

Explorando las barreras de la segregación ocupacional. Un estudio comparativo entre mujeres maquinistas de tren y mecánicas de vehículos de automoción

Esmeralda Ballesteros Doncel¹; María del Mar Maira Vidal²

Recibido: 15 de enero de 2018 / Aceptado: 2 de octubre de 2018

Resumen. La segregación ocupacional es un fenómeno persistente pese a la continua promoción de políticas de igualdad de oportunidades. En este artículo se describen diversas barreras que han condicionado el acceso y la permanencia en el empleo de mujeres maquinistas de tren y mujeres mecánicas de vehículos de automoción. Los resultados se basan en los estudios de caso de estas dos ocupaciones en España, y tienen como base principal el análisis de entrevistas en profundidad a mujeres y hombres empleados en esas ocupaciones. La perspectiva comparada se justifica porque las empresas presentan características de organización disímiles, en tamaño y estilo de gestión, pero un resultado similar de sub-representación laboral. Los hallazgos sugieren la presencia de, al menos, dos tipos de obstáculos: 1) *barreras explícitas* relacionadas con los procedimientos de selección del personal y las características materiales de los espacios de trabajo y 2) *barreras implícitas* asociadas con las actitudes y prácticas relacionales entre la minoría —trabajadoras— y la mayoría —varones—.

Palabras clave: segregación en los mercados de trabajo; ocupaciones de dominación masculina; barreras por razón de género en el empleo; mujeres maquinistas de tren; mujeres Mecánicas de vehículos de automoción.

[en] Gender barriers at work: a comparison between women train drivers and women garage mechanics in Spain

Abstract. Occupational segregation persists despite continuous promotion of equal opportunity policies. This article describes various barriers that have stood in the way of women train drivers' and women motor vehicle mechanics' entering and remaining in employment. The results are based on case studies of these two occupations in Spain and primarily on the analysis of in-depth interviews of female and male employees in these occupations. The comparison is justified because of the companies' similarities in terms of underrepresentation and yet their dissimilar organisation in terms of both size and management style. The findings indicate the presence of at least two types of obstacles: 1) *explicit barriers* related to personnel selection and the material characteristics of workplaces; and 2) *implicit barriers* associated with attitudes and practices in the relationships between the minority of women workers and the male majority.

Keywords: male-dominated occupations; segregation; gender barriers at work; spanish women train drivers; spanish women mechanics at garages.

¹ Universidad Complutense de Madrid
Departamento de Sociología: Metodología y Teoría
E-mail: eballest@ucm.es

² Universidad Complutense de Madrid
Departamento de Sociología: Metodología y Teoría
E-mail: eballest@ucm.es marmaira@ucm.es

Sumario: 1. Introducción 2. Ocupaciones de dominación masculina 3. Breve caracterización de las ocupaciones analizadas: mecánicas y maquinistas 4. Barreras para la incorporación de mujeres como maquinistas y mecánicas 4.1 Acceso 4.2 Integración, permanencia y deserción 5. Discusión 6. Bibliografía. Anexos.

Cómo citar: Ballesteros Doncel, E., Maira Vidal, M.M. (2019) “Explorando las barreras de la segregación ocupacional. Un estudio comparativo entre mujeres maquinistas de tren y mecánicas de vehículos de automoción”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1), 113-133.

1. Introducción

En las cinco últimas décadas, el mercado de trabajo español ha experimentado fuertes cambios, uno de los cuales es la progresiva incorporación de las mujeres al empleo. En 1980, la *tasa de actividad femenina* se situaba en un 27,1 por ciento (Puy, 2000: 150). Transcurridas casi cuatro décadas, ese mismo indicador prácticamente se ha duplicado (52,4 %, EPA 1T/2018). Esta positiva tendencia es efecto de diversos factores: cambios en la legislación laboral, equidad en el acceso a la educación (MEC, 2016: D8), mejoras en las oportunidades de empleo y un cambio de mentalidades que se refleja en el deseo de autonomía de las mujeres mediante la inserción en el empleo y la modificación cultural de subalteridad en la trayectoria laboral de las trabajadoras (Prieto, 2007: 21-22). No obstante, ello no significa que se haya alcanzando un marco igualitario.

La segregación ocupacional persiste con fuerza, especialmente en algunos nichos de empleo. De forma que, se pueden identificar diversas ocupaciones que permanecen, o bien dominadas por varones, o bien dominadas por mujeres, y este diagnóstico no es privativo de ningún país (Hegewisch *et al*, 2010: 5; Ibáñez, 2008: 94). En términos agregados, los varones siguen reinando en ramas de actividad económica con mayor reconocimiento socio-profesional; mientras los empleos considerados ‘masculinos’ ofrecen salarios más altos, derivados de su ‘supremacía’ en gestión o técnica (Fagan, 2010: 7), las ocupaciones en las que ellas predominan presentan menos oportunidades de promoción (Rosenbaum, 1985; England, 2010) y retribuciones más modestas (Levanon, England, y Allison, 2009).

Entender por qué persiste la segregación ocupacional es un asunto importante, al menos, por dos razones. En primer lugar, no favorecer la igualdad de oportunidades en el empleo es una de las causas de la desigualdad entre mujeres y hombres, preocupa a gobiernos e instituciones sociales, pues este diagnóstico está asociado con una rigidez del mercado de trabajo y es causa de ineficiencia económica (Anker, 1997: 343). En segundo lugar, las mujeres siguen soportando un injusto estatus de subordinación que remite, de manera conjunta, a la redistribución —políticas económicas— y el reconocimiento —androcentrismo cultural— (Fraser, 2007: 25-26).

En este artículo se presenta un análisis comparado entre dos ocupaciones extremadamente masculinizadas. La conducción ferroviaria en España cuenta con tan solo un 1,5% de trabajadoras³ y el empleo femenino en los talleres de reparación

³ España (Renfe Grupo, 2013: 106). Este pésimo diagnóstico se repite en países occidentales y altamente desarrollados, como por ejemplo Francia 5% (Blandin, 2013: 6-9); Noruega 5% (ITF, 2010, Bulletin núm. 2); Reino Unido 5,2% (Robinson, 2012: 34) o, EEUU 2,8% (Starustka, 2013:13).

de vehículos se sitúa en un 14,5 %⁴. Diversas razones orientaban examinar de forma conjunta ambas ocupaciones. Por un lado, las características de las empresas en el transporte ferroviario y la reparación de vehículos son muy dispares en el tamaño y estilo organizativo y, sin embargo, el efecto de segregación ocupacional es similar. Por otro lado, parecía interesante estudiar si las barreras que encuentran las mujeres para incorporarse a estos empleos y permanecer en ellos tenían elementos en común.

Las fuentes de información consultadas por las investigadoras han sido diversas —literatura especializada, estadísticas laborales, informes de empresa, etc.—, quizá el potencial más valioso sea la producción de un banco de documentos orales generado mediante la aplicación de entrevistas en profundidad individuales, bajo un similar guion (tabla I).

Tabla I. Banco de entrevistas realizadas, según ocupación.

Ocupación	Entrevistas en profundidad	e-entrevistas basadas en guion estructurado
Mujeres y varones mecánicos	6	-
Mujeres y varones gerentes y propietarios de talleres	5	-
Mujeres y varones maquinistas de tren	9	21

Fuente: Resultados proyecto MICINN-12-FEM2011-25228⁵.

En este artículo hemos empleado el mismo material primario producido para la publicación colectiva coordinada por Ibáñez (2017) pero, en este caso, hemos vuelto sobre los testimonios buscando examinar más en detalle ‘las barreras’ o dispositivos que impiden a las mujeres acceder a ocupaciones masculinizadas o, permanecer en ellas.

2. Ocupaciones de dominación masculina

Desde los años setenta del siglo XX, distintas disciplinas de las Ciencias Sociales van a prestar una progresiva atención a la segregación laboral por razón de género y, en particular, se va a despertar un interés por identificar las barreras que las mujeres trabajadoras enfrentan cuando se postulan o acceden a ocupaciones dominadas por trabajadores varones. Los principales argumentos androcéntricos para justificar la segregación ocupacional pueden focalizarse en tres núcleos interconectados: 1) “las mujeres no pueden”, 2) “las mujeres no quieren” y 3) “las mujeres no resisten”.

⁴ Los datos con relación a esta ocupación tampoco son más alentadores en otros países europeos, en Francia sólo un 18,7% de los mecánicos eran mujeres en los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor en 2014, mientras que en Alemania eran un 16,1% y en Suecia un 12,8% (EFT, Eurostat).

⁵ En el anexo pueden consultarse las características de las personas entrevistadas.

1) *Las mujeres no pueden* hace referencia a los efectos de la división sexual del trabajo y sus resonancias en la percepción subjetiva en la asignación de competencias y habilidades entre mujeres y varones. De forma que, mientras los varones serán socializados para desarrollar la fuerza, el dominio de la técnica y la actitud de liderazgo; las mujeres ‘virtuosas’ habrán de cultivar la sensibilidad, la emoción y las destrezas en el hogar haciendo o supervisando la alimentación, la crianza y el cuidado de los miembros del hogar (Kmec, McDonald, y Trimble, 2010; Waite y Berryman, 1985). La vigencia de estos imaginarios estereotipados sobre el esencialismo femenino y masculino sigue activa y condiciona las elecciones formativas y laborales de las personas (England, 2010).

2) *Las mujeres no quieren* pondría al descubierto los conflictos de tiempo y las jerarquías sexuadas en la asignación de roles. El confinamiento de las mujeres al espacio privado y doméstico conllevaría una socialización de la feminidad que determina la prioridad esencialista del hogar. De modo que incumplir o cumplir mal esa tarea, ante la eventualidad de las exigencias de un empleo, pondría en juego el dispositivo de violencia simbólica, exigiendo la renuncia de las trabajadoras a lo secundario (el trabajo extra-doméstico) y el retorno a su espacio natural. Los impactos en los conflictos de tiempo, denominados perversamente como conciliación de la vida familiar y laboral, siguen siendo un argumento que determina las elecciones laborales de las personas trabajadoras (Jacobs y Gerson 2004; Percheski 2008). En todo el mundo, las estadísticas constatan que las mujeres siguen dedicando la mayor parte de su tiempo al cuidado del hogar y la familia, lo que ilustra la vigencia de la ideología de la división sexual del trabajo (Sayer, 2005).

3) *Las mujeres no resisten*: La exigencia en tiempo y esfuerzo de los empleos ‘rudos’, empleos ‘de hombres’ sería el discurso que pretende mostrar la normalización de los espacios de trabajo sexuados. Cualquier transgresión de esta división creará inicialmente problemas de aceptación e integración de las mujeres trabajadoras en ocupaciones masculinizadas (Kanter, 1977; Moore, 1988; Pesce, 1988; Maume, 1999; McPherson, Smith-Lovin, y Cook, 2001; Taylor, 2010). La oposición y el hostigamiento son una de las causas de deserción en el empleo para algunas trabajadoras (Torre, 2014).

La segregación tiene una naturaleza multicausal, cuyos factores son dinámicos en el tiempo y, por supuesto, no han desaparecido: procesos de socialización sexuados, falta de información de las organizaciones, falta de visibilidad de las mujeres trabajadoras en ocupaciones de dominación masculina, existencia de barreras de acceso al empleo en determinadas ocupaciones y desconfianza hacia su competencia y permanencia. La segregación ocupacional no sólo implica ineficiencias en la asignación de los recursos disponibles, sino que hace persistir un contexto de discriminación hacia las mujeres, manteniendo ciertos empleos como un ‘privilegio’ de los varones.

3. Breve caracterización de las ocupaciones analizadas: mecánicas y maquinistas

La reparación de vehículos y la conducción de trenes son ocupaciones muy masculinizadas, para las que se presume formación técnica, destreza en el manejo de herramientas y maquinaria especializada, además de fuerza. En ocasiones, pueden percibirse como oficios ‘sucios’, en tanto la manipulación de sustancias lubricantes, como la grasa, dejan visibles restos materiales en las prendas de trabajo

y en los cuerpos. Todas estas circunstancias se alejan mucho de las expectativas contempladas por la socialización femenina tradicional. En nuestras sociedades, la visión estereotipada de género atribuye a las mujeres determinadas competencias, como son el cuidado, el buen trato con las personas, la meticulosidad y la limpieza; y a los varones la fuerza física o el manejo manual de herramientas, maquinaria y tecnología (Daune-Richards, 2000 y Cáceres *et al.*, 2004). Así, los trabajos de limpieza en general, y la limpieza corporal en particular, son tipificados como femeninos. Por tanto, que una mujer ejerza determinadas profesiones rompe con el estereotipo negativo de género que establece que las mujeres no están dispuestas a ensuciarse en el desempeño de un trabajo, un estereotipo que ha funcionado como barrera importante en el acceso a muchas ocupaciones.

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 desarrolle y sea en buena medida fruto de una determinada construcción del cuerpo, que tanto mujeres como hombres pueden ejercitar. La socialización de género y la desaprobación social evitan que las mujeres desarrollen su fuerza, lo que los lleva a pensar que no pueden alcanzarla (Brace-Govan, 2004).

En muchas ocasiones, 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* (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).

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 (Maira Vidal, 2015).

A continuación, se describe, de forma breve, las características de los subsectores productivos y las ocupaciones analizadas en este artículo.

3.1. Mecánicas de vehículos de automoción

En la reparación y mantenimiento de vehículos a motor en España existe una importante atomización empresarial: un 97% de las compañías son microempresas con nueve o menos trabajadores. De hecho, el tamaño de las empresas es muy

reducido, en 2014 un 42,8% de las compañías de este subsector contaba con sólo uno o dos asalariados y un 35,5% con ninguno.

La infrarrepresentación de las mujeres en el sector industrial ha sido destacable en el tiempo, especialmente en la rama de automoción y sus distintos subsectores: fabricación de vehículos a motor; fabricación de carrocerías, componentes, piezas y accesorios y venta, reparación y mantenimiento de vehículos a motor y motocicletas. Según los datos de la *Encuesta de Población Activa* (INE), la tasa de ocupación femenina en el subsector de venta, reparación y mantenimiento de vehículos a motor y motocicletas era un 14,5% en el año 2014, estando muchas trabajadoras en puestos de administración o como comerciales. Una magnitud inferior al subsector de fabricación de vehículos a motor para el que se estima una ocupación de mujeres de 23,9%. De hecho, de acuerdo con los datos del *Censo de Población*, sólo un 4,9% de los mecánicos y ajustadores de maquinaria eran mujeres en 2001, porcentaje que habría incluso descendido a 3,7% en 2011.

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.

El sistema de relaciones laborales que impera en el subsector de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor en España es el denominado “low-road type” basado en el aprendizaje en el trabajo, la subcontratación y la inestabilidad laboral; en oposición al “high-road type” caracterizado por la cualificación formal de los trabajadores mediante credenciales educativas, buenas condiciones de trabajo y estabilidad laboral (DYNAMO, 2007: 52)⁶. De modo que el acceso a un puesto de trabajo en el subsector de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor se realiza a través de contactos que se llevan a cabo en redes informales⁷. Lo más habitual en las microempresas privadas en España es que se inviertan escasos recursos, infraestructura y personal en la selección de trabajadores. Esta es realizada por el propietario o gerente del negocio, que habitualmente no cuenta con formación en recursos humanos ni con la objetividad que garantice el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones al que obliga la legislación. Esta vía de acceso al empleo perjudica de manera importante a las mujeres, ya que se aprecia una tendencia a reproducir los perfiles de la plantilla. Los empleadores tienden

⁶ El sistema de relaciones laborales low-road type está más expandido en los países mediterráneos, mientras que el high-road type se desarrolla preferentemente en los países nórdicos y germanos. El modelo “superior” de relaciones laborales es más inclusivo con las mujeres. Este modelo supone selecciones de personal formalizadas de acuerdo con protocolos y criterios que valoran la cualificación adquirida y que implican un menor nivel de segregación horizontal por género. Los seleccionadores de personal suelen estar instruidos para reducir o minimizar la subjetividad en sus elecciones y la influencia de prejuicios (Devine, 1992).

⁷ Las estadísticas y los datos de este apartado aportan información sobre el subsector de venta, reparación y mantenimiento de vehículos a motor en su conjunto. No hemos tenido acceso a datos estadísticos desagregados que nos permitan hacer referencia solamente a los talleres que se dedican exclusivamente al mantenimiento y reparación de vehículos y no a su venta, que son los analizados en este artículo.

a contratar a varones tanto por prejuicios de género como por tener la convicción de que la incorporación de mujeres puede poner en riesgo la cohesión de grupo.

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 especialmente en las pequeñas empresas, que tal y como hemos comentado son la mayoría en el subsector analizado. Las grandes compañías, o las que están en situación de expansión, están sujetas por lo general a mayores cambios y, en ese contexto, tienden en ocasiones a tomar decisiones atípicas, aunque esto suele ocurrir con mayor frecuencia en épocas de ciclo económico expansivo (Devine, 1992; Baron *et al.*, 1991; Bygren y Kumlin, 2005).

3.2. Mujeres maquinistas de tren

En España el transporte ferroviario se empieza a desarrollar en la segunda mitad del siglo XIX; un negocio empresarial concentrado en cinco grandes compañías de capital privado (Ballesteros y Martínez, 2001). Tras la Guerra Civil (1936-1939), el ferrocarril será nacionalizado por la dictadura, formándose en el año 1941 una única empresa: RENFE —Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles—. El régimen militar, además de depurar las plantillas de trabajadores ‘desafectos’, transfiere al Ejército el reclutamiento y formación de los agentes ferroviarios, razón por la cual las mujeres quedaron al margen del acceso al empleo ferroviario de conducción hasta la primera Constitución democrática (1978).

En España, a finales de los años setenta, los movimientos feministas ya habían alcanzado poder de representación pública y existía una vindicación de la igualdad de oportunidades (Scanlon, 1990). Además, en esos años el país vivía una profunda crisis de empleo, había mucho paro y, por tanto, cualquier oportunidad era aplaudida por todas las personas, de forma particular, por las generaciones jóvenes. Estos dos procesos favorecieron que entre 1979 y 1981 varias decenas de mujeres jóvenes se presentaran a las tres convocatorias de empleo realizadas por RENFE, para seleccionar aspirantes a ayudantes de maquinista. El sistema de relaciones laborales de esta empresa pública se caracteriza por proporcionar a su plantilla estabilidad, oportunidades para la promoción y los procesos de selección siguen un protocolo formalizado⁸.

Transcurridas más de tres décadas, la mayoría de las mujeres que ingresaron en RENFE como ayudantes, entre 1979 y 1981, siguen siendo maquinistas en activo (71 %). Esta alta permanencia puede servir como evidencia de un proceso que ha alcanzado una óptima integración. A diferencia, por ejemplo, de Gran Bretaña donde la tasa de abandono de las primeras maquinistas ferroviarias fue muy alta (Wojtczak, 2005: 309-338). Así, resulta igualmente importante estudiar el nivel y el ritmo de abandono de estas ocupaciones por parte de las trabajadoras como su acceso a las mismas (Jacobs, 1989; Torre, 2014).

⁸ El trabajo de investigación ha permitido identificar el número de mujeres que accedieron en ese periodo a la conducción ferroviaria: 12 trabajadoras en 1979; 16 trabajadoras en 1980 y 14 trabajadoras en 1981. A esta pequeña minoría hay que sumar 11 mujeres más, que siendo factoras de circulación u obreras especialistas en RENFE accedieron mediante promoción interna a la conducción ferroviaria.

Las condiciones de trabajo de la conducción ferroviaria presentan ventajas e inconvenientes. Entre los elementos negativos se cuenta con que es un trabajo a turnos —incluyendo nocturnidad—, puede exigir pernoctas fuera de la residencia familiar y conlleva en algunos casos movilidad geográfica por promoción, es decir, traslados de residencia. Entre los elementos positivos hay que destacar que es un empleo estable, con posibilidades de promoción, altos salarios y prestigio social reconocido.

Las maquinistas españolas, además de soportar las mismas condiciones de trabajo que sus homólogos varones, han sido madres en su mayoría y, aunque afirman que el período de crianza fue difícil, resolvieron los conflictos de conciliación con el apoyo de redes familiares y externalizando parcialmente el trabajo de cuidados. De manera que, se puede afirmar que el modelo de integración laboral de las maquinistas españolas ha sido satisfactorio. No obstante, esta positiva experiencia no ha anulado la segregación ocupacional en la conducción ferroviaria. Como se señaló al principio, en España sólo un 1,5% de estos puestos de trabajo están cubiertos por mujeres. Según el informe anual publicado por la empresa Renfe-Operadora (2015: 108), de una plantilla de 4.887 personas conductoras, sólo 85 son mujeres. Un dato elocuente que pone de manifiesto la persistencia de mecanismos efectivos de discriminación en el acceso de las mujeres a la conducción ferroviaria. Sin embargo, este resultado se produce como efecto acumulado de un conjunto de variables entre las que se encontrarían la falta de publicidad del empleo ferroviario, la privatización de la formación de la conducción de trenes, la discriminación por razón de género en el acceso a la ocupación o, la sexuada elección de itinerarios formativos entre jóvenes.

4. Barreras para la incorporación de mujeres como maquinistas y mecánicas

El término ‘barreras’ se utiliza aquí para hacer referencia a aquellos dispositivos que impiden o dificultan el acceso y también la permanencia de las personas trabajadoras en ciertos empleos, causando un efecto de segregación ocupacional. Las barreras son desafíos que las mujeres enfrentan en su intento por integrarse, con éxito, en entornos laborales dominados por hombres y que provienen, tanto de las lógicas organizativas, como del orden sociocultural y que se desarrollan tanto en las empresas, como en las unidades de convivencia y en la sociedad.

En esta sección se van a exponer dos aspectos para la persistencia de un mercado laboral segregado: a) los mecanismos de acceso a la ocupación y b) las interacciones entre las personas trabajadoras en espacios de trabajo dominados por hombres.

4.1. Acceso

En este análisis comparativo entre mujeres mecánicas y mujeres maquinistas hemos advertido que existen diversas ‘barreras en el acceso’ en función de las características de las organizaciones, su tamaño y su estilo de gestión. Mientras que las mujeres maquinistas de tren se incorporaron a una gran empresa cuyo sistema de relaciones laborales se asemeja al ‘high-road type’, las mujeres mecánicas se integran en un tejido empresarial de pequeñas unidades productivas que suelen carecer de estructuras formalizadas y procedimientos reglados, un sistema que se asemeja al ‘low-road type’.

La burocracia examinada por Weber (1922) presume de ser un modelo racional, eficiente y orientado al logro, donde se enfatizan estándares objetivos y reglas impersonales que garantizan en la organización fiabilidad y previsibilidad. Teóricamente, la ‘burocracia’ no sabe de género, ni de etnia y, por tanto, no cabe en ella la discriminación y, sin embargo, las organizaciones burocráticas han sido denunciadas por provocar, en ocasiones, discriminación de género (Ferguson, 1984; Tanwir, 2014).

En el ámbito ferroviario español el sistema de reclutamiento está formalizado: presentación de una solicitud, realización de pruebas de aptitud y cumplimiento de unas determinadas características sociodemográficas, que pueden variar en función del puesto desempeñado (Ballesteros, 2014: 749-750). No obstante, hasta la aprobación de la Constitución (1978), este modelo burocrático provocó explícitamente la exclusión de las mujeres en todas las ocupaciones ferroviarias, pues era el Ejército quien seleccionaba a los trabajadores⁹. Con la llegada de la democracia, RENFE tuvo que admitir las solicitudes de aspirantes mujeres y, entre finales de los años 70 y principios de los 80, se ha constatado empíricamente la incorporación de trabajadoras a ocupaciones ferroviarias que se encargan del mantenimiento de la vía (obreras especialistas) y la conducción de trenes (Ballesteros, 2016). Sin embargo, esta apertura se frenó y estancó en las décadas siguientes, un suceso también observado por Paula England en el mercado laboral estadounidense (2010:153).

El actual balance de desigualdad no obedece a dispositivos de exclusión directa sino a mecanismos indirectos. Al presente, los factores que impiden a las mujeres optar al empleo ferroviario y, en particular, a la conducción ferroviaria, no son jurídico-administrativos, sino que están asociados a diversos procesos que actúan de manera conjunta. En primer lugar, hay que apelar a la elusión en la difusión de información y publicidad masiva de las vacantes de empleo. Las empresas ferroviarias no son transparentes en la convocatoria de sus puestos de trabajo y han desarrollado ingeniosos procedimientos para conservar el sector como un coto masculino y un nicho muy endogámico. Después de 1989, RENFE ha convocado ninguna oferta de empleo externa para la conducción, cubriendo sus necesidades de reposición de maquinistas mediante concursos de promoción interna. Este procedimiento permite a los ‘establecidos’ en la organización alimentar un imaginario de expectativa de ‘carrera’ que, no sólo ahorra los costes de reclutamiento externo, sino que fideliza la plantilla.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta la existencia de una cultura endogámica que mantiene en el imaginario de los trabajadores el ‘derecho’ a la transmisión de oficio (Dex, 1991: 107). Durante cinco décadas RENFE transfirió al Ejército el reclutamiento de personal y, además de ser un mecanismo de exclusión para las mujeres, propició la transferencia del empleo, de padres varones a hijos varones. Los trabajadores ferroviarios presumen de forma habitual de la existencia y persistencia de sagas familiares, cuestión que les confiere identidad y les conduce a reivindicar ese privilegio. La dirección de la empresa, en cuarenta años de democracia, no ha hecho ningún esfuerzo por modificar esa cultura androcéntrica y, pese a la desigualdad manifiesta de la distribución por sexo de su plantilla, no ha implementado políticas activas para reducir la discriminación que mantienen la ocupación como un ‘boy’s

⁹ Excepto para las divisiones de administración, limpieza y custodia de los pasos a nivel.

club', reafirmando la lógica de los mercados internos y blindando la categoría para personas no vinculadas laboralmente a la organización.

Por su parte, ya hemos referido que las mecánicas de talleres se integran en España en un tejido empresarial de pequeñas y medianas unidades. En este marco no se desarrollan procesos de selección formalizados, por lo cual la elección de candidatos se ve muy afectada por los criterios personales y subjetivos de los encargados o los propietarios de talleres. De este modo, es más importante la experiencia que la cualificación a la hora de acceder a un puesto de trabajo en el subsector de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos. Esta es una de las principales características del sistema de relaciones laborales 'inferior' mencionado, en el que la formación que los empresarios aprecian es principalmente la obtenida por la práctica profesional, y no tanto por la realizada en los cursos de formación en centros educativos. En este subsector prima el acceso a la ocupación desde redes informales y no desde procesos de selección formalizados. Ambas características afectan negativamente a las mujeres. Las mecánicas no son tenidas en cuenta en estos circuitos de confianza a los que recurren las empresas (Marsden, 1999; Dainty *et al.*, 2004; Byrne *et al.*, 2005; Berik y Bilginson, 2006). De esta forma, es importante señalar que las decisiones de los empleadores están mediadas por su interiorización de los estereotipos esencialistas de género (Todaro, *et al.*; 2001; Maruani, 2002 y 1993). Los propietarios, gerentes y jefes de taller no confían en la profesionalidad de las mecánicas y consideran que no son aptas para ocupar este empleo masculinizado (Davies, 1996). Así, el propietario y jefe de un taller entrevistado hace referencia en la siguiente cita a la supuesta escasa calidad de una ITV¹⁰ 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”.*

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.”*

Dicho todo esto, la estrategia de superación de las barreras para acceder a la ocupación que han desplegado las mecánicas que no trabajan en el subsector ha sido invertir todo lo posible en la adquisición de una buena formación formal. Sin embargo, los resultados han sido frustrantes. Por tanto, una de las estrategias que se plantean algunas a medio plazo es el autoempleo, la creación de un taller mecánico propio. Sin embargo, estas mujeres no suelen contar con el capital suficiente para llevar a cabo este sueño, y muchas están en situación de desempleo o desempeñan otras ocupaciones desde hace tiempo, de manera que están perdiendo en cierta medida la cualificación y la experiencia adquiridas en la materia.

¹⁰ Inspección Técnica de Vehículos (ITV) que se realiza de acuerdo con la legislación y a través de entidades autorizadas por las Comunidades Autónomas.

Estos dos estudios de caso corroboran que, a pesar de la existencia, en los subsectores y ocupaciones estudiados, de dos sistemas de relaciones laborales diferentes como son el “inferior” y el “elevado”, la segregación horizontal por género continúa vigente tanto en empresas públicas como privadas de distintas ramas productivas y tamaños en España.

4.2. Integración, permanencia y deserción

El acceso de las mujeres a empleos dominados por hombres no es el punto de llegada, sino un estadio intermedio. Ser minoría, en un espacio de dominación masculina, implica experimentar procesos de extrañamiento, vacíos, indiferencias, cuestionamientos, burlas, insultos y, en el peor de los casos, situaciones de acoso.

Las barreras con las que se encuentran muchas mujeres por desempeñar un empleo masculinizado, por parte de jefes y/o compañeros de trabajo, son de distinta índole. En este sentido, 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 reacios, o incluso violentos, cuando las trabajadoras acceden a espacios que consideran suyos (Akerlof y Kranton, 2000).

Las dificultades declaradas por las trabajadoras cuando se incorporaron a espacios de trabajo dominados por hombres pueden agruparse en dos bloques: a) *barreras explícitas*: inadecuación de espacios a la corporalidad femenina, desajuste de la ropa de trabajo y b) *barreras implícitas*: actitudes y prácticas relacionales entre la minoría y la mayoría. Existiría una tercera dimensión relacionada con los conflictos de tiempo entre las esferas personal-familiar y laboral, pero no se va a tratar en este artículo.

4.2.1. Barreras explícitas

Cuando las trabajadoras llegan a un centro de trabajo de dominación masculina descubren que no existen espacios diferenciados por sexo ni en aseos, ni en vestuarios. Una circunstancia que declaran incómoda y desagradable y es muy frecuente y ha sido advertida en otros estudios de caso sobre condiciones de trabajo de mujeres maquinistas (Wojtczak, 2005: 332; Starustka, 2013: 48).

Asimismo, es muy común que la ropa de trabajo reglamentaria esté confeccionada para adecuarse a las características anatómicas de los varones. Los monos de trabajo de una pieza son poco o nada funcionales para las mujeres, máxime cuando tienen que dar respuesta a las necesidades fisiológicas de evacuación, pues desvestirse del ‘mono’ es incómodo e implica quedarse semi-desnudas. Asimismo, los tallajes disponibles tanto en los uniformes como en calzado suelen ser excesivos, lo que obliga a las agentes a adaptaciones improvisadas ante la holgura de la ropa suministrada para cuerpos más delgados y más menudos—:

e-entrevista (Maquinistas mujer, 51 años) “*El mono de trabajo nos quedaba enorme, poníamos un cinturón y debajo solíamos llevar una camiseta y un pantalón de deporte. Después de años trabajando comenzaron a traer trajes de dos piezas*”.

Una experiencia advertida por las maquinistas británicas. Por ejemplo, la maquinista inglesa Anne Winter asoció la falta de respuesta empresarial con el abierto escepticismo hacia las mujeres y la expectativa de abandono:

*“Being new, and as a woman in the industry, it took many years for me to feel I could request my rights and so I was rather a downtrodden member of the grade. The general attitude was that, as a female, I would not be around long enough to warrant the expense of toilets or regular uniform issue”*¹¹ (Wojtczak, 2005: 320).

La inexistencia de espacios y ropa de trabajo específicos y adaptados a las trabajadoras en los sectores productivos y ocupaciones masculinizadas es muy significativa y simbólica. El mensaje implícito es que no están donde les corresponde, que no encajan, que en dichos sectores y ocupaciones no hay lugar para ellas, que están fuera de lugar. Son barreras o mecanismos de disuasión o expulsión que, sumados a tantos otros, incomodan a las mujeres y dificultan su permanencia en los empleos analizados.

4.2.2. Barreras implícitas

Como la mayoría de nuestros comportamientos se centran en lo previsible, intentar transgredir la norma social es recibido como mínimo con una actitud de incredulidad. El mero hecho que las mujeres pretendan ingresar en una ‘oficio de hombres’ se percibe, por la mayoría de los varones, como todo un despropósito. Cuando algunas mujeres se acercaron a las organizaciones ferroviarias para averiguar cómo podían acceder al empleo, su demanda fue recibida como un disparate y, en no pocas ocasiones, fue tergiversada la intención de su demanda. Cuando, en el verano de 1979, Anne Winter, primera maquinista inglesa, acudió a una delegación de *British Railways* para preguntar cómo podía llegar a ser maquinista, fue contestada con una risa histérica (Wojtczak, 2005: 320). Por su parte, Sylvie Gueudeville, la primera maquinista francesa en Alta Velocidad fue acusada de querer entrar en el servicio de tracción con la intención de encontrar un marido¹². Análogamente, las mujeres mecánicas han soportado barreras explícitas cuando buscaban empleo y se les excluye abiertamente debido a su género. Así, a los varones les resulta mucho más fácil encontrar un empleo como mecánico:

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...”*

¹¹ A esta trabajadora le explicaron en la sastrería comercial que la empresa tenía dudas sobre cuánto tiempo iba a permanecer en el puesto, por lo que habían convenido no realizar prendas adicionales para la renovación del vestuario en el momento de su contratación y retrasar su confección, si se precisaba, al pedido anual que se llevaría a cabo más adelante.

¹² Sylvie Gueudeville accedió a la conducción tras varios años en la empresa pues cuando, con 19 años y un bachiller en electromecánica, solicitó su entrada como técnica de equipos en los talleres de Périgord (SNCF), le contestaron que *“no era adecuado contratar una mujer”*. Ella, aprovechando los impulsos de cambio iniciados por Simone Veil para feminizar los bastiones masculinos en los mercados de trabajo, amenazó con denunciar la discriminación y, obtuvo un puesto de taquillera en el servicio comercial, *Les infos*, Journal Interne de la SNCF, 27/04/2007, pág. 14.

Las trabajadoras coinciden en señalar que su llegada fue recibida con hostilidad. La ayudante de maquinista, M^a del Carmen, refería en una entrevista que, una vez, un jefe de estación que la vio a las cinco de la mañana subida en la cabina, se acercó y le dijo: —¿Qué hace usted ahí? ¡Baje inmediatamente!». *Hasta que el maquinista jefe le dijo: «No hombre, es la ayudante»* (RENFE, 1983:14). Los testimonios coinciden en admitir sentirse incesantemente observadas y tuvieron que demostrar las competencias profesionales adquiridas en los mismos cursos que sus homólogos varones: “*Un hombre, en principio, es aceptado y después se le juzga, una mujer al comienzo es recibida con recelo y tiene que demostrar que vale*” (RENFE, 1983: 12-14). Las trabajadoras fueron sometidas a un proceso de evaluación continua de sus aptitudes que las obligaba a esforzarse más que sus compañeros para visibilizar sus habilidades (Kanter, 1977: 984).

e-entrevista_07 (Maquinista mujer, 53 años) “*Me he sentido observada, pero porque somos muy pocas. Yo me he sentido muy presionada por el ‘examen continuo’ al que me he visto expuesta. Mi sentimiento era que tenía que dar el 120 por 100, para que fuera aceptable. Con los años esa sensación ha desaparecido*”.

Además, los procesos de extrañamiento, no se limitan sólo a los espacios de trabajo sino que se perciben también en los usuarios del servicio, los viajeros (en el caso de las maquinistas de tren) y los clientes (en el caso de las mecánicas de talleres):

La confusión creada al ver mujeres en las vías fue contestada, no sólo por los trabajadores ferroviarios, sino también por los usuarios del tren¹³:

e-entrevista_05 (Mujer maquinista, 52 años) “*¡No me lo puedo creer que una mujer lleve el tren!*”.

e-entrevista_02 (Mujer maquinista, 53 años) “*Cuando yo trabajaba en las máquinas (1982-1988) a algunos usuarios no les gustaba que las mujeres condujeran trenes, especialmente de viajeros*”.

Y también es significativa la preocupación de los empleadores y gerentes de los talleres mecánicos con relación a la posible reacción de la clientela en el hipotético caso de contratar a mecánicas y esto perjudique el negocio. Hay que destacar aquí las dificultades con las que se encuentran las mujeres que han accedido a la ocupación para que los clientes (en especial los varones) acepten sus competencias y confíen en su profesionalidad:

E1: Gerenta, jefa de taller y mecánica, 62 años: *Era a la hora de yo ponerme a trabajar, de meter mano a un coche, pues claro, no podía estar el cliente encima, pues*

¹³ Stéphanie Larcier, maquinista de la SNCF desde el año 2002 afirmaba para en la revista *L'Express*: “*Lorsque les clients découvrent qu'une femme occupe la place du conducteur, ils sont souvent très surpris. Actuellement, le groupe compte 1 % de conductrices de train mais mon expérience prouve que les femmes peuvent accéder sans problème à ce genre de poste. D'ailleurs, l'entreprise y est très favorable et je confirme: il y a vraiment des places pour les femmes dans ce métier*”. *L'Express*, 04/11/2011: «En ligne avec Stéphanie, conductrice de train à la SNCF», disponible en línea: http://www.lexpress.fr/emploi/en-ligne-avec-stephanie-conductrice-de-train-a-la-sncf_1047631.html#mazH2PzwivPTBPMk.99, fecha de acceso junio de 2014.

claro “¿cómo va a arreglar el coche una mujer?” Y para demostrar que yo podía hacer eso me ha costado mucho. A que el dueño del coche admitiese que yo podía hacérselo como podía hacérselo un hombre, pues me ha costado, me ha costado, no ha sido fácil, no ha sido fácil. Al final lo he conseguido, claro, lo conseguí, pero no fue nada fácil.

Entrevistadora: *¿Al principio se escondía que tú arreglabas el coche para que el cliente no lo supiese?*

Sí, sí. De hecho me quedaba yo, cerraba el taller y yo me quedaba haciendo chapuzas hasta las doce, la una de la noche [...]. Me decían “¿Pero lo vas a arreglar tú?” “Sí” “Es que, es que no sé, tal...” Y entonces salía mi padre allí al lado mío y decía “Tú no te preocupes que yo estaré encima ¿vale?” [...] “Tú no te preocupes que yo voy a estar encima, tú no te preocupes que no va a haber ningún problema y tal”. Y así la gente lo fue aceptando”.

Por otra parte, la discriminación y el acoso han sido barreras que persisten aún entre las mecánicas y que se han atenuado o desaparecido para las maquinistas, especialmente para las que permanecen en el empleo después de tres décadas. Las actitudes de hostigamiento se refieren a situaciones en las que compañeros y/o jefes les han aislado socialmente, tanto en el propio centro de trabajo, como de los encuentros o eventos informales que se organizan fuera de este; no les han comunicado información importante para desempeñar su trabajo; no les han prestado ayuda o apoyo; les han negado la ropa y las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo; les han realizado peticiones contradictorias; les ha reprendido continuamente sin felicitarles por su logros; les ha tratado de manera diferenciada a sus compañeros varones; les han degradado y minado la autoestima hasta provocar problemas de salud laboral importantes; les han convertido en objeto de burlas, chistes y comentarios, en ocasiones con contenido sexual; o les han impedido o dificultado su mantenimiento del empleo o promoción.

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”.*

Estas situaciones les perjudican de manera significativa en muchos sentidos, tanto a nivel psicológico, como social y laboral. En lo que se refiere al terreno laboral, incide negativamente, entre otras cuestiones, en la posibilidad de mantener la ocupación o promocionar (Kanter, 1977; Dainty *et al.*, 2004).

El abandono de la ocupación es más común en las mecánicas, puesto que las altas retribuciones salariales de las mujeres maquinistas son un incentivo para resistir las actitudes hostiles de sus compañeros de trabajo, tal y como defiende England (2010: 154).

5. Discusión

Las estadísticas laborales confirman que la segregación ocupacional persiste y, con ella mecanismos que provocan y mantienen la desigualdad. El estudio comparado de dos ocupaciones, adscritas a entidades con modelos de organización y tamaño diferentes, permite concluir que las barreras a la igualdad de oportunidades en el empleo se mantienen, perviviendo un orden cultural androcéntrico, que refleja y reproduce patrones de homofilia (Jackson, Roger y Zenou, 2015).

Las barreras identificadas en las dos ocupaciones analizadas tienen elementos en común, de carácter cultural-relacional, como la escasa confianza de jefes, compañeros, usuarios y clientes en sus competencias profesionales que, a menudo, desatan actitudes de hostilidad de la mayoría de varones a la minoría de mujeres. No obstante, también se advierten algunas diferencias. Las empresas ferroviarias mantienen un sistema de relaciones laborales de tipo ‘elevado’ que garantiza una selección formalizada y unas condiciones de trabajo protegidas que han permitido a las maquinistas resolver los conflictos de conciliación de la vida laboral y familiar, pero que no ha impedido mantener el sector como un coto masculino a través de mecanismos indirectos como los concursos de promoción interna para acceder a la conducción y la falta de publicidad de las vacantes de empleo. En cambio, en los talleres de reparación de vehículos se aprecia un sistema de relaciones laborales de tipo ‘bajo’ que dificulta a las aspirantes a tener una oportunidad de empleo, aunque puedan avalar su capacitación con credenciales formativas.

La persistencia de una socialización sexuada es la base cultural que permite reproducir patrones de endogamia y homofilia en las relaciones laborales. Estos fenómenos se intensifican en el caso de las ocupaciones fuertemente masculinizadas, como los dos casos que aquí se analizan —mecánicas y maquinistas—, reduciendo significativamente las posibilidades de acceso a este tipo de empleos. Las mujeres apenas están, pero tampoco se las espera en empleos construidos como masculinos, reproduciéndose con sutileza un escenario de monopolio de empleo para la mayoría establecida. La segregación ocupacional debería captar la atención de las políticas públicas de empleo por ser una situación que lejos de corregirse se perpetúa en el tiempo, ya que los individuos toman sus decisiones de formación teniendo en cuenta las oportunidades profesionales que generan una mayor expectativa de integración laboral.

Llegados a este punto, es importante señalar que, tal y como afirmaba Margareta Kreimer (2004: 223), cualquier política de igualdad de oportunidades en el empleo debe ser combinada con una política para reducir la segregación sexual. Una práctica que no se realiza por parte de las empresas, ni se persigue por la autoridad laboral ¿Cuánto tiempo más debemos esperar para romper con los privilegios masculinos?

6 Bibliografía

- Akerlof, G. and Kranton, R. (2000) Economics and Identity. *Quarterly Journal of Economics*, CXV, 3, 715-753.
- Andrew R., Dainty, R., Neale, B. and Bagilhole, M. (1999) Women’s careers in large construction companies: expectations unfulfilled? *Career Development International*, 4, 7, 353-357.

- Anker, R. (1997) La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116, 3, 343-370.
- Ballesteros, E. and Martínez, T. (2001) La evolución del empleo ferroviario en España, 1893-1936. *Revista de Historia Económica*, XIX, 3, 637-678.
- Ballesteros, E. (2014) *Las mujeres en el ferrocarril: Acceso restringido, Crisis y cambio: propuestas desde la Sociología*. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología (UCM), Madrid, 744-756.
- Ballesteros, E. (2016) Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario. *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 121, 119-139.
- Baron, J.N., Hannan, M.T., Hsu, G. and Koçak, Ö. (2007) In the Company of Women Gender Inequality and the Logic of Bureaucracy in Start-up Firms. *Work and Occupations*, 34, 1, 35-66.
- 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*, 27, 4, 321-341.
- Blandin, Ch. (2013) Métiers de la SNCF. Foncez les filles!. *La Vie du Rail*, 3447, 6-9.
- Bygren, M. and Kumlin, J. (2005) Mechanisms of Organizational Sex Segregation. Organizational Characteristics and the Sex of Newly Recruited Employees. *Work and Occupations*, 32, 1, 39-65.
- Byrne, J., Clarke, L. and van der Meer, M. (2005) Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: a Western European comparison. *Construction Management and Economics*, 23, 10, 1025-1034.
- Cáceres, J., Escot, L., Fernández, J. and Saiz, J. (2004) La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. *Documentos de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid*, 6. Available from: <http://eprints.ucm.es/6830/1/0406.pdf>
- Dainty, A., Bagilhole, B., Ansari, K. and Jackson, J. (2004) Creating equality in the construction industry: An agenda for change for women and ethnic minorities. *Journal of Construction Research*, 5, 1, 75-86.
- Davies, C. (1996) The Sociology of Professions and the Profession of Gender. *Sociology*, 1, 30 (4), 661-678.
- Devine, F. (1992) Gender segregation in the engineering and science professions: A case of continuity and change. *Work, Employment & Society*, 6, 4, 557-575.
- Dex, S. (1985) *The sexual division of work: conceptual revolutions in the Social Sciences*, Brighton, Wheatsheaf Books, translated into Spanish as *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las Ciencias Sociales*, Madrid, 1991, Ministry of Labour and Social Security.
- DYNAMO (2007): *Dynamics of national employment models*. Final report 1, Synthesis Report. Duisburg, Institute for Work, Skills and Training at the University of Duisburg-Essen.
- England, P. (2010) *The Gender Revolution: Uneven and Stalled*. *Gender & Society*, 24, 2, 149-166.
- EUROFOUND (2015): *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, Dublin.
- Fagan, C. (2010) *Analysis Note: Men and Gender Equality — tackling gender segregated family roles and social care jobs*, Report for the EU Expert Group on Gender and Employment [EGGE] to the European Commission's Directorate of Employment and Social Affairs (DG V) – Equal Opportunities Unit (G1), Available from: https://www.researchgate.net/publication/291331589_Analysis_Note_Men_and_Gender_Equality_-_tackling_gender_segregated_family_roles_and_social_care_jobs

- Ferguson, K. E. (1984) *The feminist case against bureaucracy*, Philadelphia: Temple Univ. Press.
- Fraser, N. (2007) Feminist politics in the age of recognition: A two-dimensional approach to gender justice. *Studies in Social Justice*, 1, 1, 23-35.
- Hegewisch, A. and Hartmann, H. (2014) *Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done*, Institute for Women's Policy Research –IWPR–. Available from: <http://www.iwpr.org/publications/pubs/occupational-segregation-and-the-gender-wage-gap-a-job-half-done> Access date July 2014.
- Hegewisch, A., Phil, M., Liepmann, H., Hayes, J. and Hartmann, H. (2010): *Separate and Not Equal? Gender Segregation in the Labor Market and the Gender Wage Gap*, Institute for Women's Policy Research –IWPR–, Briefing Paper C377, 16 pp., Available from: <http://www.iwpr.org/publications/pubs/separate-and-not-equal-gender-segregation-in-the-labor-market-and-the-gender-wage-gap>.
- INE (2015) *Encuesta de Población Activa –EPA–*, Tablas dinámicas.
- Ibáñez, M. (2008) La segregación ocupacional por sexo a examen: características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123, 87-122.
- International Transport Worker's Federation (ITF) (2010) *Boletín ITF*, 2.
- Jackson M., Roger, B. y Zenou, Y. (2015) The Economic Consequences of Social Network Structure, *Journal of Economic Literature*, 55, 49-95.
- Jacobs, J. A. (1989) *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Jacobs, J. A. and Gerson, K. (2004) *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kanter, R. M. (1977) Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82, 5, 965-990.
- Kmec, J. A., Mcdonald, S. and Lindsey B. (2010) Making Gender Fit and “Correcting” Gender Misfits Sex Segregated Employment and the Nonsearch Process. *Gender & Society*, 24, 2, 213-236.
- Kreimer, M. 2004 Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour. *European Journal of Women's Studies*, 11, 2, 223-246.
- Levanon, A., England, P. and Allison, P. (2009) Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950-2000 census data. *Social Forces*, 88, 2, 865-892.
- Mcpheerson, M., Smith-Lovin, L. and Cook, J. (2001) Birds of a Feather: Homophile in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 415-444.
- Maira-Vidal, M. M. (2015) 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. *Economía y Sociología* published by the Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social en España, 116, 105-134.
- 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*, 21-22, 41-50.
- Maruani, M. (2000) *Hommes-Femmes. L'évolution des inégalités en matière d'emploi*, Institut National d'Etudes Demographiques (INED), Unité de recherche Demographie, genre e sociétés, 220-229.
- Maruani, M. (2002) *El trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid, Editorial Fundamentos.
- Maruani, M. and Nicole, Ch. (1989): *Au Labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*. Paris, Syros-Alternatives.

- Maume, D. J. (1999) Occupational Segregation and the Career Mobility of White Men and Women. *Social Forces*, 77, 4, 1433-1459.
- MEC (2016): Las cifras de la educación en España. Curso 2013-2014, Available from: <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2013-14.html>
- Percheski, Ch. (2008) Opting Out? Cohort Differences in Professional Women's Employment Rates from 1960 to 2005. *American Sociological Review*, 73, 3, 497-517.
- Pesce, A. (1988) *Los conflictos de sexo en el trabajo: reflexiones a partir de una investigación empírica en Italia.* *Sociología del Trabajo*, 3, 35-61.
- Prieto, C. (2007) De la 'perfecta casada' a la 'conciliación de la vida familiar y laboral' o la 'querelle des sexes' en la modernidad española. *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Editorial Complutense, 21-48.
- Puy, J. (2002) Fecundidad y actividad femenina en España: 1980-1995. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 92, 141-168.
- RENFE-OPERADORA (2015) *Informe de auditoría de las cuentas anuales consolidadas. Informe de Gestión a 31 de diciembre de 2015*, Available from: http://www.renfe.com/docs/cuentas_anuales_consolidadas_2015_epe_web.pdf.
- Robison, M. (2012) *On Track with Diversity*, London, ed. ASLEF y The Institute of Employment Rights, Available from: http://www.aslef.org.uk/visageimages/Policy_and_Research/Equality/IER-ASLEFDiversityReportproof5.pdf
- Rosenbaum, J. E. (1985) Jobs, job status, and women's gains from affirmative action: implications for comparable worth", *Comparable Worth. New Directions for Research*, Washington, DC: Natl. Acad. Press, 116-136.
- Sayer, L. (2005) Gender, Time and Inequality: Trends in Women's and Men's Paid Work, Unpaid Work and Free Time", *Social Forces*, 84, 1, 285-303.
- Scanlon, G. M. (1990) Los movimientos feministas en España, 1900-1985: logros y dificultades", *Participación política de las mujeres*, Madrid, CIS/Siglo XXI, 83-100.
- Starustka, K. L. (2013) *Inequality on the rails: a qualitative study of women's experiences in the railroad industry*, thesis submitted to the Graduate Council of Texas State University in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Arts with a Major in Sociology.
- Tanwir, M. (2014) Gender Neutrality and the Pakistani Bureaucracy. *Journal of International Women's Studies*, 15, 2, 143-164.
- Taylor, C. J. (2010) Occupational Sex Composition and the Gendered Availability of Workplace Support. *Gender and Society*, 24, 189-212.
- Todaro, R., Godoy, L. and Abramo, L. (2001) Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Sociología del Trabajo*, 42, 33-64.
- Torre, M. (2014) The Scarring Effect of 'Women's Work': The Determinants of Women's Attrition from Male-Dominated Occupations. *Social Forces*, 93, 1, 1-29.
- Waite, L. and Berryman, S. (1985) *Women in Non traditional Occupations: Choice and Turnover*. Santa Monica, CA: Rand.
- Weber, M. (1922) Esencias, supuestos y desarrollo de la dominación burocrática. *Economía y Sociedad*, México, 1979, Fondo de Cultura Económica, 706-752.
- Wojtczak, H. (2005) *Railwaywomen. Exploitation, betrayal and triumph in the Workplace*, Hastings, The Hastings Press.

Anexo: Características socio-laborales de las y los informantes

Tabla A.1. Entrevistas en profundidad a mecánicas de vehículos de automoción.

Entrevistas Realizadas	Edad	Categoría más alta alcanzada	Situación Laboral Actual
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 1 ^a	Contrato indefinido
E7: Dos mecánicos varones	32 años 22 años	Oficial de 3 ^a Aprendiz	Contrato indefinido Contrato temporal
E8: Varón mecánico	28 años	Oficial de 1 ^a	Contrato indefinido
E9: Propietario, gerente y jefe 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.

Tabla A.2. Entrevistas en profundidad con varones y mujeres maquinistas de tren.

Núm. entrevista	Sexo	Edad	Situación Laboral Actual	Categoría actual	Fecha
EM01	W	57	Activa	Manager	Sep. 19, 2013
EM02	W	57	Activa	Maquinista	Oct. 01, 2013
EM03	W	24	Inactiva	Maquinista prácticas	Oct. 31, 2013
EM04	W	42	Activa	Maquinista	Nov. 25, 2013
EH01	M	48	Inactivo	SEMAF ¹	Sep. 29, 2013
EH02	M	46	Inactivo	SEMAF	Mar. 19, 2014
EH03	M	57	Inactivo	SEMAF	Mar. 31, 2014
EH04	M	71	Inactivo	Jubilado	Apr. 29, 2014
EH05	M	47	Inactivo	CCOO	Apr. 29, 2014

¹ SEMAF Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes ferroviarios.

Tabla A.3. e-entrevistas basadas en un guión estructurado.

Núm. entrevista	Sexo	Edad	Situación Laboral Actual	Categoría actual	Fecha
AUM01	W	55	Activa	Administrativo	Nov. 8, 2013
AUM02	W	53	Activa	Comercial ferrocarriles	Nov. 8, 2013
AUM03	W	51	Activa	Maquinista	Nov. 11, 2013
AUM04	W	56	Activa	Maquinista	Nov. 13, 2013
AUM05	W	52	Activa	Maquinista	Nov. 18, 2013
AUM06	W	52	Activa	Maquinista	Nov. 18, 2013
AUM07	W	53	Activa	Maquinista	Dec. 13, 2013
AUM08	W	52	Activa	Maquinista	Dec. 13, 2013
AUM09	W	55	Activa	Gerente estaciones	Jan. 15, 2014
AUM10	W	50	Activa	Maquinista	Jan. 28, 2014
AUM11	W	54	Activa	Maquinista	Jan. 29, 2014
AUM12	W	59	Activa	Maquinista	Feb. 18, 2014
AUH13	M	48	Activo	Maquinista	Mar. 17, 2014
AUH14	M	52	Activo	Maquinista	Mar. 31, 2014
AUH15	M	58	Activo	Maquinista	Apr. 2, 2014
AUH16	M	53	Activo	Maquinista	Apr.3, 2014
AUM17	W	34	Activa	Maquinista	Apr.8, 2014
AUM18	W	57	Activa	Maquinista	Apr. 26, 2014
AUM19	W	38	Activa	Maquinista	May 7, 2014
AUH20	M	53	Activo	Maquinista	May 7, 2014
AUM21	W	54	Activa	Maquinista	May 24, 2014