



Jornades de Foment de la Investigació

**DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER
EN EL MUNDO LABORAL**

Lidia ÍÑIGUEZ RECATALÁ
Melisa ORTEGA FERNÁNDEZ
Francisco HERRERO MACHANCOES

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la discriminación de género en el ámbito laboral no es tan notable como en décadas anteriores, en la cual la mujer sólo estaba dotada para la maternidad, el cuidado de la familia y el hogar. Así pues, durante años las ellas eran educadas a consecuencia de ello, mientras que los hombres eran los que trabajaban fuera de casa y las mantenían. En las escuelas ya se observaba esta distinción de roles en las distintas actividades. Los profesores preparaban a los alumnos, según su género, para las tareas que tendrían que desempeñar cuando formaran su propia familia. A las mujeres, por ejemplo, se les enseñaba costura y al llegar a casa colaboraban en las tareas.

Es a partir de la Segunda Guerra Mundial donde la mujer empieza a adquirir un importante papel en el mundo laboral que ha ido incrementando hasta nuestros días, incorporándose a puestos de trabajo que, hasta hace poco, se consideraban exclusivos del género masculino.

En el estudio realizado por Basow (1988) se examina las evaluaciones de los modelos que afectan a las mujeres en las posibilidades de mantener una posición en el mundo académico y muestran que suelen tener profesores que las evalúan diferente que a los hombres. Las razones que diferencian estas evaluaciones incluyen la percepción de los prejuicios y los distintos estilos de enseñanza.

En otro estudio, sobre los efectos de discriminación en los estereotipos y prejuicios en la evaluación de cada competencia, las mujeres deben ceñirse a un determinado patrón de comportamiento tal como ocurre en el sexo masculino (Rothblum, E., Brand, P., Miller, C. & Oetjen, H). Los estereotipos, son parte de nuestra sociedad y cultura. Los roles que se inculcan generan unas expectativas diferentes en hombres y mujeres, estos varían según el nivel cultural de la sociedad, la edad y el momento histórico. Sin embargo, esta reparto de características no corresponde a la realidad, por eso van modificándose con el paso del tiempo aun así todavía no hay equidad entre géneros.

En el estudio de Hornsby, J., Benson, P., & Smith, B (1987) se hace referencia al hecho de que siempre ha habido trabajos considerados para hombres que no pueden realizar una mujer y viceversa. En dicho estudio sobre sectores de trabajo clasificados por géneros se comprobó que existían reacciones estereotipadas sobre los puestos de trabajo (dependiente, mecánico) etiquetados de sexo femenino y masculino, respectivamente. También se evaluó las reacciones en trabajos neutrales. Por ejemplo, la descripción del trabajo matrona o carcelero, son puestos idénticos salvo por motivos de género. En estos casos si se encontró sesgos. En cambio para el trabajo mecánico, no había pruebas de evaluación de sesgo basado en el género.

Roper, Emily A. (2002), por su parte, realiza una investigación crítica para poder introducir posibles recomendaciones y aumentar la igualdad de género dentro del campo del deporte. Además de la fortaleza física que presenta el hombre respecto a la mujer en general, hay numerosos estereotipos que afectan a la discriminación de la mujer en este ámbito, como puede ser la competitividad y el liderazgo. Por tanto, a partir de las estadísticas, se concluye que hay un creciente aumento en la demanda de monitores varones que trabajan con atletas, existiendo también la marginación de la mujer en este campo ya que siempre se ha considerado al hombre como el «sexo fuerte».

A pesar de toda la investigación que existe en la actualidad y las iniciativas para conseguir una mayor igualdad de género, la mujer sigue siendo víctima en alguna medida de la discriminación respecto al hombre. Así pues, aunque está presente en el ámbito laboral, se conservan signos de exclusión en este campo, por ejemplo, en el acceso al empleo, el ascenso de mujeres a puestos de responsabilidad, la clasificación profesional, e incluso la representación legal de trabajadores, manifestada de forma mayoritaria por hombres.

Por todo ello se considera importante medir las actitudes de la sociedad actual para tomar conciencia sobre las distintas perspectivas que existen en la actualidad.

La presente escala pretende medir las actitudes de las personas sobre la discriminación de la mujer en el mundo laboral. Para se investigó en ambos sexos las opiniones sobre el tema tratado, haciendo hincapié en las posibles diferencias en cuanto al género.

OBJETIVOS

El objetivo principal de este estudio, en primer lugar, era crear una escala de actitudes para medir las creencias de las personas sobre la discriminación de la mujer en el mundo laboral para ello se elaboró un test de actitudes. En segundo lugar, se pretendía extraer conclusiones generales sobre este tema en sujetos de distintos sexos y edades. Para ello, se plantean las siguientes hipótesis de trabajo.

Hipótesis 1: Sexo y discriminación

Existirán diferencias en el género en cuanto a actitudes de discriminación de la mujer en el mundo laboral.

Hipótesis 2: Edades y discriminación

Existirán diferencias significativas en los grupos de edad en cuanto a actitudes de discriminación de la mujer en el mundo laboral.

MATERIAL Y MÉTODO

MUESTRA

Se ha utilizado una muestra aleatoria balanceada en cuanto al género de 100 sujetos (50 hombres y 50 mujeres), estudiantes de las tres facultades de la universidad Jaume I de Castellón, con edades comprendidas entre 19 y 36 años.

INSTRUMENTO

En la realización del test, se utilizó el cuestionario con estructura politómica de 4 puntos. Para elaborarlo, en primer lugar, se estimó una definición clara y precisa del constructo que se quería medir, se calculó el número aproximado y formato que iban a tener los ítems del cuestionario y a continuación se buscó información sobre el tema a tratar en literatura variada, foros de Internet y otros cuestionarios. Una vez hecho esto, se pasó a la redacción de los ítems y posteriormente a la estructuración de los mismos.

MÉTODO

El cuestionario se distribuyó en las tres facultades de la universidad, eligiendo a los sujetos al azar en función del género. Los cuestionarios se administraron de manera individual, se explicaban las instrucciones brevemente al sujeto, se repartía el material necesario y se dejaba un tiempo no limitado para la realización del mismo. El entrevistador, permanecía a una distancia prudente del sujeto para poder resolver sus dudas.

Para lograr el objetivo principal del proyecto se realizó análisis de ítems, de fiabilidad y análisis factorial con rotación varimax. Como prueba de contraste de hipótesis se realizaron diversas T de Student, con el fin de comparar los diferentes géneros en cuanto a las dimensiones observadas, así como los diferentes grupos de edades.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

ANÁLISIS DE ÍTEMS

Una vez estuvieron los cuestionarios cumplimentados se realizó el análisis estadístico de los 25 ítems que componían el test inicial, para valorar si todos medían de forma adecuada.

En vista que algunos ítems se crearon de forma inversa al cuestionario total (puntuaban negativamente) se recodificaron invirtiéndolos. En total se reconvirtieron 8 ítems. Además, se eliminaron 4 de los 8 ítems reconvertidos porque dos de ellos no aportaban mucha información (correlación ítem-test corregida) y los otros dos porque aún habiendo sido recodificados, puntuaban negativamente. El test final se componía de 21 ítems.

Así pues, se recodificaron los ítems 1, 2, 3, 12 y 21 ya que estos se formularon de forma inversa al resto y se eliminaron los ítems 11 y el 20 porque se vio que no funcionaban adecuadamente, observando que, en el análisis de ítems final, todos los ítems se comportan de forma adecuada (Tabla 1). Así mismo, la fiabilidad del test final es más que correcta.

	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ítem1_Rec	,259	,291	,749
ítem2_Rec	,228	,256	,751
ítem3_Rec	,270	,270	,749
ítem_4	,456	,527	,741
ítem_5	,383	,555	,743
ítem_6	,397	,439	,740
ítem_7	,473	,562	,734
ítem_8	,314	,289	,746
ítem_9	,323	,406	,745
ítem_10	,148	,418	,758
ítem12_Rec	,484	,494	,734
ítem_13	,138	,318	,758
ítem_14	,232	,271	,752
ítem_15	,389	,418	,743
ítem_16	,253	,359	,750
ítem_17	,379	,452	,741
ítem_18	,387	,486	,740
ítem_19	,422	,515	,737
ítem21_Rec	,235	,300	,751
ítem_22	,250	,418	,752
ítem_25	,281	,363	,748

Alfa de Cronbach ,755 (N = 21)

Tabla 1. Análisis de Ítems final.

ANÁLISIS FACTORIAL

Para la comprobación de la dimensionalidad de la escala se realizó el análisis factorial exploratorio con el SPSS y se obtuvieron 7 factores. Tras la revisión de los ítems y puesto que, los factores hipotetizados en la construcción del test fueron 4 en función del contenido, se construyó dicho análisis factorial (AF) a la existencia de 4 factores, con el que se explicó aproximadamente un 50% de la varianza del test (48.177%). Se puede observar en este AF un KMO de 0,675 (0,000) y una medida de adecuación de la muestra de 0,675, indicando que nuestro modelo se ajusta a un análisis factorial (Tabla 2).

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,675
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	565,860
	gl	210
	Sig.	,000

Tabla 2. KMO y prueba de Bartlett.

Así pues, el Análisis Factorial Confirmatorio quedaría tal y como se muestra en la tabla 3:

	Componente			
	1	2	3	4
ítem_7	,736	,267		
Item12_Rec	,699	,259		
ítem_22	,602			
Item3_rec	,538			
Item1_Rec	,490			
Item2_Rec	,454			,265
ítem_15	,430	,314	,266	-,211
Item21_Rec	,345		-,209	,311
ítem_6		,713		
ítem_5	,373	,686		
ítem_14		,653		
ítem_4	,453	,624		
ítem_19		,565	,552	
ítem_25			,766	
ítem_17			,711	
ítem_16			,698	
ítem_8	,205	,236	,399	
ítem_13				,691
ítem_10		-,228		,672
ítem_9		,437		,565
ítem_18	,234		,491	,541

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
 Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Tabla 3. Análisis Factorial, Matriz de componentes rotados (la rotación ha convergido en 6 interacciones).

Con esto se observa que el primer factor está constituido por los ítems 1, 2, 3, 7, 12, 15, 21 y 22, y refleja la primera dimensión a la cual se ha denominado «Capacidades». El segundo factor contiene los ítems 4, 5, 6, 14 y 19, recogiendo esta dimensión características acerca de las «Expectativas» laborales. El tercer factor, formado por los ítems 8, 16, 17 y 25, representaría la dimensión que se ha llamado «Estereotipos». Por último, la cuarta dimensión está compuesta por los ítems 9, 10, 13 y 18, denominada «Condiciones laborales».

Así pues, los factores resultantes comprenderían los siguientes conceptos:

- FACTOR 1 (Capacidades): este factor contiene ítems que pretenden medir las actitudes relacionadas con las capacidades, tanto mentales como físicas, como por ejemplo «considero que la mujer puede trabajar el mismo tiempo que el hombre» o «creo que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres».

Discriminación de la mujer en el trabajo

- **FACTOR 2 (Expectativas):** en este factor se intentaba medir las actitudes relacionadas a las expectativas que presentan tanto hombres como mujeres respecto al sexo femenino en el mundo laboral. Como por ejemplo «opino que las mujeres no son buenos líderes» o «opino que la mujer es mas propensa al estrés laboral».
- **FACTOR 3 (Estereotipos):** se entiende estereotipo como una idea o imagen aceptada por la mayoría como patrón o modelo de cualidades o de conducta. Esto se pretende medir con ítems como por ejemplo «creo que las mujeres hacen mejor la limpieza».
- **FACTOR 4 (Condiciones laborales):** este factor recoge aquellos ítems que miden las actitudes respecto a las creencias que tienen los sujetos sobre las condiciones de la mujer en el trabajo como por ejemplo «considero que dentro de una empresa se valora menos la opinión de una mujer» o «considero que las mujeres tienen menos posibilidades de conseguir un empleo bien remunerado».

PRUEBA T

Con las puntuaciones totales de los sujetos en estos factores, se observaron las diferencias entre género y edades mediante una prueba t, obteniendo los siguientes resultados:

Hipótesis 1: Sexo y discriminación

Al realizar la prueba t se obtuvo que para los factores 1,2 y 4 la prueba de Levene (F) la significación es menor de 0,05 (Factor 1,2 y 4 $>$ 0,05) por tanto aceptamos la igualdad de varianzas. Para el factor 4, en cambio, la significación es menor de 0,05 (Factor 3 $<$ 0,05) por lo que la varianza es desigual y rechazamos la hipótesis nula (Tabla 4)

En cuanto a la prueba t, como se puede observar en la tabla 4, la t no es significativa en los factores 1,2 y 4 ($>$ 0.05), pudiendo determinar que las medias para los dos grupos (Hombres y Mujeres) son iguales, no existiendo diferencias significativas en estos factores. En cambio, en el factor 3 (Estereotipos), la t es significativa ($<$ 0,05), por tanto se rechaza la hipótesis de igualdad de medias y, consecuentemente, se concluye que existen diferencias significativas en la actitud frente a los estereotipos en ambos grupos.

	Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias			
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
Capacidades ^a	4,390	,039	-,807	98	,422	-,540
Expectativas ^a	1,396	,240	-,339	98	,735	-,160
Estereotipos ^b	,926	,338	2,982	97,217	,004	1,160
Condiciones Laborales ^a	,055	,815	1,056	98	,293	,460

^a Se han asumido varianzas iguales.

^b No se han asumido varianzas iguales.

Tabla 4. Prueba t de muestras independientes según Género.

Hipótesis 2: Edades y discriminación

Los grupos estudiados han sido los mayores de 22 años (incluidos) y los menores de 22 años. En este caso, en los factores 1, 2, 3 y 4, la probabilidad asociada al estadístico de Levene es mayor que 0,05 (Factor 1,2, 3,4 > 0,05) por tanto se asume que las varianzas son distintas. En cuanto a la prueba t, en los factores 1 y 2 (Capacidades y Expectativas) se ve que no es significativa (> 0,05), por tanto no existen diferencias significativas en cuanto a las edades en estos factores.

En cambio, en el factor 3 y 4 (estereotipos y condiciones laborales) la prueba t es significativa (< 0,05) por lo que se concluye que la actitud frente a los estereotipos en las edades no es la misma (tabla 5).

A partir de estos resultados se confirma la segunda hipótesis en la que se esperaba que el grupo de sujetos jóvenes (menores de 22 años) tuvieran actitudes menos discriminativas hacia el sexo femenino en el contexto laboral frente a los mayores de 22 años. Esto se observa en dos factores, concretamente en estereotipos y condiciones laborales, pero no en el resto. (Tabla 5).

	Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias			
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
Capacidades ^b	,839	,362	,478	94,856	,634	,321
Expectativas ^b	1,286	,260	,477	94,748	,635	,226
Estereotipos ^b	8,345	,005	2,042	88,368	,044	,817
Condiciones Laborales ^b	,876	,351	2,412	97,761	,018	1,025

^b No se han asumido varianzas iguales.

Tabla 5. Prueba t de muestras independientes según Edad.

CONCLUSIONES

En referencia a lo comentado con anterioridad, respecto al primer objetivo, se puede concluir que en este estudio se ha creado una escala de actitudes con una alta fiabilidad ($\alpha_{Cr} = 0,755$), permitiendo extraer medidas acerca de las actitudes sobre las Capacidades, las Expectativas, los Estereotipos y las Condiciones Laborales referidas a la discriminación laboral de la mujer. Además, con los resultados obtenidos a causa del segundo objetivo planteado en este estudio, se observa una tendencia general no discriminativa hacia la mujer en el mundo laboral para la muestra que representa en este trabajo, puesto que no se han obtenido diferencias significativas en los factores estudiados, a excepción del factor Estereotipos, donde se ha observado que las mujeres puntuaban más alto significativamente que los hombres.

La edad parece ser también una variable influyente en cierta manera en las actitudes discriminativas ya que, se observa que los grupos de sujetos menores de 22 años puntúan más bajo que los mayores en los factores Estereotipos y Condiciones Laborales.

Finalmente, cabría añadir las posibles utilidades que presentan en conjunto los resultados obtenidos. Estudiar el por qué existen diferencias en las edades y sexo resultantes es relevante para observar la influencia real que presentan estas dos variables en la vida actual respecto al ámbito laboral, ya que, con la ampliación y mejora de éste, sería productivo que fuese utilizado para la realización de campañas de sensibilización hacia la población. Sería interesante hacer especial hincapié dentro de las empresas y en la población joven, puesto que serán los futuros profesionales (ejemplo universitarios). De este modo, desde un principio se podrían evitar los prejuicios hacia la mujer, se insertaría una imagen de ella como patrón o modelo de cualidades o de conducta en la que se viese que el físico no es lo más importante a la hora de realizar un trabajo de calidad, o incluso se podría cambiar la visión general de inferioridad por la que, por ejemplo, muchas mujeres haciendo un trabajo idéntico al del hombre cobran una cantidad inferior.

Con todos estos ejemplos se pretende pues, fomentar la investigación en este campo e intentar dar a conocer una imagen más realista de lo que en realidad es la situación laboral de la mujer hoy en día.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCOLEA TEJEDOR, P. (1994): *Discriminación laboral de la mujer estudio de la doctrina jurisprudencial española y comunitaria sobre la discriminación laboral de la mujer desde 1980*. Valencia: Secretaría de la Dona. CC.OO.
- CASAS, J.P. (1987): *La Participación laboral de la mujer en España*. Madrid: Insitituto de la Mujer.
- HORNSBY, J., BENSON, P. y SMITH, B. (1987): «An investigation of gender bias in the job evaluation process», *Journal of Business and Psychology*, 2(2): 150-159.
- MORENO RAYMUNDO, G. (1996): *La Participación laboral femenina y la descriminación salarial en España (1990-1991)*. Madrid: Consejo Económico y Social.

WEBS RELACIONADAS

- BOIX M. (2006): «Estrategias para superar la discriminación laboral de la mujer», *El periódico feminista* (en línea), <www.Mujeresenred.net>.
- HIDALGO VEGA A. (2004-2007): «La discriminación laboral de la mujer: una década a examen», *Ministerio de Igualdad* (en línea), <www.migualdad.es>.
- MÓNICA (2007): «Diez expedientes por discriminación laboral a mujeres en un año», *Radiooasis* (en línea), <www.radiooasis.es>.

- PERIÓDICO DIGITAL (2009): «Datos de la discriminación laboral de la mujer en Medios de Comunicación de América Latina», *Periódico Digital* (en línea), <www.blogs.periodistadigital.com>.
- RODRÍGUEZ M. (2006): «Discriminación laboral de la mujer», *Consumer Eroski* (en línea) <www.consumer.es>.
- UGT (2003): «Las mujeres españolas cobran un 30% menos que los hombres», *UGT* (en línea), <www.ugt.es>.

ANEXO

CUESTIONARIO SOBRE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL

Iniciales del nombre y los apellidos _____

Fecha nacimiento _____ V/M _____

Este test es totalmente confidencial, no hay respuestas malas ni buenas y tómesese el tiempo que necesite. Lea bien cada enunciado y conteste a todos los ítems según su opinión marcando con un aspa dentro de la casilla correspondiente a los números que van desde el 1 al 4, respondiendo desde el 1 si está muy de acuerdo con el ítem, hasta el 4 si está muy en desacuerdo.

1	2	3	4
Muy de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Muy desacuerdo

	1	2	3	4
1- Creo que es posible que desaparezcan los estereotipos y perjuicios que afectan a las mujeres				
2- Considero que la mujer puede trabajar el mismo tiempo que el hombre				
3- Creo que algún día las mujeres serán iguales que los hombres				
4- Creo que la mujer no sirve para trabajar fuera de casa				
5- Considero que las tareas domésticas son cosas de mujeres				
6- Opino que las mujeres no son buenos líderes				
7- Veo bien que en las fábricas la plantilla sea minoritariamente femeninas				
8- Creo que las mujeres hacen mejor la limpieza				
9- Considero que las mujeres tienen menos posibilidades de conseguir un empleo bien remunerado.				
10- En la mujer tener hijos es un impedimento para conseguir empleo				
11- Si una mujer se queda embarazada es más difícil que le renueven el contrato				
12- Creo que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres				
13- Considero que dentro de una empresa se valora menos la opinión de una mujer				

1	2	3	4
Muy de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Muy desacuerdo

	1	2	3	4
14- Creo que solo existe acoso laboral en el sexo femenino				
15- Creo que la mujer tiende a distraerse más en horario laboral				
16- Considero que hay más casos de baja laboral en la mujer				
17- Creo que los cuidados de los hijos cuando están enfermos influyen en la asistencia al trabajo de la mujer				
18- Considero que estar soltera es una gran ventaja para que contraten a la mujer				
19- Opino que la mujer es más propensa al estrés laboral				
20- Creo que existen condiciones laborables y sociales que son compatibles con la maternidad				
21- Creo que hay posibilidades de elección para la mujer sin ser perjudicada su vida familiar				
22- Creo que la mujer tiene menos valía para determinados puestos de trabajo				
23- Creo que las funciones que desempeña la mujer en casa también deberían ser reconocidas como un trabajo más				
24- Creo que la mujer es más competitiva en el trabajo que el hombre				
25- La tendencia femenina a ser más emocional que el hombre influye en el trabajo				

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN