

# SEGREGACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LA INDUSTRIA RURAL: EL CASO DE CASTILLA Y LEÓN

**Milagros Alario, Henar Pascual y Eugenio Baraja**

Departamento de Geografía. Universidad de Valladolid

## RESUMEN

El proceso de desarrollo social y económico ha favorecido la incorporación de las mujeres a un mercado laboral progresivamente más amplio que, sin embargo, ha sido diseñado y sigue funcionando con parámetros masculinos. A partir del análisis de la estructura de la ocupación en España, este artículo plantea que esta segregación es tanto horizontal, como vertical y funcional. Además, los resultados de la investigación realizada para el caso de Castilla y León, permiten profundizar en las características específicas del mercado laboral de la industria rural, mostrar cómo se manifiestan las diferencias de género y destacar algunas tendencias de cambio respecto a los estereotipos dominantes<sup>1</sup>.

**Palabras clave:** Estereotipos de género, trabajo femenino, segregación horizontal, segregación vertical, saberes femeninos.

## ABSTRACT

The process of social and economic development has favoured the insertion of women into a progressively broader labour market that has nevertheless been designed, and continues to function, on the basis of masculine parameters. Based on the analysis of the occupation structure in Spain, this article considers the idea that this segregation is horizontal as well as vertical and functional. Moreover, the results of research carried out for the case of Castilla

---

Fecha de recepción: abril 2009.

Fecha de aceptación: septiembre 2009.

<sup>1</sup> 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.

y León reveal more details with regard to the specific characteristics of the labour market in rural industry, showing how gender differences manifest themselves and highlighting some change tendencies with regard to dominant stereotypes.

**Key words:** Gender stereotypes, female work, horizontal segregation, vertical segregation, female knowledge.

## I. INTRODUCCIÓN

La incorporación de las mujeres al trabajo productivo se ha realizado sin apenas modificaciones de su relación con los aspectos reproductivos, con la carga de lo que Palmer llama «impuesto reproductivo»<sup>2</sup> y, sobre todo, sin una adaptación de las estructuras del mercado laboral. En otras palabras, las mujeres se incorporan a un mercado de trabajo concebido, organizado y gestionado en su mayor parte por criterios masculinos, lo que dificulta de forma importante su inclusión plena, que sigue estando muy condicionada 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...

Las diferencias basadas en el género como construcción social determinan formas distintas de inserción en el mercado laboral, condicionadas por factores tales como: el peso del trabajo reproductivo, los modelos familiares y sociales dominantes,

los preconceptos existentes respecto a las habilidades diferenciales relacionadas con cada sexo, el no reconocimiento de los saberes femeninos como cualificación... Todo ello en un marco espacial diverso y con incidencia diferente según los modelos de sistemas productivos (industria) desarrollados en cada caso.

El resultado es un proceso de inserción laboral marcado por la segregación de las mujeres tanto horizontal como vertical y, como corolario, una importante discriminación salarial, en el acceso al poder y la toma de decisiones económicas.

## II. ACTIVIDAD Y TRABAJO FEMENINO

Cuando se habla de trabajo en femenino hay que tener en cuenta que hacemos referencia a un hecho mucho más complejo que el de actividad remunerada por cuenta propia o ajena. Son las necesidades y los ritmos del trabajo reproductivo los que marcan las formas y estrategias de inserción laboral de las mujeres, de forma que los problemas derivados de la conciliación entre las necesidades de la vida familiar y laboral pueden llegar a condicionar el tipo de trabajo y, sobre todo, el tipo de jornada laboral elegida (siempre entre las posibilidades que ofrezca el mercado laboral local al que cada mujer tenga acceso).

---

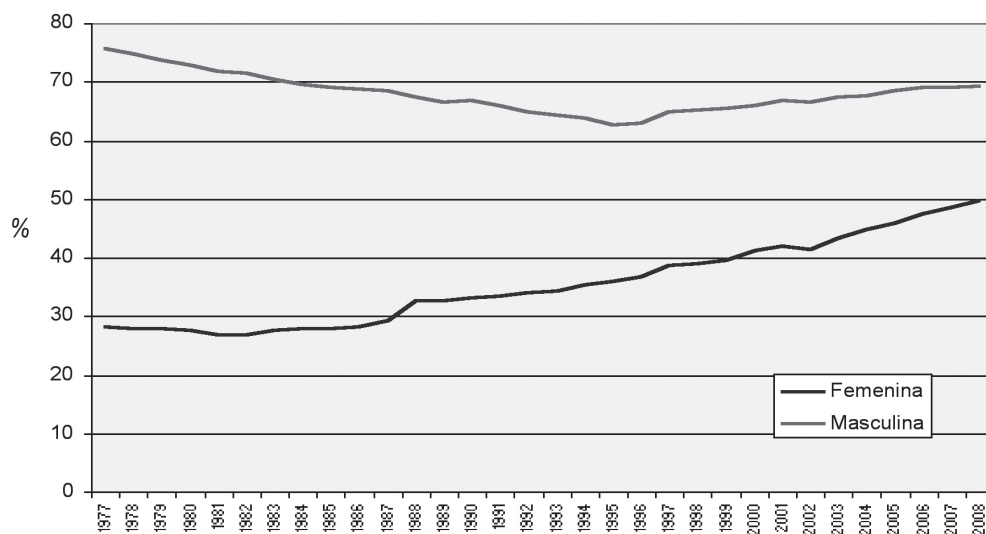
2 INGRID PALMER (1992): «Gender, Equity and Economics Efficiency in Adjustment on Programmes». Citado en AMORÓS, C. y MIGUEL, A.de (eds.) (2007): *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. Madrid, Minervs Ediciones, Tomo 3.

Aunque es indudable el avance de la incorporación de las mujeres al trabajo productivo que se ha producido en las últimas décadas, no es menos cierto que siguen manteniéndose importantes condicionantes que lo limitan. Efectivamente, los últimos 30 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, si bien es cierto que aquellas han liderado el proceso.

Como se aprecia en la Figura 1, el número de mujeres que se han incorporado a la ocupación productiva ha sido muy importante, con un incremento neto de más de 2,3 millones de mujeres en la última década. Como efecto inmediato, la tasa de actividad femenina se ha incrementado sustancialmente en la década de los noventa del siglo pasado, con un avance de más de 20 puntos y este hecho, junto con un retroceso cercano a los seis puntos en la tasa de actividad masculina, reduce de forma significativa la diferencia entre ambos colectivos. Las razones son diferentes en cada caso, relacionadas con el alargamiento del periodo formativo y, sobre todo, el incremento de los pensionistas vinculado al proceso de envejecimiento en los varones, mientras que, en el colectivo de mujeres, aunque también afectado por los mismos factores, pesa el avance en la incorporación al trabajo productivo que se manifiesta en la reducción de las mujeres que se declaran amas de casa, lo que no implica que dejen de realizar tareas del hogar sino que valoran como prioritaria su actividad fuera de él.

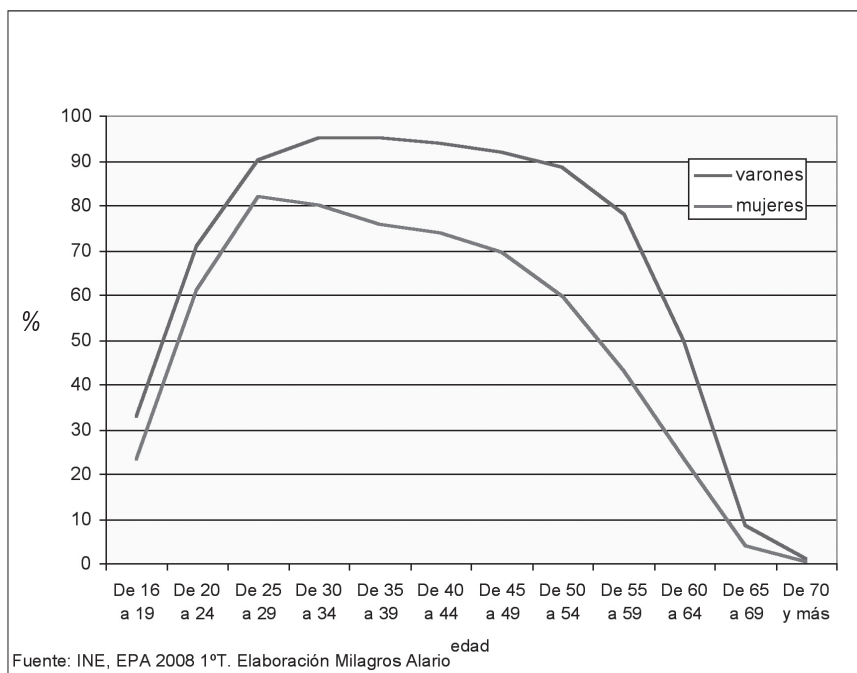
Aunque en este proceso de incorporación al trabajo productivo han entrado las mujeres de todos los espacios, edades y condición, se aprecian significativas diferencias según edad y, por supuesto, tamaño de los municipios de residencia. Se trata, efectivamente de un cam-

Figura 1  
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD MASCULINA Y FEMENINA. ESPAÑA 1977-2008



Fuente: INE, EPA 1977-2004. Elaboración M. Alario. Datos del 1º T de cada año.

Figura 2  
TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO Y EDAD. ESPAÑA 2008



bio 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 un cambio de mentalidad, que supone la necesidad de trabajar fuera del hogar como una forma de realización personal, ha llevado a las mujeres más jóvenes a romper con los estereotipos tradicionales de la inactividad femenina.

Sin embargo, 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», y, por supuesto, de las limitaciones para el progreso laboral y social de las mujeres impuestas por unas estructuras claramente masculinizadas, el llamado «techo de cristal».

## 1. Segregación horizontal del trabajo femenino

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 cuidados, como el comercio, la hostelería o la educación y la sanidad. Un hecho reforzado, en la última década, por los procesos de reestructuración de las actividades agrarias e industriales y 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.

Los servicios, importantes tradicionalmente en la actividad de las mujeres, se han convertido en absolutamente predominantes debido a la reducción absoluta y relativa del resto de las opciones. La agricultura no supone ya una opción laboral más que en algunas áreas de especialización ganadera (Montaña Cantábrica y Galicia) o agricultura de primor (Andalucía y Levante), donde la presencia femenina ha sido siempre importante, y, si bien sigue existiendo un importante trabajo invisible de mujeres en el campo, a través de la fórmula de «ayuda familiar» que no cotiza a la Seguridad Social, la tasa de actividad oficial ha caído a la mitad entre 1991 y 2008. La industria española, igualmente, en razón de los cambios en la división internacional del trabajo, ha evolucionado en los últimos años hacia una importante disminución de puestos de trabajo, especialmente en aquellas actividades maduras que, como el textil o algunas industrias agroalimentarias, ocupaban preferentemente mano de obra sin

Figura 3  
OCUPACIÓN POR SEXO Y ACTIVIDAD. ESPAÑA 2008

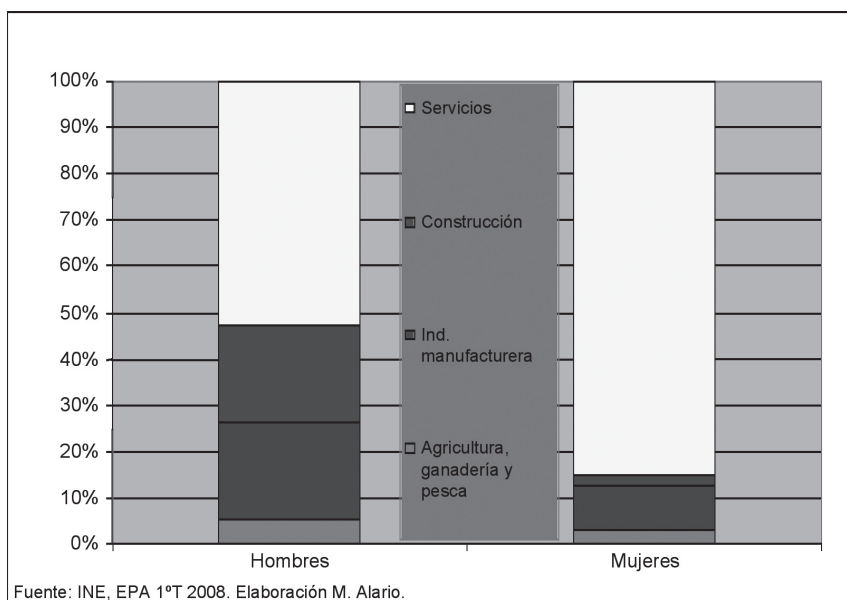
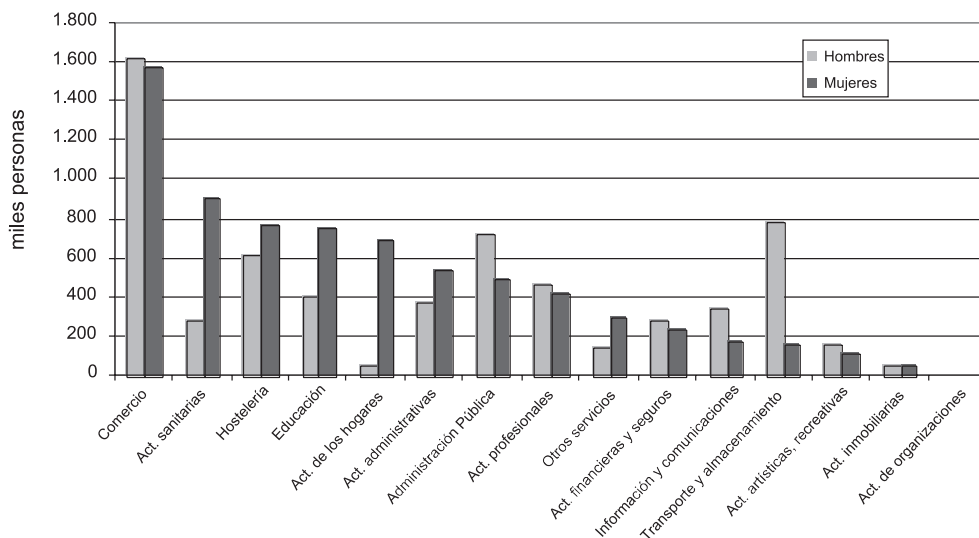


Figura 4  
ESTRUCTURA DE LA OCUPACIÓN EN ACTIVIDADES DE SERVICIOS. ESPAÑA 2008



Fuente: INE, EPA 1ºT 2008. Elaboración M. Alario.

calificación, especialmente mujeres. La tecnificación progresiva de los procesos productivos ha expulsado, igualmente, algunas mujeres de sus puestos de trabajo, produciéndose, en conjunto, una disminución relativa (del 21% al 13%) y absoluta (casi 200.000) de mujeres trabajadoras industriales.

Por el contrario, los servicios se afirman como la opción laboral para más de las tres cuartas partes de las ocupadas a principios del siglo XXI. Se consolidan, con un ligero avance, los servicios tradicionales de ocupación femenina como el comercio y la hostelería, pero el mayor incremento se aprecia en el resto de los servicios. Especial interés tiene el crecimiento de la participación femenina en los servicios a la producción y en las administraciones públicas, así como la absoluta feminización de la sanidad y la educación. Si bien, en estos últimos casos, se aprecia una progresión femenina inversa al nivel de cualificación, con un peso de las mujeres mucho mayor en los niveles más básicos como la medicina de atención primaria y la enseñanza infantil o primaria, frente a la atención sanitaria especializada y la enseñanza universitaria, donde aún estamos lejos de la paridad.

En conjunto podemos decir, pues, que la mayor formación de la población, en general, y de las mujeres en particular, junto con el avance del nivel de vida, han provocado un intenso proceso de desarrollo social y económico que ha permitido a éstas incorporarse a un mercado laboral progresivamente más amplio y más adecuado a su formación. Sin embargo, las estructuras y los mecanismos que rigen el funcionamiento de dicho mercado siguen siendo claramente androcéntricas. La sociedad, y las propias mujeres en buena medida, no han asumido que su incorporación a la actividad productiva debía ir pareja al

desarrollo de cambios en los roles reproductivos, de forma que las mujeres se han encontrado en una encrucijada que les obliga a asumir un funcionamiento laboral masculino en sus reglas, horarios y funcionamiento, pero sin renunciar a las funciones reproductivas. El resultado es un difícil equilibrio que se traduce en renunciaciones en ambos campos y que, en el caso concreto de la actividad productiva, limita de forma muy importante su pleno desarrollo laboral, contribuyendo al mantenimiento de una fuerte segregación vertical del mercado laboral.

## 2. Segregación vertical del trabajo femenino

Tan importante como la segregación horizontal y quizás más significativa desde un punto de vista de discriminación de género, es la segregación vertical. Entendida como la progresiva reducción de la presencia femenina en los niveles laborales de mayor poder y reconocimiento, esencialmente los puestos de dirección, traduce las serias dificultades que las mujeres tienen para conciliar las jornadas laborales cada vez más largas y exigentes en disponibilidad, con el interés en mantener sus responsabilidades familiares. Un hecho que es aún más grave porque afecta a todo tipo de trabajos ya que «...*sea cual sea el sector laboral analizado, incluidos los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima*». (Sarrió et al., 2002: 56). Es el llamado «techo de cristal...tope invisible que impide a las mujeres llegar a donde están los hombres» (Gallego, 1994: 21).

En la segregación vertical se entremezclan muchos factores, unos más o menos objetivos y otros perceptivos, que desembocan en el establecimiento de barreras que limitan el ascenso laboral de muchas mujeres. Por una parte, la propia dinámica de relaciones personales que, siendo en la mayor parte de las empresas el marco en el que se deciden los ascensos, constituye el reflejo de un sistema de relaciones masculino (prolongación de la jornada laboral en ratos de ocio, a partir de última hora de la tarde y fines de semana...) que excluye a una buena parte de las mujeres, más preocupadas por disponer de tiempo para dedicar a la atención familiar sentida como propia. Por otro lado, la ocupación de determinados puestos de responsabilidad (especialmente en cargos de representación y dirección empresarial) supone, igualmente, la aceptación de unas funciones y horarios caracterizados por la disponibilidad total y que no permiten la conciliación con la atención familiar. A todo ello hay que añadir, los estereotipos desarrollados en torno a la falta de ambición e interés por el poder de las mujeres que han llegado a convertirse en lo que se ha denominado la teoría autocumplida (Sarrió et al., 2002).

El resultado es que pocas veces se tienen en cuenta candidatas mujeres para puestos de dirección y/o designación (con la única salvedad de cargos públicos donde se va imponiendo la idea de la paridad) y, en algunos casos, son las propias mujeres las que rechazan esos puestos que, en su balance personal, no compensan lo perdido (relaciones personales y vida familiar) frente a lo ganado (poder y capacidad de decisión). Así, un hecho probado es que las mujeres que llegan a ocupar puestos directivos pocas veces tienen responsabilidades familiares (especialmente hijos/as pequeños) frente a los varones que llevan a gala tener familias incluso numerosas (Freixas, 2004).

¿Son las actitudes y no las aptitudes de las mujeres las responsables de sus lentos desarrollo profesionales? como señalan Barberá, Ramos y Sarriá (2000). Realmente sería injusto hacer recaer sobre las propias mujeres las culpas. En la base de todo lo que encontramos es, de nuevo, la incorporación de las mujeres a un sistema (el mercado laboral) que ha sido diseñado y que sigue funcionando con parámetros absolutamente masculinos. Un sistema que se reproduce a sí mismo de una forma continuista y que obliga, a las pocas mujeres que incorpora, a asumir sus principios. Una obligación que muchas mujeres no están dispuestas a aceptar por la todavía muy importante permanencia de los roles de género que asignan el trabajo reproductivo casi en exclusiva a las mujeres y, como consecuencia, el sentimiento de «culpabilidad» por el abandono de una parte de «sus funciones» que sienten.

Tabla 1  
CARGOS DIRECTIVOS OCUPADOS POR MUJERES (% TOTAL). ESPAÑA 1998-2008

Mujeres	1998	2008
Total población ocupada	35,09	41,56
Dirección de las empresas y de la administración pública	31,10	31,64
Dirección de la administración pública y de empresas de 10 o más asalariadas/os	14,31	23,07
Poder ejecutivo y legislativo de la administración pública, dirección de organizaciones	25,00	44,12
Dirección de empresas con 10 o más trabajadores	13,66	21,75
Gerencia de empresas con menos de 10 trabajadoras/es	23,61	27,71
de comercio	28,54	36,09
de hostelería	27,56	32,65
de otras empresas	16,90	20,60
Gerencia de empresas sin asalariadas/os	46,83	46,82
de comercio	54,10	54,38
de hostelería	34,09	43,07
de otras empresas	31,02	32,12

Fuente: Elaboración Instituto de la Mujer a partir de datos de la Encuesta de Población activa, INE.

La manifestación de este complejo proceso de exclusión de las mujeres de los puestos de poder y responsabilidad, es la estructura socioprofesional de trabajadores y trabajadoras en España.

En todas aquellas categorías que implican poder o capacidad de decisión, tanto empresariado (especialmente con asalariados a su cargo), como en aquellos puestos ocupados por designación (directores de empresas no agrarias y altos funcionarios) e incluso en el grupo de profesionales y técnicos por cuenta propia la presencia femenina no alcanza, a principios del siglo XXI lo que se considera «masa crítica», en torno a un tercio de los puestos (Osborne, 2005).



Es igualmente cierto que los puestos de menor categoría (operarios sin especializar) están claramente masculinizados y la presencia femenina se acerca a la mitad en los puestos de responsabilidad intermedia (jefes de departamentos, profesionales por cuenta ajena y niveles administrativos) poniendo de manifiesto la importancia de la cualificación de las trabajadoras.

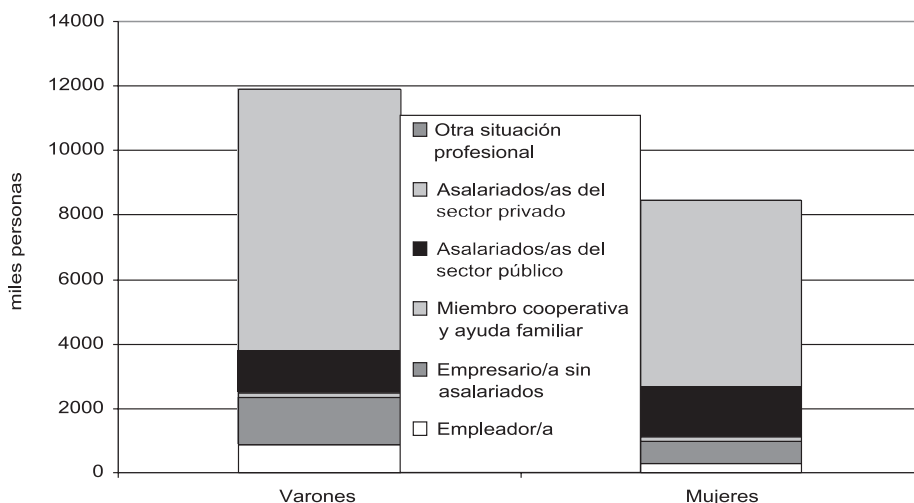
A lo largo de la última década ha sido, precisamente, en este tipo de puestos de trabajo donde se ha concentrado una parte fundamental de la incorporación femenina al mercado laboral, con más de medio millón de nuevas trabajadoras en los niveles administrativos y jefaturas de departamentos.

La estructura profesional de las trabajadoras está caracterizada por una polarización en dos tipos dominantes: profesionales por cuenta ajena y niveles administrativos, por un lado, y trabajos sin cualificación reconocida, por otro. Por el contrario, tanto los colectivos de empresarias y profesionales por cuenta propia como en el de directoras y gerentes y, por supuesto, en el trabajadoras cualificadas tienen un peso relativo mucho menor que en caso de la estructura profesional de los hombres.

A ello hay que añadir el hecho de que en el colectivo de mujeres empresarias son dominantes las que no tienen trabajadores a su cargo, producto de la búsqueda de la inserción laboral por la vía del autoempleo, y en el caso de las directoras y gerentes la presencia de mujeres es significativa en empresas de carácter familiar donde el puesto se «hereda» en gran medida.

Las mujeres, pues, contrariamente a la mayor diversidad de opciones de los hombres, tienen casi exclusivamente dos vías de acceso laboral: bien a través de los trabajos sin cualificación, preferiblemente en los servicios y la industria, o bien mediante una elevada formación (generalmente de estudios superiores) que las cualifique para puestos de responsabilidad.

Figura 5  
SITUACIÓN PROFESIONAL DE LA OCUPACIÓN POR SEXOS. ESPAÑA 2008



Fuente: INE, EPA 1ºT 2008. Elaboración M. Alario.

Pero, en este caso prefieren el trabajo por cuenta ajena y, especialmente, la función pública que les ofrece un acceso objetivo, si bien la carrera profesional posterior no está exenta, tampoco, de las limitaciones derivadas del «techo de cristal», además de problemas de desadaptación, por sobreformación, de las mujeres para los puestos de trabajo que ocupan.

En el caso de las trabajadoras no cualificadas ocupan puestos de trabajo con las mínimas remuneraciones, mayoritariamente con un alto grado de temporalidad y precariedad laboral que convierte sus ingresos en complementarios. Es llamativo, en este sentido, el hecho de que, en gran medida, la ocupación de esos puestos de trabajo por mujeres esté relacionada con el aprovechamiento de unos saberes que no se consideran cualificación.

### **3. La cualificación como «creación» masculina y el no reconocimiento de los saberes femeninos**

Cuando se pregunta a los responsables de las empresas sobre las razones que llevan a contratar mujeres, las respuestas más repetidas se refieren a la «habilidad» «el cuidado» el «saber hacer»... de las mujeres para determinadas acciones. De esta forma, como señalar Larrañaga y Echevarría «...los empresarios, y a menudo también las propias empleadas perciben dichas competencias adquiridas en el ámbito privado de la familia y, sobre todo, en las tareas de atención a los demás, como cualidades que forman parte de su identidad personal y femenina. Es decir, se considera que dichas competencias no se adquieren como resultado de un esfuerzo de aprendizaje o de la experiencia sino que corresponden a «cualidades femeninas innatas». Como consecuencia, y dado que su adquisición no se considera fruto de un esfuerzo o una formación, se supone que no merecen una remuneración específica en el mercado de trabajo» (Larrañaga y Echevarría, 2005: 70).

Para el caso específico de la industria, ya en 1966 Madeleine Guilbert señaló que las características de los puestos de trabajo ocupados por mujeres eran similares al trabajo doméstico: repetición de tareas, secuencias cortas, minucioso, tensión nerviosa. (Guilbert, 1966)<sup>3</sup> aportando una serie de «saberes» no reconocidos en los estándares de cualificación de los puestos de trabajo.

El resultado es que, como señala Fouquet «la falta de reconocimiento de la cualificación de los empleos femeninos conduce a ocultar desigualdades asociadas a las cualificaciones.... Las categorías profesionales, por otra parte, aparecen vinculadas a las personas que ocupan el puesto de trabajo y no a las funciones del mismo, lo que redundará en una infravaloración de los puestos de trabajo ocupados por mujeres» (Fouquet, 2003: 364).

Todo ello se traduce en importantes diferencias salariales entre hombres y mujeres debidas no tanto a procesos de discriminación consciente sino al mantenimiento de la no identificación de los «saberes» femeninos como cualificación, que queda circunscrita sólo a la formación reglada y/o el conocimiento técnico controlado, en el caso de las actividades industriales, mayoritariamente por los varones.

El valor social y la asociación entre control de los conocimientos técnico y dominación social, base de la división sexual del trabajo en los modelos industriales tradicionales y ele-

---

3 Citado en HIRATA y KERGOAT (2005): «Les paradigmas sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe: quel renouvellement de l'épistémologie du travail?». *Papeles del CEIC*, Julio. Disponible en <http://www.ehu.es/CEIC/papeles/17.pdf>

mento básico de las organizaciones sociales (Daune-Richard, 2003) permanece aún vigente en la mentalidad de la mayoría de los responsables empresariales de la industria contribuyendo al mantenimiento de la segregación horizontal del trabajo y a la permanencia de las categorías de trabajos femeninos y masculinos, independientemente del tipo de actividad de la empresa.

A la falta de reconocimiento de la cualificación femenina hay que unir la discontinuidad de sus carreras profesionales, marcadas por la temporalidad, las interrupciones por razones familiares, etc. que profundiza las desigualdades en los procesos de promoción laboral de las mujeres, al menos en aquellos casos en que no aportan una formación reglada reconocida en las categorías profesionales al uso. Todo ello se traduce en unas diferencias salariales que aún se mantienen por encima del 15% Y que son el reflejo de un sutil entramado de relaciones jerárquicas entre sexos dentro de la empresa. Unas relaciones en las que siguen pesando de forma fundamental los estereotipos de la tecnificación asociada a lo masculino y la habilidad manual reiterativa asociada a lo femenino.

### **III. SEGREGACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA RURAL DE CASTILLA Y LEÓN**

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, pero analizar sus causas profundas, reiterativas también en la mayor parte de los casos, exige estudios de casos donde la información estadística se complementa con valoraciones cualitativas. A nivel de ejemplo vamos a centrarnos en el caso de la industria rural de Castilla y León.

#### **1. Industria rural y territorio en Castilla y León**

La organización territorial del tejido fabril de Castilla y León se define por la alta capacidad de concentración selectiva de las funciones industriales en las áreas urbanas y la localización difusa de actividades de transformación manufacturera en los espacios rurales. Prácticamente la mitad de las empresas industriales de la región y de los trabajadores ocupados en ellas se asientan en estos espacios y, en algunos de ellos, las actividades industriales constituyen el pilar más robusto de su actividad económica y el componente fundamental sobre el que gravitan los procesos de desarrollo local.

Desde el punto de vista del mercado de trabajo, en las economías rurales el peso de la industria (20%) es notablemente superior a la media regional (16%) y está muy por encima del nivel que se registra en las ciudades (13,5%). En general, la industria rural se articula en un tejido de empresas de reducidas dimensiones integradas en sectores tradicionales, en algunos casos vinculados a los recursos locales. El entramado industrial rural castellano y leonés muestra un perfil sectorial que abarca un amplio abanico de actividades aunque en función de su capacidad generadora de empleo, es indudable la hegemonía de la industria de transformación agroalimentaria. A gran distancia de esta actividad, las ramas de fabricación de productos minerales no metálicos, productos metálicos y madera/corcho contribuyen también de forma significativa a la generación de puestos de trabajo en el medio rural. Les siguen en importancia la fabricación de muebles, la extracción de antracita, la producción de caucho y la extracción de minerales no metálicos y, en un escalón inferior a éste, la construcción de maquinaria, la fabricación de vehículos, la industria de la confección y pelotería, la industria

textil, la producción química, la fabricación de papel y la producción de energía eléctrica. El resto de las actividades productivas agrupan conjuntamente una proporción muy exigua del empleo industrial rural.

La gran mayoría de las empresas que conforman el tejido productivo rural son firmas de iniciativa local, mientras que la presencia de capitales nacionales y multinacionales en el tejido empresarial rural es muy limitada. El carácter eminentemente local de las iniciativas empresariales determina también que la gran mayoría de las firmas sean de capital y gestión familiar y, asimismo, que el modelo dominante sea el de la empresa monoplantilla que centraliza todas las funciones industriales —gestión, producción, distribución y logística, comercialización— en un solo centro de trabajo.

Se trata, pues, de una estructura empresarial, en principio, proclive a facilitar la incorporación de las mujeres, aunque los resultados cuantitativos son menores de los esperados y siguen siendo muy importantes las dificultades derivadas de la segregación horizontal y funcional de la mano de obra por razones de género.

## **2. Mujeres en la industria rural de Castilla y León**

Por lo que se refiere a la participación de las mujeres, la actividad industrial no ocupa un peso relevante en la ocupación femenina en Castilla y León. Según el Censo de 2001, sólo 15.547 mujeres residentes en espacios rurales estarían ocupadas en actividades industriales y, un buen número de éstas, además, aunque residentes rurales, trabajaban en empresas ubicadas en áreas urbanas y periurbanas.

Según el trabajo de campo realizado, el 29,4% de los trabajadores empleados en la industria rural de la región son mujeres, es decir, un porcentaje diez puntos por encima del correspondiente al peso de la mano de obra femenina en el conjunto de la industria regional (19,9%). Sin embargo, el peso de la mano de obra femenina en este tejido industrial es muy desigual dependiendo del tipo de empresa y de las características de las actividades industriales.

La categoría de empresa industrial rural en cuya plantilla la incorporación de mujeres es notablemente mayor al promedio es la compañía de tamaño grande cuyo capital no procede del ámbito local ni funciona bajo control familiar. También entre los trabajadores de las sociedades laborales y cooperativas y entre los empleados contratados por autónomos la ocupación de mujeres está por encima de la media. En cambio, el perfil de la empresa-tipo con menor propensión a la contratación de mujeres es la pequeña firma de gestión familiar y de iniciativa local, precisamente el modelo dominante en Castilla y León.

La segregación horizontal es muy evidente en el trabajo industrial 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 distribución 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».

Tabla 2  
 TRABAJADORES/AS EN INDUSTRIA RURAL. ÁREA ESTUDIO 2005

Sector	% Hombres	% Mujeres
Agroalimentaria	45,12	58,06
Automoción	3,05	4,66
Energía y agua	5,99	0,57
Extracción minerales	10,87	2,61
Instrumentos óptica	0,54	2,26
Madera y mueble	10,08	2,68
Maquinaria	2,11	0,68
Metales	11,28	1,72
Otras manufactureras	0,14	0,26
Papel y artes graficas	2,37	0,77
Química	4,92	4,78
Textil	3,55	20,96
Total general	100,00	100,00

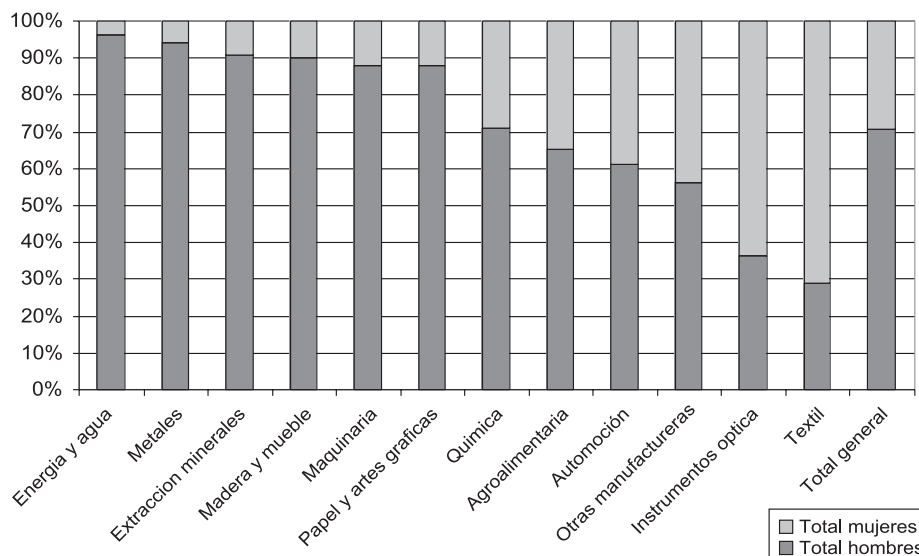
Fuente: Encuesta directa 2005. Elaboración M. Alario.

La industria textil, especialmente la confección, constituye el subsector industrial más feminizado con 2,46 mujeres por cada hombre. En esta rama manufacturera, las referencias empresariales a las «habilidades femeninas» relacionadas los saberes tradicionales son constantes. 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, la asimilación de estos principios por parte de una gran mayoría de mujeres trabajadoras ha incidido en el hecho de que el textil, especialmente la confección, haya funcionado como una de las opciones de autoempleo femenino más importante en la industria rural, bien a través de mujeres autónomas o, de forma más generalizada, a través de la formación de cooperativas casi exclusivamente femeninas. En efecto, entre los autónomos del sector textil, la participación de las mujeres alcanza el 84,6% superando el 87% en el caso de las cooperativas de trabajo de esta actividad.

Junto con el textil, la industria agroalimentaria es una de las actividades que en el imaginario colectivo se ve como feminizada ya que, tradicionalmente se ha considerado la manipulación alimentaria como una labor propia de mujeres, quizás por asociación con una de las labores domésticas fundamentales. Sin embargo, el peso real de las mujeres en estas actividades, sin ser despreciable, no alcanza ni mucho menos valores mayoritarios, como en el textil.

No todos los subsectores de la agroalimentación participan de la misma presencia femenina, constatándose fuertes contrastes entre actividades muy feminizadas y otras absolutamente masculinizadas. Las actividades vinculadas con la producción de alimentación animal o el sacrificio y manejo de animales, e incluso la producción láctea, tienen una presencia

Figura 6  
TRABAJADORES POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD



Fuente: Encuesta directa. Elaboración M. Alario

femenina mucho más reducida que aquellas relacionadas con la elaboración de manipulación y conserva de vegetales, la elaboración de galletas productos de panadería y repostería, o conservas de pescado y los aperitivos. Una distribución de labores que pone de manifiesto el mantenimiento de estereotipos sobre las capacidades masculinas y femeninas, ya que se mantienen, al igual que en el textil, los 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.

Por parte de las trabajadoras, al igual que en el caso del textil, existe mayor predisposición a solicitar empleo en este tipo de actividades frente a otras consideradas masculinas y la norma es que, al menos en las industrias conserveras y reposteras, e incluso en subsectores con menos presencia femenina como el lácteo, el número de solicitudes de trabajo realizadas por mujeres sea mayor, normalmente, que el de hombres.

En contraste con estas dos actividades, sigue habiendo algunas ramas industriales en las que las mujeres tienen una escasísima presencia que rara vez supera las labores de administración, como ocurre en el caso de las industrias extractivas, la madera y el mueble y la construcción metálica. Sin embargo, se aprecia un cierto incremento del trabajo femenino, en labores de producción, 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. Mayor presencia se registra en la industria química donde las mujeres

se acercan al umbral crítico del 30%, si bien con importantes diferencias por subsectores. La mayor participación femenina se alcanza en industrias relacionadas con la fabricación de productos plásticos y la producción farmacéutica y cosmética y la menor en química de base (fabricación de productos químicos de uso industrial, ceras y parafinas...).

En las razones aducidas por los responsables empresariales para la contratación de hombres y/o mujeres se señala que los trabajos de fabricación pueden ser realizados indistintamente por unos u otros. Sin embargo la escasez de mano de obra disponible para ocupar los puestos ofertados ha llevado a ir contratando mujeres que van ganando presencia en las plantillas. Aún así, sigue existiendo una cierta segregación de las labores. Los hombres están vinculados al manejo de maquinaria pesada, prensas, cargas y carretillas y las mujeres suelen aparecer en labores repetitivas o que requieren atención y cuidado.

En general, las mujeres que entran en estos nuevos sectores son más jóvenes que la media de trabajadoras en actividades tradicionalmente femeninas como la agroalimentaria y el textil, incluso algunas de ellas provienen de otras actividades industriales previas o de trabajos en servicios feminizados y se han orientado hacia estos trabajos para cambiar de actividad y porque la remuneración es algo más elevada.

Así pues, la presencia femenina en las industrias rurales de Castilla y León, va ganando peso al ritmo que la oferta de trabajo no es cubierta por la disponibilidad de los varones y, también, obviamente, debido al interés de las jóvenes por buscar su inserción laboral. Sin embargo, aún se mantienen, como hemos visto, una gran parte de los estereotipos sobre las labores industriales que son propias de mujeres y de hombres lo que incide en una significativa segregación sectorial de las mujeres.

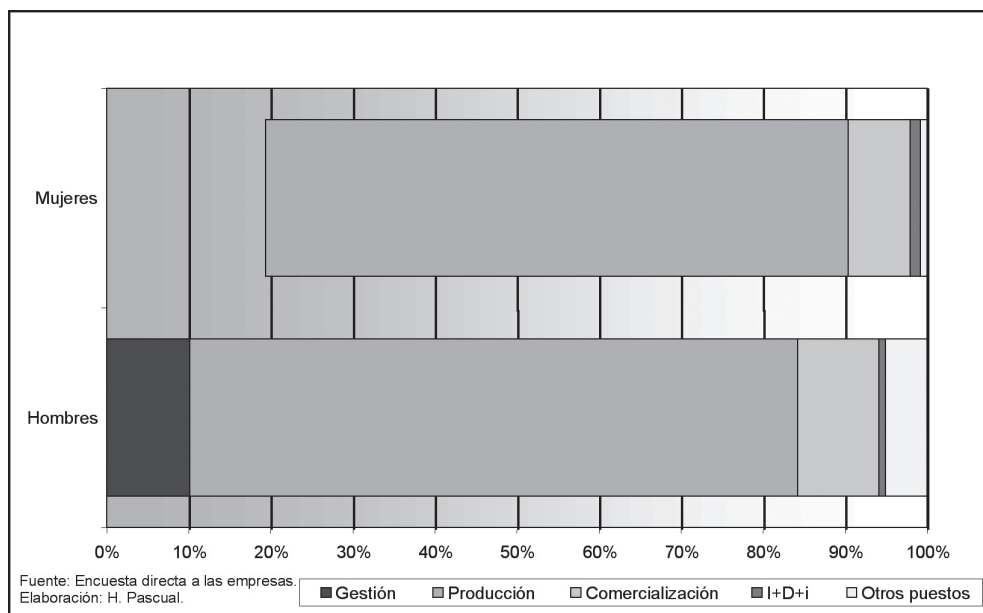
Los estereotipos afectan también al tipo de actividad que las mujeres desempeñan dentro de la cadena de producción e inciden, como no, en el tipo de contrato, la remuneración y, por lo tanto, el significado social del trabajo femenino.

### **3. Estereotipos de género y segregación funcional**

En la asignación de funciones en las empresas industriales, se comprueba que entre los efectivos laborales masculinos la prevalencia de las tareas productivas es superior a la de las plantillas femeninas. En cambio, entre las mujeres se asume en mayor medida responsabilidades relacionadas con las tareas de gestión, administración e I+D+i. Comparativamente con esta tendencia de conjunto, las empresas locales, las firmas no familiares y las compañías de gran dimensión son más proclives a invertir estas diferencias de género al mostrarse mucho más dispuestas a incorporar mujeres en las instalaciones de fabricación. Por su parte, en las firmas de ámbito nacional y multinacional además de contar con mujeres para las tareas administrativas, la asignación de funciones de mayor rango y responsabilidad a las empleadas es mucho más frecuente.

Los valores medios de distribución de funciones según sexo encubren también diferencias sectoriales muy importantes, especialmente entre las industrias consideradas «femeninas» y «masculinas». Así, la participación de las mujeres en puestos de producción sólo es mayoritaria en cinco ramas industriales: textil, agroalimentaria, automoción, química, instrumentos ópticos y otras manufacturas. Las labores de servicios administrativos constituyen una opción muy importante para las mujeres en todas las ramas industriales pero

Figura 7  
 ESTRUCTURA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN SEXO EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES RURALES



Fuente: Encuesta directa a las empresas. Elaboración H. Pascual.

especialmente en aquellas más masculinizadas como energía y agua, extractivas, maquinaria y metales o madera y mueble.

Desde un punto de vista cualitativo es destacable la presencia de mujeres en labores de control de calidad e investigación que está rompiendo con el modelo clásico de participación femenina en trabajos sin cualificación o en labores administrativas. En este sentido, destaca la participación femenina en labores de control de calidad y laboratorios donde se ocupan mujeres con nivel formativo medio o alto, generalmente con estudios de FP o licenciatura. Con peso similar aparecen las mujeres ocupando puesto como personal técnico y/o jefaturas de producción, si bien en la mayoría de los casos, dado que a estos puestos se llega por antigüedad, suelen ostentarlos hombres con muchos años en las empresas.

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 son mujeres o se registra la existencia de alguna mujer como alto cargo. 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.

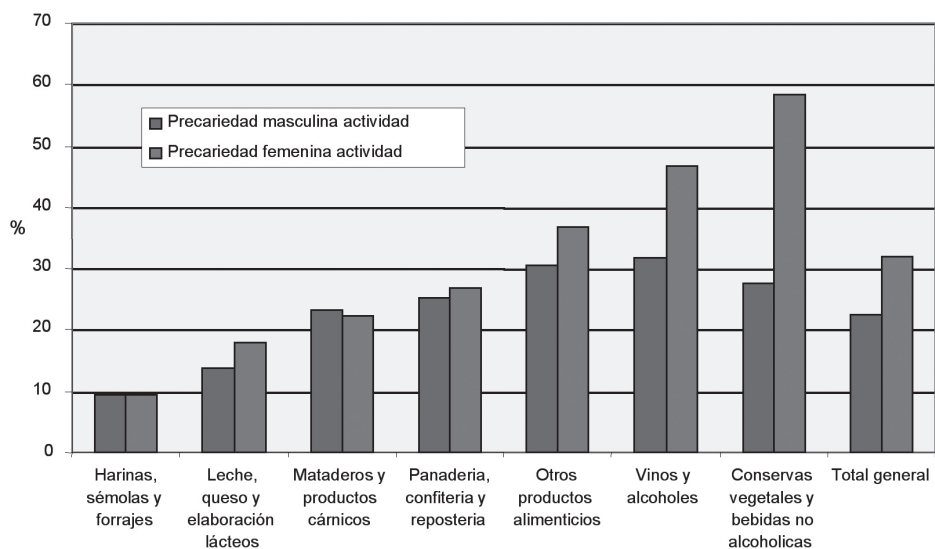


#### 4. Resultado: precariedad y complementariedad de rentas

La consideración y la valoración del trabajo femenino en la industria rural están también determinadas de forma muy directa por la naturaleza de las relaciones contractuales entre las empresas y las trabajadoras, manifestándose notables diferencias de género en las modalidades de contratación. Entre las mujeres, la firma de contratos de carácter indefinido equivale al 67%, cifra que se sitúa casi diez puntos por debajo de la tasa masculina. Por tanto, un tercio de las trabajadoras está o bien en situación de temporalidad, o es personal laboral eventual, o bien está vinculada a la empresa como autónoma, con contratos en prácticas, en formación, a tiempo parcial, de interinidad, etc.

Por tanto, son claramente visibles las todavía muy importantes diferencias entre la situación de los hombres y las mujeres. El peso de la temporalidad y la eventualidad es mucho mayor entre las mujeres y, desde luego, éstas son mayoría en el conjunto de trabajadores industriales precarios de manera que, cuanto más inestable en la relación laboral, más peso relativo alcanzan las mujeres, con máximos entre los contratados eventuales para cubrir picos de producción, campañas de vacaciones o puestos de incidencia, como bajas, etc. Este elevado grado de eventualidad y trabajo temporal está relacionado con la especialización sectorial por sexos ya analizada. Es precisamente el hecho de que la ocupación femenina se concentre en las industrias con mayor grado de temporalidad en el trabajo, como agroalimen-

Figura 8  
PRECARIEDAD LABORAL EN LA INDUSTRIAAGROALIMENTARIA



Elaboración: M. Alario

Fuente: Encuesta directa 2005.

taria, el textil o algunos subsectores de la industria química, lo que determina el alto grado de precariedad laboral de una parte importante de las trabajadoras industriales.

La elevada precariedad femenina y la ocupación mayoritaria de puesto de trabajo sin cualificación, determina un nivel de rentas bastante escaso, en muchos casos discontinuo y, por lo tanto, insuficiente para garantizar la independencia económica de las trabajadoras. Y es que, todavía está muy arraigada la idea de complementariedad de las rentas femeninas, idea que subyace tanto en la percepción de los responsables empresariales como entre las propias trabajadoras, de manera que se asume el trabajo femenino como complementario y secundario respecto al masculino, considerado principal en la unidad familiar independientemente de su cuantía. Podemos afirmar que el tradicional modelo *male breadwinner* se mantiene claramente en los discursos y los comportamientos de las trabajadoras industriales de las áreas rurales.

#### IV. CONCLUSIONES

La industria rural de Castilla y León ejemplifica claramente las dificultades con las que se encuentran las mujeres a la hora de integrarse en un mercado laboral reglado marcado por estructuras, organización, distribución de tiempos y mentalidad empresarial predominantemente androcéntrica.

Los prejuicios sobre lo que «puede» y «sabe» hacer una mujer inciden, de forma determinante, incluso, en unas estructuras marcadas por la segregación, tanto horizontal como vertical, asumidas en gran medida por las propias trabajadoras, lo que, quizás, sea lo más grave.

Aunque lentamente algunos de estos estereotipos van desapareciendo, entre otras cosas, porque la presencia de mujeres en la propiedad de las empresas industriales rurales está creciendo en los últimos años<sup>4</sup>, siendo mucho más frecuente en las cooperativas y en las sociedades anónimas laborales que en cualquier otro tipo de sociedad mercantil.

Aunque las firmas con presencia de mujeres en el accionariado absorben algo más de un tercio del empleo industrial rural generan, en proporción, mucho más trabajo femenino que las empresas en las que no hay participación de mujeres en la propiedad y el sesgo femenino de las plantillas se intensifica considerablemente en las cooperativas industriales gestionadas por mujeres.

Sin embargo, terminar con el techo de cristal y las paredes de hormigón, exige desmontar los estereotipos por parte del empresariado que encasilla a las mujeres en actividades vinculadas siempre con la ética de cuidados o con las habilidades manuales, y que vinculan directamente procesos de automatización, uso de maquinaria y trabajador varón.

Tampoco hay que olvidar acciones vinculadas a la mejora de la adecuación formativa de las mujeres rurales a la demanda del mercado laboral, y se plantean como ineludibles y urgentes las acciones de concienciación del empresariado y de las propias trabajadoras sobre el valor social de la igualdad y la idea de que, como señaló Soledad Murillo «el mejor criterio de selección...*(es)* la imparcialidad»<sup>5</sup>.

---

4 El 46% de las firmas objeto de estudio tienen participación femenina en su accionariado si bien la proporción de empresas en las que esta participación es paritaria o mayoritaria es mucho menor cifrándose en el 28%.

5 SOLEDAD MURILLO VEGA, El País 17 de septiembre de 2006.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALARIO, M.; BARAJA, E. y PASCUAL, H. (2008): «Género y espacio: la inserción laboral de las mujeres rurales», en *Mujeres Rurales. Estudios Interdisciplinarios de Género* (Maya Frades, V., coord.). Salamanca, Universidad de Salamanca, 61-80.
- ALARIO, M. (2002). «Retos y oportunidades de las mujeres jóvenes en el medio rural», en *La agricultura del futuro: un compromiso de todos. Libro Blanco de la Agricultura y el desarrollo rural* (MAPYA). Edición electrónica disponible en <http://libroblancoagricultura.com>.
- (dir.)(2004): *Las Mujeres en el medio rural de Castilla y León*. Valladolid. Consejo Económico y Social de Castilla y León.
- (2005): «Estadísticas y desagregación de datos con perspectiva de género». Ponencia/Taller en Jornadas sobre *El mainstreaming de género en la nueva agenda política*. Sevilla. Disponible en [http://www.unidadgenero.com/documentos/taller\\_M\\_Alario.pdf](http://www.unidadgenero.com/documentos/taller_M_Alario.pdf)
- ALBERT, R., ESCOT, L.; FERNÁNDEZ, J. A. y MATEOS DE CABO, R. (2008): *Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas*. Madrid. Biblioteca Nueva Consejo Económico y Social Comunidad de Madrid.
- AMORÓS, C. y MIGUEL, A. (eds) (2007): *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. Madrid, Minerva Ediciones, Tomo 3.
- BARBERÁ, E., RAMOS, A. y SARRIÓ, M. (2000): «Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto Nowdi XXI». *Papeles del Psicólogo*, nº 75, 46-52.
- BAYLLINA, M. (2004): «Metodología para el estudio de la mujer en el medio rural», en *Mujeres, medio ambiente y desarrollo rural*. (López, N.; Martínez, E.; Sáez, E. coord). Madrid, Ed. Universidad Autónoma de Madrid, 3-18.
- CAMARERO, L.A. (coord)(2006): *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*. Madrid. Instituto de la Mujer. Serie Estudios, nº 95.
- DAUNE-RICHARD, A.M. (2003): «La cualificación en la sociedad francesa: en busca de las mujeres» en *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo* (Laufer, J.; Marry, C.; Maruani, M. eds). París. Ed. Germania. 173-189.
- DÍAZ, C. (2005): «Aproximaciones al arraigo y al desarraigo femenino en el medio rural: mujeres jóvenes en busca de una nueva identidad rural», *Papers*, nº 75, 63-84.
- DURÁN, M.A. y PANIAGUA, A. (2002-2001): «Empleo, remuneración y carga de trabajo de la población rural en España», *Sociología del Trabajo*, nº 4, 127-154.
- FOUQUET, A. (2003): «La estadística ante la perspectiva de género» en *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo* (Laufer, J.; Marry, C.; Maruani, M. eds). París. Ed. Germania. 446.
- FREIXAS, A. (2004): «Ministras y ministros, vínculos y cuidados». *El País* 22 de mayo.
- GALLEGO, T. (1994): «El techo de cristal. Los obstáculos para la participación de las mujeres en el poder político», *Las mujeres y el poder político*. Senado 11 de marzo de 1994. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- GARCÍA, M. (1997): *Mujer y sociedad rural*. Madrid. Ed. Edicusa.
- GARCÍA, M.A. y BAYLLINA, M. (eds.) (2000): *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Barcelona, Oikos-Tau.

- GUILBERT, M. (1966): *Las funciones des femmes dans l'industrie*. La Haye. Mouton.
- HIRATA, H. Y KERGOAT, D. (2005) : «Les paradigmas sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe: quel renouvellement de l'épistémologie du travail?» en Papeles del CEIC. Disponible en <http://www.ehu.es/CEIC/papeles/17.pdf>
- INSTITUTO DE LA MUJER (2005): *Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España*. Madrid. Ed Instituto de la Mujer. Serie Estudios nº 91.
- 2006. *Las mujeres jóvenes y el trabajo*. Madrid. Ed Instituto de la Mujer. Serie Estudios nº 94.
- LABORATORIO FEMINISTA (2006): *Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista*. Madrid. Tierradenadie Ediciones.
- LAUFER, J.; MARRY, C. y MARUANI, M. (eds)(2003): *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*. París. Ed. Germania.
- LUIS, M. P. de, MARTÍNEZ, A. y PÉREZ, M. (2003): «Género y nueva economía: ¿se romperá el techo de cristal?». *Acciones e investigaciones sociales*, nº 17, 155-182.
- LARRAÑAGA, M. y ECHEVARRÍA, C. (2005): «Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres». *Revista del Ministerio de Asuntos Sociales*, nº 55, 65-81.
- MECHA, R. (2006): «Análisis comparativo de ocho estudios de caso de industria rural». *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, nº 26, 195-225.
- MÉNDEZ, R. y ALONSO, J. L. (eds.)(2002): *Sistemas locales de empresas y redes de innovación en Castilla-La Mancha y Castilla y León*. Salamanca. Ediciones Universidad de Salamanca.
- OLIVA, J. y CAMARERO, L. (2004-2005). «Como si no hiciera nada: la naturalización del trabajo invisible rural femenino». *Sociología del trabajo*, nº 53, 3-30.
- PALMER, I. (1992): «Gender, Equity and Economics Efficiency in Adjustment on Programmes», en *Women and adjustment policies in the Third Worl* (Afshar, H. and Dennis, C., eds.). York. Macmillan Press Ltd.
- PRADOS, M<sup>a</sup> J. (2000): *Situación socioeconómica de las mujeres rurales en España*. Junta de Andalucía, Consejería de Agricultura y Pesca. Monografías, nº 24/00.
- RAMA, R. y CALATRAVA, A. (2002): «Nuevos procesos de industrialización rural en España», en *Agricultura y sociedad en el cambio de siglo* (Gómez Benito, C. y González J. J., eds.). Mc Graw Hill-UNED, 481-507.
- SABATÉ, A. (1989): «Geografía y género en el medio rural: algunas líneas de análisis». *Documents d' anàlisi geogràfica*, nº 14, 131-147.
- (1992): «Industria rural en Toledo: la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo». *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, nº 12, 277-288.
- (2001): «Mujeres y mundo rural», en *Lecciones de Desarrollo Rural. Una aproximación formativa desde y para Castilla-La Mancha*. Ciudad Real. Universidad de Castilla- La Mancha y CEDERCAM, 327-333.
- SARRIÓ, M, RAMOS, A., BARBERÁ, E., y CANDELA, C. (2002): «Mas allá del techo de cristal». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 40, 55-68.
- TORNS, T.; BORRÁS, V. y CARRASQUER, P.(2003/2004): «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?». *Sociología del Trabajo*, nº 50, 111-137.