

# SEGREGACIÓN LABORAL Y TECHO DE CRISTAL EN TRABAJO SOCIAL: ANÁLISIS DEL CASO ESPAÑOL

## OCCUPATIONAL SEGREGATION AND GLASS CEILING IN SOCIAL WORK: THE SPANISH CASE

ELENA ROLDÁN-GARCÍA<sup>1</sup>, BEGOÑA LEYRA-FATOU<sup>1</sup>, LETICIA CONTRERAS-MARTÍNEZ<sup>2</sup>

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. ESPAÑA<sup>1</sup>

ASOCIACIÓN PARA LA LUCHA CONTRA LAS ENFERMEDADES DEL RIÑÓN. CUENCA. ESPAÑA<sup>2</sup>

### RESUMEN

Este trabajo parte de la hipótesis de la existencia en Trabajo Social de una segregación laboral significativa y de la presencia del denominado "techo de cristal". Los principales objetivos que guían la investigación giran en torno al estudio de las estructuras jerárquicas sobre las que se erige el desequilibrio de la representación femenina y masculina en el ámbito académico y profesional. La metodología utilizada ha sido la realización de un estudio empírico *ad hoc* sobre la feminización de la colegiación y la composición de las juntas directivas de los colegios profesionales, así como la estructura de los órganos de gobierno de las áreas de trabajo social de las universidades. Asimismo, fuentes secundarias han permitido completar datos al respecto. Los resultados esclarecen la diferente representación de varones y mujeres en las estructuras del trabajo social y su cuantificación da cuenta de la sobrerrepresentación masculina y de la presencia de una *segregación jerárquica*. En las conclusiones se destaca la presencia del fenómeno de la segregación vertical y horizontal en el trabajo social y la persistencia del "techo de cristal" al igual que ocurre en otros espacios profesionales y académicos.

### PALABRAS CLAVES

Segregación laboral; Trabajo Social; Género; Techo de cristal; Estatus académico y profesional.

### ABSTRACT

This paper begins with the hypothesis of a significant occupational segregation and the presence of so-called "glass ceiling" in the Social Work profession. The main objectives guiding the research include the study of hierarchical structures supporting the imbalance between male and female presence in academic and professional areas. The methodology used consisted of an *ad hoc* empirical study on the feminization of professional association and the composition of its boards and the structure of universities governing bodies of the social work areas. Secondary sources have also allowed complete available data. The results clarify the different representation of men and women in the organizational structures of social work and its quantification accounts for a men overrepresentation and the presence of a *hierarchical segregation*. The conclusions highlight the presence of vertical and horizontal segregation in social work and the persistence of the "glass ceiling" as happens in other professional and academic spaces.

### KEYWORDS

Labor Segregation; Social Work; Gender; Glass Ceiling; Academic and Professional Status.

Recibido: 2012.03.30. Revisado: 2012.04.12. Aceptado: 2012.06.07. Publicado: 2012.12.01.

Correspondencia: Elena Roldán García. Facultad de Trabajo Social. Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales. Universidad Complutense de Madrid. Despacho 2106. Campus de Somosaguas. 28223 Pozuelo de Alarcón. Madrid. Teléfono: (00-34) 913942817. Correo Electrónico: eroldan@trs.ucm.es

## INTRODUCCIÓN

La importancia de la segregación laboral y del denominado “techo de cristal”, como elementos de análisis de las discriminaciones desde la perspectiva de género constituyen elementos clave del presente artículo. Los límites de las mujeres para formar parte de las élites profesionales en pie de igualdad con los varones plantean el fenómeno de la segregación laboral de género. Asimismo el “techo de cristal”, definido como un entramado de obstáculos invisibles, impide que las mujeres cualificadas alcancen posiciones de poder dentro de las organizaciones. La literatura científica señala la interrelación de ambos conceptos y la repercusión de estos fenómenos en el ámbito político, económico y profesional. Se parte de la hipótesis de que en una profesión feminizada como es el caso del Trabajo Social se produce una repercusión muy significativa de ambos aspectos. Se consideran elementos clave de análisis, la composición de las estructuras corporativas, cuya expresión en España son los colegios profesionales, y el ámbito académico de referencia profesional, núcleo de poder fundamental para el afianzamiento y el prestigio profesional. Por ello los objetivos de esta investigación persiguen, por una parte, visibilizar las estructuras jerárquicas sobre las que se erige el desequilibrio de la representación por género en el ámbito académico y profesional, por otra, cuantificar el fenómeno de la sobrerrepresentación masculina en la estructuras de poder de una profesión formada fundamentalmente por mujeres y analizar la repercusión del “techo de cristal” en el trabajo social en la actualidad.

### CAMBIOS DE ESTATUS ACADÉMICO Y PROFESIONAL Y FEMINIZACIÓN PERSISTENTE

Las profesiones relacionadas directamente con el cuidado, como es el caso del trabajo social, las desarrollan esencialmente mujeres, como ha sido ampliamente documentado por diversas autoras (Báñez, 2005; Fombuena, 2006; Lorente, 2006; Morales, 2010; Roldán y García, 2010), quienes señalan los elementos que configuran este binomio cuidado-mujer, en relación a cómo las mujeres han ido asumiendo las tareas maternas de cuidado en el ámbito de la familia patriarcal. Este “entrenamiento” ha llevado a una proyección del rol materno a otras situaciones, las que dan respuestas a necesidades personales y, por lo tanto, su transmisión a profesiones como trabajo social.

En el caso español, la enseñanza de esta disciplina se impregnó de las ideas del nacionalcatolismo y, tanto el desarrollo de la práctica profesional como la docencia se iniciaron en el ámbito privado y religioso.

En cuanto al itinerario docente y profesional, el reconocimiento oficial de los estudios de trabajo social en España ha sido lento: se produjo en 1964 y en 1967 se creó la Escuela Oficial de Asistentes Sociales. Se abría entonces una etapa dinámica, con la obligación de adaptar las enseñanzas a las nuevas condiciones a pesar de las limitaciones en el camino hacia la profesionalización del cuidado. En este periodo se inicia la desvinculación del nacionalcatolismo y se produce una incipiente emancipación profesional de la mujer (Lorente, 2002).

En 1981 tiene lugar la incorporación de los estudios de Asistencia Social a la Universidad y la creación de las Escuelas Universitarias de Trabajo Social y en 1990 el área de conocimiento de Trabajo Social y Servicios Sociales. Con el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), las enseñanzas de trabajo social han establecido los niveles de Grado, Postgrado y Doctorado. El Grado en trabajo social establece la igualdad, al menos desde una perspectiva formal, con las demás disciplinas y profesiones con las que se interrelaciona: psicología, sociología, ciencia política, etc. La creación de facultades de trabajo social, aunque no se ha generalizado, constituye otro elemento de modificación de estatus.

En paralelo se han ido produciendo cambios sustantivos del reconocimiento profesional. La diplomatura repercutió en una mayor oferta de empleo público y también en el ámbito del sector privado. Se espera que la incorporación del Grado tenga una repercusión importante, aunque no se pueda valorar hasta que se supere la crisis.

El cambio político democrático de 1978 fue un elemento clave para el desarrollo del estatus profesional. La implantación del sistema de Servicios Sociales en el marco de un incipiente Estado de bienestar implicó la apertura a un mayor desarrollo del trabajo social: el ámbito público. En este sentido, García (2009) apunta que el ejercicio de la profesión en los Servicios Sociales ha conllevado un mayor reconocimiento social y, por lo tanto, mayor poder. La gran incorporación de profesionales al sector público se reflejó en el *Libro blanco sobre los estudios de Trabajo Social* (Vázquez, 2005) donde se mencionaba que el 60% de profesionales trabajaba en las administraciones públicas, el 32% en el Tercer Sector y el 1,4% en la empresa privada. Datos actuales revelan

variaciones (Torices, 2012): el 55,4% de profesionales trabaja en el sector público, el 31,5% en el Tercer Sector y en la empresa privada se ha alcanzado el 13%.

En síntesis, se puede observar la trayectoria ascendente del estatus de trabajo social, pero con una constante, su feminización, como se verá posteriormente.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Los aspectos conceptuales referidos a segregación laboral de género, élites profesionales y “techo de cristal” constituyen el núcleo teórico de este artículo, por lo que se ha realizado una revisión de la literatura científica sobre el tema. Algunos de los estudios empíricos actuales relevantes analizados permiten ejemplificar las nociones de partida: *Las mujeres y la universidad española: Estructuras de dominación y posición de las mujeres en el profesorado universitario* de Arranz (2004). *Las científicas sociales en España: una investigación acción. 2005-2007* de García de León (2010). *Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la Ciencia Española* de Sánchez de Madariaga, de la Rica y Dolado (2011) en el marco de *La Visión Estratégica del Espacio Europeo de Investigación adoptada en 2010*.

Los ejes de análisis clave se centran en datos sobre los colegios profesionales y el marco académico de referencia profesional, que constituyen el núcleo de poder fundamental para el afianzamiento y el prestigio profesional. Para el primer aspecto reseñado se ha llevado a cabo un estudio empírico *ad hoc* sobre la feminización de la colegiación y la composición de las juntas directivas de los colegios profesionales. Durante los meses de enero y febrero de 2012 se llevó a cabo un estudio a través de los colegios profesionales de España para obtener información de las variables claves: número de altas, composición de las juntas directivas y tipo de cargo ostentado, desagregados por sexo. Los treinta y siete colegios profesionales aportaron los datos solicitados preservando la correspondiente protección de los mismos. En el ámbito académico, el estudio de la composición de los órganos de gobierno de las áreas de trabajo social de treinta y dos universidades se ha obtenido a través de la información que facilitan sus respectivas páginas web (marzo 2012).

Estadísticas específicas sobre las enseñanzas universitarias proporcionan información sobre las variables: matriculación de alumnado y categoría docente desagregados por sexo: *Estadísticas de la Enseñanza Universitaria del Instituto Nacional de Estadística* (INE,

2012) y *Estadísticas del Instituto de la Mujer sobre Educación* (2012) para los cursos 1999-2010.

## GÉNERO Y SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL

Es interesante detenerse en el concepto de *segregación horizontal*, que hace referencia a la sobrerrepresentación de mujeres en determinados sectores económicos y categorías profesionales (Cebrián y Moreno, 2008; De la Rica, Dolado y Vegas, 2010; CES, 2012). La concentración de mano de obra femenina se justifica convencionalmente: existen trabajos que se definen como masculinos y otros femeninos por *las tareas propias de uno u otro género, considerándose que hay trabajos remunerados “femeninos”, cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas* (Gómez, 2001: 123). Las causas de este tipo de segregación hay que buscarlas en la persistencia de una serie de prejuicios sobre la capacidad, no solo de las mujeres sino también de los varones, para realizar determinadas actividades; prejuicios que se traducen en una escasa presencia de mujeres en determinados sectores considerados masculinos y viceversa. Por su parte, la *segregación vertical* responde a la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales, establecidas en función de retribución, prestigio, estabilidad profesional, responsabilidad, etc. Un informe de la Comisión Europea (2009) utiliza la expresión *segregación jerárquica*, como tipo específico de segregación vertical que aparta a las mujeres de las posiciones más elevadas, en términos de responsabilidad y autoridad, dentro de una determinada ocupación.

En la revisión de la literatura, las causas y la persistencia de la segregación ocupacional entre sexos han sido analizadas por diferentes corrientes económicas y de otras disciplinas, sin que exista un consenso total entre los especialistas. Sin embargo, Anker (1997) y García, Anker y Pinnelli (2003) establecen que las teorías que explican la segregación ocupacional entre sexos se pueden clasificar en tres grandes grupos: la corriente neoclásica del capital humano, las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo y las teorías “sociosexuales” o feministas. La primera considera que las diferencias de ingresos en el mercado de trabajo dependen de los niveles de capital humano, por lo que la segregación laboral de género se explica en gran parte por un menor capital humano femenino y su dedicación a actividades que requieren una menor inversión en el mismo, asociadas a su función en el seno de la familia. Se explica así la concentración de empleos

femeninos en determinadas actividades y el consiguiente exceso de oferta de mano de obra que origina bajos salarios. La teoría de la parcelación del mercado de trabajo plantea que los mercados laborales están compartimentados, de modo que el segmento con empleos mejor pagados requiere una mayor experiencia y estabilidad; pero pocas mujeres tienen cabida en ese sector, por lo que se aglutinan en áreas de menores exigencias y de empleos peor remunerados. Los varones, en cambio, se benefician de una competencia menor dentro de una gama de ocupaciones más extensa, por lo que suelen disfrutar de salarios superiores. Por su parte, las teorías “sociosexuales” o feministas apuntan a las desventajas socioeconómicas y culturales de las mujeres para explicar la segregación ocupacional por sexos. Desde este punto de vista, señalan que las denominadas ocupaciones “femeninas” plasman en el mercado de trabajo los estereotipos establecidos en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes.

Diversas investigaciones tratan de un elemento clave como es la relación entre segregación ocupacional y diferencias salariales entre varones y mujeres (Hakim, 1992; Anker, 1997; Goldin, 2002; Bettio, 2008). El análisis de la repercusión de la denominada brecha salarial se realiza a través de un indicador: el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los varones. Dicho indicador en la Unión Europea se lleva a cabo a partir de varias fuentes de datos (el Panel de Hogares de la Comunidad Europea- ECHP, la Encuesta Comunitaria sobre Ingresos y Condiciones de Vida, EU— SILC, la Encuesta de Estructural Salarial- SES y otras estadísticas nacionales). En España la fuente de referencia es la Encuesta de Estructura Salarial (Sallé y Molpeceres, 2010). Pero la falta de datos lleva a que se manejen valores diversos para cuantificar la desigualdad salarial a escala mundial. Informes recientes establecen que la brecha salarial en el mundo se encuentra como media en torno al 15,6% (Chubb, Melis, Potter y Storry, 2008) con valores que oscilarían entre el 30% y el 10% según los países. En la Unión Europea la media es del 17,1% y en España de un 16,7% (UGT, 2012). No se cuenta con estudios específicos de trabajo social sobre las diferencias salariales en España y en Europa, así, el enfoque de género sigue siendo una asignatura pendiente (Guzmán, 2000). Sin embargo la Asociación Nacional de Trabajadores Sociales de Estados Unidos ha realizado estudios sobre salarios de trabajadores sociales que aportan datos sobre la

existencia de diferencia salarial entre varones y mujeres. Whitaker, Weismiller y Clark (2006) señalan que las trabajadoras sociales perciben un salario 14% menor que sus compañeros (en la escala de salarios inferiores) y que de los grupos de trabajadores sociales con salarios más bajos, el 89% son mujeres, en contraste con el 57% de mujeres dentro del sector con mayores ingresos. El informe de 2007 (NASW, 2007) señala que el 11% de asalariados con ingresos más bajos son varones, en comparación con el 43% de varones entre los asalariados con mayores ingresos. El estudio de 2011 (NASW, 2011) analiza diversas áreas de empleo del trabajo social con una división por grupos salariales y el resultado global es que en todas ellas, en el grupo de menores ingresos, el 10% de mujeres percibe salarios inferiores a los de los hombres, mientras que en el grupo de ingresos más altos, el 90% de las mujeres perciben menores ingresos que los varones.

La persistencia de la segregación laboral vertical, jerárquica y de la brecha salarial dan cuenta de las dificultades de promoción profesional femenina a la que se enfrentan las mujeres y nos remite a un concepto más amplio el “techo de cristal” que se desarrolla en el próximo epígrafe.

#### LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ANÁLISIS DE LA JERARQUÍA Y LAS ÉLITES PROFESIONALES: EL “TECHO DE CRISTAL”

Diversos autores se refieren al “techo de cristal” (Davidson y Cooper, 1992; Powell, 1999; Barberá *et al.*, 2004; Tomás y Guillamón, 2009) como una pared invisible, pero prácticamente infranqueable, construida de elementos tales como: creencias y estereotipos, procedimientos, estructuras, relaciones de poder, etc., que obstaculizan el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y el desarrollo de sus potencialidades; es transparente, solo se choca con él cuando se trata de atravesarlo, pero al ser de cristal se puede romper. Desde un punto de vista simbólico, esta definición implica dificultad, pero no imposibilidad. La literatura sobre el “techo de cristal” (García de León y García de Cortázar, 1996; Maddock, 1999; Estebaranz, 2004; Díez, Terrón y Anguita, 2006), ha descrito diferentes tipos de barreras que impiden a las mujeres llegar a puestos de responsabilidad; pero los principales factores que mantienen el techo de cristal son los relativos a aspectos externos e interactivos como: la cultura organizacional de las instituciones y la segregación ocupacional, la cooptación, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y la perpetuación de los valores típicamente masculinos en los cargos de poder, así como los rela-

cionados con las creencias sobre liderazgo y género, que parten de la falta de interés de las mujeres por ejercer poder, de ambición o de cualidades para dirigir. En cuanto a las barreras internas, se encuentran las propias conductas y actitudes femeninas que dificultan el acceso a cargos de responsabilidad y al ejercicio del liderazgo y que derivan de los valores que se transmiten en los procesos de socialización, diferentes para niñas y niños, que introyectan y perpetúan las propias mujeres con sus miedos a asumir el poder y con sus apoyos a la masculinización de las jerarquías (Tomás y Guillamón, 2009).

La perspectiva de género ha puesto de relieve que ni el incremento del nivel formativo de las mujeres ni su participación en el mercado del trabajo han tenido como consecuencia su mayor presencia en las élites profesionales -puestos de poder, responsabilidad y capacidad de decisión- debido a la persistencia de la segregación laboral. Así se pone de manifiesto las dificultades de las mujeres para lograr posiciones de poder y responsabilidad en una cultura organizacional dominada por valores androcéntricos excluyentes de lo femenino (Alimo-Metcalfe, 1993; Simpson, 2000). La asignación diferencial de roles de género se traslada a la organización a través de la segregación laboral: las mujeres ocupan puestos de mando intermedio, relacionados con su rol tradicional en sectores y departamentos feminizados (servicios y administración), menos valorados por el empresariado que los masculinos (producción); dirigen equipos pequeños, formados por otras mujeres; y sufren discriminación salarial, tal y como ya se citó anteriormente (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2002). García de León (2008: 59) establece unos referentes sobre los arquetipos masculinos y femeninos del poder que sintetiza en: “taylorismo” o “workalcoholismo”, es decir, adicción al trabajo de los hombres de forma monolítica u homogénea, frente al “mestizaje, dualidad, fragmentación vital femeninas”; “especialización masculina” con profesionalización a ultranza, frente a “diversidad femenina”, que implica ser profesional, pero también muchas cosas más; “rigidez masculina” apoyada por un rotundo súper-ego masculino, frente al “posibilismo femenino”, con la necesidad de diversidad y flexibilidad que, por definición, necesita la vida. Asimismo, compatibilizar el espacio doméstico y el laboral es otro factor que pesa en la dificultad de representación femenina en puestos de responsabilidad (Greenhaus y Parasuraman, 1999; De Villota, 2008; Comisión Europea, 2008; Campillo, 2010).

Como ya se ha apuntado se han tomado tres estudios que se enmarcan en nuestro objeto de análisis.

El trabajo de Arranz (2004) demuestra que la presencia de la mujer en la academia se encuentra muy localizada en determinadas áreas del conocimiento y categorías profesionales, apunta que la presencia femenina entre el profesorado universitario adquiere una estructura piramidal, reduciéndose la misma a medida que se eleva la categoría profesional. El *Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la Ciencia Española* (2011) aporta datos similares a los mencionados. La iniciativa de la realización de este estudio es consecuencia de “La Visión Estratégica del Espacio Europeo de Investigación adoptada en 2010”, que señala como objetivo para el año 2030 que la mitad del personal científico esté integrado por mujeres. Se trata de conseguir la ruptura del techo de cristal. Datos de interés del mencionado Libro Blanco indican que la segregación horizontal se produce en algunas áreas de conocimiento muy feminizadas, especialmente en las relacionadas con las ciencias de la vida; mientras que otras están muy masculinizadas, las ingenierías y ciencias experimentales. Resalta también que la segregación vertical se produce en todos los campos, independientemente de su grado de feminización: muy pocas mujeres ocupan los puestos elevados en las universidades, incluso en campos en los que son tradicionalmente mayoría o lo son desde hace algunas décadas. Plantea que la presencia de mujeres en los escalones más altos de la ciencia y en la universidad no es proporcional al número de mujeres cualificadas, que tienen la edad, los méritos y la motivación para acceder a esos puestos. El número de mujeres en puestos de liderazgo, además, se ha estancado o avanza lentamente. García de León (2010) indica que la distribución media de mujeres en el conjunto del profesorado de la Universidad española es el 33,5%, pero a medida que se asciende en la jerarquía ocupacional el porcentaje se reduce en casi 20 puntos porcentuales cuando se llega al nivel de cátedra universitaria. Se concluye en dicho trabajo con que la distribución vertical del profesorado es asimétrica, ya que la presencia de profesoras entre las escalas de rango superior es notablemente inferior a la de los varones en la misma categoría, por lo que el “techo de cristal” sigue ejerciendo su efecto y mantiene a las docentes lejos de los puestos de mayor prestigio, poder y responsabilidad en la Universidad española.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el ámbito de la sociología de las profesiones, la revisión de la literatura y de diversas investiga-

ciones pone de manifiesto la estrecha relación entre profesiones y poder (Johnson, 1972; Wilding, 1982; Dinwall y Lewis, 1983; Guillén, 1990). Poder que se ejerce, por la vía corporativa, con la conformación de élites de profesionales que se asocian para defender sus intereses y afianzar su prestigio en el quehacer profesional; y por la vía docente con la responsabilidad de la construcción de los itinerarios formativos que asume el grupo académico, autoridad clave en la producción del conocimiento profesional. De ahí la necesidad del estudio de las estructuras corporativas de trabajo social y el análisis del marco universitario de referencia profesional. Ambos enclaves se consideran piezas fundamentales en la construcción de las élites profesionales.

Establecer la relación feminización-masculinización de las élites de trabajo social en relación con la segregación laboral y el “techo de cristal” conlleva partir del conocimiento de la representación femenina de las bases académicas y profesionales, para realizar un estudio comparativo, relativo al mantenimiento o no de ese nivel de representación en sus respectivos órganos de poder.

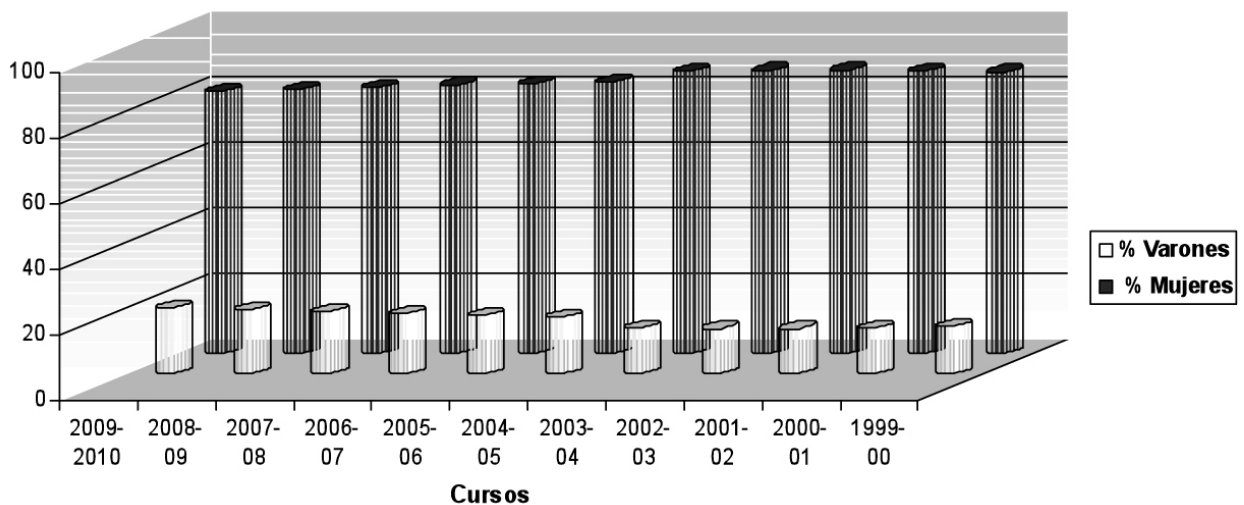
#### FEMINIZACIÓN DE LAS BASES DEL TRABAJO SOCIAL

Es necesario conocer los cambios en la incorporación de varones a los estudios de trabajo social y la representación de mujeres y varones en el ámbito de la colegiación profesional, que constituyen las bases del trabajo social sobre las que se erigen las estructuras académicas y profesionales. Las fuentes

utilizadas son las *Estadísticas de la Enseñanza Universitaria del Instituto Nacional de Estadística* (INE, 2012) y las *Estadísticas del Instituto de la Mujer sobre Educación* (2012), así como otras procedentes de estudios sobre el perfil del alumnado de trabajo social. En lo que se refiere a la representación femenina en los colegios profesionales, las propias corporaciones han facilitado la información, a través del estudio *ad hoc* indicado.

Hablar de feminización implica referirse a la sobrerrepresentación de las mujeres en relación a los varones en los ámbitos de estudio indicados. Diversos trabajos constatan la feminización del alumnado, aunque se observan variaciones de interés: en el curso 1969-1970 el porcentaje de varones matriculados representaba el 4% frente al 96% de mujeres (Vázquez, 1970); en 1973-74 asciende al 6% y el porcentaje de mujeres desciende ligeramente (Fundación Universidad Empresa, 1983); en los cursos comprendidos entre 1974 y 1980 se alcanza el 9%; y el salto más significativo se produce en el curso 1981-82 cuando los varones representan el 14% de matriculados frente al 86% de mujeres (Molina, 1994), coincidiendo esa fecha con la incorporación a la Universidad de los estudios de Asistencia Social. Entre los años 1994 y 2004 se mantiene una presencia de varones del 14% - 15% (Azpeitia, 2003; INE, 2012). A partir del año 2005 los varones suponen más del 17% y en el curso 2009-2010 el 20% (Gráfico 1). A pesar de la incorporación de varones, estos datos confirman la persistencia de la feminización de los estudios de trabajo social.

Gráfico nº 1: Alumnado matriculado en Trabajo Social. Porcentaje de Mujeres y Varones. Cursos 1999/2000 - 2009/2010

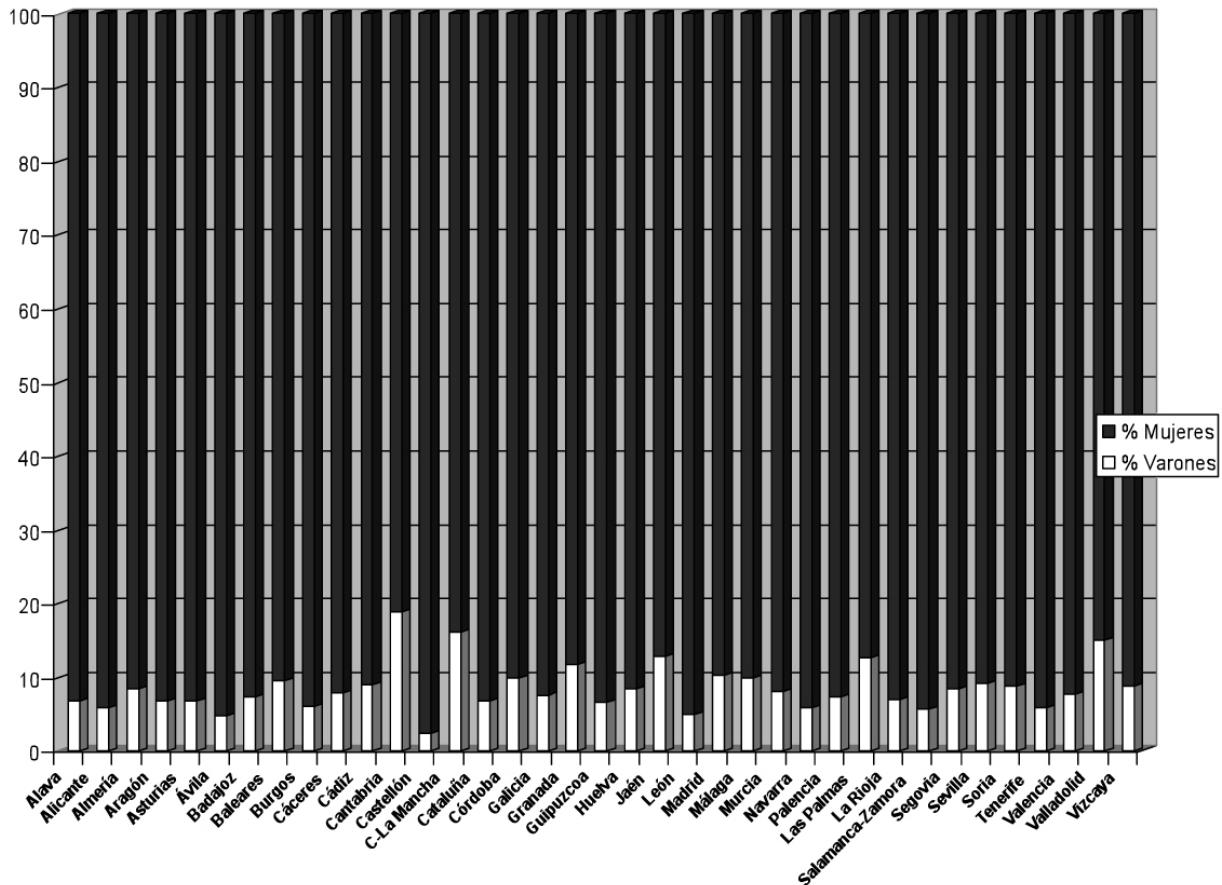


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE e Instituto de la Mujer 2012

Con respecto a las corporaciones profesionales existen en 2012 treinta y siete colegios profesionales con 31.513 personas colegiadas, 28.781 mujeres y 2.732 varones, lo que en términos porcentuales supone el 91,3% frente al 8,7%. Por provincias la mayor representación se halla en Cantabria con un 19% de varones y la menor en Castellón con un 2,3% de varones (Gráfico 2). No se dispone, como

en el caso del alumnado, de estudios previos sobre la representación de varones en la colegiación que permitan obtener una perspectiva diacrónica, pero es clara la existencia de una menor representación de los varones en la colegiación que en la matriculación universitaria, cuya explicación debería ser objeto de análisis específicos.

Gráfico nº 2: Porcentaje de mujeres y varones en los Colegios de Trabajo Social. 2012



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por los 37 Colegios Profesionales de Trabajo Social

Los resultados obtenidos tras el análisis de los datos ponen de manifiesto la clara feminización de las bases del trabajo social.

#### ESTRUCTURAS DE PODER Y SEGREGACIÓN JERÁRQUICA EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

Dos cuestiones permiten conocer y visibilizar la realidad de la segregación laboral y las estructuras jerárquicas: la categoría docente y la composición de los órganos de gobierno académicos y la repre-

sentación femenina y masculina en las mismas. En este estudio se han tenido en cuenta los órganos de gobierno académicos referidos estrictamente a órganos unipersonales de las escuelas y facultades de trabajo social formados por decanas/os y directoras/es, así como a los equipos de gobierno formados por vicedecanas/os y subdirectoradas/es en su caso.

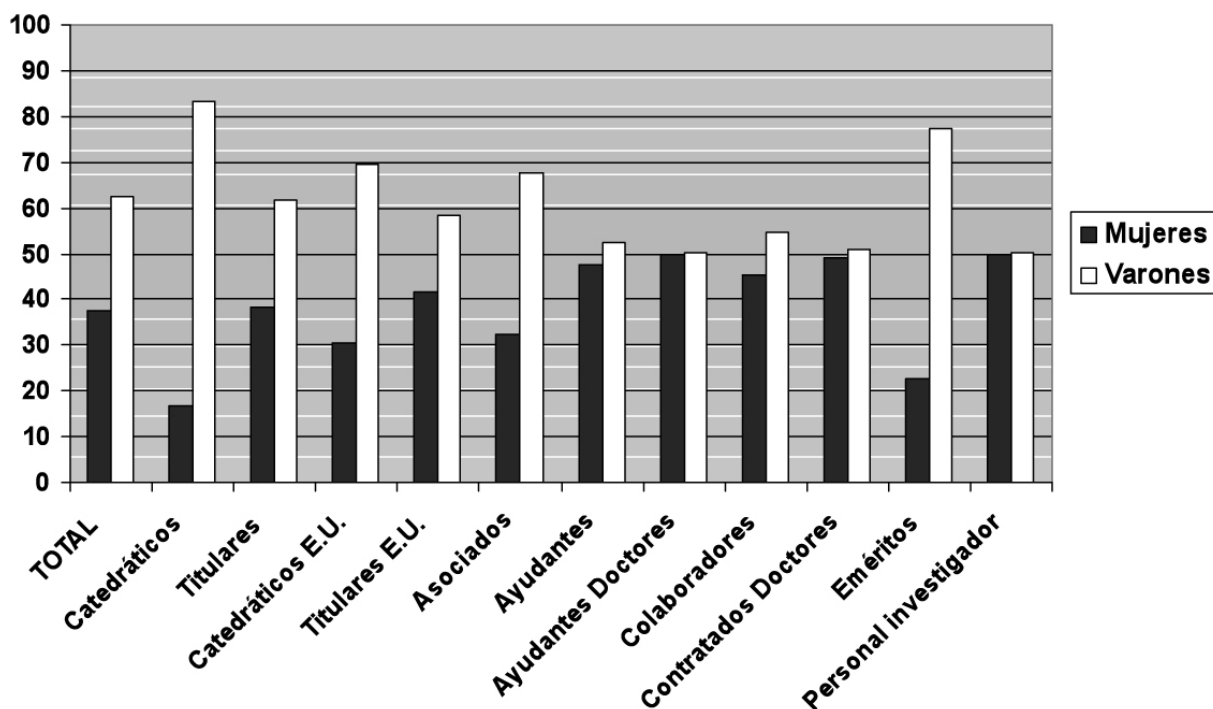
Existe evidencia empírica internacional que demuestra la existencia de sesgos de género en la evaluación del mérito, la capacidad y el desempeño profesional (Weneras y Wold, 1997; Ceci y Williams,

2007; Zinovyeva y Bagues, 2010). Los resultados obtenidos en el ya citado Libro Blanco (Sánchez de Madariaga, De la Rica y Dolado, 2011) confirman para España lo que otras investigaciones realizadas en distintos países ya han mostrado y se apunta:

*La evidencia (...) permite concluir que, en cuanto a las habilitaciones a cátedra y a titularidad, al comparar hombres y mujeres con características similares (en términos de edad, área de especialización y publicaciones académicas), un evalua-*

*dor varón adicional en el comité correspondiente disminuye la probabilidad de promoción a cátedra de una mujer frente a un candidato varón en un 14%. Este efecto negativo es bastante mayor en aquellas áreas de conocimiento de tamaño más reducido, donde probablemente opera con mayor intensidad el efecto de “red sexista” (boys´club). En las habilitaciones a titularidad, el efecto de la composición de género de los miembros de los comités es justamente el contrario, aunque de magnitud bastante más pequeña (5%). (p. 125)*

Gráfico nº 3: Porcentaje de mujeres y varones por categoría docente en la Universidad española. Curso 2009 - 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE e Instituto de la Mujer 2012

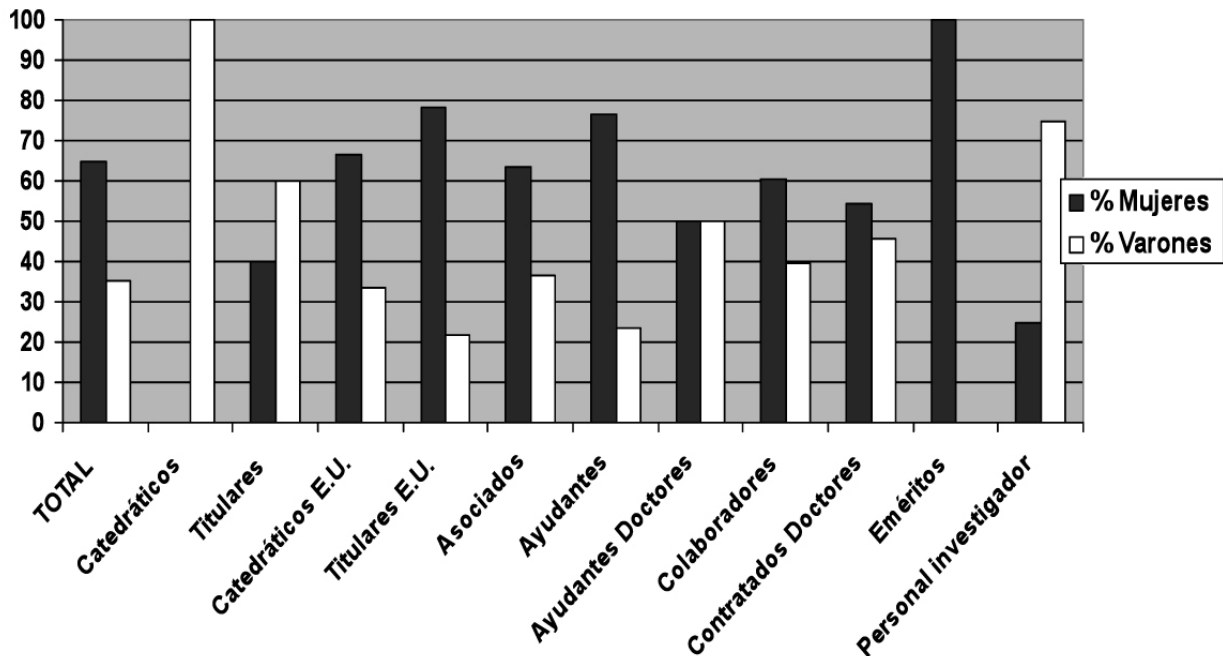
Los datos de distribución de varones y mujeres por categoría docente en la Universidad española (INE, 2012) (Gráfico 3) dan cuenta en gran medida de lo indicado. El 83% de las cátedras están ocupadas por varones, mientras en las categorías inferiores, ayudantes y ayudantes doctores, la distribución es casi paritaria. La evidencia de la segregación vertical ocupacional es clara, cuando se constata que el profesorado en conjunto está formado por el 38% de mujeres y el 62% de varones.

El análisis de los datos referidos al área de conocimiento de *Trabajo Social y Servicios Sociales* (Grá-

fico 4) corrobora lo ya referido para el conjunto de la Universidad española y abunda en la indicada segregación vertical. Sin embargo, en este caso encontramos en términos generales una clara segregación horizontal femenina con un total de 306 profesoras (64,8%) frente a 166 profesores (35,2%); así como una marcada segregación vertical, cuando observamos la diferenciación ocupacional por categorías docentes. El ejemplo extremo es el caso de las cátedras que se encuentran ocupadas exclusivamente por varones, mientras que las profesoras titulares de Escuela Universitaria constituyen el 78% de dicha categoría.



Gráfico nº 4: Porcentaje de mujeres y varones por categoría docente en el A.C. de Trabajo Social y Servicios Sociales. Curso 2009 - 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE e Instituto de la Mujer 2012

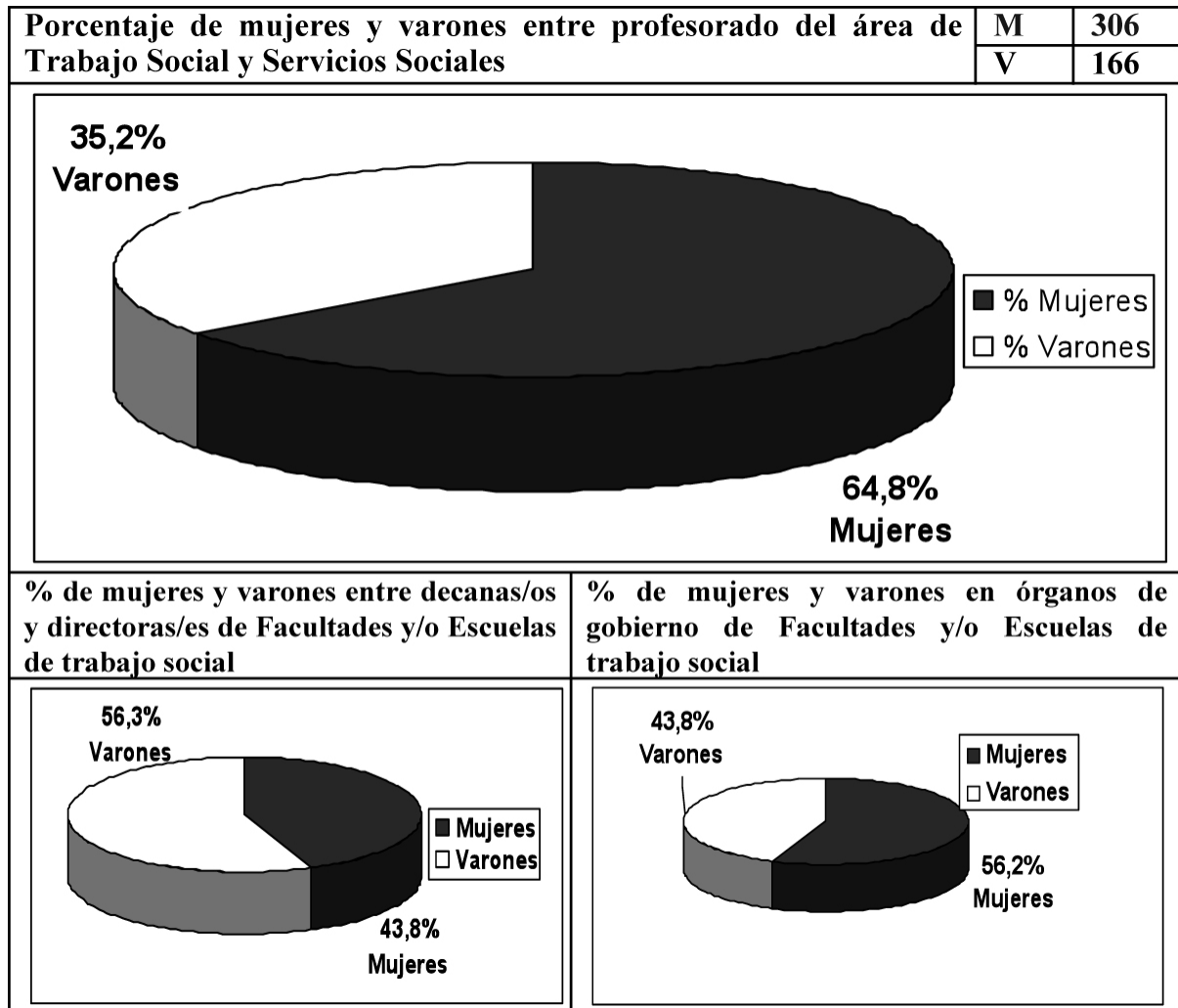
La información sobre los órganos de gobierno académicos ha sido obtenida a través de la información de la página web de treinta y dos universidades españolas en las que se imparten titulaciones de trabajo social.

Se pone de manifiesto que se produce, comparativamente en unos casos y directamente en otros, una masculinización en los cargos de responsabilidad en el ámbito universitario en detrimento de los que desempeñan las mujeres: mientras cerca del 65% del profesorado de esta área lo constituyen mujeres, su representación en los órganos de gobierno desciende al 56%. En el caso de decanos y directores de las Facultades y Escuelas de Trabajo Social, la representación femenina es todavía inferior, el 43%, frente al 56%, de varones que ostentan dichos cargos. Una vez más la segregación vertical en el ámbito jerárquico tiene gran influencia, por lo que se puede tomar la expresión de la Comisión Europea *segregación jerárquica*, ya anteriormente citada, para calificar este tipo de sobrerrepresentación masculina.

#### ESTRUCTURAS DE PODER Y SEGREGACIÓN JERÁRQUICA EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

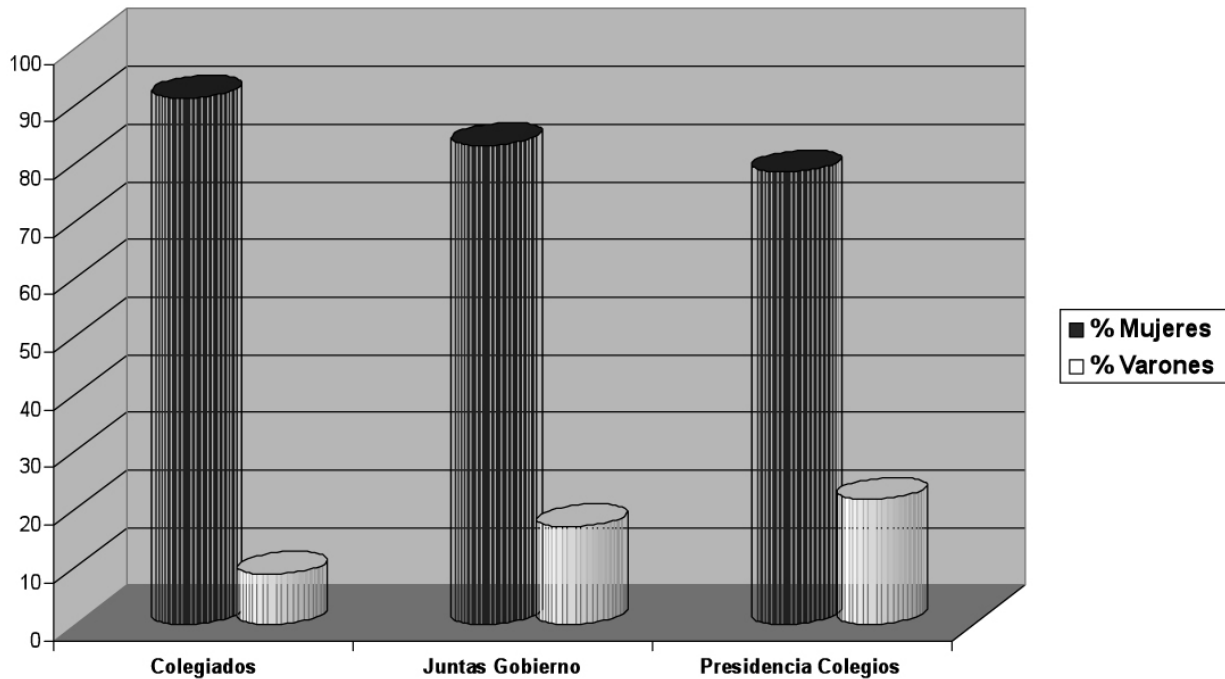
Con el objeto de mantener la misma metodología de análisis que en el caso anteriormente analizado, es necesario comprender si la feminización existente en la colegiación se extiende también a los órganos de toma de decisiones dentro de las organizaciones profesionales. En primer lugar, se ha analizado el número de varones y mujeres que ostentan la presidencia de los colegios profesionales: de los 37 presidentes, 29 son mujeres y 8 varones; lo que sitúa la representatividad de estos últimos en el 21,6%, cifra muy superior al 8,7% de varones colegiados. Una vez más se observa la relevancia de los hombres que ocupan en mayor proporción los puestos de responsabilidad, pese a ser una profesión feminizada. Si se realiza un análisis comparativo entre los varones colegiados y el número de varones miembros de las juntas directivas de los colegios oficiales, se puede observar que en general el porcentaje de los segundos es superior al de los primeros.

Gráfico nº 5: Porcentaje de mujeres y varones entre profesorado TS, en órganos de gobierno y entre decanas/os y directoras/es de Facultades y/o Escuelas de trabajo social



Elaboración propia a partir de datos del INE y páginas web de las universidades  
 Nota: Se han consultado 32 páginas web recuperadas en entre el 15 y el 25 de marzo

Gráfico nº 6: Porcentaje de mujeres y varones colegiadas/os, en las juntas de gobierno y en la presidencia de los colegios profesionales. 2012



Elaboración propia a partir los datos facilitados por los 37 Colegios Profesionales de Trabajo Social

## CONCLUSIONES

El recorrido realizado en este trabajo pone de manifiesto que nuestra hipótesis de partida, la repercusión significativa de la segregación laboral de género y el “techo de cristal” en el ámbito del trabajo social es una realidad.

Se ha observado cómo el trabajo social, al igual que el resto de las profesiones, está inscrito en trayectorias históricas con formas de acción colectiva, reconociéndose la posición eminente que ocupa el campo profesional en la vida social y en el mercado laboral. En esta evolución destaca la permanencia del binomio cuidado-mujer unida a la feminización generalizada de la profesión y el cambio hacia un estatus universitario de la profesión junto a la incorporación de varones a la misma. Desde una perspectiva diacrónica se ha podido constatar la segregación horizontal ocupacional y desde otra sincrónica la evidencia de la denominada *segregación jerárquica* por la Comisión Europea, definida por una sobre-representación masculina en los ámbitos de poder profesionales y, especialmente, académicos. En el caso del trabajo social, la educación y la formación adquieren valor relevante como variables de profe-

sionalización al ser las impulsoras del conocimiento abstracto, fuente de poder de las profesiones y sus organizaciones.

Esta investigación ha permitido una cuantificación del fenómeno, si bien sería necesario en un futuro poder completarlo con aspectos tales como los referidos a la brecha salarial, de la que exclusivamente se han podido contar con datos del contexto estadounidense, pero que permiten inferir similitudes en el ámbito español. En este sentido es evidente la necesidad de promover estudios sobre el tema, tanto por las corporaciones profesionales como por el ámbito académico.

Las explicaciones sobre esta realidad en la que, “un mundo de mujeres es dirigido fundamentalmente por un mundo de varones”, son complejas pero, las teorías feministas siguen siendo una herramienta importante para abordar y analizar esta situación. A pesar de los avances en la incorporación de la mujer al mundo profesional, el peso de los estereotipos, de los procesos de socialización y su introyección, de las dificultades de conciliación del mundo laboral y doméstico, entre otros, continúan constituyendo elementos clave de freno para los procesos de igualdad de acceso a los puestos de responsabilidad y poder.

Frente a esta situación surgen reflexiones y recomendaciones dirigidas a profundizar en el tema y buscar vías para que las asimetrías de género y poder observadas encuentren un camino de equilibrio. Sin duda la aplicación efectiva, al ámbito del trabajo social estudiado, de las políticas de igualdad supondría un avance hacia mayores dosis de simetría, pero también una mayor implicación de las propias mujeres en asumir liderazgo y poder. Por otra parte, es necesario promover la importancia de la dimensión de género en el marco del trabajo social y, en especial, abrir una línea de investigación específica otorgando la primacía con que deberían contar los estudios de género en una profesión “feminizada” pero asimétrica en los ámbitos de poder, responsabilidad y liderazgo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alimo-Metcalfe, B. (1993). Women in Management: Organizational Socialization and Assessment Practices that Prevent Career Advancement. *International Journal of Selection and Assessment*, (1) 2, 68-83.  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.1993.tb00091.x>
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, (136) 3, 315-339.
- Arranz, F. (2004). Las mujeres y la universidad española: Estructuras de dominación y posición de las mujeres en el profesorado universitario. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 5, 19-47.
- Azpeitia, M.C. (2003). Género e identidad profesional en los trabajadores sociales. *Cuadernos de Trabajo Social*, 16, 147-170.
- Bañez, T. (2005). Del trabajo de apostolado a la profesionalización. Análisis de la profesión de Trabajo Social en Aragón. *Cuadernos de Trabajo Social*, 18, 79-98.
- Barberá, E. et al (2004). *Rompiendo el techo de cristal: los beneficios de la diversidad de género en los equipos de Dirección*. Programa Sectorial de Estudios de las Mujeres. Valencia: Universidad de Valencia.
- Bettio, F. (2008). Occupational segregation and gender wage disparities in developed economies: Should we still worry? En F. Bettio y A. Verashchagina (eds.), *Frontiers in the economics of gender* (pp. 267-285). Siena: Routledge Siena Studies in Political Economy.  
<http://dx.doi.org/10.4324/9780203927694.ch9>
- Campillo, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad*, 47 (1), 189-213.
- Chubb, C., Melis, S., Potter, L. y Storry, R. (2008). *The Global Gender Pay Gap*. Bruselas: International Trade Union Confederation (ITUC).
- Cebrián, I., Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos. *Economía Industrial*, 367, 121-137.
- Ceci, S., Williams, W. (2007). *Why Aren't More Women in Science?* Washington DC: The American Psychological Association.
- Comisión Europea (2008). *Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar*. COM (2008) 635 final, 3 de octubre de 2008.
- Comisión Europea (2009). *Gender segregation in the labour market*. Bruselas: Comisión Europea.
- Consejo Económico y Social (CES) (2012). *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Davidson, M., Cooper, C. L. (1992). *Shattering the glass ceiling: The woman manager* London: P. Chapman.
- De la Rica S., Dolado J.J., Vegas R. (2010). *Performance Pay and the Gender Wage Gap: Evidence from Spain*. Discussion Paper No.5032. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- De Villota, P. (Ed.), (2008). *Conciliación de la vida profesional y familiar: políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*. Madrid: Síntesis
- Díez, E. J., Terrón, E., Anguita, R. (Coords.), (2006). *La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección*. Barcelona: Octaedro.  
<http://dx.doi.org/10.1174/113564006779172993>
- Dinwall, R., Lewis, P. (1983). *Sociology of the professions*. London: The McMillan Press.
- Estebanz, A. (2004). *Observatorio e-Igualdad*. Córdoba: Diputación de Córdoba.
- Fombuena, J. (2006). La influencia de la dimensión de género en el Trabajo Social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 19, 133-154.
- Fundación Universidad-Empresa (1983). *Los estudios de Trabajo Social*. Madrid: Fundación Universidad-Empresa.
- García, B., Anker, R., Pinnelli, A. (2003). *Women in the labour market in changing economies: demographic issues*. Oxford-New York: Oxford University Press.

- García de León, M.A. (2008). Lo práctico y lo formal. Arquetipos masculino/femenino de poder. *Arxius de ciències socials*, 19, 53-62.
- García de León, M. A. (2010). *Las científicas sociales en España: una investigación acción. Año 2005 – Año 2007*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- García de León, M.A., García de Cortázar, M. (1996). La élite académica femenina (una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España). En R. M<sup>a</sup>. Radl (ed.), *Mujeres e institución universitaria en occidente. Conocimiento, investigación y roles de género* (pp. 331-346). Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- García, S. (2009). Reflexionar la identidad profesional como estrategia de poder. Hacia la repolitización del Trabajo Social. *Portularia*, 9 (2), 113-122.
- Goldin, C. (2002). *A pollution theory of discrimination: Male and female differences in occupations and earnings*. National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper N° 8985.
- Gómez, C. (2001). Mujer y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers* 63/64, 123-124.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. (1999). Research on work, family and gender. Current status and future directions. En G.N. Powell (coord.), *Gender and Work* (pp. 391-412). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Guillén, M. (1990). Profesionales y burocracia: desprofesionalización, proletarización y poder profesional en las organizaciones complejas. *REIS*, 51, 35-52.
- <http://dx.doi.org/10.2307/40183479>
- Guzmán, L. (2000). Identidad profesional y sexismo en la formación en trabajo social. *Revista Costarricense de Trabajo Social*, 11, 30-45
- Hakim, C. (1992). Explaining trends in occupational segregation: The measurement, causes and consequences of the sexual division of labour. *European Sociological Review*, 8 (2), 127-152.
- Instituto de la Mujer. *Estadísticas Educación*. Recuperado de: [http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678200&language=cas\\_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPAGE%2FIMUJ\\_Estadisticas](http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678200&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPAGE%2FIMUJ_Estadisticas) (3 de marzo 2012).
- Instituto Nacional de Estadística (INE). *Estadística de Enseñanza Universitaria*. Recuperado de: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t13/p405&file=inebase> (3 de marzo 2012).
- Johnson, T. (1972). *Professions and Power*. Londres: MacMillan.
- Lorente, B. (ed.) (2002). *El hecho religioso y la ayuda social*. Colombia: Corporación Colombiana de Investigaciones Humanistas HUMANIZAR.
- Lorente, B. (2006). Para una antropología del sujeto profesional en perspectiva histórica. La mujer y la ayuda social en el Occidente Cristiano. *Revista de Trabajo Social*, 8, 109-129
- Maddock, S. (1999). *Challenging women: gender, culture and organization*. Londres: Sage.
- Molina, M<sup>a</sup>. V. (1994). *Las enseñanzas del Trabajo Social en España, 1932-1983: estudio socio-educativo*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Morales, A. (2010). *Género, mujeres, trabajo social y sección femenina. Historia de una profesión feminizada y con vocación feminista*. (Tesis inédita). Universidad de Granada. Instituto de Estudios de la Mujer.
- National Association of Social Workers (NASW) (2007). *More money- Less money: Factors associated with the highest and lowest social work salaries*. Washington DC: NASW Center for Workforce Studies.
- National Association of Social Workers (NASW) (2011). *Social Work salaries by gender. Occupational profile*. Washington DC: NASW Center for Workforce Studies.
- Powell, G. N. (1999). Reflections on the glass ceiling: Recent trends and future prospects. En G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks: Sage.
- <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231365.n17>
- Ramos, A., Barberá, E., Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacios de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34 (2), 267-278.
- Roldán, E. y García, T. (2010). La representación del nacionalcatolicismo franquista en la perspectiva de la mujer. En C. Acero et al. *El imaginario del Trabajo Social en las Tesinas de fin de estudios 1938-1983* (pp.120-141), Madrid: Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales. Escuela Universitaria de Trabajo Social. Universidad Complutense de Madrid.
- Sallé, M<sup>a</sup> A. y Molpeceres, L. (2010). *La brecha salarial: realidades y desafíos*. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Sánchez de Madariaga, I., De la Rica, S. y Dolado, J.J. (2011). *Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17 (2), 167-182.

- <http://dx.doi.org/10.1174/021347402320007582>  
 Simpson, R. (2000). Gender Mix and Organisational Fit: how gender imbalance at different levels of the organisation impacts on women managers. *Women in Management Review*, 15, 5-19.
- <http://dx.doi.org/10.1108/09649420010310173>  
 Tomás, M. y Guillamón, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*, 350, 253-275.
- Torices, A. (en prensa). *Trabajadoras Sociales del Siglo XXI: su perfil actual*. Madrid: Consejo General del Trabajo Social.
- UGT (2012). *Igual retribución por trabajo de igual valor. Informe sobre desigualdades salariales*. Madrid: UGT.
- Vázquez, J.M. (1970). *Situación del Trabajo Social en España*. Madrid: Instituto de Sociología Aplicada-ISAMA.
- Vázquez, O. (coord.) (2005). *Libro Blanco del Título de Grado en Trabajo Social*. Madrid: ANECA.
- Weneras, C., Wold, A. (1997). Sexism and Nepotism in Peer Review. *Nature*, 387, 321-343.
- <http://dx.doi.org/10.1038/387341a0>
- Whitaker, T., Weismiller, T., Clark, E. (2006). *Assuring the sufficiency of a frontline workforce: A national study of licensed social workers. Executive summary*. Washington, DC: National Association of Social Workers.
- Wilding, P. (1982). *Professional Power and Social Welfare*. Londres: Routledge & Kegan Paul.
- Zinovyeva N., Bagues, M. (2010). *Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence from a Randomized Natural Experiment*. Working Paper, FEDEA WP2010-15.
- <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-937-X.2009.00601.x>