

Mujeres en mundos de hombres

ÍNDICE DE ENTREVISTAS

Texto elaborado por Marta Ibáñez (mibanez@uniovi.es)
Discutido y acordado con las investigadoras del Proyecto:
Amparo Almarcha
Ana Belén Fdez. Casado
M^a del Mar Maira
Claudia Narocki

En Oviedo, noviembre de 2012

Este material de investigación es parte del Proyecto financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia, MujeresEnMundosDeHombres (MICINN-12-FEM2011-25228). La bibliografía de referencia se encuentra en el fichero “Selección bibliográfica” dentro de la página web.

ÍNDICE

Introducción	3
Información subjetiva: biografía	4
Toma de decisión para entrar en la ocupación (<i>Career choice</i>)	4
Entrada al empleo	5
En la organización	5
Como trabajadoras	8
La posición de minoría y la teoría de la masa crítica	9
Derechos y acción positiva	12
Información objetiva: la trabajadora como experta en su ocupación	14
A. Descripción de la ocupación (y de sus cambios)	14
B. Formación y aprendizaje de la ocupación	15
C. Formas típicas de acceso a la profesión	15
D. Recompensas de la ocupación	15
E. Papel de las instituciones públicas y los agentes sociales	15
Análisis transversales en las entrevistas	16

Introducción

Los objetivos de investigación a los que pretendemos acceder gracias a las entrevistas a mujeres trabajando en ocupaciones tradicionalmente masculinas son como mínimo de tres tipos, lo que nos obliga a diseñar entrevistas cualitativas en cierto sentido “híbridas”. Por una parte, para alcanzar los objetivos últimos de la investigación es necesario tener un conocimiento de dichas ocupaciones lo más profundo y objetivo posible. Conocer sus condiciones de contratación y de trabajo, sus dinámicas internas, e identificar qué posible relación puedan tener estas características con su grado de segregación por sexo. En este sentido, nos interesa la visión de la entrevistada como “experta” pues tiene experiencia sobre un sector/ocupación concreto. Desde este punto de vista, la entrevista a desarrollar sería del tipo “especializada y a elites”: se entrevista a alguien “experto” o “bien informado” al que se da un tratamiento especial en el sentido de que se enfatiza su propia visión de la situación y se le anima a estructurar el relato permitiéndole que introduzca sus nociones de lo que considera relevante. Dicho de otro modo, el investigador desea que el entrevistado le enseñe cuál es el problema, la pregunta, la situación (Dexter, 1970 en Valles, 2007: 25 y ss)¹.

Además, queremos conocer la biografía personal de la trabajadora y los procesos que la llevaron a tomar ciertas decisiones; es entonces una entrevista que busca entender la subjetividad de la entrevistada, su curso de pensamiento, la explicación de su mundo. El tipo de entrevista para este objetivo sería el de entrevista en profundidad. Siguiendo la metáfora del viajero de Kvale (2011), podemos pensar en la entrevista como un viaje con la entrevistada, dejando que haga una narración lo más personal posible de su biografía laboral (método biográfico y estudio de caso). Esto nos permite escribir en el informe una especie de “bio” de cada una, siguiendo su propia narración y si es posible tipificando su caso.

Por último, a partir de la investigación que ya se ha realizado en este campo nos interesa profundizar en sus diferentes planteamientos teóricos: es la “metáfora del minero” (Kvale, 2011), el que excava, el que indaga. Esta estrategia de investigación supone que el entrevistador está interesado en ciertos aspectos del tema a tratar sobre los que se han desarrollado distintas reflexiones teóricas, de la misma manera que conoce los resultados de otras investigaciones sobre temas similares o paralelos. A partir de estas referencias elabora preguntas que responden entonces a dichos planteamientos teóricos contrastados en otras investigaciones.

El orden que se propone en un principio sería: primero la parte biográfica (entrevista en profundidad), seguida por las preguntas subjetivas asociadas a los planteamientos teóricos (entrevista semiestructurada), y por último la parte de información objetiva (entrevista a experta). Defendemos este orden por considerar que si empezamos con las preguntas sobre información objetiva nos podemos encontrar con que la entrevistada se acomode a la dinámica pregunta-respuesta corta, y sea muy difícil el paso a la narración biográfica. Pese a ello, en las entrevistas se seguirá el orden que el propio discurso de la entrevistada haga más aconsejable.

Teniendo en mente los tres aspectos de la entrevista, el objetivo del presente borrador es plantear las preguntas de interés en nuestra investigación sobre el trabajo de las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas. El primer bloque de preguntas

¹ En este aspecto no se nos escapa que la información como experta de las entrevistadas ha de ser contrastada con trabajadores varones, pues puede darse el caso de que su condición de minoría, o de mujer, o de ambas cosas a la vez, distorsione sus apreciaciones.

se plantea tras la narración biográfica y se refieren al lado más personal de la experiencia de las trabajadoras, en este caso las preguntas de la entrevista que se proponen están enlazadas con sus marcos teóricos de referencia². Los aspectos a tratar serán: su proceso de entrada a la ocupación y su situación en la organización, los factores relacionados directamente con su situación de minoría, y la visión de sus derechos como trabajadoras y sobre las políticas públicas a favor de la igualdad³. El segundo bloque de preguntas respondería a la posición de la entrevistada como experta. En este sentido, esperamos que gracias a hacer las preguntas a diez mujeres trabajando en la ocupación podremos tener una imagen en conjunto: en qué consiste, como se aprende y se accede a la ocupación, el tipo de recompensas asociadas y el papel de las instituciones. Se podrá observar que algunos aspectos reflejados en estos apartados están íntimamente relacionados entre sí; esto se debe a que la separación en apartados tiene un propósito exclusivamente analítico y expositivo. Como se señalaba anteriormente, las preguntas de la entrevista no tienen porqué seguir el orden que aquí se expone, pues lo importante es ir escuchando a la entrevistada y atender sobre todo a su propio orden expositivo.

Información subjetiva: biografía

La primera parte de la entrevista buscaría conocer y entender la biografía de la entrevistada. Si la entrevistada muestra dificultades en la narración de su biografía la entrevistadora iría haciendo preguntas con un orden cronológico: primero sociodemográficas (fecha de nacimiento, lugar, familia de origen, convivencia con ella), de estudios (tipo de centro, nivel, éxito, gustos,...) carrera laboral y vida privada (convivencia, afectos, aficiones), proyectos. La regla sería intervenir lo mínimo, pues interesa conocer cómo “se narra a sí misma” la entrevistada (es tan interesante que aparezca un tema –una forma de abordarlo, una palabra...- como que no aparezca). La técnica de entrevista es sobre todo la de *intervenir lo mínimo*, aunque también hay que pensar en el análisis cuando se está haciendo la entrevista, lo que nos obliga a clarificar lo que se entienda mal o a confirmar o rechazar las interpretaciones durante la entrevista (preguntas de sondeo, de formar que las ideas y procesos quedan claros). Tras la entrevista no dirigida se pasa a las preguntas que pretenden conocer y matizar algunos aspectos de la experiencia personal de las trabajadoras; la entrevistadora tendrá que haber estado atenta a lo que ya se ha contado en la primera parte para introducir las preguntas de la entrevista asociadas a la narración biográfica anterior. - En el presente borrador se presenta primero la pregunta de investigación y se sugiere el tipo de pregunta de entrevista al que puede estar asociada-.

Toma de decisión para entrar en la ocupación (*Career choice*)

Los factores por los que las mujeres eligen una u otra ocupación en concreto pertenecen a seis grandes dimensiones, en muchos casos relacionadas: conexiones familiares de la mujer, formación previa, redes sociales, situación financiera, habilidad para identificar a un empleador y propio sentido de la identidad y auto confianza (Price,

² Algunos autores se refieren al marco teórico de referencia como las “preguntas de investigación” (Kvale, 2011: 87), en contraposición con las “preguntas del entrevistador” o “preguntas de la entrevista”.

³ El apartado de seguridad e higiene en el trabajo está sin hacer: no tengo suficiente conocimiento/información, pero parece que pueden salir cosas interesantes pues los riesgos son mayores en las ocupaciones segregadas por sexo, y más altos entre las mujeres empleadas en ocupaciones extremadamente dominadas por varones (Reinholdt, 2009: 252)

2002: 106). En el caso de la construcción, las mujeres que recientemente han entrado en el sector, a diferencia de los varones, mayoritariamente no lo han hecho por la recomendación de amigos, familiares o por la influencia de modelos del mismo sexo; al contrario, suelen ser el objetivo de campañas públicas orquestadas para iniciar políticas activas en superación de la segregación en la ocupación. Este hecho genera un fuerte desconocimiento de la cultura laboral propia del sector, y en muchos casos estas mujeres se sienten sorprendidas cuando ocupan estos puestos, siendo una de las razones por la que el abandono femenino es mayor. Las investigaciones previas señalan que este fenómeno es menor entre las mujeres más mayores y con algún *background* en el sector (Dainty et al., 1999: 354)

- **Pregunta** directa retomando su proceso de entrada en la ocupación. Interesa conocer los factores que influyeron y el peso de cada uno de ellos; también habría que indagar en las posibles consecuencias de haber entrada por esa vía. ¿Conocía previamente la cultura laboral propia de la ocupación? (Como denominan materiales, utensilios, técnicas, espacios,...; Forma de relacionarse) ¿Ese grado de conocimiento previo, tiene influencia sobre la futura integración?

Entrada al empleo

El **proceso de selección** de este tipo de empleos es mayoritariamente **informal**. Las personas que seleccionan y contratan son en general varones muy imbuidos de los propios valores del sector, por ejemplo suelen tener una visión estereotipada de la división del trabajo por sexos y consideran un ataque a la norma social la integración de las mujeres en estos trabajos. Además es común que entiendan que las mujeres están menos orientadas al trabajo remunerado (el segundo sueldo en el hogar), pues lo están más al doméstico (Dainty et al., 1999).

El papel del **mentor masculino**. Las mujeres entrevistadas por Price (2002) hablan del papel relevante de uno o más varones tanto para la entrada como para la carrera laboral.

- **Pregunta** directa sobre los tipo de selección por los que ha pasado (intentando entender su grado de formalización / discrecionalidad y si estas características la beneficiaban o no).
- **Pregunta** sobre el papel de algún mentor (varón). Si existe esa figura, queremos entender qué hace que un hombre esté interesado en ayudarla.

En la organización

Continuidad y promoción

- **Pregunta:** ¿Las mujeres trabajando en ocupaciones tradicionalmente masculinas tienen mayores dificultades para continuar en la empresa y para promocionar en ella? Si ellas entienden que sí, ¿pueden poner su caso personal como prueba?, ¿pueden poner otros casos?, ¿a qué se debe?

Sobre la **continuidad** de las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas la literatura plantea que éstas sufren una fuerte movilidad y que su permanencia en estas ocupaciones es poco común (es la teoría de las puertas giratorias –

revolving doors Busch, 2010; Chan, 1999; Jacobs, 1989- que no está probada en mercados laborales de las características del español). Las entrevistas serían una de las fuentes de información para saber cuáles son las razones por las que las mujeres duran tan poco en las ocupaciones masculinizadas.

Sobre la **promoción**, la literatura especializada destaca el papel de la maternidad. Estaríamos hablando de organizaciones y culturas empresariales donde los problemas de conciliación ni se han empezado a plantear (los trabajadores varones no lo demandan). En los casos de dirección de proyectos, Dainty (et al, 1999) encuentran que especialmente en la treintena es común que los responsables de contratación consideren que las mujeres puedan pedir los permisos de maternidad. Eso hace que sea difícil conseguir un contrato fijo o hace que se mantengan de “junior managers” cuando sus coetáneos varones ya son séniores.

El papel de la maternidad puede parecer una excusa. Otras razones a tener cuenta:

- Asignación a tareas/puestos en los que la promoción es difícil.
- Menor acceso a las redes informales. Ambas cuestiones se preguntan posteriormente, y hay que estar atentas para entender si tienen relación con las posibilidades de promoción.
- Menor ambición. Difícil de analizar, puede estar relacionada con la visión de que ellas lo tienen más difícil –efecto de la profecía autocumplida. Según Merton (1970) “la profecía que se cumple a sí misma es, en el origen, una definición falsa de la situación, que suscita una conducta nueva, lo cual convierte en verdadero el concepto originariamente falso”, además el cumplimiento de la profecía perpetúa el error, pues el profeta citará el curso de los acontecimientos como prueba de que tenía razón. Se trata de una lógica social perversa, pues sabemos que la definición original es falsa. En el caso que nos ocupa, el talón de Aquiles de “profecía autocumplida” es tener la certeza de que realmente estas mujeres no están discriminadas, pues a lo mejor la definición de la situación es verdadera y la conducta femenina la refuerza.
- Menor dedicación, por ejemplo derivado de las dificultades de conciliación.

Tipo de trabajos a los que se asigna a mujeres

La asignación diferenciada de tareas por sexo tiene interés a partir de diferentes aspectos: la capacidad de decidir las propias tareas, las tareas en sí, y las consecuencias que dicha asignación tienen para la carrera laboral (resumen de la literatura en Reinholdt -2009: 252). En este sentido, las mujeres pueden influir menos en la asignación de tareas; es decir, tienen una menor autonomía respecto a los contenidos concretos de su puesto de trabajo. En cuanto a los contenidos, es común que se reproduzcan los del rol de género y se asocie a las mujeres con roles más expresivos. En general, los trabajos que suponen fuerza física, especialmente levantar y mover cargas, se asignan a hombres, mientras que se asigna a las mujeres los trabajos monótonos y repetitivos. Resulta de especial interés la asignación de trabajos que suponen eslabones en la cadena de promoción. Por ejemplo, en trabajos técnicos (ingenierías) se asigna a las mujeres proyectos de menos envergadura, (mientras que a los varones se les asigna proyectos nacionales, a las mujeres éstos son regionales -Dainty, 1999: 355). Otro ejemplo, en ingenierías se les asigna trabajos de apoyo en oficina, mientras que a los varones se les lleva a la obra. Esta diferencia tiene consecuencia en la futura carrera profesional, pues se entiende imprescindible la experiencia en obra para ascender en la

empresa (Dainty, 1999: 355). A lo mejor en aquellas ocupaciones en las que las mujeres son muy minoritarias no existen “tareas femeninas”, pero quizá sí existan tareas femeninas en la policía.

- **Pregunta** ¿Consideras que se te ha dado la oportunidad de formarte en los diferentes contenidos del trabajo o por el contrario estás especializada en uno concreto? ¿Tu tarea concreta es femenina? ¿Has visto a lo largo de tu carrera cierta tendencia a que a las mujeres se les asigne un tipo de trabajo distinto que a los hombres? Si es así, ¿dicha asignación tiene consecuencias? (en promoción, en ingresos, comodidad del trabajo, redes e información,...)

Apoyo en el puesto

Las trabajadoras que son minoría en su centro de trabajo a menudo están aisladas y sus compañeros les ofrecen escasa ayuda (Kanter, 1977). Es importante la percepción que tenga el/la trabajadora del apoyo que recibe de la organización y de sus compañeros, (red social en el trabajo formal e informal, mentores) pues esta percepción está relacionada con

- el acceso a información en el puesto de trabajo,
- la trayectoria de carrera laboral,
- la satisfacción en el trabajo,
- y a “resultados de salud” (revisión de la literatura en Taylor, 2010: 190)

Razones por las que las mujeres pueden estar más aisladas en este tipo de trabajos:

- Rechazo irracional porque “no cumplen las normas”
- Se tiene un estereotipo negativo sobre su estatus y competencia. Los trabajadores (¿varones o todos?) buscan entablar relaciones de camaradería/compañerismo con buenos trabajadores (en el sentido de competentes), si hacen caso al estereotipo huirían de las relaciones con féminas.
- Las redes son mas fáciles de establecer entre personas con características similares

Hay ya bastante investigación sobre las diferencias de apoyo hacia las minorías femeninas (o en negativo de acoso y hostilidad) entre los trabajadores de cuello blanco y los de cuello azul (en Whittock, 2000: 202 se dan 4 referencias). Parece comprobado que en trabajos de cuello blanco las mujeres sufren mayor acoso que en trabajos manuales. Los autores lo explican porque en la oficina hay mayor jerarquía entre los puestos, mientras que en las ocupaciones manuales las relaciones son más horizontales.

- **Preguntas** para analizar el grado de apoyo (Bosma et al. 1997):
 - Consigue ayuda y apoyo de los compañeros
 - Sus compañeros la escuchan cuando les plantea problemas relacionados con el trabajo
 - Consigue la información que necesita de capataces y jefes
 - Consigue ayuda y apoyo de su inmediato superior
 - Sus jefes la escuchan cuando les plantea problemas relacionadas con el trabajo
- **Preguntas** para entender la actitud personal ante el apoyo (Taylor, 2010: 198):
 - Buscar consejo: Me gusta preguntar a los demás antes de tomar decisiones/ cuando no se como encarar algún problema tiendo a preguntar a los demás/ Prefiero tomar decisiones sin la ayuda de los demás

- Autosuficiencia: No me gusta preguntar a los demás si no tengo que hacerlo/prefiero solucionarme los problemas por mí misma/pedir ayuda a los demás me resulta natural/ No permito que otros sepan que las cosas no me van bien

Participación en las redes informales

Las relaciones informales se han demostrado claves en el mantenimiento, integración y promoción laboral de los trabajadores en las organizaciones. Por ejemplo, en el sector de la construcción tiene especial importancia en el acceso al empleo, tanto por el tipo de contratación mayoritaria como por el sistema de relaciones laborales; recordemos que son contratos por obra lo que conlleva alta rotación en el empleo, en la que se suelen subcontratar microempresas y autónomos. Es necesario saber si a las mujeres se las incluye en los eventos sociales relacionados con el trabajo, que favorecen las redes informales, especialmente las relaciones de camaradería con quienes toman decisiones de contratación. (Dainty, 1999: 355).

- o Supongo que primero tendríamos que asegurarnos que ese tipo de redes funcionan en la organización laboral a la que pertenece la trabajadora.

Pregunta:

- ¿Es común que los compañeros vayan a comer juntos/ compartan medio de transporte/ tomen algo junto fuera del horario laboral? ¿Y qué realicen juntos estas actividades trabajadores de distinta jerarquía en la organización? (Pedir cierta extensión y ejemplos)
- ¿Participas en estas redes? (nos interesa saber si se siente aislada, y delimitar en qué grado es su participación, si tiene un papel pasivo o activo, central o periférico,...)

Acoso

Interesa conocer la experiencia de estas mujeres, distinguiendo entre acoso sexual y acoso por género. Además es común que en ciertas ocupaciones se pasen por algunas novatadas al principio, también habría que separar estas situaciones.

- o **Pregunta:** “¿Son comunes las novatadas?” (y a partir de ahí se va tirando del hilo. Interesa conocer las estrategias para superar el acoso –si lo hubiera). Puede ser interesante la diferencia entre su propia experiencia y su visión como “experta en la ocupación”.

Como trabajadoras

Implicación en el trabajo

Autopercepción como trabajadoras *versus* los problemas de la conciliación. Queremos saber su grado de compromiso con su carrera laboral y con su profesión en particular. Puede ser interesante entrevistar a trabajadoras que dejaron la profesión o el trabajo remunerado como elemento de contraste (y seguramente nos encontremos con algunas en la búsqueda de entrevistadas).

- **Preguntas:** ¿Has pensado en dejar esta ocupación? ¿y el trabajo remunerado? ¿Cómo sería tu trabajo ideal? (Seguramente haya que introducirlas al final de la entrevista, en la visión sobre el futuro)
- **Pregunta:** ciclo familiar, conciliación, reparto de tareas en el hogar, papel de la pareja,... (Diferencias entre el “ser” y el “deber ser”)

Los contenidos del trabajo

¿Hay contenidos del trabajo que empoderan a las mujeres de forma que se sienten orgullosas de la actividad realizada? Estamos hablando de sentimientos de capacidad y control sobre el medio, del orgullo por el trabajo bien hecho,... Si es así, ¿con qué características está relacionado este fenómeno? El trabajo físico (construcción), el trabajo donde se tiene autoridad (policía), en el que se requiere una habilidad/conocimiento especial (mecánica e informática),...

- **Pregunta:** Tras la descripción de las actividades más comunes, o de un día completo de trabajo, se buscan entender la actitud y los sentimientos hacia los contenidos del trabajo que desempeña.

La posición de minoría y la teoría de la masa crítica

En este apartado las preguntas se refieren ya a un aspecto muy concreto de nuestra investigación: el tipo de interacción en el trabajo que se produce entre la minoría femenina y la mayoría. En concreto se analiza cómo ser minoría, y más aún minoría femenina, afecta dicha interacción y por lo tanto tendrá consecuencias sobre la carrera laboral de estas mujeres.

El efecto de la “estructura”

Kanter (1977) estudia a las minorías en el puesto (“token⁴”) y entiende que en general, en las interacciones en aquellos grupos en los que hay una minoría que se identifica claramente (sexo, raza, algunas religiones,...) en base a características adscriptivas muy cargadas simbólicamente⁵, hay unas lógicas y unas tendencias comunes. Los efectos de la presencia de las minorías se refuerzan en dos casos: cuando la categoría que construye la minoría es físicamente obvia y cuando la presencia de dicha minoría resulta novedosa para el grupo mayoritario, es decir, esas personas nunca han tenido que interactuar en el trabajo con nadie de la minoría. Este punto de vista puede resultar interesante cuando se analiza la segregación laboral y las mujeres en mundos masculinos, pues nos permite separar el efecto de la estructura (y el contexto), del efecto del patriarcado; es decir, observar lo que resulta particular de las relaciones hombre-mujer. Detrás del planteamiento del “efecto estructura” está la idea de que las modificaciones de las proporciones tienen efecto sobre la interacción en el grupo de trabajo.

Kanter observa tres fenómenos: visibilidad, polarización y asimilación. La visibilidad se refiere a cómo las minorías acumulan una atención desproporcionada de forma que sus acciones tienen siempre mayor trascendencia, lo que les genera una **mayor presión** en sus desempeños. La polarización plantea que en aquellas situaciones

⁴ La palabra inglesa “token” tiene múltiples significados: como sustantivo se puede traducir como ficha o muestra, como adjetivo quiere decir simbólico, testimonial.

⁵ Son categorías adscriptivas a las que la mayoría del grupo les asigna previamente un tipo de cultura, estatus o conducta.

sociales en las que hay un grupo minoritario y otro dominante se tiende a exagerar las diferencias entre ambos, de forma que a partir de ellas se crea la **identidad** del individuo en el grupo); además, en esta diferenciación las definiciones del grupo dominante (que serán beneficiosas para su propio grupo) tendrán siempre mayor predicamento. La asimilación se refiere a cómo se distorsionan las características personales de aquellos que pertenecen a las minorías, con la finalidad de que se ajusten a las generalizaciones y prejuicios asociados a su grupo, de manera que estas personas se encuentran **atrapadas en el estereotipo**.

Las preguntas asociadas a los tres aspectos necesitan algún tipo de presentación pues se refieren a aspectos muy específicos que seguramente las mujeres no hayan pensado previamente. Una posibilidad: “Toca el turno a las preguntas que se refieren a tu posición de minoría. Comentabas que *no había ninguna mujer...*”

- **Preguntas** sobre visibilidad:
 - ¿Te sientes especialmente observada por ser mujer? (Se puede preguntar por aspectos distintos como el doméstico, el sentimental o ya centrarse en el laboral)
 - ¿Crees que esta visibilidad te afecta de alguna manera? (se está buscando “mayor presión al desempeño” y “ser representantes de su sexo”). Otra manera en la que puede afectar la visibilidad es el deseo de no sobresalir y mantener un perfil bajo en todos los aspectos, aunque especialmente en la apariencia física (ocultando el cuerpo femenino)
 - Esta mayor visibilidad ¿te beneficia cuando haces especialmente bien tu trabajo? Quiero decir que, si ves que muchos compañeros te prestan más atención, serán más conscientes también de tus “éxitos”. (Se busca comprobar los resultados de Kanter, cuando señala que aunque las token no tenían ningún problema en hacer notar su presencia física, sí lo tenían en que se apreciaban sus logros; pues de alguna forma, el desempeño concreto está eclipsado por la mera presencia física. Y otro resultado, debido a la polarización en la competitividad que se abre entre los sexos, el éxito del token se entiende fracaso del grupo mayoritario)
- **Preguntas sobre** polarización:
 - “Es difícil de explicar, pero algunas entrevistadas comentan que en el trabajo ella es siempre LA MUJER, quiero decir que los compañeros siempre dejan claro que ella pertenece a “otro grupo” por ser del otro sexo”. ¿Crees que tus compañeros resaltan las diferencias entre hombres y mujeres incluso en aquellos casos en los que estas diferencias no eran importantes para el desempeño del trabajo?
 - ¿Te recuerdan de vez en cuando que NO “eres de los suyos”? (Nos referimos a, por ejemplo, cuando se piden disculpas por el lenguaje soez, que no es apropiado cuando se habla con mujeres)
 - ¿Crees que en tu presencia se habla de todos los temas? (aumento salarial, productividad, seguridad, movimiento sindical,...) Ciertos temas “sensibles” al grupo no se tratan con los token (:978)
 - ¿Cuáles son los temas de conversación cuando no se habla de trabajo? ¿Te parece que son especialmente masculinos? (Kanter plantea que delante de las minorías aparecen temas que no se tratan cuando el grupo es de un solo sexo: 976)
 - Test de lealtad. Se van venciendo los obstáculos para la integración que el grupo dominante plantea. Kanter (: 979) encuentra dos maneras en las

que el token demuestra su lealtad: (1) alejarse de o “perjudicar” a otro miembro de su minoría. Eso convierte a estas mujeres en excepciones. (2) aceptar su posición con humor.

- **Preguntas** sobre asimilación (quedar atrapada en tu rol de token).

Kanter plantea cuatro roles estereotipados de género: los clásicos de madre y amante (muy freudianos), el de hermana pequeña o mascota y el de doncella de hierro/hielo. Los trabajos de Reimer (1979) y Yount (1991) destacan el estereotipo de marimacho (*tomboy*) que además, comprueban que es el que más fácilmente es aceptado por los compañeros masculinos. Otro papel estereotipado es el de hija (Ibáñez, 2010: 117, 118), en este caso, las chicas entran al tajo bajo la protección de un oficial mayor, que las enseña y las cuida/protege de comentarios de los compañeros jóvenes.

Cuesta creer que estos estereotipos tan puros se reproduzcan en las relaciones laborales, especialmente cuando estos roles femeninos son ineficientes en este tipo de trabajos. En particular los roles de mascota y amante pueden estar asociados a menor desempeño laboral (los trabajos más fáciles) y por ello a menores oportunidades de carrera. Los investigadores podríamos estar simplificando demasiado las posiciones sociales. Asumiendo la dificultad de acceder a este tipo de información desde las entrevistas, una estrategia para acercarse a esta realidad puede ser hablar de este fenómeno como algo que le puede pasar a “otra gente”.

Diferencia entre **ser minoría en el puesto de trabajo** (tokenism, Kanter, 1977) y pertenecer a una **minoría en la ocupación en general** (Taylor, 2010). Es un salto difícil de comprobar empíricamente, pues las personas que son minoritarias en la ocupación no suelen superar esa condición en el puesto de trabajo particular; sin embargo teóricamente resulta muy relevante, pues nuestro argumento se centra en que gran parte de las ocupaciones están sexuadas. Las ocupaciones son categorías “con sentido”, cuyos miembros comparten gustos, preferencias y experiencias (Weeden & Grusky, 2005) y que construyen identidades personales y lógicas de interacción. Un elemento de las ocupaciones puede ser el grado en el que están sexuadas. A partir de esta premisa, aquellas personas que entran en ocupaciones fuertemente sexuadas del sexo contrario se estarían enfrentando a una norma social, lo que le puede conllevar algunas consecuencias:

- las mujeres que trabajan en ocupaciones masculinas suelen padecer la hostilidad personal de algunos de sus compañeros varones (Heilman et al. 2004; Kanter, 1977; Pierce, 1995; Rudman and Glick, 1999, 2001)
- Estas mujeres son conscientes de que están violando una norma social y esperan ser tratadas con dicha/cierta hostilidad (Pierce, 1995; West & Zimmerman, 1987)
- La gente que viola normas no es agradable, no suscita la simpatía del grupo, y por ello recibirá menos ayuda, comprensión, y estará más sola a la hora de hacer el trabajo
- **Preguntas** sobre el grado de aceptación de los compañeros hombres y si se concreta en menor apoyo que al resto de los compañeros para realizar el trabajo. (Se supone que estas preguntas ya están planteadas en los apartados de apoyo y redes sociales). Sería el momento de hablar de las posibles **agresiones** y de su respuesta hacia ellas. Es común que las mujeres se refieran a tener una actitud de aguante (Ibáñez, 2010: 122), en concreto a través de dos estrategias: cuando las agresiones eran indirectas que no se suelen responder y que van minando el humor de las mujeres (por ejemplo comentarios de mal gusto sobre el sexo

femenino o sobre la mujer en concreto pero no dirigidos directamente a la trabajadora, de forma que ella no puede responder). Y cuando son agresiones más directas, que suelen estar envueltas en un contexto humorístico y que se contestan y se aceptan con sentido del humor, en la idea de ser “uno de ellos”.

Las profesiones dominadas por hombres y la teoría de la masa crítica

La teoría de la masa crítica entiende que una vez que un número suficiente de mujeres han accedido a ese tipo de puesto, la cultura del trabajo va a cambiar de forma natural y sin esfuerzo, producto de la propia presencia femenina. Frente a esta teoría, algunas investigaciones observan fenómenos contrarios especialmente en profesiones en las que las mujeres ya no son minorías tan exóticas y que sin embargo están claramente dominadas por hombres (policía, academia, medicina,...). No sería tanto una cuestión de números y proporciones como una cuestión de poder, privilegio y prestigio entre grupos dominados y dominantes:

- las mujeres como “satélites” en el sistema, demostrando las “buenas prácticas” de la empresa, pero nunca en el corazón de la toma de decisiones (especialmente de “trabajadoras invitadas”) (Greed, 2000). Sentirse “mujer cuota” puede ser una razón por la que las mujeres rechacen la propuesta de entrevista. **Pregunta:** aprovechar en la parte narrativa para saber como accedió a la ocupación/empresa y enlazar la pregunta ¿por qué crees que te cogieron?
- cuidado con que se mantenga cierto porcentaje de mujeres, pero que nunca sean las mismas pues la rotación en el puesto es alta debido a la dificultad para “entrar” y ser aceptada en una cultura del trabajo que sigue siendo mayoritariamente masculina. **Pregunta:** ¿observas a tu alrededor que las mujeres permanecen en la ocupación? ¿te ves trabajando en lo mismo dentro de cinco años?

Un objetivo posterior de nuestro trabajo puede ser comparar la posición de las token con las de las profesiones dominadas por hombres, en la hipótesis de que en estas últimas (por ejemplo la policía) aparecen “especialidades femeninas” que de alguna manera vuelven a segregar a la mujer del trabajo central, mientras que en las ocupaciones muy minoritarias (pintoras) no hay espacio para la especialización (Whitlock, 2000). La teoría de la masa crítica no parece relevante en sectores muy atomizados (mecánicas en talleres de reparación).

Derechos y acción positiva

Menor conocimiento e interiorización de los derechos laborales

Una de las razones que se esgrimen para explicar que las mujeres presenten mayor satisfacción en el trabajo y en sus salarios que los varones es que tienen menos sentimientos de que tienen derechos (Babcock and Laschever 2003; Clark 1997; Graham and Welbourne 1999; Major and Konar 1984).

- **Pregunta sobre** el grado en el que conoce sus derechos y está dispuesta a defenderlos. También sobre la confianza en el Derecho como sistema regulador de su mercado de trabajo.

Medidas públicas a favor de la igualdad

Price (2002) compara la situación de las mujeres en la construcción de tres grandes autopistas en Estados Unidos, y demuestra que en aquellas situaciones en las que las políticas de acción positiva fueron más fuertes la presencia femenina fue mayor y la situación de las mujeres más positiva. Sin embargo, algunas mujeres entrevistadas en 2010 hacían una valoración negativa de las políticas de igualdad en general. Sus argumentos se refieren al escaso poder que tienen realmente, o a que utilizan a las trabajadoras como muestras, en un aspecto testimonial (token) sin tener en cuenta las dificultades por las que pasan estas mujeres en el desempeño diario.

- **Pregunta** sobre la opinión que le merece las políticas de igualdad.

En Greed (2000: 194) se resumen las cinco buenas prácticas encontradas para animar a más mujeres a que entren en la construcción:

- Formación y aprendizaje de calidad y continuo
 - Horario laboral flexible y apoyo con el cuidado de niños
 - Ingresos iguales a los varones
 - Visitas escolares y llevar a las chicas a las obras
 - Aportar modelos femeninos y redes de apoyo.
- **Pregunta directa** enseñando un tarjetón con los cinco puntos. No es tan interesante que elija sin más, como que desarrolle las razones por las que unas prácticas les parecen mejor que otras

Dainty y colaboradores (2001) plantean que para que las medidas a favor de la igualdad de oportunidades tengan éxito ambos sexos deben entender que esas medidas les favorecen. En su investigación les pregunta a una serie de ingenieros (varones y mujeres) qué tipo de política de RRHH apoyan o persiguen. Comprueban que hay unas pocas medidas que todos comparten: **planes** de formación y promoción explícitos y claros cuando se entra en la empresa y tener en cuenta las preferencias geográficas del empleado para asignarle a los distintos puestos. Sin embargo, la mayor parte de las posibles medidas son valoradas de forma muy distinta por hombres y por mujeres. Mientras que las mujeres valoraban la organización de los horarios y eliminar la costumbre de las jornadas laborales excesivamente largas, los varones puntuaban alto que se informase a los posibles aspirantes a la carrera de la construcción del tipo de horarios y de cultura del trabajo del sector. La conclusión de los autores es que los varones no aspiran a un cambio en el modelo de organización del trabajo o en la cultura machista del sector, mientras que las mujeres sí.

- **Pregunta** sobre qué tipo de medidas favorecerían la igualdad de oportunidades en su empresa, su sector, su ocupación.

Información objetiva: la trabajadora como experta en su ocupación

Conocer la ocupación a estudio desde el punto de vista de la entrevistada servirá para completar la información que se obtendrá de otras fuentes⁶ y que se recogerá en un apartado específico sobre la ocupación en su conjunto. Nos aportará ese aspectos del “mundo de la vida” (experiencias y significados del mundo cotidiano de los sujetos) que pueden dar sentido a los meros números. El índice de dicho apartado está adaptado de Reskin y Ross (1990: 325-330) y ha servido como índice en el guión de la entrevista. En esta parte hay que estar muy atento a una cualidad de la entrevista bien hecha: hay que huir de las generalizaciones, de forma que las narraciones sean descriptivas, vividas, auténticas, cualidades que se cumplen cuando son específicas (Kvale, 2011). Además, en las entrevistas a experto se ha de jugar especialmente con la diada “conocimiento del tema – ingenuidad del entrevistador”: por una parte, es conveniente acudir a la entrevista con la máxima información sobre dicha ocupación, con el objetivo de que la entrevistada aprecie que su interlocutora está a su nivel; por otra parte, la entrevistada ha de notar que su información resulta interesante para la investigación.

A. Descripción de la ocupación (y de sus cambios)

El objetivo general de este apartado es explicar cómo funciona la ocupación, sus contenidos, organización laboral, el tipo de clientes...⁷

- **Contenidos/actividades/deberes** de la ocupación. Consiste en la descripción de puestos de trabajo. Puede ser la descripción de un día cualquiera de trabajo. Se pueden adelantar las posibles diferencias entre lo que realmente se hace en el trabajo y lo que en concreto hacen las mujeres.
- **Perfil humano:** Tipo de trabajadores, compañeros o clientes. Prestar especial atención al sexo, edad, nivel formativo, origen familiar,...
- **Especialización.** Su grado de especialización y si ha aumentado o disminuido. ¿En qué aspectos en concreto? Nuevas destrezas o deberes según cambios organizativos o tecnológicos, recompensas asociadas,... Seguramente haya que desarrollar especialmente los **cambios tecnológicos** pues será interesante contrastarlos con el trabajo que desempeñan las mujeres. Qué cambios son y como afectan a la naturaleza del trabajo, ¿son necesarias habilidades nuevas? ¿Cuáles?
- Tipo de **relación laboral:** contratos temporales y a tiempo parcial. Grado de rotación
- **Demanda:** evolución de la demanda, grado de dependencia de los ciclos económicos y necesidades futuras (a nivel de desagregación de tres dígitos de la CNO sólo podemos usar los Censos por lo que habrá que contar con estudios locales y con el conocimiento de especialistas)
- ¿Ha habido trasvases entre ocupaciones próximas?
- ¿Ha habido cambios en el **tipo de empresas**? Su tamaño, jerarquía (modelo de organización, localización (urbano /polígono industrial /rural),
- Modelo de **relaciones laborales**
- Condiciones de **higiene y seguridad.** Evolución de la normativa aplicada a la ocupación y descripción de su puesta en práctica real.

⁶ Fuentes secundarias (bibliografía especializada, anuarios estadísticos, legislación,...) y primarias (grupo de discusión, entrevistas informales).

⁷ El último punto es la especialidad de Claudia Narocki ¿merece un apartado específico?

B. Formación y aprendizaje de la ocupación

En este aspecto la información se recoge de fuentes diversas: los censos (2001 y 2011), la normativa, los agentes sociales y los entrevistados. Por ejemplo, es interesante recoger si se necesita un nivel educativo mínimo, un certificado o título para el ejercicio de la ocupación. Si es así, cuál es y como ha ido cambiando (normativa). También se puede comparar el nivel educativo de hombres y mujeres en la ocupación igualando por edad (Censos). Las preguntas a las entrevistadas podrían ir hacia:

- ¿Cómo se produce el aprendizaje de la ocupación? Descripción del modelo de aprendizaje: sus formas de acceso, duración, coste, grado de dificultad. Si hay más de una vía, ¿hay diferencias entre hombres y mujeres? Destacar el papel de los poderes públicos y los agentes sociales en las diferentes vías (hay que tener en cuenta que son instituciones en cuyo ideario se recoge la igualdad de género).

C. Formas típicas de acceso a la profesión

No suele haber información estadística sobre la forma de acceder a la ocupación desagregada por ocupaciones. Nos tendremos que apoyar en la bibliografía que encontremos y en el grupo de discusión a empresarios o trabajadores. Otra opción sería entrevistar a expertos en la ocupación o a trabajadores varones que sean “espejos” de las mujeres entrevistadas (no están presupuestadas). En concreto en las entrevistas a las trabajadoras podemos preguntar

- ¿Cómo han accedido a la profesión sus compañeros de trabajo? ¿Hay diferencias entre varones y mujeres?

D. Recompensas de la ocupación

Los datos secundarios no permiten profundizar en las recompensas de las ocupaciones, la vía será la opinión de los expertos (¿se nos ocurre otra?). En estas entrevistas podemos preguntar:

- Ingresos: diferencia entre declarado y percibido –el sobre-, el papel de los extras y complementos sobre el salario base, grado de discrecionalidad de estos extras. ¿Es amplio el abanico salarial? ¿A qué se debe? ¿Se mantiene el poder adquisitivo de los salarios en la ocupación?
- Prestigio
- Oportunidades de movilidad ascendente
- Autonomía y Oportunidades empresariales. ¿Qué significa ser autónomo o empresario en la ocupación?

E. Papel de las instituciones públicas y los agentes sociales

En el punto C8 se ha hablado del sistema de relaciones laborales. Se puede profundizar en el papel de la administración, los sindicatos y la patronal, el peso que tienen entre los trabajadores y empresarios y especialmente su actuación en el campo de las políticas de igualdad de género.

- Administración (los cuatro niveles: UE, nacional, autonómico y local)
- Sindicatos. Actuación de los sindicatos, grado de sindicación, poder de convocatoria y de reivindicación, legitimación entre los trabajadores
- Patronal
- Otro tipo de organización, especialmente grupos de mujeres.

Análisis transversales en las entrevistas

Los mensajes que influyen sobre las decisiones femeninas se transmiten de diferentes formas, en ningún caso independientes, pues lo que se puede observar es un fuerte refuerzo entre tres niveles (Poal, 1993: 131 y ss.): La visión sobre la relevancia social de la mujer y el abanico de los modelos de conducta ofrecidos. Estos modelos no son siempre explícitos, captándose en muchos casos de forma inconsciente, lo que implica serias dificultades para la percepción crítica. Las verbalizaciones, es decir, lo que se dice de las mujeres,... y lo que no se dice. Y la acción práctica, es decir, cómo se trata a las mujeres. Lo que se hace a las mujeres, lo que se les hace hacer y lo que no se les permite hacer. Los dos últimos son los mensajes más explícitos, y sobre lo que versará buena parte de la investigación, pero el primero tiene un fuerte interés teórico, desde el momento en que entiende que la trasgresión en los modelos de conducta ofrecidos (en nuestro caso desempeñar una ocupación tradicionalmente masculina) puede tener influencia a la hora de construir la propia identidad de género. Un supuesto básico de la investigación, y que debería estar presente en las entrevistas, es que **la identidad de género es más fuerte** en aquellos ambientes en los que varones o mujeres están en situación muy minoritaria. La pregunta es si aparece como problema.

- **Pregunta:** ¿Crees que de alguna forma este trabajo te hace distinta del resto de las mujeres? Para saber si han tenido que re-elaborar su identidad como mujeres o lo que ellas entendían que era “ser mujer”.
- Indagando en aquellos casos en los que el trabajo conlleva una forma de mover el cuerpo o de vestirlo más masculina, la pregunta podría ir en esa dirección ¿Echas de menos tu imagen femenina en el trabajo?

Si entendemos que en estas situaciones la construcción de género se convierte en un problema ¿cómo se resuelve? Kanter (1977) observa que hay dos estrategias: se aceptan los roles estereotipados asociados al propio sexo, o se rechazan y se intenta ser “uno de ellos” es decir, asimilarse a las formas masculinas. Estaría una tercera estrategia que no implica re-evaluación de la identidad de género: buscar un perfil bajo en el trabajo e intentar pasar desapercibida

- ¿Qué consecuencias tienen cada una de estas tres estrategias? Pueden tener diferentes implicaciones en la satisfacción de la trabajadora, su relación con los compañeros, el desempeño laboral,...

Buscar los momentos de **epifanías**. Denzin (1993) describe las epifanías (*epiphanies*) como momentos clave en los que los protagonistas se hacen conscientes de las contradicciones entre los prejuicios (lo que se espera en general) y lo que pasa en realidad. Son momentos en los que los desviados toman conciencia de ello. Es una toma de conciencia que muchas veces se entiende como liberadora, pues los protagonistas pasan a darse cuenta del conflicto. Además es de gran relevancia para la investigación sociológica pues el conflicto entre las experiencias del sujeto y el deber ser de la estructura nos muestra la fuerza de unos “mores” de género (o de otro tipo) de los que muchas veces no somos conscientes al estar imbuidos de los valores de nuestra propia sociedad. Brace-Govan (2004) habla también de las epifanías masculinas, cuando al apreciar que las mujeres sí hacen bien el trabajo, se les desmonta su sistema de género⁸.

⁸ Esta investigación se refiere a las levantadoras de peso, y como algunos hombres que se entrenan con ellas en los gimnasios se sorprenden por su capacidad. Las entrevistadas hablan mucho del asombro

(admiración) masculino, y a veces con cierta rabia,... (Brace-Govan, 2004: 524) también sería una epifanía.