
PESQUISA EMPÍRICA**LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL POR GÉNERO Y SUS CONSECUENCIAS EN LA OCUPACIÓN MASCULINIZADA DE MECÁNICO/A EN EL SUBSECTOR DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS EN ESPAÑA.**

MARÍA DEL MAR MAIRA VIDAL

Departamento de Sociología V
(Teoría Sociológica)
Facultad de C. Políticas y Sociología
Universidad Complutense de Madrid
Campus de Somosaguas, 28223
Pozuelo de Alarcón,
Madrid, España
marmaira@ucm.es

PALABRAS-CLAVE

Segregación ocupacional por género;
Ocupación masculinizada;
Discriminación por razón de género;
Acoso por razón de género;
Acoso sexual.

RESUMEN

Este artículo se apoya en los resultados de dos proyectos de investigación del grupo de investigación "Mujeres en mundos de hombres": el proyecto "Mujeres en mundos de hombres: barreras a la entrada y estrategias de superación" (Ref.: FEM2011-25228), financiado por el Plan Nacional I+D+i del Ministerio de Economía y Competitividad en España entre enero de 2011 y diciembre de 2013; y el proyecto "Mujeres en mundos de hombres: socialización, organización laboral e imagen" (CSO2014-54339-P), subvencionado por el mismo Plan Nacional y Ministerio entre septiembre de 2015 y septiembre de 2018. En los dos proyectos de investigación se analiza la segregación ocupacional horizontal por género en ocupaciones masculinizadas en España. En este artículo se da cuenta de las conclusiones obtenidas en estos proyectos relativas a los estudios y la ocupación de mecánica/o de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor, en los que nos encontramos con una muy alta tasa de segregación por razón de género o de casos de discriminación y acoso por razón de género o sexual.

Manuscrito recibido em:
setembro/2016
Aceite após peritagem:
janeiro/2017

PALAVRAS-CHAVE

Segregação profissional por género;
Profissão masculinizada;
Discriminação de género;
Assédio relacionado com o género;
Assédio sexual.

RESUMO

A SEGREGAÇÃO HORIZONTAL POR GÉNERO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA PROFISSÃO MASCULINIZADA DE MECÂNICO/A NO SUBSECTOR DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS EM ESPANHA.

Este artigo apoia-se nos resultados de dois projetos de investigação do grupo de investigação “Mujeres en mundos de hombres”: o projeto “Mujeres en mundos de hombres: barreras a la entrada y estrategias de superación” (Ref.: FEM2011-25228), financiado pelo Plan Nacional I+D+i del Ministerio de Economía y Competitividad en España entre janeiro de 2011 e dezembro de 2013; e o projeto “Mujeres en mundos de hombres: socialización, organización laboral e imagen” (CSO2014-54339-P), financiado pelo mesmo Plan Nacional y Ministerio entre setembro de 2015 e setembro de 2018. Em ambos os projetos de investigação analisa-se a segregação profissional horizontal por género em profissões masculinizadas em Espanha. Neste artigo apresentam-se as conclusões obtidas nestes projetos relativas à formação e profissão de mecânica/o de oficinas de reparação e manutenção de veículos motorizados, onde encontramos uma taxa de segregação muito alta em relação ao género ou casos de discriminação e assédio de género ou sexual.

MOTS CLÉS

Ségrégation professionnelle par genre;
Postes masculinisés;
Discrimination par genre;
Harcèlement de genre;
Harcèlement sexuel.

RÉSUMÉ

LA SÉGRÉGATION HORIZONTALE DE GENRE ET SES CONSÉQUENCES SUR L'OCCUPATION MASCULINISÉE DE MÉCANICIEN/NE DANS LE SOUS-SECTEUR DE RÉPARATION DE VOITURES EN ESPAGNE.

Cet article se fonde sur les résultats de deux projets de recherche du groupe de recherche «Femmes dans des modes d'hommes»: le projet Femmes dans des modes d'hommes: barrières et stratégies de dépassement» (Ref.: FEM2011-25228), financé par le Plan national I+D+i du Ministère de l'Économie et Compétitivité en Espagne entre janvier 2011 et décembre 2013; et le projet «Femmes dans des modes d'hommes: socialisation, organisation du travail et image» (CSO2014-54339-P), subventionné par le même Plan National et Ministère entre septembre 2015 et septembre 2018. Dans les projets de recherche sont analysés la ségrégation horizontale au travail de genre dans des postes masculinisés en Espagne. Dans cet article sont présentées les conclusions en relation avec les études et les situations de travail de mécanicien/ne dans des garages de réparation et maintenance de véhicules motorisés. Elles montrent un taux élevé de ségrégation de genre ou des cas de discrimination et harcèlement de genre ou sexuel.

KEYWORDS

Occupational gender segregation;
Masculinised occupation;
Gender-related discrimination;
Gender-related harassment;
Sexual harassment.

ABSTRACT

THE HORIZONTAL GENDER SEGREGATION AND ITS CONSEQUENCES IN THE MASCULINISED OCCUPATION OF MECHANIC (M/F) IN THE SUBSECTOR OF MOTOR VEHICLE REPAIR GARAGES IN SPAIN.

This paper is based on the results of two research projects of the research group “Women in men’s worlds”: the research project “Women in men’s worlds: Barriers to enter and strategies to overcome them” (Ref.: FEM2011-25228), financed by the National Plan of the Ministry of Economy and Competitiveness between January 2011 and December 2013; and the project “Women in men’s worlds: Socialisation, labour organisation, and image” (CSO2014-54339-P), also financed by the National Plan between September 2015 and September 2018. In both research projects we have analysed occupational horizontal gender segregation in masculinised occupations in Spain. In this paper we present the results of both research projects about female garage mechanics, whose training and occupation reveal a very high rate of gender-related segregation or cases of gender-related discrimination and harassment or sexual harassment.

INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo en España y la Unión Europea presenta un importante desequilibrio entre mujeres y hombres que perjudica seriamente a las primeras. En este artículo vamos a analizar la segregación horizontal ocupacional por género en una ocupación masculinizada, la de mecánica/o en los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor, además de la discriminación y el acoso por razón de género o sexual en la misma. Este tipo de segregación es uno de los principales factores a estudiar con relación a dicho desequilibrio y no ha disminuido de manera significativa en España a lo largo de las últimas décadas. De acuerdo con los datos de los censos de población, el número de mujeres en el mercado laboral aumentó en más de millón y medio entre 2001 y 2011, no obstante, los índices de segregación por género en el mercado de trabajo apenas han variado. En 2011 sólo un 18% de la mano de obra estaba trabajando en ocupaciones en las que había paridad y la amplia mayoría de la fuerza de trabajo desarrollaba ocupaciones muy segregadas. En líneas generales, existe una clara diferencia entre los sectores de actividad y las ocupaciones de mujeres y varones (Ibáñez, Ballesteros, Fernández, Maira & Narocki, 2017). Por tanto, una proporción muy elevada de los trabajadores están

en ocupaciones con amplia mayoría de uno u otro género. Así, más del 50% de los varones trabajan en ocupaciones en las que más del 70% son trabajadores de su propio género. Sirva como ejemplo que en España en 2015 la tasa de ocupación femenina era de un 26,1% en el sector de industria manufacturera y un 8,61% en la construcción. Por otro lado, las mujeres siguen concentradas en determinadas ocupaciones y sectores como la educación, la sanidad y la administración pública. En 2011 el 50% de las mujeres se aglutinan en 13 ocupaciones de las 169 de la CNO11 (Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 del Instituto Nacional de Estadística en España).

Las ocupaciones feminizadas son mucho menos numerosas que las masculinizadas, por lo que las mujeres cuentan con menor espacio de elección que los hombres en el mercado de trabajo. Además, las mujeres se encuentran con muchas más barreras cuando acceden a ocupaciones masculinizadas, que les dificultan mantener el empleo y promocionar, que los varones que acceden a ocupaciones feminizadas. Los hombres que acceden a ocupaciones feminizadas incluso promocionan en muchas ocasiones con más facilidad que sus compañeras de trabajo (Maira, 2015; Maira & Ibáñez, 2016; Ballesteros, 2016; Ibáñez *et al*, 2017). Por otra parte, hay investigaciones que demuestran que el principal factor explicativo de la brecha salarial entre muje-

res y varones es que los géneros se concentren en diferentes ocupaciones (Blau & Kahn, 2000).

En este sentido, es importante señalar que las distintas tareas y ocupaciones se han ido sexuando en nuestras sociedades a lo largo de la historia (Maruani, 2002). La noción de oficios “masculinos” y “femeninos” que surgió a finales del siglo XIX en torno a las distintas profesiones sigue en buena medida vigente en nuestros días. Muchos oficios feminizados se conciben como una prolongación de las supuestas tareas “naturales” de las mujeres vinculadas con las domésticas y los cuidados las personas dependientes, los niños, los mayores, los enfermos, etc. (Gardey, 2000; Burchell, Fagan, O’Brien & Smith, 2007; Kmec, McDonald, & Trimble, 2010). Y toda una serie de estereotipos atribuidos por naturaleza a las féminas funcionan como barrera para evitar que accedan a las ocupaciones masculinizadas: la supuesta escasa fuerza física; de habilidad para manejar máquinas y tecnología; y la predisposición a la limpieza (y consecuente rechazo a ensuciarse en el desempeño de una ocupación).

Por consiguiente, la infrarrepresentación de las mujeres en los sectores de industria, entre ellos el de automoción y sus distintos subsectores, ha sido destacable a lo largo de las décadas. Así, sólo había un 14,5% de trabajadoras en el subsector de venta, mantenimiento y reparación de vehículos a motor y motocicletas en España en el año 2014 (EPA), muchas de ellas en puestos de trabajo administrativos o como comerciales. De acuerdo con los datos del Censo de 2011, la ocupación de mecánica/o y ajustadores/as de maquinaria está muy masculinizada, sólo el 3,6% son mujeres. La tasa de ocupación femenina en este subsector en España es muy similar a la de la Unión Europea, que era un 16% en 2014 (EUROSTAT ^[1]). Y no encontramos variaciones relevantes entre unos estados miembros y otros, la tasa es muy baja en todos ellos. El país en el que el porcentaje de trabajadoras es mayor es Eslovenia, con un 21%, y aquel en el que el porcentaje es menor es Polonia, con un 10%: Podemos por tanto concluir que este es un subsector muy masculinizado en toda la Unión Europea.

Por tanto, es de la mayor relevancia identificar los factores y barreras que continúan reproduciendo la segregación horizontal por género en el subsector con el fin de superarla y con este objetivo identificaremos el papel que han cumplido distintas instituciones sociales como la familia; las educativas, etc. Por otra parte, comprenderemos también las características del subsector productivo y su mercado de trabajo así como las formas que adquieren las resistencias de empresarios y trabajadores varones a la incorporación de mujeres a la ocupación analizada. Estas resistencias adquieren en ocasiones la forma de discriminación directa o indirecta, o de acoso por razón de género. Por último, estudiaremos las estrategias desplegadas por las escasas mujeres que han conseguido salvar las barreras existentes y ocupar un puesto de trabajo estable como mecánicas en los talleres.

1. LA METODOLOGÍA DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DEL GRUPO DE INVESTIGACIÓN “MUJERES EN MUNDOS DE HOMBRES”

Por una parte, los proyectos de investigación en los que se apoya este artículo se basan en el análisis de fuentes secundarias de EUROSTAT y la Encuesta de Población Activa (EPA), los Censos de Población de 2001 y 2011 y el Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE. Por otra, en técnicas de investigación cualitativas y la realización y análisis de entrevistas semiestructuradas a trabajadoras, trabajadores, gerentes, empresarias y empresarios de los subsectores estudiados, en las que se centra este artículo. El material primario al que se hace referencia en el presente artículo consiste en 12 entrevistas semiestructuradas realizadas a mecánicas; mecánicos; propietarios, gerentes y jefes de talleres; una gerenta, jefa de un taller y mecánica; otra jefa de un taller; una chapista y pintora; y una comercial de productos de venta en talleres. Esta primera fase del trabajo de campo se desarrolló en el municipio de Madrid (España) entre diciembre de 2012 y julio de 2014, esta es la ciudad de mayor tamaño del Estado y donde existe una mayor concentración de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor. Aun así, encontrar gerentas, jefas de taller y mecánicas en empresas del subsector fue un trabajo arduo, por lo que se buscó a cualquier mujer que hubiese realizado los estudios de Formación Profesional en Electromecánica de Automóviles (Grado Medio o Superior), con la intención de incorporarse como mecánica, jefa o gerenta en un taller en el futuro, o hubiese trabajado en el pasado o estuviese trabajando en la actualidad como tales sin haber llevado a cabo ninguna formación. Las mujeres entrevistadas pertenecen a distintas generaciones con el fin de determinar las transformaciones producidas o no en la ocupación y el subsector masculinizados en las últimas décadas. Ninguna vive en pareja, las mayores de 35 años viven solas, y las menores con sus padres. Y ninguna tiene hijos u otras personas dependientes a su cargo (comentaremos estas circunstancias y sus consecuencias más adelante). Por otra parte, los criterios para seleccionar a los mecánicos, jefes, gerentes y propietarios de talleres entrevistados fueron los mismos. Las entrevistas realizadas fueron grabadas y transcritas de principio a fin y se utilizó el programa Atlas-Ti para escoger y clasificar las citas más interesantes. Una segunda fase de trabajo de campo se llevará a cabo a partir de septiembre de 2017.

Entrevistas realizadas	Género	Edad	Categoría más alta alcanzada
E1: Mecánica, jefa de taller y gerente	Mujer	62	Jefa de taller y Gerenta
E2: Jefa de taller	Mujer	37	Jefa de taller
E3: Mecánica	Mujer	20	Ayudante de mecánico
E4: Mecánica	Mujer	21	No ha conseguido ningún empleo como mecánica
E5: Mecánica	Mujer	20	Ayudante de mecánico sin contrato (en negro)
E6: Chapista y pintora	Mujer	40	Oficial de 1ª
E7: Dos mecánicos	Varones	32	Oficial de 3ª y
		22	Aprendiz
E8: Mecánico	Varón	28	Oficial de 1ª
E9: Propietario, gerente y jefe de taller	Varón	47	Jefe de taller y Gerente
E10: Propietario, gerente y jefe de taller	Varón	50	Jefe de taller y Gerente
E11: Cooperativista y gerente de taller	Varón	50	Gerente
E12: Comercial de productos de venta en talleres	Mujer	40	Comercial

Tabla 1: Entrevistas realizadas como parte del trabajo de campo.
Fuente: Elaboración propia.

2. LOS OBJETIVOS DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DEL GRUPO DE INVESTIGACIÓN “MUJERES EN MUNDOS DE HOMBRES”

En lo que se respecta a los objetivos de los proyectos de investigación mencionados podemos destacar:

Objetivos de carácter cuantitativo:

- Comprobar la presencia real de la segregación laboral horizontal tomando como unidad de análisis el puesto de trabajo/ocupación/profesión/sector productivo.
- Analizar la evolución de la segregación ocupacional horizontal por género con los Censos de población de 2001 y 2011.

- Determinar el perfil sociodemográfico más frecuente de las mujeres ocupadas en profesiones masculinizadas.

Objetivos de carácter cualitativo:

- Identificar el papel del entorno familiar en la elección y desarrollo de estudios y/o la ocupación de las mujeres con profesiones masculinizadas.
- Estudiar el papel del entorno social en general: amigos, pareja, etc.
- Identificar el papel de las instituciones educativas y, en concreto, de los directores, los profesores y los compañeros de estudios en los centros educativos.
- Examinar las barreras que en general dificultan la entrada, el mantenimiento y la promoción en las ocupaciones masculinizadas.
- Analizar el papel de los empresarios, gerentes, jefes y compañeros de trabajo.

Tal y como hemos comentado, en el presente artículo analizaremos los resultados obtenidos en el desarrollo de los proyectos de investigación relativos a la ocupación de mecánica/o en el subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor.

3. LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIADA POR GÉNERO Y EL ENTORNO FAMILIAR Y SOCIAL

Las estadísticas del Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte, sobre el género de los estudiantes de distintos Ciclos Formativos de Formación Profesional en el curso 2012-13^[2], no dejan lugar a duda sobre la existencia en la actualidad de estudios muy masculinizados o muy feminizados. En el curso 2012-13 sólo un 3,33% de los matriculados fueron mujeres en los Grados Medio y Superior de Mantenimiento de vehículos autopropulsados (Carrocería y Electromecánica de vehículos); y sólo un 4,6% de los estudiantes fueron mujeres en los Grados Medio y Superior de Electricidad y Electromecánica (Equipos electrónicos de consumo y equipos e instalaciones electromecánicas). Sin embargo, sólo un 5,18% de los estudiantes fueron varones en los Grados Medio y Superior de Formación Profesional en Imagen Personal (Caracterización, Estética personal decorativa y Peluquería) y sólo un 21,18% en Sanidad (Cuidados auxiliares de enfermería y Farmacia).

La familia de origen cumple un importante papel como agente socializador en lo que se refiere a la orientación hacia los estudios y el empleo (Charles & Gruski, 2004). De acuerdo con el trabajo de campo realizado como parte de los proyectos de investigación en los que se basa este artículo, las sanciones familiares de determinadas elecciones de estudios y/o ocupaciones no acordes con la socialización de género han variado poco en las últimas décadas. Una de las mujeres entrevistadas fue mecánica

en el taller de su padre y su tío en distintos periodos de tiempo desde principios de los años sesenta y, finalmente, jefa y gerenta del taller. Esta mujer refiere cómo su selección de esta ocupación acarreó muchos problemas familiares, puesto que su padre puso en marcha todas las tácticas posibles con el fin de disuadirle de tal decisión y orientarle hacia las tareas administrativas del negocio y las tareas domésticas en el hogar familiar:

E1 (Gerenta, jefa de taller y mecánica, 62 años): Y luego, para que me quitara un poco del taller me metía un poco en la oficina, mi padre, que quería la oficina y tal, pero me daba tiempo a todo. Hacía mis facturas y tal y al taller...

Entrevistadora: El intentaba derivarte a la oficina...

Sí, sí, sí, yo no le decía que no. A lo mejor “Mari, que hay que hacer una factura” (...). Porque mi padre “tienes que ayudar a tu madre” “Mama ¿a ver qué hago?”. Ya sabes, antes, que si fregar el suelo y no sé qué y no sé cuántos. Y yo todo lo que me decía lo hacía, pero luego, al taller otra vez.

En este sentido, las mecánicas entrevistadas que tenían entre 20 y 21 años cuando se realizó el trabajo de campo también relataban que se encontraron con importantes dificultades para que sus padres, y de nuevo muy en especial sus padres varones, aceptasen su elección de profesión e incorporación a los estudios de Formación Profesional en Electromecánica de Automóviles. Los padres varones se enfrentan con mayor ímpetu que las madres a la elección de sus hijas de ser mecánicas, muy probablemente la consideran una transgresión del orden social y el sistema de género y una amenaza a la identidad masculina. Asimismo, como varones son conscientes de las dificultades con las que se encontrarán en ocupaciones masculinizadas (Brace-Govan, 2004; Cross & Bagilhole, 2002).

E5 (mecánica, 21 años): Mi madre siempre me dijo que prefería que hiciese enfermería o veterinaria, lo típico de una mujer, pero ella sí me apoyó, me dijo “adelante con ello, pero te enfrentas tú a tu padre”. “Pues me enfrento yo a mi padre” y mi padre no es que no quisiera que yo fuera mecánica pero me decía que los hombres me iban a poner muchas trabas (...) “Te hablo como hombre, no te lo vamos a poner fácil”. Luego, la parte de los abuelos, ya es más complicada “a la niña no le dejéis estudiar (Mecánica). Me veían toda manchada de grasa y “es que una señorita, así no va”. Lo típico, que mujer bata y los hombres herramientas.

No obstante, la familia no es la única institución social involucrada en las presiones sociales que tienen como objeto que las mujeres no elijan profesiones masculinizadas. Otra es la pareja, y la mujer mecánica de 62 años entrevistada refiere cómo su pareja de juventud, un varón, no aceptaba su profesión y la presionaba

para que la abandonase. Así pues, ella tuvo que escoger entre su ocupación y él y la relación se rompió por esta razón.

E1 (Gerenta, jefa de taller y mecánica, 62 años): Él (su pareja) no quería que yo estuviese ahí (en el taller). Que yo he tenido novio muy jovencita, que él se enfadaba porque yo estaba allí (en el taller) y llegó un momento que yo dije, “mira, tú por tu lado y yo por el mío, no vamos a coincidir nunca, y esto es lo que hay (el trabajo en el taller), si lo quieres, bien, si no nada”. (...) Que ese no era sitio para mí, que tal, que lo entendiese.

En este sentido, llama poderosamente la atención que ni las mecánicas ni la chapista y pintora entrevistadas mayores de 35 años tuviesen pareja en el momento en que se realizó el trabajo de campo. Algunas de ellas manifestaron haber tenido muchas dificultades para compatibilizar la profesión con el mantenimiento de una relación sentimental con un varón que, por lo general, no aceptan que ellas trabajen en un taller. Las mecánicas menores de 35 años cuentan con una pareja, en unos casos es una mujer y en otros un varón, y los problemas para que ellos acepten su ocupación se han reducido de manera importante con respecto a las generaciones precedentes, aunque no son inexistentes. Una de ellas relata cómo una antigua pareja, un varón, competía con ella en conocimientos de mecánica, aunque ella estuviese realizando estudios en esta materia y él no. Este hombre se sentía de alguna manera desplazado, y su identidad de género masculino amenazada y puesta en cuestión, habiéndole dado también a elegir a la mecánica entre, por un lado, sus estudios y futuro empleo y, por otro, él. Ella escogió sus estudios.

Es importante destacar que ninguna de las mecánicas entrevistadas ha tenido hijos u otras personas dependientes a su cargo, por lo que no se han encontrado problemas relevantes de conciliación de la vida laboral y familiar. Aquellas que son mayores de 35 años no mostraron interés en tener hijos, aunque sí lo hicieron algunas de las más jóvenes, pero a medio plazo. No obstante, las jornadas de trabajo suelen ser muy extensas en el subsector estudiado, se realizan muchas horas extraordinarias que en ocasiones se prolongan hasta la noche, por lo que la conciliación de la vida laboral y personal es en ocasiones complicada.

Aunque todo indica que han tenido lugar algunos cambios relevantes en lo que se refiere a las nuevas generaciones, las sanciones del entorno social en general son constantes para estas mujeres que han elegido profesiones que no cumplen con la socialización de género. De hecho, las sanciones y presiones sociales llegan a tal punto que algunas mecánicas manifiestan ocultar en algunas ocasiones sus estudios y profesión a su entorno con el objetivo de evitar situaciones y explicaciones que les resulten incómodas. Esto acarrea consecuencias negativas para ellas tanto en el ámbito laboral como en el personal, pues les impide incorporarse a redes informales que manejen infor-

mación sobre la profesión o empleos; mostrar su identidad en todas sus dimensiones, etc.

Por consiguiente, podemos concluir que la socialización de género juega un importante papel en la elección de estudios y profesión de las y los adolescentes y jóvenes que, además, intentan por lo general evitar opciones que supongan dificultades y sanciones sociales. Por otro lado, las mujeres que han escogido desempeñar la profesión de mecánica en un taller se encuentran con muchos problemas en la fase de elección de estudios y/u ocupación, puesto que, tanto el entorno familiar, en particular, como el social, en general, ejercen una presión importante con el fin de que abdiquen de su decisión.

4. LAS BARRERAS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: LA SEGREGACIÓN POR GÉNERO, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y SEXUAL

Las únicas mecánicas entrevistadas que no han realizado formación reglada en la materia, y han accedido a un empleo en una empresa del subsector analizado, son aquellas que trabajan en compañías que son propiedad o están regentadas por un familiar. Las demás, las que no tienen familiares en el sector, son muy conscientes de lo necesario e importante que es la adquisición de cualificación para acceder, mantenerse y promocionar en empleos muy masculinizados cuando no eres un varón y, por tanto, han cursado estudios. No obstante, tal y como veremos, esto no asegura la contratación en absoluto.

Por consiguiente, es importante destacar que algunas mecánicas entraron a formar parte de la categoría social “token” en las instituciones educativas, antes de incorporarse al mercado de trabajo. Kanter acuñó esta categoría en 1977 con el fin de describir a las minorías que difieren de aquellos que predominan y son dominantes en un grupo en un determinado entorno. Los “token” se definen por ser minoría y porque se les adscriben características muy cargadas simbólicamente relativas a sus aptitudes, habilidades, comportamiento, etc. Una de las principales características de los “token” es la exageración o distorsión de sus diferencias con respecto a los miembros que son mayoría y dominantes en el grupo. Otra es su alta visibilidad, que atraen la atención de manera desproporcionada (Kanter, 1977).

E3 (Mecánica, 20 años): Al principio (del curso) yo estaba un poco cortada, pero todos (sus compañeros) como “Que se siente conmigo”, lo veían como una diversión.

Ya hemos comentado que sólo eran mujeres un 3,33% de los estudiantes matriculados en la Formación Profesional de Grado Medio y Grado Superior en Mantenimiento de vehículos autopropulsados en España en el curso 2012-13 (sólo había 105 mujeres realizando estos estudios en todo el Estado). A partir de las entrevistas realizadas hemos podido comprobar que la existencia de “token” es muy importante en estos Ciclos Formativos:

E5 (Mecánica, 20 años): Al principio fue un poco duro (en la Formación Profesional de Electromecánica de Automóviles). Ya sabes, en los colegios y los institutos está el grupo de los macarrillas guaperas que son los mejores, los repetidores y luego están los raritos. Con los raritos enseñada hice amistad (...) Los raritos son la típica gente que discriminan, bajito, con gafitas y tiene a lo mejor una peca muy grande en la frente, yo qué sé, no te hacen ni puñetero caso, había un chico que era moro y era muy tímido (...) Yo hice amistad con ellos y los demás nos miraban mucho....

La discriminación o el acoso por razón de género por parte de directores de centros educativos, profesores o compañeros es notable y se les recuerda constantemente que no están en su sitio y que están rompiendo con las fronteras sociales establecidas. Así, en ocasiones se intenta encauzarlas por el que se considera debe ser su camino;

E3 (Mecánica, 20 años): Yo me cabré y me puse a discutir con el Director (del Centro Educativo), porque me querían meter en Peluquería. Y yo no quería.

Entrevistadora: ¿El Director del Centro te quería meter en Peluquería?

Que me metían en Peluquería y que después si me gustaba más Peluquería me quedaba y sino me hacían un hueco en Mecánica. Me vio que era una chica y vio que Peluquería era mejor (...) En clase cuándo llegué, tengo muchas anécdotas, pregunté “¿perdona, primero A?” Y se acercó un compañero, que después fue compañero mío, “sí, pero esto es Mecánica, Peluquería lo tienes en el otro pasillo”. Y le dije “No, estoy buscando Electromecánica de vehículos”, dice “pero ¿para ti?” “Sí, para mí”.

Es importante hacer hincapié en que con frecuencia las aptitudes de las mujeres “token” no se hacen notar como las de los varones y se ven obligadas a esforzarse mucho más que ellos en este sentido. Por tanto, se encuentran en la tesitura de desplegar una energía extra en el entorno educativo (o el laboral). Es lo que Kanter (1977) denominó “efecto demostración”, tienen que estudiar (o trabajar) mucho más que sus compañeros varones con el fin de hacer valer su esfuerzo.

E4 (Mecánica, 21 años): Según ellos (sus compañeros de clase) yo no valía (...) Para nada me considero una persona parada o pachorra como me decían allí los compañeros que era.

El entorno en las instituciones educativas es intimidatorio, hostil y ofensivo para las mujeres “token”, que son en muchas ocasiones consideradas por sus compañeros como un mero objeto de burlas, rumores, chistes, comentarios humillantes y atención sexual, y muy visibles en lo que se refiere a su condición de mujer y su apariencia física.

E4 (Mecánica, 21 años): Yo sabía que algo había... burradas... burradas de escuchar en una discoteca, tipo de “mira cómo está”, en plan como mujer, no como compañera de trabajo, “que le echaba dos polvos” y “mira qué pava”.

Son en muchos casos víctimas de acoso sexual por parte de compañeros tanto en los centros educativos como en las prácticas que realizan como estudiantes en las empresas. Es muy significativo que algunas de estas mujeres no tienen, o no tuvieron en el momento, conciencia alguna de estar sufriendo este tipo de acoso. Es más, llegan incluso en algunas ocasiones a restar importancia a las difíciles situaciones vividas minimizando o normalizando las acciones o actitudes de los varones en base a una supuesta naturaleza y sexualidad masculina irrefrenable:

E3 (Mecánica, 20 años): Pero, después de los problemas que he tenido fuera del instituto, lo del instituto me parece que hasta lo echo de menos... Los juegos que tenían, las manías, me sacaban motes de todos los sitios... Pues como chicos, a lo mejor me decían que les enseñara los pechos (...). Entrevistadora: ¿Por qué te decían que si les enseñabas los pechos?

Yo qué sé, estaban obsesionados... Son hombres de esa edad (...) No le daba mayor importancia. Porque tampoco lo llegaron a decir en serio. Cómo van a pensar que lo haga en serio si nos vamos a ver todos los días. En qué cabeza cabe que yo voy a llegar y yo les voy a enseñar... Pero bueno, siempre quedaba en el cachondeo. Luego siempre había alguno que otro que en vez de reírnos todos sólo se quería reír él, pero soy una mujer con mentalidad amplia y tengo contestación para todo. Que él se empezaba a reír sólo pero nos terminábamos riendo de él porque algo le decía yo y le cortaba. En ese sentido tampoco considero que haya sido ningún problema.

Por tanto, las mujeres que estudian en el ámbito de la mecánica de vehículos a motor dedican mucho tiempo a resolver relaciones o interacciones problemáticas, lo que les genera altos niveles de estrés. Todo esto provoca que en muchos casos intenten pasar lo más inadvertidas posible, lo que puede tener consecuencias negativas sobre su rendimiento o sus resultados académicos; en una imagen propia distorsionada que no se adapta a la realidad de sus logros; y, en definitiva, una sensación de frustración. En otros casos concluyen con el abandono de los estudios.

5. LAS BARRERAS EN EL ACCESO Y EL MANTENIMIENTO DE LA OCUPACIÓN DE MECÁNICA EN LOS TALLERES

En España, en el subsector productivo analizado, es más importante la experiencia que la cualificación. La formación que los empresarios del subsector valoran es principalmente la obtenida en el trabajo, y no tanto la realizada en los cursos de Formación Profesional o en otros ofertados por las instituciones públicas, que se considera no ofrecen la cualificación adecuada y están obsoletos:

E9 (Propietario, gerente y jefe de taller, 47 años): Tengo un sobrino que está estudiando ahora mismo un módulo (de Formación Profesional de Mecánica). Va a salir con una titulación que no sirve para nada. Ese chaval va a salir al mercado laboral con 20 años y sin ninguna experiencia. Va a tener pequeñas nociones, no está suficientemente preparado para el mercado laboral (...) Necesitamos gente cualificada. Lo tienes metido en un colegio, en un instituto, le van aprobando y se van a la calle sin preparación ninguna....

Asimismo, el acceso a un puesto de trabajo en el subsector de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor se lleva a cabo a través de contactos realizados dentro de redes informales. Ambas características del mercado de trabajo en el subsector perjudican seriamente a las mujeres, que tienen más oportunidades de acceder y promocionar en un empleo masculinizado cuando se requiere para ello una cualificación formal y las condiciones de selección están reguladas (Marsden, 1999; Dainty, Bagilhole, Ansari & Jackson, 2004; Byrne, Clarke & Van Der Meer, 2005; Berik & Bilginsoy, 2006).

5.a. Las dos trayectorias típicas de las mecánicas en los talleres de reparación de vehículos

Existen dos trayectorias laborales típicas entre las mecánicas de las empresas de reparación y mantenimiento de vehículos a motor: por un lado la de las que accedieron y mantuvieron o mantienen un empleo en un negocio de un familiar, por otro la de aquellas cuyos familiares no regentan ninguna empresa en este subsector productivo y se encuentran en diferentes situaciones: o no se les ha ofrecido ninguna oportunidad de acceder a un puesto de trabajo en el subsector; o sólo han accedido a empleos por un espacio muy corto de tiempo; o han trabajado en talleres “en negro”, dentro de la economía sumergida, también de manera temporal. Por lo general, las trabajadoras representativas de esta segunda trayectoria que lograron entrar en los talleres tuvieron que recurrir para ello a varones de su entorno (padres, parejas, etc.) que formaban parte de redes informales en las que se manejaba información sobre ofertas de empleo. Estos varones incluso

solicitaron en algunos casos el favor de que las aceptasen como mecánicas. Estos favores se otorgaron en ocasiones bajo la condición de que estas mujeres accediesen a trabajar “en negro”, o por salarios por debajo de los de compañeros mecánicos varones que realizaban el mismo trabajo y tenían la misma categoría profesional, cualificaciones y antigüedad que ellas. El trabajo en “negro” será reconocido como experiencia profesional por la misma empresa u otras en el futuro, aun así las dificultades para obtener un contrato o promocionar serán enormes.

La única vía de acceso de las mecánicas al subsector productivo analizado que resulta estable en el tiempo es en talleres de familiares. Tal y como hemos comentado, estas mujeres, al igual que los varones, no han requerido para ello de la realización de formación formal, lo que no ha sido óbice para que hayan mantenido una trayectoria laboral estable a lo largo de los años. Esto no quiere decir que las cosas hayan sido fáciles para ellas, pues todas relatan dificultades de algún tipo, a la hora de ejercer su profesión, con los trabajadores, los clientes, etc.

E9 (Propietario, gerente y jefe de taller, 47 años): (Comentando la situación de una mujer que fue gerenta y jefa de taller). Lo que yo sí sé es que ha tenido problemas con los trabajadores porque era mujer. Parecía como si ellos supiesen muchísimo más que ella porque ella era mujer y ellos eran hombres.

Hay que hacer especial mención a los clientes, puesto que los problemas de las mecánicas para que éstos acepten su trabajo y confíen en su profesionalidad han sido importantes tanto en el pasado como en la actualidad. Hasta el punto que los gerentes y jefes de taller han ocultado en ocasiones que fuese una trabajadora la que reparaba los vehículos, o han mostrado preocupación por la posible reacción de la clientela en el hipotético caso de contratarlas:

E10 (Propietario, gerente y jefe de un taller): Realmente si fueses a un taller y supieses que la que repara el coche es una mujer te lo pensarías. Te lo pensarías.

Tal y como comenta una entrevistada, la jefa de un taller de motos en la actualidad, los problemas con la clientela siguen existiendo a día de hoy, aunque menos que hace tiempo:

E2 (Jefa de taller, 37 años): Hace tres días vino un tío al taller, estaban dos mecánicos en el taller y yo en la puerta y me dijo “quiero hacer una pregunta a los mecánicos”, digo “pues dime”, “no, voy a preguntar a ellos que ellos saben de motos” “Pues te has cagado, pues me lo tienes que preguntar a mí”. Hay cosas en las que todavía dices “Joer, que falta de respeto, coño” (...) Cuando ya te entran así, pues no. Era un tío joven, encima era joven. Que dices

imacho! Porque sí que es cierto que ahora es muy raro que tenga este problema con alguno. Antes sí, al principio era más complicado. El típico tío que te decía “¡una mujer en el taller, hasta dónde tenemos que llegar!”. Eso a mí me lo han llegado a decir (...). Yo por ahí no paso. Me ha costado mucho llegar a donde estoy. A mí me va a tocar las narices ni pisar nadie.

No obstante, los posibles problemas o el trato discriminatorio hacia las mujeres que han accedido y mantenido un empleo en el negocio de un familiar son bastante reducidos si los comparamos con los de las demás mecánicas. Son los únicos casos en los que no se refieren situaciones de acoso por razón de género o acoso sexual.

La contratación de las mecánicas que no tienen familiares en el subsector depende de la buena voluntad de los empleadores a nivel individual, lo que les enfrenta con grandes dificultades a la hora de conseguir un empleo, puesto que estos tienden a descartar a los potenciales trabajadores que no encajan con el estereotipo social. Todas ellas han realizado los estudios de Formación Profesional y han buscado empleo como mecánica de forma exhaustiva durante periodos de tiempo muy extensos. Sin embargo, sólo han encontrado trabajos temporales en talleres que no se prolongaron más de unos meses o, incluso, no han encontrado ninguno. En el momento de realizar el trabajo de campo ninguna de ellas estaba empleada como mecánica en un taller o en otro tipo de compañía, y obtenían escasos ingresos mensuales realizando “chapuzas” o reparaciones “en negro” que ofrecían a personas de su entorno. Una de las estrategias que se planteaban a medio plazo era la del autoempleo, la de crear su propio taller mecánico, aunque en ese momento no contaban ni de lejos con el capital suficiente para llevar a cabo este reto. Sin embargo, un problema con el que se enfrentan en el futuro cercano es que la cualificación y la experiencia adquiridas se van perdiendo o se van quedando obsoletas según transcurre el tiempo.

5.b. La discriminación y el acoso por razón de género en la ocupación de mecánica/o en los talleres

Las mecánicas que no cuentan con la posibilidad de acceder al subsector estudiado en empresas regentadas por familiares relatan cómo sus compañeros varones de los estudios de Formación Profesional han tenido muchas más facilidades que ellas para encontrar un empleo como mecánico en el contexto de la actual crisis económica. Ellas sufren discriminación directa cuando buscan empleo y se les excluye abiertamente en función de su género:

E3 (mecánica, 20 años): Vas a un taller a echar un currículum y te dicen “no necesitamos señoras de la limpieza, o secretarias...” Hay todo tipo de reacciones. El otro día fui

a echar un currículum, cuando te lo cogen mujeres suelen ser más alegres “anda, mira, una mujer mecánica”, pero el otro día fui a echar uno a un taller que están buscando mecánicos y al hombre le cambió la cara...

De esta forma, es importante señalar que las decisiones de los empleadores están mediadas por su interiorización de los estereotipos esencialistas de género producto de la socialización a la que nos hemos referido más arriba (Todaro, Godoy & Abramo; 2001; Maruani, 2002, 1993). Los propietarios, gerentes y jefes de taller no confían en la profesionalidad de las mecánicas y consideran que las mujeres no son aptas para ocupar empleos masculinizados (Davies, 1996). Así, el propietario y jefe de un taller entrevistado hace referencia en la siguiente cita a la supuesta escasa calidad de una ITV ^[3] (Inspección Técnica de Vehículos) localizada en las afueras del municipio de Madrid en la que sólo hay mujeres empleadas:

Eg (Propietario, gerente y jefe de un taller): De hecho hay una ITV en la Avenida de Andalucía (Madrid), y todas las mujeres que trabajan allí son mujeres! Es una ITV que antes era la número uno, es verdad que antes sólo había dos ITV, y desde que pasaron a todo chicas ya no le iba, bajó muchísimo (...) Por las mujeres y porque ha habido más ITV. Ahora tenemos unas treinta ITV en Madrid. Pero yo creo que es también por las mujeres. Y que sepas que es donde menos problemas ponen para pasar la ITV. Allí son más permisivos.

Por otro lado, tal y como hemos comentado anteriormente, las sanciones por elegir un empleo que se aleja de la norma social y la socialización de género son de distinto tipo, desde la desaprobarción de los padres o el entorno social, a la discriminación o el acoso por razón de género o el acoso sexual por parte de jefes, profesores y/o compañeros de estudio o trabajo (Dainty *et al.*, 2004). La incorporación de las mujeres a las ocupaciones masculinizadas supone mayor competencia para los trabajadores varones y miedo a perder el empleo o afrontar mayores dificultades para promocionar. Asimismo, es de la mayor relevancia hacer hincapié en que los varones crean en parte su propia identidad en oposición al género femenino y, al igual que las mujeres, en torno a la profesión que desempeñan. Por consiguiente, en algunos casos perciben que su identidad se tambalea y se muestran renuentes, o incluso ofensivos y violentos, cuando las mujeres acceden a espacios que consideran de su uso exclusivo, entre ellos los sectores productivos u ocupaciones masculinizadas (Akerlof & Kranton, 2000). En esta línea, el acoso por razón de género es una sanción social bastante frecuente de acuerdo con lo manifestado por algunas entrevistadas que han sufrido situaciones en las que compañeros y/o jefes les han aislado socialmente, tanto en el propio centro de trabajo, como de los encuentros o eventos

informales que se organizan fuera de este; no les han comunicado información importante para desempeñar su trabajo; no les han prestado ayuda o apoyo; les han negado la ropa y las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo; les han realizado peticiones contradictorias; les han reprendido continuamente sin felicitarles por su logros; o les han degradado y minado la autoestima hasta provocar problemas de salud laboral importantes.

E3 (Mecánica, 20 años): Yo llegué el lunes (el primer día de trabajo), a mí no se me dio mono de trabajo, no se me daba guantes, no me enseñaron dónde había nada del taller. (...). Yo no conocía a compañeros, ni lo que había en mi caja de herramientas, yo no sabía nada. Yo ese día salí muy frustrada. En realidad yo no me di cuenta de la gravedad que tenía lo que me estaban haciendo. El contrato era de tres meses y no pude durar los tres meses, al mes o así me dio un ataque de ansiedad. Yo salía llorando de allí, una angustia..., a mí me hacían sentir que no valía nada, que lo que yo hacía no tenía ningún mérito, que todo me lo estaban regalando. Me llegué a plantear si en realidad yo servía o no. La última frase de mi jefe fue “¿te has planteado dejar el oficio?” A lo que yo le respondí que si no lo he dejado por mi padre no lo voy a dejar por él que no lo conozco de nada. Pero luego llegas a casa y piensas “si una persona que entiende te dice eso...”

Este aislamiento les afecta seriamente en muchos sentidos, tanto a nivel psicológico, como social y laboral. En lo que se refiere al terreno laboral, incide negativamente en la posibilidad de mantener la ocupación o promocionar, habida cuenta de que, tal y como hemos comentado, el aprendizaje se realiza en este subsector en el propio trabajo y son los jefes y los trabajadores, los compañeros, los que forman a los aprendices (Kanter, 1977; Dainty *et al.*, 2004).

Es importante destacar que hemos encontrado casos de acoso sexual, por parte de compañeros de estudios, entre las estudiantes de Formación Profesional en Electromecánica de Automóviles mientras realizaban prácticas en empresas. No obstante, no hemos detectado este tipo de acoso una vez se incorporaron al mercado de trabajo como mecánicas en talleres de reparación y mantenimiento de vehículos de motor. Es probable que la segunda fase del trabajo de campo que realizaremos en un futuro cercano arroje luz sobre el asunto.

Por otra parte, hay que señalar que las mujeres entrevistadas consideraban que la cualificación adquirida y el título de Formación Profesional les iban a abrir las puertas de los talleres. No eran conscientes, antes de buscar un empleo, del entorno intimidatorio y degradante y las barreras con las que se iban a enfrentar a la hora de intentar entrar en el subsector como mecánicas. Es en el ámbito laboral en el que comienzan a tomar conciencia de lo que es el acoso por razón de género o sexual, aunque to-

davía no lo hacen de manera plena, no obstante, ninguna había denunciado su situación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuando realizamos el trabajo de campo entre los años 2012 y 2014, ni tenía intención de hacerlo en el futuro. Los problemas de salud laboral relacionados con la ansiedad o la depresión van a ser así muy relevantes y el mantenimiento del empleo complicado. Además, de acuerdo con la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011 en España, las manifestaciones de sintomatología de corte psicósomático son significativamente mayores en los trabajadores y trabajadoras expuestos a conductas violentas en el trabajo que en quienes no son objeto de tales comportamientos. Los trabajadores que están expuestos a conductas violentas se quejan de dolor de cabeza (26,4%), problemas para conciliar el sueño (22,9%) y estrés, ansiedad o nerviosismo (28,2%) en muchos más casos que aquellos que no lo están (12,5%, 8% y 14,6% respectivamente) (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011).

6. DISCUSIÓN

En este artículo hemos abordado la segregación ocupacional horizontal por género en la ocupación de mecánico/a en el subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor a partir del estudio de factores como la socialización de género; el papel de la institución familiar y el entorno social; las barreras en las instituciones educativas; y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación en las empresas.

6.a. La socialización de género y los mitos entorno a las ocupaciones masculinizadas y feminizadas

En nuestra sociedad, el punto de vista esencialista de género sigue institucionalizado en las prácticas personales, la institución familiar, el sistema educativo, las empresas, etc. Las orientaciones hacia el trabajo de niñas y niños son diferentes y esto tiene un peso importante a la hora de analizar las elecciones de unas y otros. La socialización de género les lleva por lo general a interiorizar distintos gustos, preferencias y expectativas.

La ocupación de mecánico/a, y, por extensión, todas las del subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor, exceptuando las de administrativo/a, están claramente sexuadas a favor de los varones, puesto que requiere de aptitudes que se asumen en estos y no en las mujeres. De acuerdo con la construcción social de género y del trabajo, y tal y como ya hemos comentado, se atribuye una determinada naturaleza a las mujeres que sería proclive al desarrollo de las ocupaciones existentes en el mercado de trabajo que son una prolongación de las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes (Cáceres, Escot, Fernández & Saiz, 2004). En nuestras sociedades, la visión estereotipada de género atribuye a las mujeres determinadas competencias, como

son el cuidado, el buen trato con las personas, la meticulosidad y la limpieza; y a los varones la fuerza física o el manejo manual de herramientas, maquinaria y tecnología (Daune-Richards; 2000). En esta línea, existen determinados mitos en torno a la fisiología de los varones y las mujeres y, se asume que la fuerza física viene dada por naturaleza en los primeros, pero no en las segundas. No se concibe que la fuerza se desarrolla y sea en muy buena medida fruto de una determinada construcción del cuerpo, que tanto mujeres como hombres sean potencialmente fuertes. Así, distintos estudios demuestran que las mujeres de corpulencia y constitución normal que han realizado la preparación y los entrenamientos precisos levantan pesos de, por lo menos, el doble del suyo. Pero la socialización de género y la desaprobación social evitan que las mujeres desarrollen su fuerza, lo que les lleva a pensar que no pueden alcanzarla (Brace-Govan, 2004). De esta forma, este estereotipo negativo dicta que las mujeres no tienen suficiente fuerza física para desempeñar el trabajo de mecánicas y actúa como barrera relevante en el acceso a la ocupación, a pesar de que en realidad esta profesión no requiere en absoluto de un desarrollo excesivo de la misma.

E1 (Mecánica, 62 años): Pero luego ya cuando he ido desarrollando, porque tengo más fuerza de lo normal, que una mujer me refiero, es un poco que he desarrollado mucha fuerza en ese trabajo (el de mecánica).

En este sentido, existe una mistificación en torno a determinadas ocupaciones masculinizadas que funciona como barrera a la incorporación de las mujeres, esto ocurre con muchas de las del sector de industria y la construcción (Paap, 2006). Se supone que las ocupaciones masculinizadas son mucho más exigentes que las feminizadas tanto a nivel físico como psicológico y se invisibiliza la penosidad de las segundas. Sin embargo, determinados estudios han roto con estos mitos y subrayan la severidad de ocupaciones feminizadas como las desarrolladas por el personal sanitario, en las que por lo general se levanta mucho peso en posiciones corporales muy incómodas cuando se mueven los cuerpos de los enfermos, se trabaja de pie, en turnos de noche, los fines de semana, y con importantes cargas emocionales. Así, es habitual infravalorar tanto las calificaciones de las ocupaciones feminizadas como su rudeza. De acuerdo con la Encuesta sobre Seguridad y Salud en el trabajo de 2007 del Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania (BAuA), un porcentaje importante de las y los trabajadores del sistema de salud levantan en el día a día más peso que los trabajadores de la construcción (Schneider, 2015). Y de acuerdo con la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011 en España, el personal sanitario se encuentra entre los que más molestias musculoesqueléticas sufre (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011).

En este sentido, es interesante que en el ámbito laboral, cuando

los varones no pueden levantar un determinado peso, o realizar una determinada tarea por su penosidad, se acuda a la ayuda de otro sin problematizar la situación, pero que cuando las mujeres no pueden hacerlo se las señale y se achaque a su debilidad. Cómo en este mundo androcéntrico los varones constituyen la figura neutra y el referente de normalidad sobre la que se realizan las valoraciones (Ibáñez *et al.*, 2017).

E7 (Dos mecánicos de 32 y 22 años):

Entrevistadora: Le estaba preguntando a A sobre las mecánicas...

A: Igual...

Entrevistadora: ¿Crees que igual? ¿Crees que tendrían dificultades?

A: En plan esfuerzo físico, como ahora que un compañero que está metiendo una caja de cambios, que pesan un montón, que lo tienen que hacer entre dos pues a lo mejor tendrían un poco de dificultad...

B: Pero eso sería como nosotros (dos varones) nos echamos una mano y ya está...

A: Sí, nos echamos una mano entre nosotros y ya está...

E3 (Mecánica, 20 años):

Entrevistadora: ¿se dan casos en los que no tienes fuerzas para algunas cosas (trabajando como mecánica)?

Sí, se dan casos.

Entrevistadora: ¿Y ocurre también con algunos hombres?

Sí, perfectamente. Por ejemplo, hacer una distribución de un coche. A no ser que seas una persona ya mayor que has hecho muchas. Tú necesitas a una persona para que te ayude. Uno destensa y el otro mete la correa. No porque seas ni mujer ni hombre. A mí me ha tocado hacerlo sola. Pero yo he visto que se necesita ayuda. Lo único que a mí me tocaba ingeniármelas para hacerlo sola. Yo ayuda he necesitado, pero no me la han dado...

Por otro lado, los estereotipos de género establecen también que la supuesta naturaleza de las mujeres no es proclive a que sean buenas profesionales en aquellos empleos que implican la manipulación de herramientas, maquinaria y tecnología. El oficio de mecánica supone el manejo de herramientas y maquinaria, así como operar en los vehículos a motor, que también son una máquina.

Dicho todo esto, las y los jóvenes saben que, por lo general, los distintos estudios y empleos tienen género, y suelen elegir aquellos que no supongan una opción desviante. A la hora de tomar decisiones educativas o laborales, tanto las mujeres como los varones tienen presente, de forma más o menos consciente, que el incumplimiento de las expectativas de rol acarrea sanciones sociales de distinta índole que pueden afectarles negativamente.

Por tanto, tienden a evitarlas (Charles & Grusky, 2004). Hay que tener en cuenta que la elección de estudios se lleva a cabo mayoritariamente en la edad adolescente, y que la integración en el grupo de pares es muy importante en esa etapa del ciclo vital, en la que no se desea destacar por romper con determinadas normas sociales. Así, es evidente que las mujeres que ocupan profesiones masculinizadas, como por ejemplo las mecánicas, transgreden y retan el sistema de género existente poniendo en tela de juicio una supuesta naturaleza femenina. La mayoría de las y los jóvenes eligen por lo tanto ejercer aquellas profesiones en las que vayan a tener más oportunidades y menores dificultades en el acceso a la ocupación, su mantenimiento y la promoción (Cockburn, 1987; Alemany, 1996, 2003).

6.b. El modelo de relaciones laborales del subsector de talleres en España y sus consecuencias para las trabajadoras

Por otra parte, en lo que se refiere al subsector analizado en España, predomina lo que algunos autores denominan el modelo “inferior” de relaciones laborales basado en la contratación de trabajadores sin formación profesional reconocida. Así, existen dos modelos de sistemas laborales, el “low road model” o “inferior”, característico de los países mediterráneos, y el “high road model” o “elevado o superior”, característico de los países nórdicos y germanos. La vía “inferior” se basa en el aprendizaje en el trabajo, las malas condiciones laborales, la subcontratación y la inestabilidad laboral; mientras que la vía “elevada” se caracteriza por la cualificación formal de los trabajadores de acuerdo con instituciones públicas o sectoriales externas a las compañías, unas buenas condiciones de trabajo y la estabilidad laboral (DYNAMO, 2007) En esta línea, autores como Byrne, Clarke o Van der Meer (2005) han adoptado una tipología similar por la que se distingue entre el “production approach”, o enfoque hacia la producción, en el que la formación se realiza en el puesto de trabajo; o el “training approach”, o enfoque hacia la formación, en el que ésta depende de representantes de los trabajadores, asociaciones empresariales e instituciones públicas.

El modelo “superior” de relaciones laborales o el enfoque hacia la formación son más inclusivos con las mujeres. Por lo general, las selecciones de personal se realizan de acuerdo con criterios de cualificación y se caracterizan por implementar procesos de selección formalizados que implican un menor nivel de segregación horizontal de género, pues los protocolos puestos en marcha a la hora de realizar contrataciones reducen la influencia de los prejuicios de las personas que los llevan a cabo. Los seleccionadores de personal suelen estar instruidos para reducir la subjetividad en sus decisiones y, en ocasiones, deben rendir cuentas sobre las variables utilizadas para tomarlas (Devine, 1992).

Sin embargo, el acceso a un puesto de trabajo en el subsector de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor

no se realiza por lo general en España a través de procesos de selección de personal formales, sino que a través de contactos realizados dentro de redes informales en las que conocer al candidato o que este tenga referencias es prioritario. Lo más habitual, en un subsector en el que hay un 97% de microempresas, es que se inviertan escasos recursos, infraestructura y personal en la selección de trabajadores. Esta es realizada por el propietario o gerente del negocio (de acuerdo, en ocasiones, con las sugerencias del jefe de taller), que no cuenta con formación en recursos humanos ni con la objetividad que garantice el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones al que obliga la legislación. Esta vía de acceso al empleo perjudica de manera importante a las mujeres, les apropia la posibilidad de optar a determinados empleos en igualdad de oportunidades, ya que se aprecia una tendencia a homogeneizar la composición del personal, los seleccionadores tienden a contratar a personas similares demográficamente a sí mismos y a la plantilla existente por distintas razones: los prejuicios de género; la consideración de que los puestos de trabajo están sexuados; la concepción de que de esta manera el grupo de trabajo no perderá cohesión, etc. Así, las mujeres se enfrentan en España con grandes dificultades a la hora de conseguir un empleo como mecánicas en un taller.

En este sentido, el subsector productivo analizado no absorbe en la actualidad, ni ha absorbido en momentos de expansión del ciclo económico, gran cantidad de mano de obra, por lo que los empleadores no han tenido problemas a la hora de elegir entre trabajadores y cumplir con su tendencia a contratar a un determinado género. Por consiguiente, no se ofrece a las mujeres la oportunidad de formarse en el puesto de trabajo, lo que supone otra importante barrera de acceso a la ocupación (Marsden, 1999; Dainty *et al.*, 2004; Byrne *et al.*, 2005; Berik & Bilginsoy, 2006). Esto ocurre tanto en las grandes como en las medianas y las pequeñas empresas del subsector, aunque muy especialmente en las últimas que, tal y como hemos visto, son la inmensa mayoría. Las compañías grandes o en expansión están sujetas por lo general a mayores cambios y, en ese contexto, tienden en ocasiones a tomar decisiones atípicas, muy en especial en épocas de ciclo económico expansivo (Devine, 1992; Baron, Hannan, Hsu & Kocak, 1991; Bygren & Kumlin, 2005).

A modo de conclusión del artículo, podemos afirmar que en la ocupación de mecánica/o, en los talleres de reparación de vehículos en España, existe una segregación horizontal por razón de género extrema. Es una ocupación que está prácticamente vedada a las trabajadoras. Asimismo, esta segregación viene acompañada de discriminación y acoso por razón de género en bastantes casos en los que las mecánicas consiguen acceder a los talleres. Dicho esto, hay que resaltar que, a nivel general, sigue existiendo a día de hoy una segregación por razón de género en las instituciones educativas y el mercado de trabajo español que es muy significativa. Las oportunidades de mujeres y hombres no son en absoluto las mismas. Esto tiene consecuencias negativas impor-

tantes para muchas féminas, en muchas ocasiones en términos de desempleo; precariedad laboral y vital; problemas de salud laboral graves; bajos salarios; unas pensiones poco cuantiosas; etc. También tiene consecuencias negativas para las empresas, en términos de desaprovechamiento de talento. Todos estos son problemas que deben ser abordados por las administraciones públicas y los agentes sociales a la mayor celeridad posible, el objetivo es que se cumpla y se garantice el principio de igualdad de oportunidades tanto en el ámbito educativo como en el laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akerlof, G., & Kranton, R. (2000). Economics and Identity. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. CXV, 3, 715-753. <https://doi.org/10.1162/003355300554881>
- Aleman, C. (1996). *¿Las señoras primero? El País*, 2 de enero de 1996.
- Aleman, C. (2003). Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso. *Sociología del Trabajo*, 48, 45-56.
- Ballesteros, E. (2016). Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario. *Revista Economía y Sociología del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 121, 119-138.
- Baron, J. N., Hannan, M.T, Hsu, G., & Kocak, O. (2007). In the Company of Women Gender Inequality and the Logic of Bureaucracy in Start-up Firms. *Work and Occupations*, 34(1), 35-66. <https://doi.org/10.1177/0730888406296945>
- BAuA - Federal Institute for Occupational Health and Safety in Germany. Recuperado el 1 de abril de 2016 en https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Kooperation/Kooperation_node.html?nn=8561884
- Berik, G., & Bilginsoy, C. (2006). Still a wedge in the door: Women training for the construction trades in the USA. *International Journal of Manpower*, Vol. 27, 4, 321-341. <https://doi.org/10.1108/01437720610679197>
- Blau, F., & Kahn, L. (2000). Gender differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, 4, 75-99. <https://doi.org/10.1257/jep.14.4.75>
- Brace-Govan, J. (2004). Weighty matters: control of women's access to physical strength. *The Sociological Review*, 503-531. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2004.00493.x>
- Burchell, B. Fagan, C. O'Brien, C., & Smith, M. (2007). Working conditions in the European Union: *The gender perspective*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Bygren, M., & Kumlin, J. (2005). Mechanisms of organizational sex segregation: Organizational characteristics and the sex of newly recruited employees. *Work and Occupations*, 32(1), 39-65. <https://doi.org/10.1177/0730888404265771>
- Byrne, J., Clarke, L., & Van Der Meer, M. (2005). Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in cons-

- truction: a Western European comparison. *Construction Management and Economics*, 23, 1025-1034. <https://doi.org/10.1080/01446190500310759>
- Cáceres, J.I., Escot, L. Fernández, J.A., & Saiz, J. (2004). *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Documentos de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.
- Charles, M., & Grusky, B. (2004). *Occupational Ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford University Press.
- Cockburn, C. (1987). *Tecnological Change: Short change for women*. *Social Studies Review*.
- Cross, S., & Bagilhole, B. (2002). Girls' Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Tradicional Occupations. *Gender, Work and Organization*, Vol. 9, 2, 204-226. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00156>
- Dainty, A.R.J., Bagilhole, B.M., Ansari, K.H., & Jackson, J. (2004). Creating equality in the construction industry: An agenda for change for women and ethnic minorities. *Journal of Construction Research*, Vol. 5, 1, 75-86. <https://doi.org/10.1142/S1609945104000061>
- Daune-Richard, A.M. (2000). Cualificación y representación social. En M. Maruani, C. Rogerat & T. Torns (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. (71-87). Barcelona: Icaria.
- Davies, C. (1996). The Sociology of Professions and the Profession of Gender. *Sociology*, 1, 30 (4), 661-678. <https://doi.org/10.1177/0038038596030004003>
- Devine, F. (1992). Gender segregation in the engineering and science professions: A case of continuity and change. *Work, Employment & Society*, 6(4), 557-575. <https://doi.org/10.1177/095001709264002>
- Directorio Central de Empresas (DIRCE) del Instituto Nacional de Estadística de España. Recuperado el 25 de mayo de 2016 en <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t37/p201/&file=inebase>.
- DYNAMO (2007). *Dynamics of national employment models*. Final report. Institute for Work, Skills and Training at the University of Duisburg-Essen. Recuperado con fecha 1 de abril de 2016 de: http://www.dynamoproject.eu/papers/dynamo_final_report_1-synth_end.pdf
- Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística de España. Recuperado el 25 de mayo de 2017 de: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- Gardey, D. (2000). Perspectivas históricas. En M. Maruani, C. Rogerat & T. Torns (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. (35-58). Barcelona: Icaria.
- Ibáñez, M., Ballesteros, E., Fernández, A.B., Maira, M.M., & Narocki, C. (2017). *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través de estudios de caso*. Madrid: CIS (En prensa).
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011). VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Recuperado el 25 de mayo de 2017 de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=100b47975dcd8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dcoca8c0RCRD>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2013*.
- Kanter, M.K. (1977). Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, Vol. 82, 5, 965-990. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-4754-5_5
- Kmec, J. A., Mc. Donalds, S., & Trimble, L.B. (2010). Making Gender Fit and "Correcting" Gender Misfits Sex Segregated Employment and the Nonsearch Process. *Gender & Society*, 24(2), 213-236. <https://doi.org/10.1177/0891243209360531>
- Maira, M.M., & Ibáñez, M. (2016). El acceso de las mujeres a ocupaciones y sectores masculinizados. En M. La Barbera & M. Cruells (Eds). *Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas* (235-258). Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Maira, M.M. (2015). Mujeres en mundos de hombres: La segregación por género y las barreras de acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor. *Revista Economía y Sociología del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 116, 105-134.
- Marsden, D. (1999). *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0198294220.001.0001>
- Maruani, M. (1993). La cualificación, una construcción social sexuada. *Economía y Sociología del Trabajo*, 21-22, 41-50.
- Maruani, M. (2002). *El trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte en España. Estadísticas. Recuperado el 1 de abril de 2016 de: <https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria/alumnado/Formacion-profesional.html>
- Paap, K. (2006). *Working Construction: Why White Working-Class Men put themselves and the labor movement in danger*. Ithaca, N.Y: Cornell University Press.
- Schneider, E. (2015). *Gender at work and varying forms of exposure*. ETUI Conference Women's health and work, 5 de marzo de 2015.
- Todaro, R., Godoy, L., & Abramo, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Sociología del Trabajo*, 42, 33-64.

NOTAS

- [1] <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- [2] https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no_universitaria/alumnado/Formacion-profesional.html
- [3] Inspecciones Técnicas de Vehículos (ITV) que se realizan de acuerdo con la legislación y a través de entidades autorizadas por las Comunidades Autónomas en España.

COMO REFERENCIAR ESTE ARTIGO?

Maira-Vidal, M.M (2017). La segregación horizontal por género y sus consecuencias en la ocupación masculinizada de mecánico/a en el subsector de reparación de vehículos en España. *Laboreal*, 13(1), 9-23. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117mv>