

Estereotipos de género en la segregación laboral de las mujeres rurales

El caso de Castilla y León¹



Milagros Alario Trigueros
alario@fyl.uva.es
Universidad de Valladolid

Hablar de inserción laboral de las mujeres en la España actual es hablar de avance, pero también de segregación. Efectivamente, los últimos treinta años, y especialmente la década de los 90, han sido los momentos estelares del salto al trabajo productivo por parte de las mujeres, tanto las urbanas como las rurales.

Aunque en este proceso de incorporación al trabajo productivo han entrado las mujeres de todos los territorios, edades y condición, se aprecian significativas diferencias según edad y, por supuesto, tamaño de los municipios de residencia. Se trata, efectivamente, de un cambio liderado por las mujeres de entre 25 y 45 años, que han entrado con mucho ímpetu en el mercado laboral reglado, acercándose a tasas de actividad muy similares a las de sus compañeros varones de cohorte.

La indudable incorporación al trabajo productivo por parte de las mujeres, aunque sin duda ha afectado a una gran parte de ellas, es un proceso liderado por las más jóvenes y, especialmente, por las residentes en áreas urbanas. Son éstas las que han roto, en mayor medida, con

los roles reproductivos tradicionalmente asignados a las mujeres. Las razones son de variada índole: por una parte, derivadas de las exigencias económicas de la sociedad actual, que obliga a los dos miembros de las parejas a aportar ingresos para poder hacer frente a los crecientes gastos generados por la adquisición de la vivienda o el mantenimiento de un nivel de vida con alto consumo; pero también, por otra parte, se debe al cambio de mentalidad que supone la necesidad de trabajar fuera del hogar como una forma de realización personal. Ambas razones, combinadas o solas, han llevado a las mujeres más jóvenes a romper con los estereotipos tradicionales de la inactividad femenina. Pero, a pesar de ello, las mujeres rurales, aunque cuantitativamente en menor grado, también han participado de este proceso.

Este salto al trabajo productivo no ha estado exento de dificultades, derivadas, especialmente, de la rigidez de los mercados laborales, que siguen manteniendo muchos estereotipos sobre trabajos “femeninos” y “masculinos”. Son también dificultades derivadas, por supuesto, de las limitaciones para el progreso laboral y social de las mujeres, li-

▼
La segregación horizontal es muy evidente en el trabajo de las mujeres y se manifiesta en la concentración de más de las dos terceras partes de las trabajadoras en dos tipos de actividades: las agroalimentarias y el textil

mitaciones impuestas por unas estructuras claramente masculinizadas, ya que se incorporan a un mercado de trabajo concebido, organizado y gestionado en su mayor parte bajo criterios masculinos. Este hecho dificulta de forma importante la inclusión plena de las mujeres, que siguen estando muy condicionadas por las dificultades de conciliación entre las funciones productivas y reproductivas y, sobre todo, por los estereotipos sociales sobre las limitaciones de las mujeres en cuanto a disponibilidad horaria, dedicación... Todo ello se traduce en una fuerte segregación de las mujeres en los mercados laborales.

Estos problemas se agravan en el medio rural, donde las propias características sociales (familiares, formativas, económicas...) de las mujeres y la estrechez de un mercado laboral restringido a actividades con escasa generación de empleo acentúan sus limitaciones para acceder a un trabajo dignamente remunerado. Las diferencias basadas en el género determinan formas distintas de inserción en el mercado laboral, condicionadas por factores tales como los siguientes: el peso del trabajo reproductivo, los modelos familiares y sociales dominantes en los espacios rurales, el no reconocimiento de los saberes femeninos como cualificación y, de forma especial, el mantenimiento de estereotipos de género... Todo ello en un marco espacial diverso y con incidencia diferente según los modelos de sistemas productivos desarrollados en cada caso.

En el caso de Castilla y León es especialmente grave la problemática derivada de la atonía demográfica (despoblación, envejecimiento, masculinización...) y económica (falta de dinamismo económico, escasez de iniciativas, estrechez del mercado laboral...) que afecta a los espacios rurales de menor tamaño y más alejados de las influencias urbanas, y, sobre todo, a sus mujeres, con una diferencia en la tasa de actividad feme-

nina que alcanza casi veinte puntos entre los espacios más dinámicos (urbanos y periurbanos) y los rurales.

Estereotipos de género y segregación horizontal

El mantenimiento de los estereotipos sobre las actividades femeninas y masculinas ha incidido en una tradicional orientación de las mujeres hacia los trabajos vinculados a los servicios a la población y la ética de los cuidados (comercio, hostelería, educación y sanidad). Este hecho se ha visto reforzado, en la última década, por los procesos de reestructuración de las actividades agrarias e industriales y por el fuerte impulso de los servicios, que han derivado en sustanciales cambios en las características del mercado laboral español, con particular incidencia en el caso del trabajo productivo femenino.

Pero el modelo de inserción laboral segregado y con fuertes desigualdades por razón de género es perfectamente visible en cualquier espacio y en cualquier segmento de actividad. Así, tomando como ejemplo el caso de la industria rural de Castilla y León (un sector en conjunto masculinizado), la segregación horizontal es muy evidente en el trabajo de las mujeres y se manifiesta en la concentración de más de las dos terceras partes de las trabajadoras en dos tipos de actividades: las agroalimentarias y el textil. Por el contrario, la dispersión sectorial de la mano de obra masculina, aunque afectada también por el peso de las actividades agroalimentarias, manifiesta una distribución más equilibrada. Es evidente, pues, el mantenimiento de una asignación de papeles que vincula el trabajo femenino con aquellas actividades que, como la selección y manipulación de alimentos o la confección, siguen unidas, en el imaginario colectivo, con "labores de mujeres".

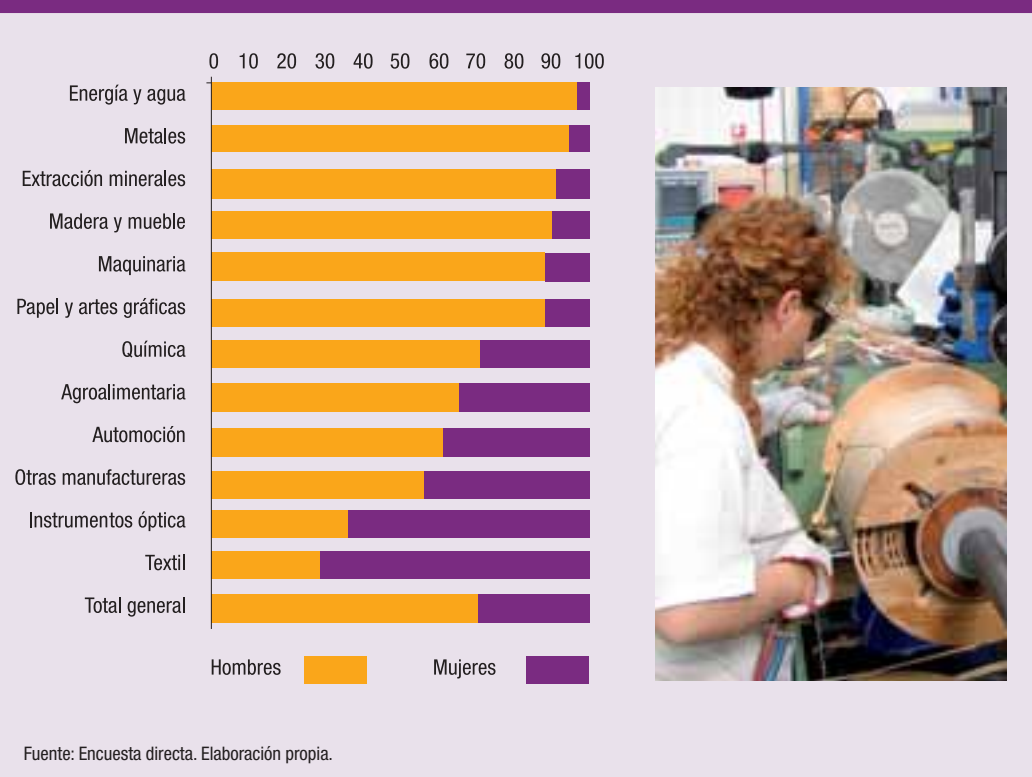
El peso de los estereotipos de género es una constante detectada en las justificaciones aportadas por responsables empresariales a la hora de contratar mano de obra femenina. Así, en la industria textil (especialmente la confección, que constituye el subsector industrial más feminizado con 2,46 mujeres por cada hombre), las referencias empresariales a las "habilidades femeninas" relacionadas con los saberes tradicionales son constantes:

> "Al ser un trabajo rutinario se adaptan mejor..., posiblemente..., las mujeres" (empresario textil. Briviesca).



Gráfico 1

TRABAJADORES/AS POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD. INDUSTRIA RURAL CASTILLA Y LEÓN (PORCENTAJE)



- > “Las mujeres son... más ágiles..., tienen más práctica”... ..“para los puestos de fuerza se prefiere a los hombres (almacén)” (director de empresa. Benavente).
- > “Todo el manejo de las máquinas lo hacen los hombres... Las mujeres se ocupan del acabado (rematadoras mecánicas), doblado y empaquetado (a mano) porque son más ‘hábiles’ y las manos de los hombres no caben en las bolsas en las que hay que meter los calcetines” (empresario. Prado-luengo).

Se sigue pensando, por ejemplo, que todas las mujeres, por el hecho de serlo, saben coser a máquina o planchar, e, igualmente, es recurrente la idea de que existen características físicas, tanto en mujeres (manos pequeñas, agilidad manual...) como en varones (fuerza), que determinan la asignación de puestos de trabajo. Incluso en empresas donde se explicita como principio la no discriminación según sexos, se admiten, como naturales, limitaciones relacionadas con estos factores:

- > “Todos valen para todo y están mezclados en los puestos..., salvo en labores de al-

macenaje, que requieren más fuerza, o para labores de mecánica y mantenimiento” (director de planta. San Justo de la Vega).

El peso de los estereotipos llega a ser tal que el propio proceso de feminización de estas actividades se convierte en factor de expulsión de los varones, que se autoexcluyen de esas opciones:

- > “Los chicos no quieren entrar en la empresa porque les parece que es un trabajo de mujeres, ...hubo un caso en el que un chico iba a empezar a trabajar y el primer día no apareció... Cuando le llamaron a casa, para preguntar por qué no se había presentado, su madre dijo que ‘no quería estar entre marujas’” (empresario textil. Briesca).
- > “Los hombres no piden trabajo en la fábrica porque les daría vergüenza trabajar con tantas mujeres” (director de empresa. Benavente).

Junto con el textil, la industria agroalimentaria es otra de las actividades que en el imaginario colectivo se ve como feminizada, ya que, tra-



▼
Aunque mayoritariamente los responsables empresariales en este sector no admiten que estén aplicando ningún tipo de discriminación por razón de sexo a la hora de contratar personal, se mantienen, al igual que en el textil, los estereotipos que vinculan la fuerza y el uso de cualquier tipo de maquinaria con la mano de obra masculina, y la “habilidad” y el “detalle” con la femenina

adicionalmente, se ha considerado la manipulación alimentaria como una labor propia de mujeres, quizás por asociación con una de las labores domésticas fundamentales. Aunque mayoritariamente los responsables empresariales en este sector no admiten que estén aplicando ningún tipo de discriminación por razón de sexo a la hora de contratar personal, se mantienen, al igual que en el textil, los estereotipos que vinculan la fuerza y el uso de cualquier tipo de maquinaria con la mano de obra masculina, y la “habilidad” y el “detalle” con la femenina. Se valoran, de nuevo, habilidades y saberes femeninos muy relacionados con la agilidad y la facilidad para las actividades manuales y repetitivas:

- > “La voluntad de la empresa es que fueran mitad y mitad..., las mujeres son más hábiles para tareas manuales pero menos para fuerza física...” (responsable de personal. Ólvega).
- > “...antes se valoraba más a los hombres por la necesidad de esfuerzos físicos en los puestos de trabajo. Ahora, con la automatización ya no hay problemas y las mujeres pueden ocupar casi todos los puestos...” (responsable recursos humanos. Aranda de Duero).
- > “A la empresa le da igual contratar hombres que mujeres, salvo en los trabajos en que hay que mover mucho peso..., sin embargo es más fácil encontrar mujeres, ¿quizás por el tipo de trabajo?...” (responsable recursos humanos. Briviesca).

- > “...para determinados puestos, envasado sobre todo, las mujeres lo hacen mejor...” (responsable recursos humanos. Venta de Baños).
- > “...Los hombres rara vez se ocupan de la selección y limpieza del producto. No lo quieren. Es una tarea que se reservan las mujeres por habilidad y disposición... Los hombres se ocupan de aquellas tareas más vinculadas con la fuerza física o con las destrezas en manejo de maquinaria: carga, descarga, mantenimiento, etc.” (gerente. Olmedo).

Los estereotipos están asumidos, también, por parte de las propias mujeres, entre las que existe mayor predisposición a solicitar empleo en este tipo de actividades frente a otras consideradas masculinas. La norma es que, al menos en las industrias conserveras y reposteras, el número de solicitudes de trabajo realizadas por mujeres es mayor que el de hombres:

- > “...se contrata lo que hay según lo que se pide y, por ejemplo, para mantenimiento de máquinas no se presentan mujeres...” (director de planta. Fresno de la Ribera).

Por el contrario, sigue habiendo algunas ramas industriales en las que las mujeres tienen una escasísima presencia. Las industrias básicas, tanto extractivas como de producción de energía, están fuertemente masculinizadas, y la presencia de mujeres se reduce a las labores administrativas. Situación similar encontramos en la mayor parte de las industrias metálicas y de construcción de maquinaria y herramientas, actividades consideradas generalmente masculinas por su tradicional vinculación con el manejo de herramientas. Las industrias del mueble y la madera, de gran importancia en algunas áreas regionales, no son tampoco una opción laboral para las mujeres rurales de Castilla y León, ya que su peso se reduce a un escaso 10%, concentrado fundamentalmente en administración y comercialización, si bien empiezan a entrar mujeres, aunque lentamente y manteniéndose los estereotipos:

- > “...El sector ha estado fuertemente masculinizado y sólo desde hace 12 años han empezado a contratar mujeres... No hay perfil, pero cuando se incorporan se establece una selección ‘lógica’: trabajos que requie-

ren más fuerza, hombres; los de más 'habilidad' (como la selección de chapas o cortar junquillos): mujeres. En otros casos (como el lijado) da igual..." (empresario. Íscar).

- > *"...Es difícil encontrar gente para trabajar, tanto hombres como mujeres... No requerimos sexo específico para cada puesto de trabajo..." (responsable recursos humanos. Briviesca).*
- > *"...Se trata de un tipo de trabajo que pueden hacer indistintamente hombres y mujeres, pero como había más disponibilidad de mujeres las cogimos..." (responsable empresa. Ólvega).*

Sin embargo, se aprecia un cierto incremento del trabajo femenino en algunas ramas relativamente nuevas en la estructura industrial regional, como es el caso de la industria auxiliar de automoción, la química o la fabricación de productos ópticos. Este es un incremento vinculado, al menos en el período anterior al inicio de la crisis económica, a la dificultad para encontrar trabajadores en los espacios rurales.

La pervivencia de estereotipos de género conduce a intentos de justificar el aprovechamiento de las cualidades femeninas para estos puestos de trabajo y, así, se hacen referencias de nuevo a sus "habilidades" para algunas acciones concretas:

- > *"...para determinadas actividades..., quitar el recubrimiento de pvc de algunas partes de la pieza para que agarre la soldadura..., las mujeres son más hábiles..." (responsable recursos humanos. Briviesca).*



De hecho, las visitas a los centros de producción ponen de manifiesto que sigue existiendo una cierta segregación de las labores: los hombres siguen vinculados al manejo de maquinaria pesada, prensas, cargas y carretillas, y las mujeres suelen aparecer en labores repetitivas o que requieren atención y cuidado.

Segregación funcional en las empresas: puestos femeninos y puestos masculinos

Los estereotipos afectan no sólo a la rama industrial, sino también al tipo de actividad que las mujeres desempeñan dentro de la cadena de producción e inciden, cómo no, en el tipo de contrato, la remuneración y, por lo tanto, en el significado social del trabajo femenino, ya que, como ha señalado la Comisión Europea, "los estereotipos sexistas... contribuyen a que haya más mujeres en profesiones peor retribuidas"².

Así, las trabajadoras de la industria rural de Castilla y León mantienen una presencia relativamente elevada en actividades de gestión, que duplica a la de los varones. Es decir, siguen siendo administrativas, secretarías e, incluso, cargos directivos medios en las empresas, pero tienen mucha menor presencia en los puestos directos de producción, salvo en el textil y la agroalimentaria, como ya se ha señalado. Se detecta, no obstante, una tendencia singular y muy significativa en relación con el creciente peso de las mujeres en labores de control de calidad e investigación, relacionado con el mayor nivel de formación de las jóvenes que se van incorporando al mercado laboral.

Sólo en las tareas administrativas y en las labores de investigación la participación masculina y femenina se acerca a la paridad, aunque sin alcanzarla, mientras que la producción y comercialización de bienes industriales están en manos, fundamentalmente, de hombres. Es una masculinización evidente también en la distribución, almacenaje, montaje...

La participación de las mujeres en puestos de producción sólo sobrepasa el 50% en cinco ramas industriales: textil, agroalimentaria, automoción, química, instrumentos ópticos y otras manufacturas (incluye la elaboración de aperitivos, fuertemente feminizada). Las labores de servicios administrativos constituyen una opción muy importante para las mujeres en todas las ramas industriales, pero especialmente en aquellas más masculinizadas, como energía y agua, industrias extractivas, maquinaria y metales o madera y mueble.

▼
Es interesante constatar una cierta presencia de mujeres jóvenes que están ocupando cargos de gerencia o dirección de planta sin ninguna vinculación personal o familiar con la empresa, incluso en sectores tradicionalmente masculinizados como el metal

Por lo que se refiere a los puestos de dirección (englobando en esta categoría desde los empresarios a los directores de planta y gerentes, pasando por los miembros de consejos de administración), en menos de una cuarta parte de los casos los responsables de las empresas entrevistados eran mujeres o señalaban la existencia de alguna mujer como alto cargo de la misma. En varios de los casos se trata de empresarias o miembros de los consejos de administración cuya presencia está justificada por “herencia familiar”. Sin embargo, es interesante constatar una cierta presencia de mujeres jóvenes que están ocupando cargos de gerencia o dirección de planta sin ninguna vinculación personal o familiar con la empresa, incluso en sectores tradicionalmente masculinizados como el metal.

Conclusiones

La distribución de funciones en las industrias rurales de Castilla y León demuestra que la mano de obra femenina se ocupa, en mayor medida, de las tareas manuales que no requieren el manejo de maquinaria pesada. Es ésta una asignación basada sistemáticamente y explícitamente en ideas muy arraigadas: las mujeres cuentan con mayores aptitudes para los trabajos manuales repetitivos y para los que exigen habilidad, agilidad, precisión o rapidez, mientras que los hombres se adecuan mejor a las actividades que conllevan un mayor esfuerzo físico o la utilización de cualquier herramienta técnica.

Es así como se justifica, por ejemplo, que la mano de obra femenina se ocupe en las industrias textiles, del hilado de la lana; en las de confección, de las tareas de remate, acabado y doblado de las prendas; en las empresas agroalimentarias, del procesado, selección, manipulación y limpieza de los productos; en las metálicas, de las operaciones de corte fino; en las de fabricación de material eléctrico, de las de bobinado; o en cualquiera de estos sectores industriales o de otros, de las operaciones de em-

paquetado y envasado. Sin embargo, estas “habilidades femeninas” se reconocen y se valoran como criterio de contratación, aunque formalmente no se consideran como cualificación adecuada a la persona que ocupa el puesto y no al puesto en sí mismo.

Por el contrario, los trabajadores varones tienen asignadas tareas tales como el manejo y control de grandes máquinas, mecánica y mantenimiento de los equipos, movimiento de materias primas y de productos acabados en los almacenes, o las tareas de carga y descarga para el transporte, labores todas ellas reconocidas, en general, como cualificadas. No obstante, cuando se advierte de que la mayor parte de estas operaciones están mecanizadas, semiautomatizadas o automatizadas, y que el esfuerzo físico que requieren es mínimo o, en muchos casos, nulo, debido a la utilización de grúas, cintas de transporte, carretillas elevadoras, etc., algunos responsables empresariales señalan que las mujeres raramente presentan solicitudes para cubrir este tipo de puestos. Sin embargo, en las fábricas en las que las mujeres tienen asignadas tareas de esta naturaleza, se pone de manifiesto la total adecuación de las trabajadoras a las exigencias del puesto, y la ausencia de cualquier diferencia en el rendimiento de hombres y mujeres en estas operaciones.

Como es obvio, los resultados de esta segregación múltiple, a la que hay que unir la falta de reconocimiento de esos llamados “saberes femeninos” como un factor de cualificación profesional, se traducen en mayor precariedad laboral, en importante brecha salarial y, en definitiva, en inviabilidad económica, que condena a las rentas provenientes de las mujeres a la categoría de “complementarias” en el conjunto de los ingresos familiares.

Desmontar y desterrar los estereotipos de género que repetitiva y reiteradamente justifican la segregación, tanto horizontal como vertical y salarial de las trabajadoras, constituye, a tenor de lo señalado en esta pequeña reflexión, una necesidad ineludible para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ■

▼ Notas

¹ Basado en los resultados del proyecto de investigación “Estrategias y modelos de inserción laboral de las mujeres en la industria rural de Castilla y León”. I+D+i Exp. nº 137/04, cuya investigadora principal ha sido la autora de este artículo.

² Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Informe intermedio sobre la situación en que se halla el Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010). Bruselas, 26-11-2008. COM (2008) 760.