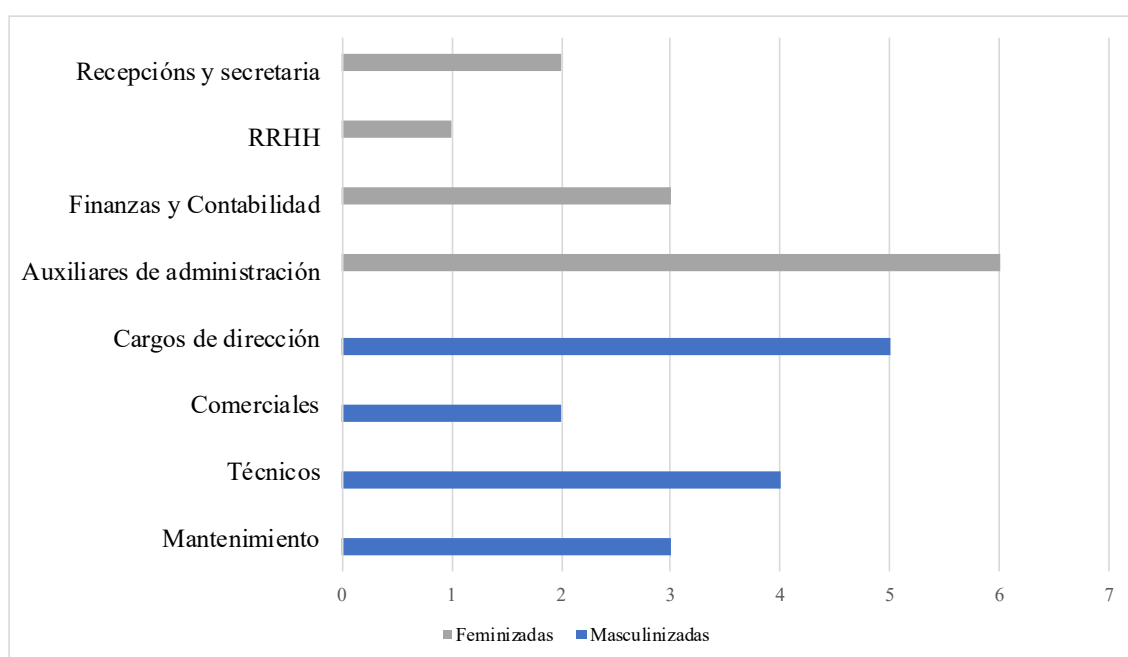
	SEXO	SECTOR
Entrevistado 1	F	Educación
Entrevistado 2	F	Madera y mobiliario industrial
Entrevistado 3	F	Empresas multinacionales de gran consumo
Entrevistado 4	F	Servicios
Entrevistado 5	F	Audiovisual
Entrevistado 6	M	Automovilístico
Entrevistado 7	M	Distribución de acero
Entrevistado 8	M	Auditoria
Entrevistado 9	M	Administración pública
Entrevistado 10	M	Educación superior

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados en las entrevistas.

En primer lugar, se les preguntó si en sus empresas o instituciones había puestos de trabajo claramente feminizados y puestos de trabajo masculinizados. Todos los entrevistados coincidían en que había puestos de trabajo feminizados y/o puestos de trabajo masculinizados. Fuera cual fuera el sector del entrevistado la mayoría de ellos coincidieron que *los puestos trabajos feminizados pertenecían a los departamentos de administración, seguido de los departamentos de contabilidad y finanzas*, aunque si estos departamentos estaban separados, como es en el caso de la entrevistada 3, en ese caso tiende a darse mayor presencia de hombres que de mujeres en el departamento de finanzas.

Para los puestos de trabajo masculinizados la mayoría de los entrevistados coincidían en que se concentraban en *los departamentos de dirección y los departamentos de mantenimiento o técnicos*. En el caso del entrevistado 7, en el departamento de producción predominaba la presencia masculina; idéntica descripción en el caso del entrevistado 10, que constataba la alta presencia de hombres en el departamento de informática. Por tanto, un primer resultado a remarcar de nuestro ejercicio empírico sería confirmar la existencia de indicios de segregación por género en las ocupaciones, lo que reafirma lo encontrado en los resultados cuantitativos del mercado de trabajo español.

Grafica 1: Distribución de las ocupaciones según género



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados en las entrevistas.

Seguidamente (pregunta 4) se pidió a los entrevistados su opinión en torno a la segregación. La entrevistada 1 sugería que era “absolutamente innecesaria” ya que afirmaba que “todo el mundo es capaz de desarrollar tareas sea cual sea su género”, así como el entrevistado 7 que afirmaba que era “arcaica e injusta”. La entrevistada 2 mencionaba que era “una herencia del papel de la mujer en la sociedad”. Tanto la entrevistada 1 como el entrevistado 6 coincidían en que el problema venía de la contratación, ya que, por ejemplo, en los procesos de selección de ocupaciones masculinizadas, como instaladores o mecánicos, tampoco se presentan mujeres; en este sentido cabe remarcar que los estereotipos no sólo funcionan desde el lado de la demanda, sino también desde la oferta. La entrevistada 3 nos explicaba que en su empresa para reducir la segregación habían dispuestos cuotas por género que determinaban el número de mujeres y el número de hombres trabajando en cada departamento. De aquí se desprenden dos resultados a remarcar. Por un lado, que los estereotipos también actúan en la oferta de mano de obra y, por otro, un argumento en favor de la implementación de políticas de igualdad basadas en la implantación de cuotas.

También se preguntó a los entrevistados (pregunta 5) que explicaran de manera aproximada su experiencia con la discriminación, así como en el caso de haber sufrido algún tipo de discriminación, si nos podían sugerir algunos ejemplos. Aquí nos

encontramos con que *todas las entrevistadas afirmaron que habían sufrido algún tipo de discriminación más o menos grave a lo largo de su carrera laboral*. Por el contrario, *todos los entrevistados negaron haber sufrido algún tipo de discriminación a lo largo de su trayectoria profesional*. Las causas de la discriminación varían desde la discriminación salarial, tal y cómo nos explicaba la entrevistada 2, de manera que su salario había llegado a ser un 20 o 25% más bajo que el de un hombre de su misma empresa con el mismo tipo de rango, a la discriminación de opinión, explicada por la entrevistada 1 que remarcaba cómo muchas veces en las reuniones se “sentía tratada con condescendencia e inferioridad”. La entrevistada 3 ha aportado ejemplos muy concretos e interesantes como por ejemplo que le sugerían que vistiera más provocativa en reuniones con clientes para facilitar la compra del producto; o, que, en reuniones con proveedores, si le acompaña algún miembro masculino de su equipo, en muchas ocasiones el proveedor se dirige al hombre suponiendo que él es el que tiene más rango dentro de la empresa, cuando no es así¹⁰. Todo ello permite subrayar que la discriminación afecta a la trayectoria profesional de las mujeres.

Más adelante, en la pregunta 6 se les preguntó su opinión de si las mujeres están más interesadas en el ámbito privado (haciendo referencia al cuidado de la familia, la casa, etc.) que en el ámbito del trabajo. Aquí hay más diversidad de opiniones. Según la entrevistada 1, sí que existía esa concepción, pero que ella lo veía como un aspecto positivo por el hecho de tener la capacidad de atender a muchas cosas. Nos explicaba que tenía una compañera que cuando el gerente exigía su presencia hasta las 8 o las 9 de la noche, la manera que tenía de pararle los pies era preguntarle que cuanto Fairy tenía él en casa, refiriéndose a que ella tenía otras obligaciones en su vida cotidiana y que ya había cumplido con su jornada laboral. La entrevistada 5 nos comentaba que a menudo las dificultades obligan a las mujeres a buscar el equilibrio entre lo privado y lo público y ella valoraba de manera positiva la capacidad de las mujeres para mantener ese equilibrio. El entrevistado 6, en cambio, nos explicaba que, en su opinión, ese interés dependía de

¹⁰ La entrevistada 3 también nos explicaba lo siguiente: “hace unos años me presentaron a un Director General de otro país de la empresa donde trabajaba. Él es 15/20 años mayor que yo. Estábamos en una reunión global (90% hombres). Yo llevaba en la empresa cuestión de un mes. Me dijo que le hacía mucha ilusión conocerme puesto que llevaban todo el día sorprendidos por lo guapa que era yo. Le dije que esperaba que cuando viera el trabajo que hago, que le sorprendiera aún más, sobre todo porque me habían contratado para trabajar y no para alegrarle la vista a nadie. Lo más sorprendente de situaciones así (hay mil), es que los hombres se sienten ofendidos por este tipo de respuestas porque, según ellos, te están haciendo un halago”.

las franjas de edad en la que se encontraba la mujer, no existiendo esa concepción para las más jóvenes, pero sí para las que tenían más edad. Otra opinión interesante fue la del entrevistado 9. Él también sostenía la opinión de que las mujeres estaban más interesadas en el ámbito privado que los hombres, pero que esto seguramente se correspondía con la distribución de los roles en el interior de la pareja. En este sentido explicaba el siguiente ejemplo, que, aunque hace referencia a los técnicos informáticos se puede extrapolar a otras ocupaciones:

“En la universidad donde trabajaba se daba un caso curioso entre el personal del servicio de informática. Se trataba, en este caso concreto, de un departamento con paridad entre hombres y mujeres, mientras que la carrera relacionada con esta profesión está claramente masculinizada. La razón es bien sencilla. Muchos informáticos están casados con informáticas. Y en el sector privado se disponen puestos de trabajo que implican prestar servicios de 24x7x365 horas, mientras que en el sector público universitario la jornada es de 35 horas semanales. La distribución de roles de pareja hace que el hombre tienda a estar ocupado en el sector privado y la mujer en el público. De ahí el alto porcentaje de mujeres informáticas en la administración pública.”

Estas consideraciones permiten afirmar que la distribución de roles domésticos y profesionales influyen en el trabajo de las mujeres al no existir un reconocimiento económico y social de la importancia de la reproducción y los cuidados.

También quisimos saber en la pregunta 7 la opinión de los entrevistados sobre el grado de interés que las mujeres tienen, o pueden tener, en los puestos de liderazgo. La mayoría de entrevistados coincidían en que el supuesto desinterés podía ser un estereotipo y, en cambio, ellos opinaban que las mujeres sí que estaban interesadas en los puestos de liderazgo. Ahora bien, tanto la entrevistada 3 como el entrevistado 9 matizaban que, finalmente, estas aspiraciones se relacionan con las prioridades de cada persona. La entrevistada 3 nos contaba que a lo largo de su carrera profesional se había encontrado con mujeres, con expectativas profesionales, que al quedarse embarazadas cambiaban por completo sus prioridades. Aquí puede remarcarse la intersección de la trayectoria vital y laboral de las mujeres. Al ser un fenómeno generalizado invita a pensar políticas públicas que favorezcan la conciliación del ámbito privado y público.

En cuanto a los estereotipos, todos los entrevistados tenían unos cuantos ejemplos concretos sobre sus experiencias a lo largo de sus trayectorias laborales. Aún así si observamos con mayor profundidad los ejemplos sobre discriminación y otras cuestiones relacionadas de las entrevistas, muchas de ellas ya hacían referencia a estereotipos que, en su mayoría actuaban en detrimento de las opciones laborales y profesionales de la mujer. Una buena parte de los ejemplos de estereotipos se refieren al momento de la contratación. El ejemplo más repetido ha sido el hecho de que en la contratación cuando los finalistas son un hombre y una mujer, si esa mujer está en edad de tener hijos normalmente la contratación se decantará por el hombre, aunque los planes de la mujer no sean quedarse embarazada. La entrevistada 3 hace una reflexión muy interesante sobre este tema. Nos explica que, si los permisos de maternidad y paternidad fueran los mismos para los dos miembros de la pareja, eso ayudaría a reducir este sesgo. Otro ejemplo en la misma línea describe que si una mujer tiene hijos y esté siendo entrevistada para un puesto de trabajo en el cual se debe viajar eso le supondrá una valoración negativa para acceder al puesto, aunque esa mujer tenga una pareja que contribuye al cuidado de los hijos y que, por tanto, para ella viajar no supondría ningún problema. En la línea de lo apuntado anteriormente unas disposiciones que ampliaran los permisos parentales a los hombres facilitarían la conciliación mencionada.

7. CONCLUSIONES

Este trabajo tenía como objetivo observar el por qué hoy en día sigue habiendo más hombres que mujeres en los puestos de liderazgo, así como los mecanismos de segregación y discriminación que actúan para mantener esa diferencia. Finalmente se trataba de analizar cómo se confirman y legitiman esas situaciones por medio de los estereotipos desde una perspectiva subjetiva. En este sentido, la hipótesis de este trabajo es que los estereotipos, aunque no sean la causa principal, ayudan a legitimar la mayor presencia de hombres que mujeres en los puestos de liderazgo.

El punto de partida para trazar esta hipótesis ha sido el análisis de las principales teorías que contribuyen a la explicación de la segregación, la discriminación y los estereotipos, así como la detección de los mecanismos que los diferentes autores propone para ver los efectos de la interacción entre estos fenómenos. Con las teorías clásicas de Becker y Arrow hemos establecido una primera definición sobre segregación y discriminación. Estas explicaciones están basadas en la teoría del capital humano, que sostiene que, mientras los trabajadores se forman, es decir, inviertan en su capital humano, no habrá problemas de discriminación, ya que las empresas los juzgarán por su nivel de capital humano y productividad. Con respecto a la demanda estas teorías argumentan que las empresas que discriminen acabarán siendo eliminadas por la misma competitividad del mercado, es decir, discriminar no les resultará eficiente. Seguidamente hemos visto un conjunto de explicaciones que cuestionan esta manera de contemplar los efectos de la discriminación sobre oferta y demanda, es decir, sobre empresas y trabajadores. *Siguiendo los resultados de las explicaciones, el estudio del mercado de trabajo español y las entrevistas también me llevan a concluir que no se sostienen estas teorías clásicas.* Como hemos visto, las mujeres actualmente tienen un mayor capital humano, pero siguen siendo discriminadas y segregadas y aún así estas empresas que discriminan y segregan no son eliminadas del mercado por los efectos de la competitividad.

Para contrastar estos mecanismos hemos tomado como referencia el mercado laboral español, para realizar un análisis cuantitativo preliminar de la presencia de discriminación y segregación en el mismo. Así, hemos observado que *existe tanto segregación vertical, como segregación horizontal y que también se observa discriminación salarial* entre los trabajadores españoles en función de su sexo/género, aunque en el conjunto de las

variables relevadas la brecha haya disminuido a lo largo de los años. Hemos visto también que España no era un caso excepcional ya que los datos europeos son bastante parecidos.

Una vez observadas, a grandes rasgos, las prácticas de discriminación y segregación en el mercado de trabajo español, quedaba pendiente el efecto de los estereotipos. La opción que hemos encontrado más viable para probar si la existencia de los estereotipos incide en la situación de la segregación y la discriminación nos la ha ofrecido una iniciativa de investigación cualitativa, destinada a poner sobre el papel, e intentar comprender, los significados y percepción que los entrevistados atribuían a este conjunto de fenómenos, a partir de sus vivencias y su experiencia laboral. Desde el relato surgido de las entrevistas, la mayoría de los entrevistados había experimentado o convivido con ejemplos de segregación o discriminación y, además, normalmente motivados por, o al menos asociado a, algún estereotipo. Una buena parte de dichos estereotipos confirmaban una percepción negativa o no profesional de las mujeres. De manera que, muchos de ellos, sin hacer una referencia explícita desde el inicio de su respuesta ya nos estaban confirmando nuestras sospechas de que los estereotipos agravan la segregación y la discriminación.

Por tanto, los resultados encontrados indicarían que *la hipótesis tiene atisbos de veracidad*, aunque esta conclusión es solamente orientativa porque la muestra no se trazó con criterios de representatividad, sino de encontrar evidencias empíricas para poder realizar futuras profundizaciones.

8. BIBLIOGRAFÍA

Aigner, D. & Cain, G. 1977. Statistical theories of discrimination in labor markets. *ILR Review*, 30(2): 175-187.

Anker, R. 1997. La segregación profesional entre hombre y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3): 344-370.

Arrow, K. J. 1973. The theory of discrimination. En A. Orley & R. Albert (Eds.), *Discrimination in labor markets*: 3–33. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Arrow, K. J. 1998. What Has Economics to Say about Racial Discrimination? *Journal of Economic Perspectives*, 12(2): 91–100.

Ashmore, R.D. & Del Boca, F.K. 1981. Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping. *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior*, 1: 35-81.

Becker, G. S. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press.

Black, D. 1995. “Discrimination in an Equilibrium Search Model”. *Journal of Labor Economy*: 309-334.

Blau, F. D., Ferber, M. A., & Wincler, A. E. 2001. *The Economics of Woman, Men, and Work*. 4o ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Blau, F. D., & Wincler, A. E. 2018. *The Economics of Woman, Men, and Work*. 8o ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Benería, L. & Roldán, M. 1987. *The crossroads of class and gender. Industrial homework subcontracting and household dynamics in Mexico City*. Chicago, University of Chicago Press.

Bergman, B. 1974. Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race and sex. *Eastern Economic Journal*, 1(1-2): 103-110.

Blinder, A. 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4): 436-455.

Brigham, J. C. 1971. Ethnic stereotypes. *Psychological Bulletin*, 76: 15-38.

Carli, L. L. 2001. Gender and social influence. *Journal of Social Issues*, 57: 725-741.

Schein, V. E. 2001. A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57: 675 - 688.

Castaño, C., Iglesias, C., Mañas, E., & Sánchez-Herrero, M. 1999. Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información. Madrid. Consejo Económico y social de Madrid.

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.

Chira, S. 2018. El problema de ser mujer en trabajos masculinos. [en línea]. *New York Times*. Disponible en:

<<https://www.nytimes.com/es/2018/02/17/espanol/opinion/opinion-acoso-sexual-trabajos-masculinos.html>>

De la Rica, S. 2017. Las brechas de género en el mercado de trabajo español y su evolución a lo largo del ciclo de vida. *Revista de Ciencias y Humanidades de la Fundación Ramón Areces*, 16: 59-71.

Eagly, A. H., & Makhijani, M. G., Klonsky, B. G. 1992. Gender and the evaluation of leaders. *Psychological Bulletin*, 111(1): 3-22.

Eagly, A. H. & Carli, L. L. 2007. Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*: 62-71.

Eurostat. 2020. *EULFS*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

González Gavaldón, B. 1999. Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, 6(12): 79–88.

Guzmán Gallangos, F. 1997. Segregación ocupacional por género: Cambios y persistencias. *DemoS*: 27–28.

Harding, J., Proshansky, H., Kutner, B. & Chein, I. 1969. Prejudice and ethnic relations. En G. Lindzey y E. Aronson (Ed.), *The Handbook of social psychology*: 1-76. Reading, MA: Addison-Wesley.

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.

Humphries, J. & Sarasúa, C. 2020. The Feminization of the Labor Force and Five Associated Myths. En Günseli Berik y Ebru Kongar, Routledge (Ed.), *The Routledge Handbook of feminist economics*.

Instituto Nacional de Estadística. 2020. *Encuesta de Población Activa*. <https://www.ine.es/dyngs/TNEbase/listaoperaciones.htm>

Iriberry, N. & Rey-Biel, P. 2017. Stereotypes are only a threat when beliefs are reinforced: On the sensitivity of gender differences in performance under competition to information provision. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 135: 99–111.

Lang, K. & Lehmann, J. 2010. Racial discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics. *Journal of Economic Literature*, 50(4): 959-1006.

Lundberg, S. & Startz, R. 1983. Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Markets". *American Economic Review*: 340-347.

Martínez del Valle, M. & Villuendas, M^a D. 2006. La mujer en la formación superior: elección de carrera versus estereotipos de género y neosexismos. *Cuestiones de género*, 1: 87-112

Morrison, Ann M. 1987. *Breaking the glass ceiling*. New York, Perseus Books.

Mosteiro García, M. 1997. El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos. *Revista galego-portuguesa de psicoloxía*, 1: 305–315.

Motellón, E. López-Bazo, E. 2005. Discriminación por género en el acceso a la contratación indefinida. *Asociación Libre de Economistas, Grupo de Investigación AQR, Universitat de Barcelona*.

Navarro-Guzmán, C., & Martínez, A. C. 2012. Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios. *Estudios Sobre Educación*, 22: 115–132.

Oaxaca, R. L. 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3): 693-709.

Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. 1973. A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2): 359-365.

Ridgeway, C. L. 2001. Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues*, 57: 637-655.

Rivera, J. 2013. Teoría y práctica de la discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012) *Analítika, Revista de análisis estadístico*, 5(1): 7-22.

Robinson, J. 1969. *The Economics of Imperfect Competition*. New York, St.: Martin's press.

Rubio, F. 2008. Desigualtats de gènere en el mercat laboral. *La Bastida de la Fundació Surt*, 1.

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. 2002. El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 2(40): 167-182.

Schein, V. 2001. A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. *Journal of Social Issues*, 57(4): 675-688.

Steele, C. M. 1997. A threat in the air: How Stereotypes Shape the intellectual identities and performance of women and African Americans. *American Psychologist*, 52(6): 613-629.

Subdirección General de Ordenación, Seguimiento y Gestión de las Enseñanzas Universitarias de la Secretaría General de Universidades. 2019. Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2018-2019: 27.

Tajfel, H. (Ed.) 1978. *Differentiation between social groups*. Londres: Academic.

Tajfel, H. (Ed.) 1984. *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona, Herder.

Toharia, L. 1983. *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid, Alianza Editorial

9. ANEXO

Cuestionario para el trabajo de final de grado: Los estereotipos en el mercado de trabajo.

OBJETIVOS DEL CUESTIONARIO: Saber la posición en relación con la discriminación de las mujeres en los puestos de liderazgo e intentar saber si los estereotipos favorecen a la discriminación.

En primer lugar, me gustaría saber en que sector o en que profesión trabaja o ha trabajado y el tamaño de esta (menos de 5 empleados, entre 5 y 20, entre 20 y 100 o más de 100).

- Sector:
- Tamaño:

Ahora le voy a formular un seguido de preguntas en diferentes bloques:

A lo largo de su experiencia laboral en la empresa o institución que ha permanecido más tiempo:

1. ¿Hay puestos de trabajo claramente feminizados (alta proporción de mujeres)?
2. ¿Hay puestos de trabajo claramente masculinizados (alta proporción de hombres)?
3. Puede hacer una breve descripción de estos puestos de trabajo (ejemplos concretos)
4. En el caso de las preguntas anteriores, ¿qué opinión le merece la existencia de esa segregación?

En segundo lugar, me gustaría conocer si se ha encontrado con situaciones de discriminación dentro de su empresa o institución. Por discriminación me refiero a discriminación de género en el trabajo, es decir, siguiendo la definición de la Organización Internacional del Trabajo, tratar a las personas del sexo opuesto de forma diferente y menos favorable.

5. Concretamente, ¿en alguna ocasión a lo largo de su trayectoria o bien en la empresa actual se ha sentido discriminado/a? ¿Me podría explicar algunos ejemplos concretos?
6. Existe una creencia u opinión generalizada en la empresa de que las mujeres están más interesadas en lo privado (cuidado de hijos/as, casa, familia) que en lo público (trabajo en la empresa, liderazgo, poder, promoción...) ¿Qué opina al respecto? ¿cuál ha sido su experiencia?
7. ¿Hay una opinión generalizada en su empresa de que las mujeres no están demasiado interesadas en acceder a puestos de dirección? ¿En qué se basa?
8. ¿Ha observado que los puestos y departamentos con más mujeres están, en general, peor retribuidos que los masculinizados o mixtos? ¿O tienen menos prestigio o menos peso en la toma de decisiones?

Qué opina, o qué dinámica ha observado respecto de las afirmaciones que le formularé seguidamente:

9. Primera: los contratos a tiempo parcial están ocupados mayoritariamente por mujeres.
10. Segunda: las excedencias por cuidado de hijos/as y mayores las toman mayoritariamente las mujeres. ¿Conoce algún caso de hombres que hayan pedido este permiso?
11. Tercera: las mujeres practican más el absentismo laboral
12. Cuarta: los puestos de dirección están ocupados mayoritariamente por hombres.

Muchas veces se habla de que hay una “falta de ajuste” entre las características de las mujeres (normalmente se describe a las mujeres como: amigable, bondadosa, altruista y expresiva con sus emociones) y los requisitos de cargos de dirección (las características

de estos puestos de liderazgo se asocian con las características que describen a los hombres como: independiente, asertivo y competente) que tradicionalmente se consideran como ocupaciones masculinizadas (que se caracterizan por características), y que esa “falta de ajuste” explicaría que al momento de seleccionar a una persona para un cargo se tienda a elegir una persona de un sexo y de otro.

13. ¿Hasta qué punto esta falta de ajuste se debe a los tópicos y estereotipos sociales y culturales que envuelven el trabajo profesional de las mujeres? ¿Y de hombres?
14. ¿Que opina sobre la afirmación que explica la falta de ajuste entre las características de un buen líder y las características que definen a la mujer?
15. ¿Existe una opinión generalizada de como deberían ser las capacidad y habilidades de la dirección de la empresa? ¿Estas capacidades y habilidades las considera femeninas o masculinas? (por ejemplo, características femeninas serían: amigable, bondadosa, altruista y expresiva con sus emociones; características masculinas serían como: independiente, asertivo y competente)
16. ¿Se han tomado medidas para que haya más mujeres en puestos donde están menos representadas? ¿En el caso afirmativo podría explicar que medidas se han tomado y quién las ha tomado?

Haciendo referencia el principio de la entrevista, en su empresa o institución:

17. ¿Cómo cree que se justifica la segregación que usted ha observado? Por ejemplo, en esos puestos de trabajo claramente feminizados o en esos puestos de trabajo claramente masculinizados.
18. ¿Cómo cree que se justifica la discriminación? (perfil de la organización, selección de personal, por el sistema de contratación y retributivo, clima laboral, responsabilidad social corporativa, conciliación de la vida laboral y familiar, promoción y desarrollo profesional...)

19. ¿Cómo cree que se justifica que las mujeres no ocupen puestos de dirección o que trabajen a tiempo parcial? Es una justificación basada en la biología, en la genética, en lo cultural....
20. ¿Hasta qué punto la asignación social que condiciona o obliga a las mujeres a realizar el trabajo doméstico incide en su trabajo y carrera profesional? ¿Cree que es una obligación que viene de ellas mismas? ¿o cree que es una imposición, por ejemplo, de su marido?
21. ¿Cómo se generaliza la opinión de qué las mujeres practican más el absentismo (ausencia de una persona en su puesto de trabajo en horas que corresponden a un día laborable dentro de su jornada laboral) los puestos de trabajo? ¿la encuentra ajustada a la realidad?
22. ¿Cree que es una actividad no sólo social sino también económica el cuidado y atención a niños, mayores y dependientes? ¿Cómo debieran repartirse las tareas domésticas para que deje de repetirse el estereotipo del absentismo laboral?
23. En los casos de absentismo masculino ¿a qué se deben?
24. ¿Alguna vez se ha encontrado en una situación donde hayan discriminado usando estereotipos? ¿Que tipo de estereotipo?
25. ¿Cree que con el tiempo han variado los estereotipos de género, o se mantienen prácticamente inalterables? ¿Por ejemplo, eran diferentes en la generación de sus padres o abuelos?
26. ¿Alguna vez se ha encontrado con que los sindicatos o la legislación, haya obligado a su empresa o institución a cambiar prácticas de contratación, etc.?

Para ir terminando le voy a mencionar algunos datos de interés:

En el año 2019 sólo un 33% de los directores y gerentes de España eran mujeres. Si nos centramos más concretamente en grandes empresas, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 ha sido del 24,7%. Aunque este porcentaje es trece puntos superior al de 2012, y un punto y medio superior al de 2018, sigue habiendo una infrarrepresentación femenina en los altos cargos empresariales.

¿Se esperaba estos datos, que opina sobre estos?

Muchas gracias por el tiempo que ha dedicado a contestar las preguntas.