

CAPITAL SOCIO-RELACIONAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE. LA SEVA RELACIÓ AMB EL CONCEPTE DE SOSTRE DE VIDRE

Estudi de cas en un centre hospitalari



Maria del Alba Adell Fernández

Treball Fi de Grau

Joan Miquel Verd

Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia

Universitat Autònoma de Barcelona

23 de maig de 2016

*Una red de mirada
mantiene unido al mundo,
no le deja caerse.
Y aunque yo no sepa qué pasa con los ciegos,
mis ojos van a apoyarse en una espalda
que puede ser de dios.
Sin embargo,
ellos buscan otra red, otro hilo,
que anda cerrando ojos con un traje prestado
y descuelga una lluvia ya sin suelo ni cielo.
Mis ojos buscan eso
que nos hace sacarnos los zapatos
para ver si hay algo más sosteniéndonos
debajo
o inventar un pájaro
para averiguar si existe el aire
o crear un mundo
para saber si hay dios
o ponernos el sombrero
para comprobar que existimos*

Roberto Juarroz

Contingut

1.	INTRODUCCIÓ.....	1
2.	MARC TEÒRIC.....	2
3.	OBJECTIUS I JUSTIFICACIÓ METODOLÒGICA.....	6
4.	MODEL D'ANÀLISI I DESCRIPCIÓ DE LA MOSTRA	7
5.	RESULTATS.....	8
6.	CONCLUSIONS	16
7.	BIBLIOGRAFIA	17
8.	ANNEXOS.....	18

1. INTRODUCCIÓ

Partint de la consideració del capital socio-relacional com una forma de capital gairebé mai tinguda en compte per les empreses o llocs de treball remunerat però que afecta directament a la trajectòria professional dels seus treballadors i treballadores, aquesta recerca té com a objectiu donar visibilitat a aquest capital des d'una perspectiva de gènere i mitjançant l'anàlisi de xarxes. Així, es té en consideració aquest concepte relacionat amb el de sostre de vidre, ambdós definits de forma acurada posteriorment, amb la finalitat de poder observar la mobilitat dintre d'una empresa com quelcom relacionat amb variables que tenen lloc fora d'aquesta i que hi influeixen de manera subtil i directa.

Es considera, així, una relació de tipus multifactorial en què la diferent circulació del capital socio-relacional produït dintre de l'empresa contribueix a la existència de sostre de vidre, concepte explicatiu de certes desigualtats de gènere. És la subtilitat i, com s'ha dit anteriorment, aquest caràcter multifactorial, de les variacions en l'obtenció de capital relacional, el que fa interessant un anàlisi qualitatiu d'aquest fenomen. Pel que fa a la metodologia d'anàlisi de xarxes socials, son aquestes xarxes, en aquest cas ego centrades i construïdes tenint l'empresa com a eix central, les que permeten observar les relacions existents entre els diferents treballadors i d'aquests amb l'exterior per entendre com el capital social circula entre ells i fent més aclaridora i present la variable gènere en la construcció d'aquestes relacions.

A més, tot i que no de forma central, es té en compte l'homofília en l'anàlisi d'aquestes relacions per tal de veure com es distribueix aquesta en funció del gènere i si és rellevant en la construcció de xarxes amb capacitat de mobilitat dintre de l'empresa. Així, no es té en compte només el nombre de relacions o quan es produeixen sinó també la seva semblança com a factor explicatiu.

Es pot dir, per tant, que per mitjà d'una aproximació qualitativa a les xarxes ego centrades, construïdes mitjançant el treball empíric, es pretén analitzar la relació entre capital social i sostre de vidre introduint, d'aquesta manera, la variable de gènere a l'anàlisi d'un dels capitals "informals" presents a les empreses.

Així, la hipòtesi central d'aquesta recerca és que la distribució del capital socio-relacional que es produeix dintre d'una empresa varia en funció del gènere dels seus treballadors i que aquestes variacions contribueixen a l'existència de l'anomenat sostre de vidre.

2. MARC TEÒRIC

Aquest marc teòric té com a objectiu una revisió de la literatura acadèmica existent pel que fa als conceptes de sostre de vidre, capital relacional i homofília ja que es pretén adoptar una definició d'aquests conceptes útil per l'anàlisi i que permeti la seva relació per portar a terme el treball empíric d'anàlisi de xarxes.

Sostre de vidre. El gènere i la trajectòria professional

Aquest concepte té a veure amb les possibilitats d'ascendir de les dones en relació a la seva condició de gènere, tenint en compte tot un seguit d'estereotips en relació al treball que dificulta aquest ascens o dona com a resultat, fins i tot, unes condicions de treball pitjors que en el cas dels homes (Garcia, 2006) requerint, doncs un esforç extra sota perspectives laborals altament masculinitzades. L'autora remarca el fet que, sense haver diferències en els estudis i en l'estatus dintre de l'organització, els homes aconsegueixen millors resultats a nivell professional. Sota aquesta definició de sostre de vidre, l'autora destaca en fet que moltes dones no tenen oportunitat d'accés a les experiències que afavoreixen l'ascens professional. Es poden considerar part d'aquestes experiències el temps dedicat a l'establiment i manteniment de les relacions personals, vinculant, d'aquesta manera, aquest concepte amb el de capital socio-relacional descrit posteriorment.

En aquesta línia, Chinchilla, Poelmans, León (2004) plategen la qüestió a nivell directiu considerant les causes principals de l'existència d'aquest sostre de vidre les llargues jornades laborals, el caràcter competitiu propi d'aquests llocs de treball i la poca sensibilització de les empreses per l'anomenada conciliació.

D'altra banda, aquest mateix estudi mostra el fet que les dones enquestades consideren que necessiten atractiu personal i bona imatge, a diferència dels homes, quan es pressuposen la intel·ligència i la preparació, fet que te a veure amb un esforç personal per desenvolupar aquestes característiques i amb un tipus de capital derivat del seu gènere, el qual es defineix a l'apartat següent.

Així, Sarrió, Barberá, Ramos, Candela (2002) descriuen aquest procés com una discriminació laboral de gènere tenint en compte una segregació de gènere tant horitzontal (ocupacions a les que accedeixen) com vertical (jerarquia de l'organització) ja que, encara que existeix un augment de la taxa d'ocupació femenina evident durant els últims anys, aquestes pateixen una barrera a l'hora d'accedir a llocs de responsabilitat i direcció. Aquest estudi resulta interessant pel fet que no tan sols te en compte factors d'imaginari externs a les dones, sinó també factors psicològics, els quals semblen no tenir diferències significatives entre homes i dones, donant tot el pes de l'existència d'aquest sostre de vidre a factors contextuals i d'estereotips de gènere, com ja s'ha esmentat anteriorment i que porten a les dificultats de conciliació entre els llocs de direcció i la vida familiar, les quals afecten en major mesura les dones com a responsables d'aquestes activitats a nivell estereotípic.

Aquest plantejament introdueix la qüestió del temps que es poden permetre homes i dones dedicar a l'establiment de relacions dintre de l'empresa, central per tal de vincular, novament, sostre de vidre i capital socio-relacional.

Capital socio-relacional. Es pot copsar la seva vinculació amb el gènere?

Per tal d'introduir el gènere des d'una perspectiva de capital socio-relacional primer cal definir aquest. Segons Lozares (2003) es pot entendre capital com l'apropiació de valors, és a dir, la plusvàlua de qualsevol interacció. Es tracta, per tant, d'una definició íntimament lligada als conceptes de valor i camp (CVC). Seguint i ampliant el concepte de capital descrit per Bourdieu com tota energia susceptible de produir efectes socials i de ser utilitzada com instrument social, Lozares considera que el capital dota al subjecte que el posseeix d'un poder sobre el camp i que la seva distribució constitueix l'estructura d'aquest.

Més concretament, l'autor equipara la seva definició de capital socio-relacional al que Bourdieu descriu com capital social, conjunt de relacions socials. Així, defineix aquest capital en concret com " l'agregat de recursos actuals o virtuals d'un individu o grup pel fet de la possessió d'una xarxa perdurable de relacions, de coneixements i reconeixements mutus més o menys institucionalitzats." (Lozares, 2003 p:10).

Sota aquesta perspectiva l'autor introdueix el concepte de CVC Socio-Relacional, es tracta d'uns CVC diferenciat pel fet que generen diferenciació social ja que el benefici es genera en forma de capital socio-relacional, es a dir, benefici a partir de la interacció que estableix un Nosaltres enfrontat a un Altres. El poder pertany, així, a subjectes o grups socials que posseeixen un major capital social.

Així, l'autor considera que el camp fa referència a la dinàmica de les interaccions, el valor al resultat d'aquestes i el capital, fet concret interessant per aquest estudi tot i que indissociable dels altres dos, als resultats de les interaccions dels quals els agents se'n apropien. Introduint així un concepte de capital dinàmic i relacional que es pot copsar de manera acurada amb l'anàlisi de xarxes.

D'altra banda, Requena (1991) defineix aquest com un mecanisme aliè al mercat de treball però que afecta a aquest ja que influeix en la correcta assignació ocupacional dels recursos humans dintre del mercat de treball, introduint així el concepte dintre del context del treball remunerat. Es tracta d'un mercat de treball que es troba estratificat tan de forma horitzontal com vertical, fet que fa necessàries el que l'autor anomena cadenes de mobilitat, molt relacionades amb la possessió d'aquest tipus de capital ja que les relacions informals preexistents son utilitzades com mitjà de cerca i accés al treball.

Així, es considera la teoria del capital relacional com un seguit d'avantatges ocupacionals que proporciona cada relació informal que s'estableix produint un menor cost d'oportunitat pel que fa als costos relacionats amb el treball remunerat (cerca, accés, ascens professional, etc.) ja que, per exemple, es pot observar una correlació entre les assignacions ocupacionals dels subjectes relacionat per vincles de tota mena.

Davant aquesta definició de capital socio-relacional, cega a la distribució en funció del gènere, cal destacar alguns articles que estudien la relació que existeix entre capital social i gènere dintre de les empreses. Així, Kurma i Vinnicombe (2010) parlen d'aquest capital com una acumulació estratègica de la qual les dones son conscients i participen mitjançant el control de les impressions. Per realitzar aquest estudi, defineixen el capital social com les relacions que els individus presenten i el benefici que s'obté d'aquestes.

Sota aquesta definició, les autores observen un impacte de gènere en l'accés a aquest tipus de capital on les dones necessiten determinades tècniques de control de les impressions per tal d'acumular un capital social favorable a les seves trajectòries laborals. És a dir, necessiten un treball actiu per tal d'obtenir aquest capital social que sembla no ser-hi present en el cas dels homes, es pot dir, per tant, que una organització social masculina requereix un esforç afegit per part del gènere femení. Aquest fet es tractarà més a fons dintre del marc teòric específic per tal d'intentar copsar el valor simbòlic que aquest tipus de treball dona al capital social que se n'obté.

Pel que fa a aquestes impressions i el seu control, aquest tema és tractat des de la perspectiva de Goffman, ja que considera que existeixen diferents formes de comportament en funció del context i una anticipació en relació a quelcom esperat d'un mateix i el que s'espera dels altres (Goffman, 1959). Així, en el cas de les dones i l'obtenció de capital social, els subjectes són conscients de la necessitat d'aquest control per tal de trencar amb els estereotips negatius associats al seu gènere, com per exemple, el control de l'ambició de caràcter laboral per tal de no ser tractades com "no femenines".

D'altra banda, considerant aquest capital social com una font de confiança, reciprocitat, informació i cooperació de les relacions que el formen, les autores, utilitzen el concepte de "forats estructurals" (Burt, 1998) entesos sota una concepció instrumental de la xarxa de relacions i sota poca importància de trobar, es podria dir, un "mentor" encertat per tal d'ascendir professionalment. Així, aquests forats a la xarxa es tradueixen en no reciprocitat de la relació on les dones, molts cops, són considerades dintre d'aquest col·lectiu com a conseqüència dels problemes de legitimitat o credibilitat que pateixen dintre de l'estructura purament masculina on ocupen llocs menys rellevants dintre del prestigi. Aquest fet és rellevant si es vol tenir en compte l'homofília, definida en el subapartat següent, de les relacions d'aquestes dones amb el sexe com a variable, ja que, en ser-hi conscients, aquestes intenten relacionar-se amb homes més que amb dones a l'hora d'esperar un benefici dintre d'una estructura de caràcter masculinitzat tot i trobar dificultats pel fet que moltes de les activitats informals d'obtenció de capital social que es desenvolupen en determinats contextos professionals són de caràcter masculí.

Segons aquest estudi, per tant, es pot considerar que existeix, per part de les dones, un control de les impressions que dona rellevància a la necessitat d'obtenir capital social, de la qual en són conscients, i que aquest control va dirigit a trencar amb els estereotips negatius associats al seu rol de gènere i, així, acumular major nombre d'aquest capital que sigui d'utilitat. Aquest fet deixa entreveure un esforç per part d'aquestes per l'obtenció i manteniment d'aquest capital, fet que fa pensar, com es planteja a continuació, en una falta d'homofília amb aquelles persones que ocupen els llocs més rellevants dintre de l'empresa, els quals solen ser homes, masculinitzant aquestes relacions i contribuint al descrit anteriorment sostre de vidre.

Homofília. Afinitat inconscient?

Partint d'una perspectiva que considera l'homofília i la cohesió social com vinculables (Lozares i Verd, 2011), aquesta fa referència a un fet social sota el qual hi ha major probabilitat de que es donin pràctiques i relacions comuns entre individus amb característiques similars. És a dir, els atributs produeixen interaccions endògenes que confirmen el grup de partida.

En els inicis d'aquest concepte, Lazarsfeld i Merton (1954) distingeixen entre homofília d'estatus i homofília de valors. La primera fa referència a les possibilitats, en un sentit causal, d'associar-se de persones que tenen similituds d'estatus. El segon tipus té a veure amb la tendència a associar-se en funció de la similitud de valors. Així, tenint en compte aquesta premissa, preguntes com "creu que les persones amb que es relaciona tenen la mateixa actitud que vostè davant del treball?" ajudarien a discernir si es tracta d'una homofília relacionada amb els valors plantejats en relació al treball remunerat que realitzen.

Així, tot i no resultar convenient per aquest estudi la qüestió de com succeeix aquest procés social, pretén tenir-lo en compte i analitzar si es dona i amb quina freqüència ja que es considera interessant en fet senyalat pels autors que produeix un cost menor del manteniment de les relacions, per això aquesta recerca es planteja si tenir característiques semblants a les de aquelles persones que tenen una major capacitat d'augmentar el capital socio-relacional fa més fàcil mantenir aquest.

D'altra banda, és interessant introduir aquesta relació amb la cohesió social ja que és troba molt relacionada amb l'afany d'estudiar un grup social i com es formen relacions dintre d'aquest. Des d'aquesta perspectiva, l'anàlisi de xarxes pretén plasmar l'homogeneïtat o heterogeneïtat dels vincles que presenten els diferents ego analitzats tenint en compte el caràcter acumulatiu de l'homofília que senyalen Lozares i Verd (2011), és a dir, considerant que els membres d'un grup tenen més importància contra més relacions coexisteixen. Així, els agents generen estatus en funció del lloc que ocupen a la xarxa produint diverses configuracions de la cohesió social, fet que es considera relacionat amb la capacitat de desplaçament (ascensió) dintre d'aquesta xarxa.

A més, cal tenir en compte que els membres d'un grup més cohesionat tenen un major sentiment de pertinença i es troben més motivats a participar en el benestar d'aquest grup. Així, aquesta característica de les relacions socials pot tenir a veure amb la vinculació amb el treball.

Pel que fa als "forats estructurals", els autors també fan referència indicant que un baix valor d'aquests donarà com a resultat un alt grau de cohesió social, la qual produeix unes normes comuns produïdes per contactes comuns i facilitant la circulació dels que els autors anomenen capital social. Així, l'homofília i la cohesió dels grups es troben íntimament relacionades i es retroalimenten plantejant la qüestió que posa títol a aquest apartat, dintre de l'empresa les dones són percebudes com "forats estructurals" i, per això, la gent s'hi relaciona menys?

3. OBJECTIUS I JUSTIFICACIÓ METODOLÒGICA

Aquesta recerca té com a objectiu observar si existeix alguna relació entre els conceptes de sostre de vidre i capital socio-relacional. Pretén identificar les relacions que s'estableixen dintre d'una empresa concreta i si el nombre d'aquestes relacions i la intensitat de la seva homofília varien en funció del gènere. A més, pretén fer visible quin tipus de vincles s'estableixen seguint aquest criteri de diferenciació per gènere però també en funció de la categoria professional i tenir en comptes el que s'ha anomenat "relacions indirectes", totes aquelles relacions secundàries que no s'estableixen directament amb ego.

Amb aquesta finalitat, es tindrà en compte el potencial analític de les xarxes socials per observar la cohesió i la integració socials en relació a la circulació del capital social (Lozares, Verd i Barranco, 2013). Tot i que es necessari matisar que el fet d'analitzar, únicament, xarxes ego centrades focalitza la recerca en l'anàlisi de la cohesió dintre del grup format per l'empresa.

Pel que fa al treball de camp, s'ha elaborat un guió d'entrevista (annex 1) semiestructurada realitzada a 8 treballadors/es d'un hospital públic, 5 dones i 3 homes de diferents categories professionals que conformen la unitat d'anàlisi, per tal d'extreure informació en relació a les seves relacions dins i fora de l'empresa i de les activitats que realitzen tant dintre d'aquesta com en el seu temps lliure. A més, es consideraran un seguit de ítems per tal d'intentar identificar el grau d'homofília d'aquestes relacions i els estereotips que es troben en l'imaginari d'aquests individus.

Un cop realitzades aquestes entrevistes i a partir d'aquestes, s'han realitzat 3 ego xarxes (amb el programari lliure Visone) per cadascun dels individus entrevistats: una referent a les relacions dintre de l'empresa, l'altra relacionada amb les relacions que s'estableixen durant l'oci dintre de l'empresa i l'altra per a les relacions amb companys de feina durant el temps d'oci amb un anàlisi posterior dels resultats tant a nivell d'aquestes xarxes com amb la complementació explicativa de caire qualitatiu amb la informació obtinguda amb les entrevistes.

Així, l'eix central de la metodologia d'aquest estudi és l'anàlisi de xarxes socials ego centrades creades a partir de entrevistes realitzades a diversos treballadors d'una mateixa empresa, ja que es considera de interès la informació complementària de caire qualitatiu que pugui sorgir d'aquestes.

4. MODEL D'ANÀLISI I DESCRIPCIÓ DE LA MOSTRA

El model d'anàlisi d'aquesta recerca parteix de la intersecció entre el nombre de relacions establertes per un individu analitzat i l'homofília que aquestes presenten. A més, per tal d'introduir l'anàlisi del concepte de sostre de vidre, aquest model té en compte la variable gènere i el lloc ocupat dintre de l'empresa com a variables que permeten la comparació de les xarxes elaborades.

Hipòtesi:

El nombre de relacions establertes dintre de l'empresa varia en funció del gènere, afavorint el gènere masculí i contribuint a l'existència de sostre de vidre ja que les dones presenten un menor capital socio-relacional.

De manera complementària a aquesta hipòtesi i, per tal de tenir en compte la trajectòria laboral de ambdós gèneres, es tindrà en compte, com s'ha esmentat anteriorment, el lloc ocupat dintre de l'empresa.

La mostra

La mostra utilitzada per aquest anàlisi es troba formada per 5 dones i 3 homes treballadors del mateix hospital i dividits en les següents categories professionals:

- 2 auxiliars d'infermeria (un home i una dona)
- 2 infermers/es de pediatria (un home i una dona)
- 1 infermera polivalent
- 1 coordinadora d'infermeria
- 2 metges/metgesses realitzant actualment el MIR a geriatria (un home i una dona)

Cal esmentar que el nombre de dones entrevistades és superior al d'homes pel fet que la infermeria, en aquest cas, és una professió altament feminitzada i només s'ha pogut accedir a un home. Pel que fa a la resta de càrrecs, al lloc de coordinador/a només es troba la persona entrevistada i la resta té representació d'ambdós gèneres a la mostra.

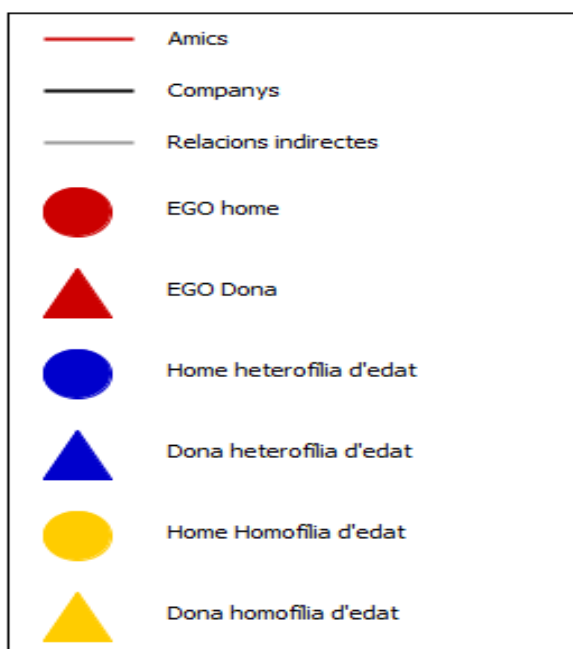
<i>Identificació</i>	<i>Càrrec</i>	<i>Sexe</i>	<i>Edat</i>
<i>EGO 1</i>	metgessa	dona	27
<i>EGO 2</i>	metge	home	38
<i>EGO 3</i>	Infermera polivalent	dona	26
<i>EGO 4</i>	Coordinadora infermeria	dona	54
<i>EGO 5</i>	infermera	dona	41
<i>EGO 6</i>	infermer	home	32
<i>EGO 7</i>	auxiliar	dona	26
<i>EGO 8</i>	auxiliar	home	29

Elaboració pròpia

5. RESULTATS

Els resultats d'aquesta recerca consten d'una descripció de cadascuna de les xarxes obtingudes a partir de la graella elaborada per les persones entrevistades (relacions dintre de l'empresa, relacions d'oci dintre de l'empresa i relacions d'oci amb persones de l'empresa per cadascuna d'aquestes persones) (annex 2). Es tracta d'un total de 22 xarxes ja que dues d'aquestes persones (auxiliars) no realitzen activitats d'oci fora de l'empresa amb companys/es o amics/amigues de feina complementades, en el seu anàlisi, amb les diferents entrevistes realitzades (una per cada individu analitzat).

La llegenda utilitzada per elaborar i identificar els diferents nodes que formen les xarxes i les seves relacions és per tota la mostra la mateixa:



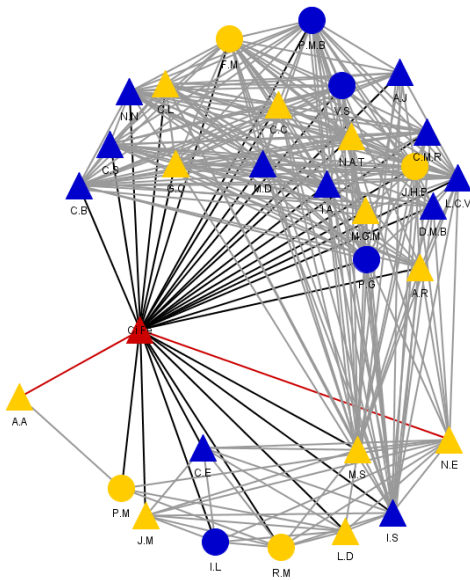
Elaboració pròpia mitjançant programa *Visone*

Cal esmentar que es considera homofília d'edat i l'edat del node varia en 5 anys o menys (tant per dalt com per sota) respecte de l'ego corresponent. També es té en compte l'homofília de sexe.

Xarxes dintre de l'empresa

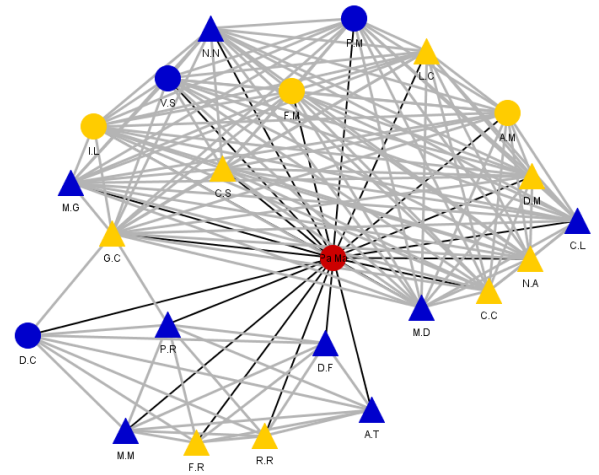
Per realitzar aquestes xarxes es va demanar a les persones entrevistades omplir la primera columna de la graella amb les inicials de les persones amb que mantenen relació un dia habitual de feina.

EGO 1



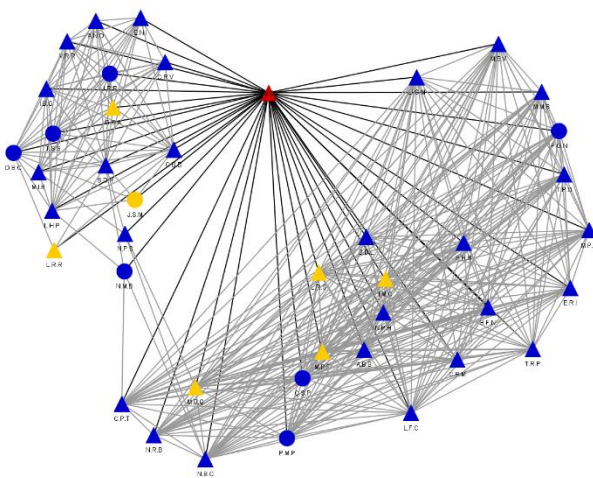
Metgessa, dona, 27

EGO 2



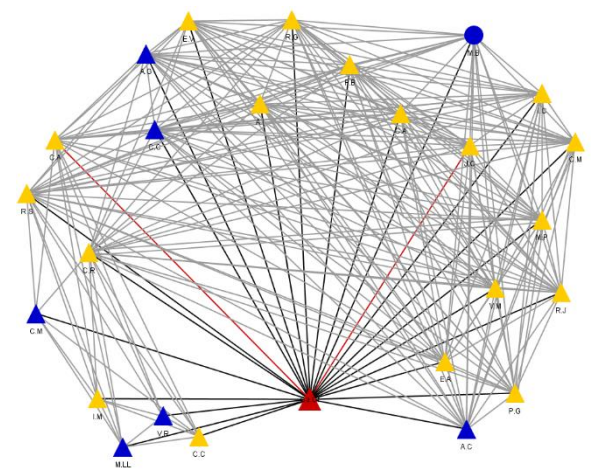
Metge, home, 38

EGO 3



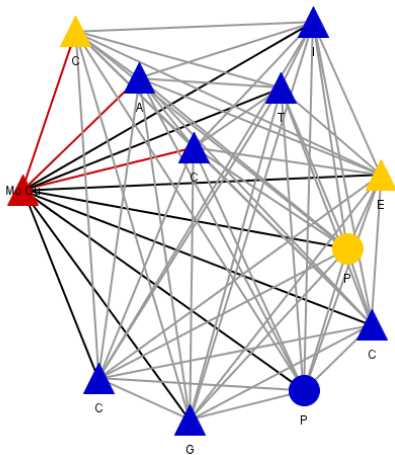
Infermera, dona, 26

EGO 4



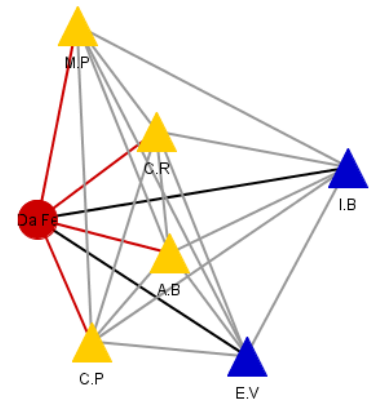
Coordinadora, dona, 54

EGO 5



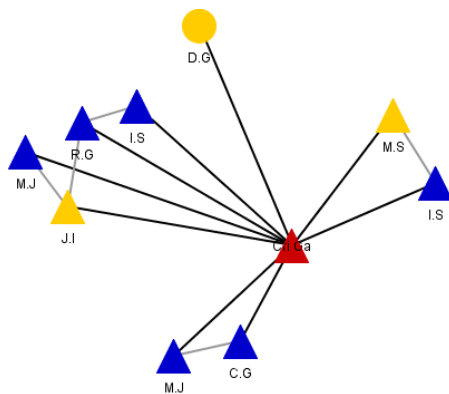
Infermera, dona, 41

EGO 6



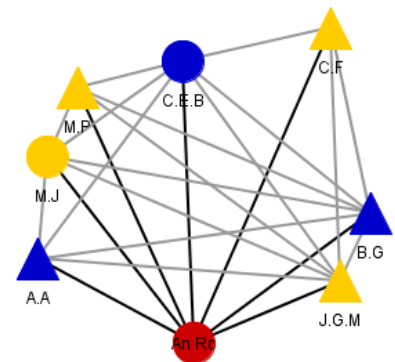
Infermer, home, 32

EGO 7



Auxiliar, dona, 26

EGO 8



Auxiliar, home, 29

Elaboració pròpia mitjançant programa *Visono*

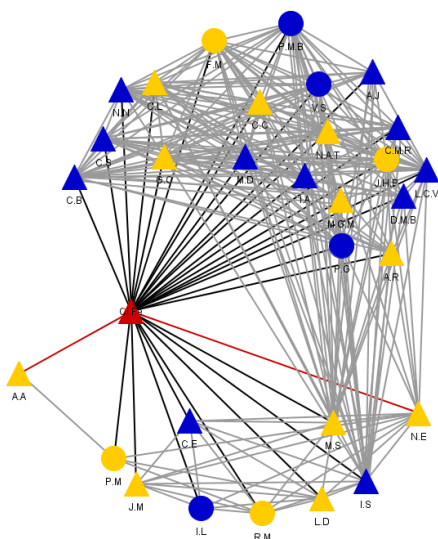
Com es pot observar, en termes generals ens trobem davant d'una densitat de xarxa elevada. Pràcticament cap xarxa presenta nodes aïllats, a excepció d'ego 7, i molts cops la relació és produïda entre tots els companys. Pel que fa a les amistats, no solen ser abundants (ego 6 el que més i egos 7 i 8 els que menys), en aquest sentit és rellevant destacar les entrevistes del node 5, el qual presenta amistats que ja tenia abans de coincidir a la feina, així que es pot dir que es tracta d'amistats alienes a l'empresa però que coincideixen dintre d'aquestes, i el cas del ego 7, el qual considera que no té amistats dintre de l'empresa i que tots els vincles són exclusivament companys de feina.

Pel que fa al nombre de relacions, resulta evident que la variable gènere no resulta la variable independent que condiona el nombre de relacions. Pel contrari, sembla que aquestes es troben condicionades pel lloc ocupat dintre de l'empresa ja que tant Ego 1 i 2 (metges de geriatria), ego 5 i 6 (infermers de pediatria) i ego 7 i 8 (auxiliars) presenten, en comparació dos a dos, un nombre de relacions i de densitat de xarxa molt semblant. Pel que fa a la infermera polivalent, presenta un nombre de relacions molt més elevat que la resta, és planteja la possibilitat de que no tenir un lloc fixe de feina (pediatria, geriatria, etc.) condiona aquesta xarxa ja que no és pot realitzar comparativa per gènere degut a la mostra.

Xarxes oci empresa

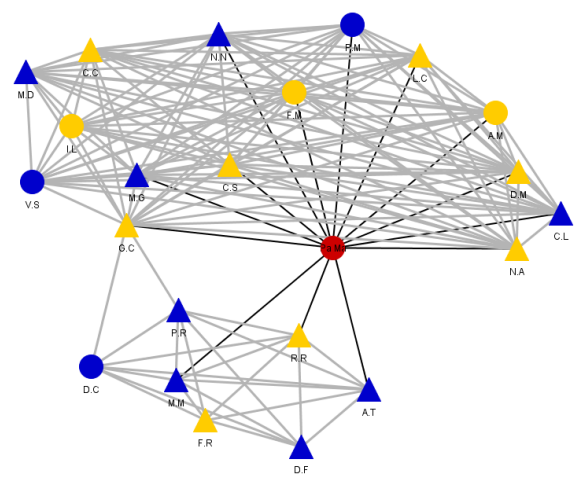
Aquestes xarxes corresponen a les relacions que s'estableixen durant els descansos dintre de la pròpia empresa i en les activitats que aquesta realitza. Cal esmentar que aquestes xarxes, tot i ser ego centrades, presenten alteris sense connexió amb ego ja que aquests es troben extrets de la xarxa anterior i atribueixen riquesa a l'anàlisi comparatiu.

EGO 1



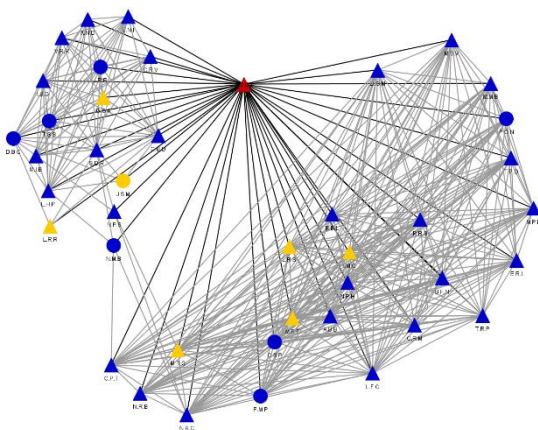
Metgessa, dona, 27

EGO 2



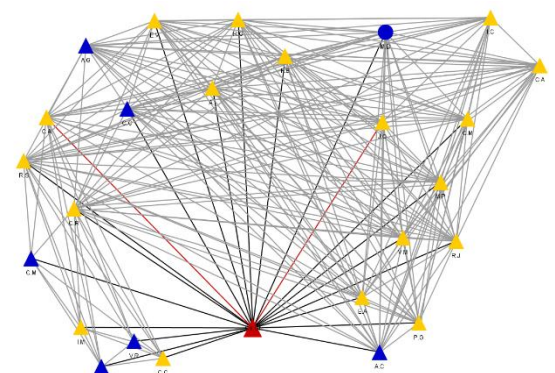
Metge, home, 38

EGO 3



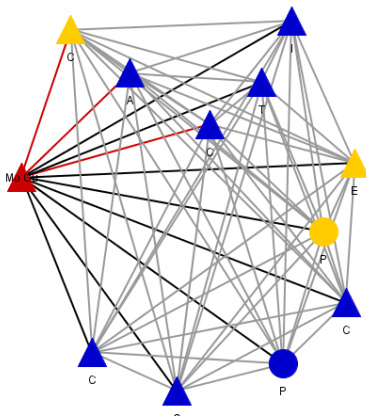
Infermera, dona, 26

EGO 4



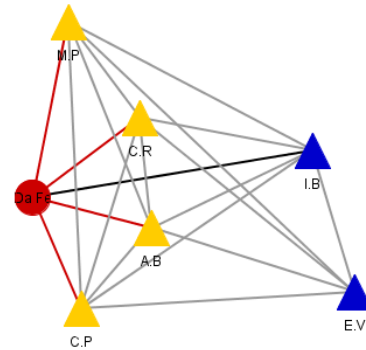
Coordinadora, dona, 54

EGO 5



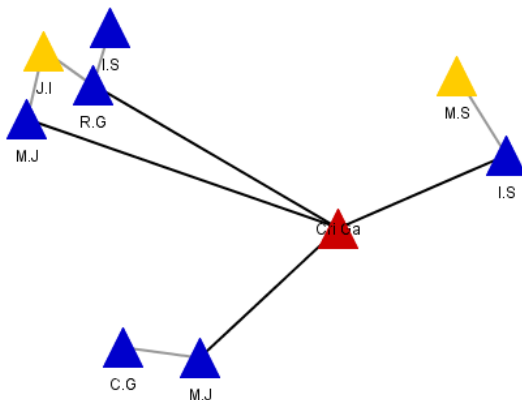
Infermera, dona, 41

EGO 6



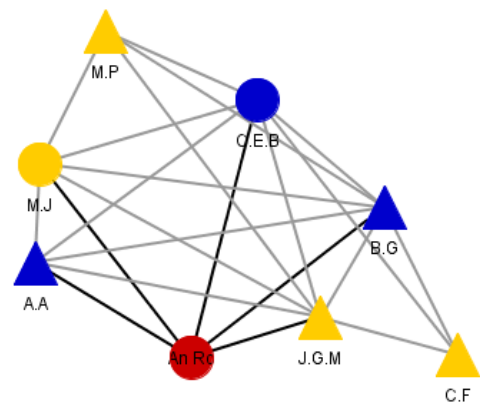
Infermer, home, 32

EGO 7



Auxiliar, dona, 26

EGO 8



Auxiliar, home, 29

Elaboració pròpia mitjançant programa *Vison*

Les activitats d'oci realitzades dintre de l'empresa, en el cas de tots els egos i a partir de les respostes de l'entrevista, corresponen a temps per descansar, dinar o prendre cafè (entre 20 i 30 minuts). En el cas dels ego 1 i 3 les xarxes de relació dintre de l'empresa i d'oci a la mateixa coincideixen. Aquests egos expliquen que realitzen els descansos pràcticament sempre a la mateixa hora, igual que els seus companys, i per tant aquests coincideixen. Pel que fa a la resta de xarxes, els ego tenen descansos però no sempre els realitzen a la mateixa hora ni al mateix temps que els seus companys ja que afirmen que els fan quan poden. En el cas dels egos 5 i 6 afirmen que no descansen encara que tinguin temps si els seus companys estan realitzant alguna tasca ja que prefereixen ajudar-los, aquest fet és pot complementar amb el sentiment de pertinença i d'equip que els dos afirmen tenir. Tot això, ego 6 presenta un node amb el que

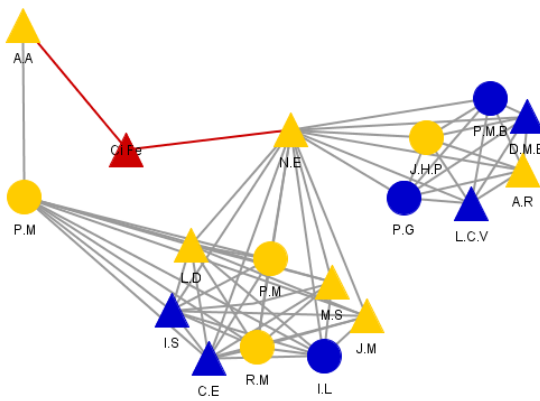
no coincideix als descansos i ego 7 és el que presenta el major nombre d'aquests tipus de nodes.

“Saps que passa? Que si hi ha feina no se estar assentada, penso que hem d'anar tots junts. Mos assentem tots junts i xalem tots junts. Quan treballem treballem tots i quan mos assentem mos assentem tots” (ego 5)

Pel que fa als ego 7 i 8, els quals presenten menys relacions en termes generals, aquestes descendeixen en el temps d'oci i son inexistents, com es pot observar en l'apartat següent, durant l'oci fora de l'empresa.

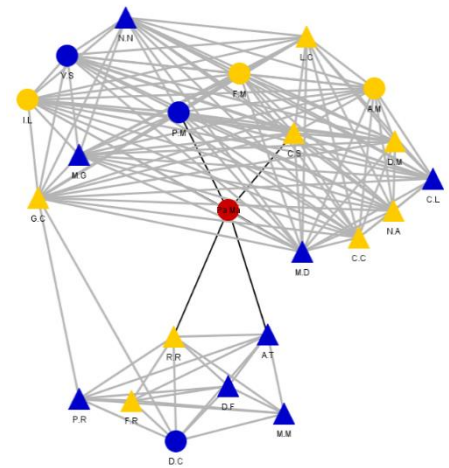
Xarxes d'oci fora de l'empresa

EGO 1



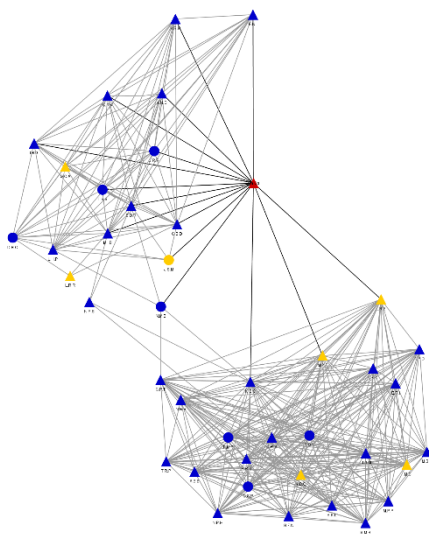
Metgessa, dona, 27

EGO 2



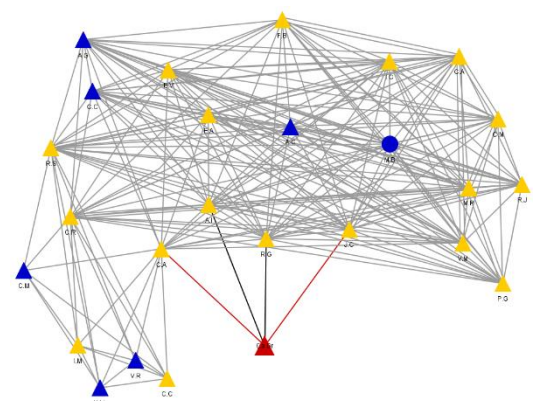
Metge, home, 38

EGO 3

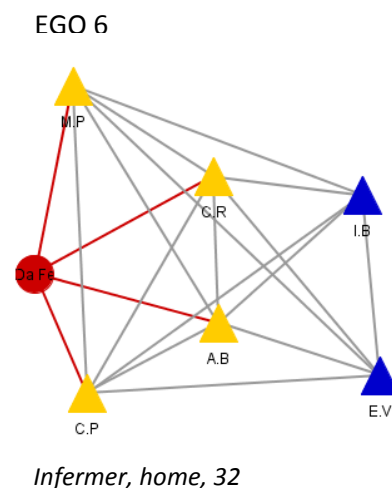
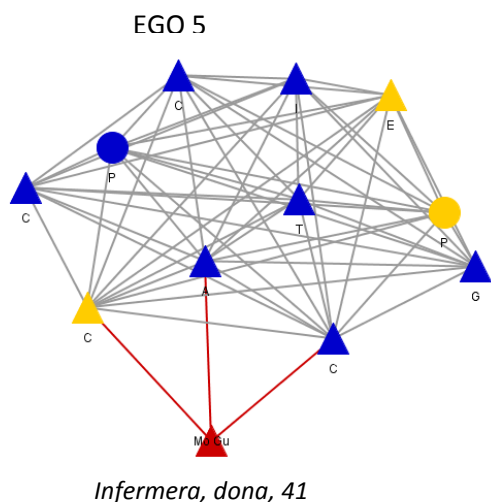


Infermera, dona, 26

EGO 4



Coordinadora, dona, 54



Elaboració pròpia mitjançant programa *Visone*

Com s'ha esmentat anteriorment, ni ego 7 ni ego 8 presenten xarxa de relacions fora de l'empresa amb companys de feina. Pel que fa a la resta, la seva variació tampoc segueix un patró en funció del gènere. Pel que fa a l'homofília, aquestes relacions no es troben afectades de forma rellevant per similituds d'edat però sí de gènere, menys en el cas d'ego 2, el qual presenta més relacions fora de l'empresa amb heterofília de gènere. En el cas dels ego 5 i 6 aquestes relacions fora de l'empresa és redueixen a aquells nodes considerats com amiatat.

Les activitats majoritàries realitzades fora de l'àmbit de treball son anar a sopar, seguida de prendre cafè. Altres activitats son fer esport o anar al cinema. Aquest fet contrasta amb la varietat d'activitats que les persones entrevistades afirmen realitzar en el temps d'oci. És destacable el fet que, tot i que les relacions fora de l'empresa, en termes generals, no són abundants, la densitat de la xarxa fa que els ego continuïn connectats de forma indirecta amb la resta de persones amb que mantenen relació dintre de l'empresa.

Les entrevistades

Pel que fa a la seva formació acadèmica, totes les persones entrevistades actualment tenen la formació acadèmica que es correspon amb la seva feina, abans esmentada. Només els ego 1, 2 y 3 és troben actualment realitzant algun tipus de formació però la majoria d'entrevistats coincideixen que es tracta d'una feina que requereix formació continuada. D'altra banda, excepte ego 4, la resta de persones entrevistades han realitzat la mateixa tasca des de que van començar a la feina on es troben actualment i tots consideren que sempre realitzen tasques que es corresponen amb la seva formació.

Es considera remarcable el fet que tots coincideixen que es tracta d'una professió feminitzada i que la majoria d'homes son metges, ocupant, així, el rang més elevat dintre de l'hospital en la seva gran majoria. Però tant ego 1 com ego 6 consideren que es tracta d'una professió que actualment s'està feminitzant.

“Pues ara està canviant la torna, entorn a medicina està canviant perquè abans eren més homes que dones i actualment difícilment trobes un home” (ego 1)

“ Pediatría esta el jefe de toda la vida que és home però tot lo que entra son dones i també, les residents, totes son dones. Infermeria evidentment tot són dones, pràcticament, tot són dones” (ego 6)

A més, cal destacar que ego 5 presenta consciència del fet que infermeria és una professió femenina pel fet de trobar-se relacionada amb tasques de cura tot i que afirma que, en el seu cas, no es tracta de vocació.

“Infermeria tradicionalment jo penso que ha sigut una feina així de cuidar i el cuidar pos ha sigut molt atribuït a la dona, no? Les dones som cuidadores des de que naixem. Hem de ser guapes i hem de cuidar i mos hem de cuidar natros i hem de cuidar a tothom i els homes pos han de ser valents i han de fer de metge o d'un altra... i hi ha menos” (ego 5)

D'altra banda, cal esmentar que només tres de les persones entrevistades tenen fills i cap té persones dependents al seu càrrec i en molts pocs casos aquest fet és vist com un impediment laboral real.

“Condiciona molt, si no tinguessis no et cal optimitzar tant, si en tens s'ha d'optimitzar molt més” (ego 6)

“És molt complicat conciliar vida laboral i vida familiar aquí a Espanya” (ego 6)

Pel que fa a les activitats d'oci realitzades aquestes no presenten, en cap cas, una distinció evident per variable de gènere. Aquest fet permet la creació de xarxes on les relacions durant aquest temps d'oci es mantenen pràcticament iguals que durant el treball, exemplificades amb les xarxes de l'apartat anterior. D'altra banda, les activitats d'oci que les persones entrevistades realitzen fora de la feina, ja sigui amb companys laborals o no, tampoc semblen diferenciades per aquesta variable.

Per finalitzar aquest apartat, és molt interessant remarcar el fet que la majoria de les dones entrevistades afirma que els homes i les dones presenten actituds diferents davant del treball mentre que tots els homes es consideren en igualtat. Aquest fet podria plantejar la hipòtesi de si es tracta d'una defensa d'aquesta professió ja que, com s'ha dit anteriorment, es tracta d'una professió majoritàriament femenina i les característiques que les dones afirmen semblen estar plantejades en termes més positius al ser més adients per realitzar aquesta feina.

“ El caràcter també és diferent d'un home i una dona, llavors potser a vegades si que es nota que tenim maneres de treballar diferents. Potser una dona, no se eh... és com a més compassiva a vegades però perquè ja va implicat en lo caràcter” (ego 1)

“No perquè hi ha dones que van molt malament, igual que homes. Llavors no” (ego 8)

6. CONCLUSIONS

Després de la recerca realitzada, amb els resultats obtinguts a la mateixa, no es pot afirmar que la hipòtesi plantejada a l'inici sigui certa ja que no sembla existir una distribució desigual de les relacions dintre de l'empresa per qüestions de gènere ni tampoc majors dificultats per establir aquestes.

Hi ha indicis de que aquestes relacions es distribueixen de forma diferenciada en funció del càrrec ocupat, qüestió associada a la formació acadèmica, però aquesta recerca no presenta suficient amplitud com per afirmar aquesta nova hipòtesi. A més, trobem una estructura jeràrquica molt marcada, la qual, condiona notablement les relacions ja que la pròpia organització del treball porta al manteniment d'unes determinades relacions i no d'altres.

D'altra banda, l'heterofília de les relacions establertes dintre i fora del lloc de feina es dona tant en el cas del sexe com de l'edat. En relació a aquest fet cal tenir en compte que es tracta de xarxes amb una relació gairebé "imminent" ja que pràcticament tots els nodes es troben relacionats.

Així, l'estudi d'aquest cas en concret es troba condicionat pel que fa al capital socio-relacional per una progressió professional molt institucionalitzada i "transparent", és a dir, realitzada de forma molt objectivada provocant la pèrdua de pes de les relacions en sentit de capital. Cal esmentar que l'estructura d'aquesta jerarquia s'ha pogut conèixer de forma no cercada durant el procés d'accés al camp.

Tot i no trobar evidències que confirmen la hipòtesi central d'aquest treball, es considera productiu l'anàlisi relacional mitjançant l'elaboració de xarxes i la seva complementació amb entrevistes semiestructurades ja que sorgeix un elevat nombre d'informació que pot arribar a explicar, dintre d'una recerca més àmplia, aspectes com la segregació per formació acadèmica o la feminització progressiva de determinades feines.

7. BIBLIOGRAFIA

Chinchilla, N., Poelmans, S., León, C. (2004), *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*. IESE Publishing.

García, V. (2006), *Desigualdad laboral entre Hombres y mujeres*. En la calle: revista sobre situaciones de riesgo social, 5: 9-13

Kumra, S., Vinnicombe, S. (2010), *Impressing for Success: A Gendered Analysis of a Key Social Capital Accumulation Strategy*. *Gender, Work & Organization*, 17: 521–546.

Lazarsfeld, P., Merton, R. (1954), *Friendship as a Social Process: A Substantive and Methodological Analysis*. New York.

Lozares, C. (2003), *Valores, campos y capitales sociales*. REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales, 4:1-30.

Lozares, C., Verd, J.M., Barranco, O. (2013), *El potencial analítico de las Redes socio-métricas y ego-centradas: una aplicación al estudio de la Cohesión-Integración de Colectivos sociales*. EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, 26:35-61.

Lozares, C., Verd, J.M. (2011), *De la homofilia a la cohesión social y viceversa*. REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales, 20: 29-50.

Requena, S. (1991), *Redes sociales y mercado de trabajo: elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid : Centro de Investigaciones Sociológicas : Siglo XX.

Ross-Smith, A., Huppertz, K. (2010), *Management, Women and Gender Capital*. *Gender, Work & Organization*, 17: 547–566.

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: 167-182.

8. ANNEXOS

Annex 1: guió d'entrevista

Blocs d'informació i indicadors per l'entrevista:

Dimensions	Indicadors
A. Contextualització	A.1 Edat A.2 Sexe A.3 Formació acadèmica A.4 Trajectòria laboral A.5 Trajectòria dintre de l'empresa
B. Sostre de vidre	B.1 Percepció trajectòria laboral pròpia B.2 Expectatives dintre de l'empresa B.3 Percepció trajectòria laboral companys/es B.4 Generització dels llocs de treball
C. Capital socio-relacional	C.1 Activitats d'oci dintre de l'empresa C.2 Activitats d'oci relacionades amb l'empresa (fora) C.3 Activitats d'oci C.4 Espais de relació amb companys/es C.5 Nombre de relacions dintre de l'empresa C.6 Tipus de relació amb companys/es C.7 Relacions dintre del temps de treball C.8 Generització de les activitats d'oci
D. Homofília	D.1 Percepció pròpia D.2 Perfil relacions majoritàries (en referència d'ego) D.3 Perfil relacions minoritàries (en referència d'ego) D.4 Actitud davant heterofília D.5 Motivacions relacionals
E. Estereotips de gènere	E.1 Capacitats laborals E.2 Capacitats relacionals E.3 Dedicació laboral E.4 Ambicions E.5 Actituds davant el treball (empresa) E.6 Consum d'oci

Guió d'entrevista:

Bon dia/ Bona tarda, com ja sap el meu nom és Malba. Primerament, voldria agrair-li el seu temps i tota la informació que em pugui proporcionar, ja que considero ambdues coses de gran valor. Com ja li vaig comentar, l'entrevista tindrà una durada aproximada d'una hora i seguidament haurà d'omplir una graella simple que jo li proporcionaré. Si no te cap inconvenient, l'entrevista serà enregistrada per tal de facilitar el seu anàlisi posterior i sempre mantenint l'anonimat de totes les persones involucrades. Jo aniré fent les preguntes distribuïdes en diferents blocs però em pot interrompre en qualsevol moment i qualsevol informació extra també serà de gran interès.

(Bloc A: contextualització)

Durant aquest primer bloc realitzaré preguntes amb la intenció de contextualitzar.

Quina és la seva formació acadèmica fins ara? Actualment està estudiant alguna cosa? En cas afirmatiu, quin tipus d'estudis realitza? Aquests estudis es troben vinculats d'alguna manera a la tasca que realitza actualment dintre de l'empresa? Quina és la seva motivació per realitzar-los?

Quina és la seva edat? A quina edat va tenir la seva primera feina remunerada? Quina tasca realitzava en aquesta feina?

A partir d'aquesta primera feina, em podria fer una descripció cronològica de la seva trajectòria laboral? A quins llocs a treballat fins l'actualitat? En general, quin és el període que ha passat als treballs? I a l'atur?

Com va començar a treballar a l'empresa on es troba actualment? Quina tasca realitza actualment dintre de l'empresa? Sempre ha realitzat aquesta tasca? En cas negatiu, em pot fer un repàs ordenat de les tasques que ha realitzat?

Em finalitzat aquest primer bloc. Si no vol afegir alguna cosa passariem al segon. Ja sap que em pot interrompre en qualsevol moment o afegir qualsevol cosa.

(Bloc B: Sostre de vidre)

Aquest segon bloc es troba més centrat en la seva trajectòria laboral i en la seva feina actual.

Creu, en termes generals, al llarg de la seva vida laboral ha tingut una trajectòria? És a dir, que ha anat de menys responsabilitat a més en les feines que ha realitzat?

Les feines que ha realitzat sempre han tingut correspondència amb la seva formació acadèmica? Perquè creu que ha estat així?

Actualment quines tasques realitza, quin lloc ocupa dintre de l'empresa? Es troba satisfet/a amb aquest lloc de treball? Per quins motius?

Creu que la seva feina i aquesta empresa proporcionen oportunitats d'ascens reals? Quines creu que son les característiques que ha de complir un treballador/a per ascendir dintre d'aquesta empresa?

Pensi, si-us-plau, en els treballs que realitzen els seus companys o companyes? Hi ha algú que tingui majors possibilitats d'ascens que la resta? En cas afirmatiu, per quins motius? Sap d'algun cas d'algun ascens recent? En cas afirmatiu, per quins motius creu que es va produir?

Realitzant la mateixa tasca que vostè hi ha més homes o dones o es troba equilibrat? Quins creu que son els motius? En quines tasques creu que hi ha més homes? I dones? Sempre que vostè ha treballat aquí ha estat així?

La persona que ocupa un rang superior al seu és un home o una dona? Quines característiques creu que ha de complir un/a bon/a cap?

Em finalitzat el segon bloc. És a dir, més o menys la primera meitat de l'entrevista. Vol afegir alguna cosa?

(Bloc C: Capital socio-relacional)

Aquest tercer bloc no tracta preguntes tan individuals, sinó que es troba centrat en les relacions que hi ha i que vostè estableix dintre i fora de l'empresa amb els seus companys i les seves companyes de feina. A més, es troba relacionat amb la graella que li he facilitat i que tindrà que omplir posteriorment.

Com vas trobar aquesta feina? Li has recomanat a algú que es presenti a aquesta feina? En cas afirmatiu, per quins motius?

Teniu algun tipus de descans durant la jornada laboral? En cas afirmatiu, quan es realitza aquest descans es troba marcat per l'empresa o teniu flexibilitat? Tots, o la major part, realitzeu aquest descans al mateix temps? En cas contrari, quins criteris segueixes per decidir quan realitzeu aquest descans? Sols realitzar-lo sempre igual?

Amb quins companys i companyes coincideix durant aquests descansos? Tots realitzen la mateixa feina que vostè? En cas contrari, quines feines realitzen? (un repàs general)

Quines activitats realitzeu durant els descansos? Els altres companys/es realitzen altres activitats? En cas afirmatiu, quines? Perquè no participa d'aquestes activitats?

Creu que l'empresa fomenta la relació entre els/les treballadors/es? Per quin motiu? Com?

Creu important el foment de les relacions entre treballadors/es? Per quins motius?

L'empresa organitza activitats d'oci dintre o fora d'aquesta? En cas afirmatiu, quines? Hi participa? Per quins motius?

Creu que aquestes activitats son suficients per fomentar les relacions entre els/les treballadors/es? Quines activitats realitzaria si pogués triar?

Realitza activitats d'oci alienes a l'empresa amb companys/es feina? En cas afirmatiu, quines son aquestes activitats? Amb quina freqüència les realitza? Amb quin nombre de companys/es?

Si no és així, per quin motiu creu que no es relacionen fora de l'empresa? Coneix algú que si tingui relació?

Considera que te amics o amigues dintre de l'empresa? O son només companys? Què els ha portat a ser amics? Com es van conèixer?

Quin tipus de relació manté amb els seus superiors? I amb les/les treballadors/es que realitzen la mateixa tasca que vostè? És a dir, hi ha més tracte de confiança amb uns que amb altres o son tractes semblants?

Amb quin nombre, aproximat, de persones de l'empresa manté relació regular? Quin tipus de relació? Quin càrrec ocupen o quina tasca realitzen aquestes persones dintre de l'empresa?

Creu que aquestes es mantenen regulars al llarg del temps o varien sovint? Per quin motiu creu que ocorre així?

Aquest bloc finalitza amb aquesta pregunta i el reprendrem amb la taula que completarà al final de l'entrevista. Vol afegir alguna cosa?

(Bloc D: Homofília)

Durant aquest bloc ens dedicarem a aprofundir en les característiques d'aquestes relacions que ha descrit anteriorment. Si te qualsevol pregunta pot fer-la en qualsevol moment.

Com creu que és la seva actitud davant del treball?

Si-us-plau, faci un intent de recordar les persones amb qui manté més relació dintre de l'empresa, és a dir, amb les que te més afinitat. Podria descriure-les com a fet amb vostè mateix? Com creu que afronten el treball que realitzen?

Ara farem el mateix amb les persones amb qui no manté relació encara que podria. Per quins motius creu que això ocorre? Com descriuria a aquestes persones?

Finalment, perquè considera importants les relacions que manté actualment dintre de l'empresa? Perquè creu que s'ha relacionat amb aquestes persones i no amb altres?

Amb aquesta pregunta donarà pas el darrer bloc. Te alguna qüestió afegida?

(Bloc E: Estereotips de gènere)

Aquestes preguntes tenen un caràcter més genèric. Li agrairia que fes un exercici de pensar en la seva empresa de forma amplia, tenint en compte tant les persones amb les que és relaciona com les que no ho fa ja que la seva percepció des de dintre sobre el conjunt d'aquestes és considerada per mi de gran interès.

Creu que tots els que realitzeu la mateixa feina partiu de les mateixes condicions? És a dir, creu que hi ha treballadors/es que ho solen tenir més difícil? En cas afirmatiu, per quins motius? Creu que els homes i les dones tenen habilitats diferents que posen ser útils dintre de l'empresa? En cas afirmatiu, quines habilitats atribuiria a cadascun d'aquests col·lectius?

Creu que hi ha persones, dintre de l'empresa, que tenen més facilitats a l'hora de relacionar-se i establir amistats? En cas afirmatiu, quines característiques creu que fan que això sigui així? Solen ser homes o dones?

Tots dediqueu les mateixes hores a la feina? Podríem dir que algú s'emporta feina a casa? Si és així, per quin motiu? Quines persones i càrrecs s'emporten aquesta feina?

Imagini que tots els dies s'emporta feina per fer a casa? Quin creu que és l'ambient ideal per realitzar-la? Creu que el fet de tenir fills afectaria a aquesta tasca?

Creu que tots volen ascendir dintre de l'empresa? Per quins motius creu que algú pot no voler ascendir? Creu que això te a veure amb la implicació amb l'empresa? Creu que hi ha persones més implicades en la seva feina que d'altres? Perquè?

Creu que es pot tenir un sentiment de pertinença a aquesta empresa? Sent que forma part d'aquesta? Creu que hi ha persones que es senten més properes a aquesta i altres més distants? Per quins motius?

L'última pregunta fa referència al temps d'oci. La seva experiència personal li fa intuir que tots tenen el mateix temps d'oci? Perquè? En quines coses creu o sap que els seus companys/es inverteixen el seu temps lliure?

Gràcies per respondre a totes les preguntes plantejades, si no te cap altra qüestió passariem a omplir, de forma breu, la taula que li he facilitat abans. Ho ha de fer de forma personal però ja sap que em pot fer preguntes en qualsevol moment.

Annex 2: graella per l'elaboració de les xarxes

Aquesta taula te com a finalitat elaborar una llista de les persones amb les que vostè es relaciona dintre i fora de l'empresa. La primera columna s'ha d'omplir amb el nom abreujat de totes les persones de l'empresa amb les que manté relació, sigui quina sigui aquesta relació. (ex. Ma Ad si fa referència a Malba Adell) Si no ompliu tota la columna no passa res.

Un cop omplerta aquesta columna simplement cal que contesti a les preguntes de les files següents en referència a les persones que ha nombrat. Per indicar la relació entre ells podeu utilitzar els números (Ex. 1-12 voldria dir que 1 manté relació amb 12)

Noms (abreujats)	Sexe (H per home D per dona)	Edat (aprox.)	Tipus de relació (amistat o companys)	Relació durant l'oci dintre de l'empresa	Relació fora de l'empresa	NOMÉS EN CAS AFIRMATIU Activitats realitzades (sopar, anar al cinema, etc.)	Relació entre ells
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							
16.							
17.							

Noms (abreujats)	Sexe (H per home D per dona)	Edat (aprox.)	Tipus de relació (amistat o companys)	Relació durant l'oci dintre de l'empresa (si o no)	Relació fora de l'empresa (si o no)	NOMÉS EN CAS AFIRMATIU Activitats realitzades (sopar, anar al cinema, etc.)	Relació entre ells
18.							
19.							
20.							
21.							
22.							
23.							
24.							
25.							
26.							
27.							
28.							
29.							
30.							
31.							
32.							
33.							
34.							
35.							