

TÍTULO: Mujeres en mundos de hombres: La segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor.

Autora: María del Mar Maira Vidal

Universidad de Valladolid

E-mail: marmaira@soc.uva.es

Resumen: Esta comunicación 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 2018¹. En los proyectos de investigación se analiza la segregación de género en ocupaciones masculinizadas en España: las pintoras de obra en el sector de construcción; las mecánicas, pintoras y chapistas de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor; las técnicas en aplicaciones de sistemas informáticos y redes; las pilotos civiles y comerciales; las maquinistas o conductoras de trenes; las estibadoras portuarias; y las policías. En esta comunicación se da cuenta de las conclusiones obtenidas en estos proyectos relativas a la ocupación de mecánica/o de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor a partir del análisis de 12 entrevistas individuales y grupales semiestructuradas a mecánicas, mecánicos, propietarias/os, gerentes y jefas/es de talleres. Asimismo, se analizaron los datos de fuentes secundarias como la Labour Force Survey de EUROSTAT, la Encuesta de Población Activa (EPA), los Censos de Población de 2001 y 2011 y el Directorio Central de Empresas (DIRCE) del Instituto Nacional de Estadística (INE) en España. Así, se abordan las distintas trayectorias laborales de las mecánicas y las barreras con las que se encuentran en las instituciones educativas de Formación Profesional que ofertan los Ciclos Formativos de mantenimiento y reparación de vehículos de motor y en el acceso y el mantenimiento del empleo en los talleres mecánicos. Asimismo, se hace hincapié en las graves situaciones de discriminación y acoso por razón de género y sexual que deben afrontar tanto en los centros de formación como en los propios centros de trabajo del subsector.

Palabras clave: segregación por género; ocupación masculinizada; subsector de talleres de mantenimiento y reparación de vehículos a motor; barreras en el acceso y el mantenimiento de las mujeres de la ocupación de mecánica/o en el subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor; discriminación por razón de género; acoso por razón de género; acoso sexual.

¹ La investigadora principal de estos proyectos es Marta Ibáñez y las demás investigadoras son María del Mar Maira Vidal, Ana Belén Fernández, Esmeralda Ballesteros, Claudia Narocki, Empar Aguado y Viviana Narocki.

Introducción

Es y ha sido notable a lo largo de las décadas la infrarrepresentación de las mujeres en los sectores de industria, entre ellos el de automoción y sus distintos subsectores: fabricación de vehículos a motor y remolques; fabricación de carrocerías, componentes, piezas y accesorios para vehículos a motor; y venta, reparación y mantenimiento de vehículos a motor y motocicletas. De acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de ocupación femenina en el sector de industria en España era un 24,57% en 2014, una tasa muy baja si la comparamos con la del sector servicios, en el que las mujeres constituyen el 53,3% del total de ocupados (EPA).

La tasa de ocupación femenina es muy baja en el subsector de venta, reparación y mantenimiento de vehículos a motor y motocicletas. 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, incluso menos que en el subsector de fabricación de vehículos a motor, remolques y semirremolques, en el que trabajaban un 23,9% de mujeres. La tasa de ocupación femenina en el subsector de venta, mantenimiento y reparación de vehículos a motor en España es muy similar a la de la Unión Europea, que era un 16,1% en el tercer trimestre de 2014 (EUROSTAT). En este subsector 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 21,2%, 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 otra parte, en lo que se refiere al subsector 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”, 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. (Boyer y Gaillard, 2002; Bosch y Philips, 2003; DYNAMO, 2007) En esta línea, autores como Marsden, Byrne, Clarke o Van der Meer 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 (Byrne, *et al.*, 2005).

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 normativa. Esta vía de acceso al empleo perjudica de manera importante a las mujeres, les expropia la posibilidad de optar a determinados empleos en igualdad de condiciones, 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. 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 importantes barreras de acceso a la ocupación (Marsden, 1999; Dainty *et al.*, 2004; Byrne *et al.*, 2005; Berik y Bilginson, 2006).

Así, las mujeres se enfrentan en España con grandes dificultades a la hora de conseguir un empleo como mecánicas en un taller, pues su contratación depende de los empleadores a título individual y éstos tienden a descartar a los potenciales trabajadores que no encajan con el estereotipo social. 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 *et al.*, 1991; Bygren y Kumlin, 2005).

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, 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. 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 esta comunicación se basa 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 la realización y análisis de entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión a trabajadoras, trabajadores, gerentes, empresarias y empresarios de los subsectores estudiados. El material primario al que se hace referencia en la presente comunicación consiste en 12 entrevistas semiestructuradas realizadas a mujeres mecánicas; varones mecánicos; varones propietarios, gerentes y jefes de talleres; una mujer gerente, jefa de un taller y mecánica; otra mujer jefa de un taller; una mujer chapista y pintora; y una mujer comercial de productos de venta en talleres. El trabajo de campo se desarrolló en el municipio de Madrid entre diciembre de 2012 y julio de 2014 y encontrar mujeres gerentes, jefas de taller y mecánicas en empresas del subsector fue un trabajo arduo.

Tabla nº1: Entrevistas realizadas como parte del trabajo de campo

ENTREVISTAS REALIZADAS	EDAD	CATEGORÍA MÁS ALTA ALCANZADA	SITUACIÓN EN EL MOMENTO DE REALIZAR LA ENTREVISTA
E1: Mecánica, jefa de taller y gerente	62 años	Jefa de taller y Gerente	Jubilada
E2: Jefa de taller	37 años	Jefa de taller	Contrato indefinido
E3: Mujer mecánica	20 años	Ayudante de mecánico	Desempleada
E4: Mujer mecánica	21 años	No ha conseguido ningún empleo como mecánica	Empleada como camarera. Contrato temporal
E5: Mujer mecánica	20 años	Ayudante de mecánico sin contrato (en negro)	Desempleada
E6: Mujer chapista y pintora	40 años	Oficial de 1ª	Contrato indefinido
E7: Dos mecánicos varones	32 años	Oficial de 3ª Aprendiz	Contrato indefinido Contrato temporal

	22 años		
E8: Varón mecánico	28 años	Oficial de 1 ^a	Contrato indefinido
E9: Propietario, gerente y jefe de de taller	47 años	Jefe de taller y Gerente	Jefe de Taller y Gerente
E10: Propietario, gerente y jefe de taller	50 años	Jefe de taller y Gerente	Jefe de Taller y Gerente
E11: Cooperativista y gerente de taller	50 años	Gerente	Gerente
E12: Mujer comercial de productos de venta en talleres	40 años	Comercial	Contrato indefinido

Fuente: Elaboración propia.

2. La socialización de género y el entorno familiar y social

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 es proclive al desarrollo de las ocupaciones existentes en el mercado de trabajo que son una prolongación de las tareas domésticas y la crianza de los hijos (Cáceres *et al.*, 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, A.M.; 2000).

Asimismo, 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 fuertes². 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, J., 2004). De esta forma, otro 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.

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 (Thrane, 2004; 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 cualificaciones 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

² Tal y como demuestran distintos estudios en los que mujeres de una corpulencia y constitución normal que han realizado la preparación y los entrenamientos precisos levantan pesos de, por lo menos, el doble del suyo (Brace-Govan, J., 2004).

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.*, 2015).

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 y 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; Carme Alemany, 1996, 2003).

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, 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 y Gruski, 2004). De acuerdo con el trabajo de campo realizado como parte del proyecto de investigación en el que se basa esta comunicación, 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 gerente 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 que generaba el negocio y las tareas domésticas en el hogar familiar:

E1 (Gerente, 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...”*

E: *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 la 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 y 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 hombre 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 de las instituciones involucradas 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 su pareja y la relación se rompió por esta razón.

E1 (Gerente, 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. No obstante, las entrevistas realizadas a mujeres mecánicas entre 20 y 21 años muestran que los problemas con la pareja derivados de la elección de esta ocupación son mucho menos frecuentes en esta generación, aunque no 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) y se sentía desplazado, y su identidad de género masculino amenazada y puesta en cuestión, habiéndole dado también a elegir entre, por un lado, sus estudios y futuro empleo y, por otro, él. Ella escogió sus estudios.

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 resultan 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 información 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 ocupación 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/o empleo, puesto que, tanto el entorno familiar, en particular, como el social, en general, ejercen una presión importante con el fin de que abduquen de su decisión.

3. Las barreras en las instituciones educativas

Las únicas mujeres 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 y 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 mujeres mecánicas entraron a formar parte de la categoría social “token” en las instituciones educativas, antes de incorporarse al mercado de trabajo. Kanter acuñó la categoría social “token” 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 enseguida 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 y el acoso por razón de género por parte de directores de centros educativos, profesores y compañeros es notable y se les recuerda constantemente que no están en el lugar que deben ocupar y que están rompiendo con las fronteras sociales establecidas. Así, en ocasiones se intenta encauzarlas por el que se considera debe ser su camino, lo que tiene incluso como consecuencia que abandonen los estudios de mecánica:

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.*

E: *¿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 si no 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 denominó “efecto demostración”, tienen que estudiar (o trabajar) mucho más que sus compañeros varones con el fin de hacer valer su esfuerzo (Kanter, 1977).

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. 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 (...).*

E: ¿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, tal y como hemos mencionado, concluyen con el abandono de los estudios.

Dicho todo esto, es necesario que los poderes públicos diseñen y pongan en marcha campañas, guías, protocolos de prevención y actuación y planes de acción correctivos que aborden la discriminación y el acoso por razón de género o sexual que estén dirigidos a la dirección, el profesorado y el estudiantado de los centros educativos en general y los de formación profesional en concreto. El fin es romper con los estereotipos de género, promover el acceso de las mujeres a los estudios y las ocupaciones masculinizadas y detectar los casos de discriminación y acoso y actuar al respecto. Es indispensable que las administraciones públicas hagan cumplir con la legislación en materia de igualdad en las instituciones educativas.

4. Las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica en los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor

Hemos comentado como 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). 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...”*

Ya hemos mencionado también que en nuestro país 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 *et al.*, 2004; Byrne *et al.*, 2005; Berik y Bilginson, 2006).

Existen dos trayectorias laborales típicas entre las mujeres 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 mujeres 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 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.

La única vía de acceso de las mujeres 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 gerente 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 mujeres 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 eran ellas las que reparaban los vehículos. 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:

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 ¡macho! 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 de las mujeres que han accedido y mantenido un empleo en el negocio de un familiar se reducen de manera muy importante 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 mujeres mecánicas que no tienen familiares en el subsector depende de la buena voluntad de los empleadores a nivel individual, lo que las enfrenta con grandes dificultades a la hora de conseguir un empleo, puesto que, tal y como hemos comentado, 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.

Todas estas mujeres relatan como 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, *et al.*; 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 ITV³ localizada en las afueras del municipio de Madrid en la que sólo hay mujeres empleadas:

E9 (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”.*

Asimismo, es notable la preocupación de los empleadores al respecto de la reacción de la clientela en el hipotético caso de contratar a mecánicas y esto perjudique el negocio:

E9 (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.”*

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 desaprobación de los padres o el entorno social, a la discriminación y 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). 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, a sectores u ocupaciones masculinizadas (Akerlof y 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 ha comunicado información importante para desempeñar su trabajo; no les han prestado ayuda o apoyo; les han negado la ropa y las herramientas

³ Inspección Técnica de Vehículos (ITV) que se realizan de acuerdo con la legislación y a través de entidades autorizadas por las Comunidades Autónomas.

necesarias para desempeñar su trabajo; les han realizado peticiones contradictorias; les ha reprendido continuamente sin felicitarles por su logros; les ha tratado de manera diferenciada a sus compañeros varones, y les ha 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 le 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 trabajadores, los compañeros, los que forman a los aprendices (Kanter, 1977; Dainty *et al.*, 2004).

Sin embargo, estas mujeres 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 todavía no lo hacen de manera plena, no obstante, ninguna denuncia su situación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los problemas de salud laboral relacionados con la ansiedad o la depresión van a ser así muy relevantes y el mantenimiento del empleo complicado. Hay que señalar que, de acuerdo con la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011 en España, las manifestaciones de sintomatología de corte sicosomático 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).

A partir del análisis de los casos de discriminación por razón de género o acoso por razón de género o sexual encontrados en las instituciones educativas de Formación Profesional, y los centros de trabajo del subsector estudiado, podemos afirmar que en la actualidad estos constituyen un problema muy grave que es preciso abordar a la mayor celeridad y eficacia posibles. Hay que resaltar aquí que la legislación es imprescindible pero no suficiente y es necesaria la implicación de las instituciones públicas y los agentes sociales para que se cumpla y se garantice el principio de igualdad de oportunidades tanto en el ámbito educativo como en el laboral. En este sentido, es de la mayor relevancia poner en marcha políticas y medidas de prevención y actuación en caso de discriminación y/o acoso. No se trata sólo de sancionar la discriminación y el acoso cuando ya se han producido, que también, sino de evitar que se produzcan.

Así, es imprescindible informar, formar y sensibilizar a los empleadores y las plantillas, así como a directores y profesores de centros educativos, sobre la obligación de cumplir con la normativa vigente en materia de igualdad con el fin de que revisen en profundidad las dinámicas discriminatorias y de acoso; alcancen suficientes conocimientos para identificarlas, prevenirlas y denunciarlas; y tomen conciencia sobre la necesidad de corregirlas. Es preciso también que tomen conciencia de las terribles consecuencias de estas dinámicas para las trabajadoras y las desventajas que reportan para el propio negocio en términos de pérdida de talento. Asimismo, las administraciones públicas deben actuar de acuerdo con legislación sancionadora en aquellos casos en los que las prácticas de discriminación y acoso no se corrijan.

Además, es precisa una mayor y continuada atención por parte de todas las organizaciones sindicales y los negociadores de convenios colectivos sobre esta materia. Existen convenios en el subsector que abordan la igualdad en el trabajo y la no discriminación por razón de género, como el Convenio Colectivo del sector de talleres de reparación de automóvil y/o afines” de la comunidad autónoma de Asturias, firmado

en 2013, o el “Convenio de automoción 2013-14” de la provincia de Málaga. No obstante, estos convenios abordan el tema de manera muy general y no adoptan medidas concretas. Los convenios deben recoger formas de acceso al empleo nítidas y objetivas, que incluyan protocolos de prevención, tipificación de faltas, sanciones y medidas correctoras de la discriminación por razón de género, el acoso por razón de género y el acoso sexual. Es importante también que, con relación al acoso sexual, se establezcan faltas y sanciones de acuerdo con una gradación con el fin de evitar que sólo se castiguen las agresiones sexuales físicas directas.

Conclusiones

El mercado de trabajo presenta un importante desequilibrio entre mujeres y hombres que perjudica seriamente a las primeras. Tanto la segregación ocupacional vertical por género como la horizontal se han mantenido de manera importante en las últimas décadas en muchos sectores y subsectores productivos y ocupaciones. Y existen muchas más ocupaciones masculinizadas que ocupaciones feminizadas, por lo que las mujeres tienen muchas menos opciones para elegir. En esta comunicación hemos analizado la segregación de género en la ocupación de mecánico/a en las empresas del subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor. De acuerdo con los datos del Censo de 2011, este es un subsector muy masculinizado, sólo el 3,6% de los mecánicos y ajustadores de maquinaria son mujeres en España.

Así, hemos abordado la segregación por género en la ocupación de mecánico 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 los centros de trabajo. Hemos encontrado dos trayectorias laborales típicas entre las mujeres mecánicas que han accedido a los talleres, por un lado, la de las que trabajan en negocios regentados por familiares, las únicas que han conseguido mantener un empleo estable o incluso han promocionado a jefas de taller o gerentes. Estas mujeres se tienen que enfrentar a importantes dificultades y realizar tremendos esfuerzos para romper con las barreras existentes a la hora de entrar y mantenerse en la ocupación. No obstante, los problemas de las mecánicas que han accedido y mantenido un empleo en el negocio de un familiar son

mucho menores que los de las demás. Son los únicos casos en los que no se refieren situaciones de acoso por razón de género o sexual. Una segunda trayectoria laboral es la de aquellas que no tienen familiares en el subsector, estas mujeres realizaron Formación Profesional en Mantenimiento de vehículos autopropulsados con la expectativa de que la cualificación adquirida les permitiese acceder a este sin haberlo conseguido, salvo por breves temporadas de tiempo. Estas mecánicas se han enfrentado con la discriminación por razón de género directa y el acoso por razón de género y sexual tanto en las instituciones educativas como en los talleres.

A partir del análisis de ambas trayectorias podemos concluir que las empresas del subsector están prácticamente vedadas a las mecánicas y existe un problema muy grave de discriminación y acoso que debe ser abordado por las administraciones públicas y los agentes sociales. Para comenzar, es necesario implementar campañas y talleres en los colegios y los institutos destinados a la dirección de los centros, el profesorado y el estudiantado desde muy temprana edad que, entre otras cosas, den a conocer la normativa existente sobre igualdad, la promuevan y hagan cumplir. El objetivo es romper con determinados estereotipos, fomentar el acceso de las mujeres a las ocupaciones y sectores masculinizados y de los varones a las ocupaciones y sectores feminizados. En ese sentido, es importante que las instituciones públicas educativas elaboren guías, protocolos de prevención y actuación y planes de acción correctivos con el fin de evitar y abordar adecuadamente las situaciones de discriminación o acoso.

Por otra parte, las administraciones públicas deben promover el acceso de las mujeres a las ocupaciones masculinizadas del sector de industria, automoción y los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor, entre otros. Asimismo, es prioritario que fomenten también su estabilidad en el empleo y su promoción. Para todo ello se requieren mayores bonificaciones a la contratación de mujeres, así como un cambio importante en la cultura empresarial.

Es fundamental que la negociación colectiva aborde con detalle los principios de igualdad y no discriminación y se incluyan en los convenios colectivos sectoriales y de empresa cláusulas, protocolos y procedimientos de prevención, denuncia y sanción de la discriminación por razón de género, el acoso por razón de género y el acoso sexual. Además, es imprescindible que la entidad paritaria correspondiente, la Fundación del

Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo (formada por la patronal del sector, CONFEMETAL, así como por las federaciones sindicales sectoriales MCA-UGT y CC.OO-Industria) ponga en marcha cursos destinados específicamente a la formación de mujeres mecánicas, así como guías, protocolos de prevención, actuación y verificación y planes de acción correctivos para promover la igualdad de oportunidades e impedir y afrontar de forma adecuada los casos de discriminación o acoso en el sector de automoción en general y el subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor en concreto. En último término, las instituciones públicas deben velar por el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad allí donde no se corrijan y persistan estos problemas.

Bibliografía

- Akerlof, G. and Kranton, R. (2000). Economics and Identity, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. CXV, August 2000, Issue 3, pp. 715-753.
- Albert, R. y Cabrillo, F. (2000). Sex discrimination. Is the labour market a market for lemons? Madrid: IUDEMU Complutense. Documento de Trabajo 2000-4.
- 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. En *Sociología del Trabajo*, nº 48, pp. 45-56.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, nº3.
- Baron, J. N., *et al.* (2007). In the Company of Women Gender Inequality and the Logic of Bureaucracy in Start-up Firms, *Work and Occupations*, 34(1), p. 35-66.
- Bergmann, B. R. (2011). Sex Segregation in the Blue-collar Occupations: Women's Choices or Unremedied Discrimination?: Comment on England, *Gender & Society*, 25, pp. 88-93.
- Berik, G. and Bilginsoy, C. (2006). Still a wedge in the door: Women training for the construction trades in the USA, *International Journal of Manpower*, Vol. 27, nº4, pp. 321-341.
- Blau, F. And Kahn, L. (2000). Gender differences in Pay. In *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, Nº4, pp. 75-99.
- Brace-Govan, J. (2004). Weighty matters: control of women's access to physical strength, *The Sociological Review*.
- Burchell, B. *et al.* (2007). Working conditions in the European Union: The gender perspective. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Bygren M., y Kumlin J (2005). Mechanisms of organizational sex segregation: Organizational characteristics and the sex of newly recruited employees, *Work and Occupations*, 32(1), pp. 39-65.
- Bygren, M. (2013). Unpacking the causes of segregation across workplaces, *Acta Sociológica*, 56 (1), pp. 3-19.
- Byrne, *et al.* (2005). Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: a Western European comparison. *Construction Management and Economics*, 23, 1025-1034.
- Cáceres, J.I. *et al.* (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.

- Callejo, J. y Martín Rojo, L. (1994/95). La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas. En *Sociología del Trabajo, nueva época*, 23, pp. 55-71.
- CETRAA (2014). Junto al taller. Informe de la Confederación Española de Talleres de Reparación de Automóviles y Afines 2013.
- Charles, M. and Gruski, B. (2004). *Occupational Ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Standford University Press.
- Clarke, L. and Wall, C. (2011). "Skilled versus qualified labour: the exclusion of women from the construction industry" en Davis, M. (Ed.), *Class and Gender in British Labour History. Renewing the Debate (or starting It?)*. Pontypool, Merlin Press, pp. 96-116.
- Cockburn, C. (1985). *Machinery of Dominance*. London, Pluto.
- Cockburn, C. (1987). Technological Change: Short change for women. *Social Studies Review*,
- Cross, S. y Bagilhole, B. (2002). Girls' Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations. *Gender, Work and Organization*, Vol. 9, Nº2.
- Curran, M. M. (1988). Gender and recruitment: people and places in the labour market, *Work, Employment & Society*, 2(3), pp. 335-351.
- Dainty, A.R.J. *et al.* (2004). Creating equality in the construction industry: An agenda for change for for women and ethnic minorities. In *Journal of Construction Research*, Vol. 5, nº 1, pp. 75-86.
- Dainty, A.R.J. *et al.* (1999). Women's careers in large construction companies: expectations unfulfilled? In *Career Development International*, 4/7, pp. 353-357.
- Daune-Richard, A.M. (2000). Cualificación y representación social, en Rogerat, C., *et al.* (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona. Icaria, pp. 71-87.
- Davies, C. (1996). The Sociology of Professions and the Profession of Gender. In *Sociology*, nº1, 30 (4), pp. 661-678.
- Davis, M. (2011). *Class and Gender in British Labour History. Renewing the Debate (or starting It?)*. Pontypool, Merlin Press.
- Devine, F. (1992). Gender segregation in the engineering and science professions: A case of continuity and change, *Work, Employment & Society*, 6(4), pp. 557-575.
- DYNAMO (2007). Dynamics of national employment models. Final report No. 1: Synthesis Report. Duisburg, Institute for Work, Skills and Training at the University of Duisburg-Essen. Consultado el 10/8/2011 (http://www.dynamoproject.eu/papers/dynamo_final_report_1-synth_end.pdf)
- Dumais, L. Messing, K. Seifert, A. M. Courville, J. and Vézina, N. (1993). Make Me a Cake as Fast as You can: Forces for and Against Change in the Sexual Division of Labour at an Industrial Bakery, *Work Employment Society*, nº 7, pp. 363 - 382.
- EUROFOUND - Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (2015). *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, Dublin.
- Federación de Industria CC.OO. (2014). *La situación sociolaboral de las mujeres en los sectores de industria CC.OO. Secretaría de la Mujer*.
- Gardey, D. (2000). Perspectivas históricas, en *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, pp, 35-58.
- Gorman, Elizabeth H.(2005).Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms, *American Sociological Review*, 2005, 70 (August:702–728).
- Granovetter, M. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Greed, C (2000). Women in the construction professions: Achieving critical mass. *Gender, Work and organization*, Vol. 7, nº3, pp. 181-196.
- Hakim, C. (1998). *Social Change and Innovation in the Labour Market*, Oxford: Oxford University Press.
- Huffman, M. L., Cohen, P. N., & Pearlman, J. (2010). Engendering change: Organizational dynamics and workplace gender desegregation, 1975–2005.*Administrative Science Quarterly*, 55(2), pp. 255-277.

- Ibáñez Pascual, M. y Claudia N. (2012). Riesgo laboral y masculinidad. El caso del sector de la construcción en España. En *Inguruak Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*, nº51-52, pp. 325-348.
- Ibáñez Pascual, Marta y Claudia Narocki (2012). Occupational Risk and Masculinity. The Case of the Construction Industry in Spain. In *Journal of Workplace Rights* Vol. 16 nº2, pp. 195-218.
- Ibáñez, M. (1999). Género y familia en la inserción laboral. Oviedo, Universidad de Oviedo.
- Ibáñez, M. *et al.* (2015). Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través de estudios de caso. (En prensa).
- Ibáñez, M. Fernández Simón, T. (2011). Mujeres en mundos de hombres. Pintoras en el sector de la construcción. Informe de la investigación FC- 09-PG09-07. (<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-269664>)
- Ibáñez, M. Fernández Simón, T. y Villamil Rico, I. (2010). Mujeres en mundos de hombres. Pintoras en el sector de la construcción. Comunicación del Congreso Nacional de Sociología, Pamplona, 1 al 3 de julio de 2010.
- 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. In *American Journal of Sociology*, Vol. 82, nº5, pp. 965-990.
- Kmec, J. A., *et al.* (2010). Making Gender Fit and “Correcting” Gender Misfits Sex Segregated Employment and the Nonsearch Process, *Gender & Society*, 24(2), pp. 213-236.
- Marsden, D. (1999). *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford University Press, Oxford.
- Maruani, M. (1993). La cualificación, una construcción social sexuada. *Economía y Sociología del Trabajo*, nº21-22, pp. 41-50.
- Maruani, M. (2000). “Hommes-Femmes. L’évolution des inégalités en matière d’emploi” Institut National d’Etudes Démographiques (INED), Unité de recherche Démographie, genre e sociétés, pp. 220-229.
- Maruani, M. (2002). *El trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid, Editorial Fundamentos.
- Maruani, M. y Nicole, C. (1989). *Au Labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*. París, Syros-Alternatives.
- Paap, K. (2006). *Working Construction: Why White WorkingClass Men put themselves and the labor movement in danger*, Ithaca, N.Y. Cornell University Press.
- Peterson, T. and Morgan, L. (1995). Separate and Unequal: Occupation-Established Sex Segregation and the Gender Wage Gap. In *Chicago Journals*, Vol. 101, Nº2, pp. 329-369.
- Rees, A. (1966). Labor Economics: Effects of More Knowledge. *Information Networks in Labor Markets*, *The American Economic Review* , Vol. 56, pp. 559-566
- Reskin, B. (2003). Including mechanisms in our models of ascriptive inequality, *American Sociological Review*, 68, pp. 1-21.
- Reskin, B. F., and McBrier, D. B. (2000). Why not ascription? Organizations' employment of male and female managers, *American sociological review*, pp. 210-233.
- Rogerat, C., *et al.* (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona. Icaria.
- Schneider, E. (2015). Gender at work and varying forms of exposure. ETUI Conference Women’s health and work, 5 de marzo de 2015.
- Thrane, L. (2004). Why should women join the construction industry?. In Clarke, L. *et al.* (eds.) *Women in Construction*, CLR Studies 2, Reed.
- Todaro, R. *et al.* (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. En *Sociología del Trabajo*, nº 42, pp. 33-64.
- Walby, S. & Bagguley, P. (1990). Sex Segregation in Local Labour Markets”, *Work Employment Society*, 4, pp. 59 - 81.