

TRABAJO Y PRESCRIPCIONES SEXISTAS. LA BRECHA DE GÉNERO EN ESCENARIOS LABORALES

Arias Sánchez, Samuel
Departamento Psicología Experimental
Universidad de Sevilla
samuel@us.es

Bascón Díaz, Miguel Jesús
Departamento Psicología Experimental
Universidad de Sevilla
mjbascon@us.es

RESUMEN

La brecha de género en determinadas profesiones es una realidad constatada. Así, en los escenarios laborales, las creencias y los estereotipos sexistas actúan como mandatos que prescriben el acceso a la práctica del empleo, provocando la existencia de profesiones históricamente asociadas a hombres, y por tanto, típicamente “masculinas” y otras asociadas a las mujeres o mayoritariamente “femeninas”. En este trabajo nos planteamos explorar estas ideas sexistas y aportar un instrumento para su registro y medida. Se estudiaron 20 participantes distribuidos entre cuatro condiciones experimentales, dos para la variable sexo (hombre-mujer) y dos para el nivel de estudios (universitario-no universitario). Para ello, se diseñó y aplicó un instrumento denominado *ESLABONES* (Escala Laboral No Sexista) que permite un análisis de la construcción del género en escenarios profesionales de tipo multinivel: sociocultural, relacional e individual. Los resultados indican una presencia moderada de estereotipos de género vinculados al puesto de trabajo. En general, se observan más presencia en mujeres y personas universitarias, y de forma particular las prácticas laborales de la sub-escala relacional han sido las más estereotipadas. Finalmente se proponen sugerencias de mejora metodológica y posibles derivaciones del trabajo, de cara al incremento de la robustez y potencia de los hallazgos.

PALABRAS CLAVE:

Practica Laboral, Estereotipo Sexista, ESLABONES, Doing Gender, Brecha de Género

La sociedad española, en cuanto a las relaciones entre hombres y mujeres, sin duda ha evolucionado mucho en los últimos años. Lejos están ya los debates sobre muchos derechos y libertades que hoy consideramos básicos para la mujer, pero que hasta hace muy poco se planteaban como de interés social.

El entorno laboral es uno de los campos de batalla más importantes para la mujer, ya que desgraciadamente siguen dándose prácticas de discriminación por razón de género. Seguimos constatando día a día la presencia de “techos de cristal” en las cúpulas directivas de las organizaciones, seguimos viendo que hay determinadas profesiones copadas por hombres en las que la presencia de mujeres sigue siendo discutida, y seguimos encontrándonos con carreras profesionales rotas por la imposibilidad de una adecuada conciliación entre vida laboral y vida personal/familiar.

La sensibilización de la sociedad en general, y de los hombres en particular, sobre la presencia de las mujeres en determinados puestos de trabajo, la participación de los hombres en las tareas domésticas, o el trabajo de ambos en entornos compartidos, puede dar la sensación de que todo ha cambiado y que, al menos desde el punto de vista teórico, se han sentado las bases de una sociedad mucho más igualitaria. No obstante, como bien sabemos, queda mucho por hacer.

En este trabajo se pretende analizar, desde el prisma sociocultural, cómo se vive la presencia de la mujer en el entorno laboral en un grupo de trabajadores y trabajadoras. Concretamente exploramos en qué medida las personas encuestadas muestran la presencia de creencias y estereotipos de género (Barberá, 2004). De la misma forma se pretende constatar la necesidad de este tipo de estudios en los que se analicen las creencias en tres diferentes tipos de niveles: sociocultural, relacional e individual, y con metodologías más encubiertas debido a la actual tendencia a rechazar socialmente las muestras manifiestas de sexismo.

Esta investigación pretende poner de relieve cómo ante un concepto tan recurrente como puede ser el sexismo, hombres y mujeres presentan ideas y estereotipos diferentes en función del nivel de análisis que se les plantee.

En este sentido partimos de la base de que una persona puede conceptualizar el sexismo de una determinada forma a nivel privado interno, que puede no coincidir con la conceptualización que perciba o refiera de la sociedad en su conjunto como dominante y que a su vez sea distinta a la que efectivamente haya experimentado en sus prácticas cotidianas. Entre éstas destacaríamos el contexto organizacional, o el contacto con mujeres y hombres que, desarrollando su actividad de trabajo participen en actividades laborales tradicionalmente no acordes a su género.

Práctica laboral

Es en relación al contexto laboral al que concretamente vamos a referirnos en este trabajo, debido a la importancia que, como iremos desarrollando, cobra para todos los adultos de nuestra sociedad actual, y en particular para las mujeres trabajadoras.

El desarrollo de una actividad laboral, pese a que las circunstancias actuales del mercado de trabajo de nuestro país puedan hacer pensar lo contrario, es considerado un derecho por el artículo 35 de la constitución española en el artículo 35 punto 1:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Como podemos ver, este artículo de la constitución ya se hace una clara referencia a la discriminación por razón de sexo que, lejos de ser una mera anécdota en el marco legal vigente, tiene una destacable presencia en la legislación. Como ejemplo a este respecto nos gustaría destacar la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en cuyo artículo 23, relativo a la Igualdad entre mujeres y hombres, señala que ésta deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

Además de ser considerado un derecho en nuestro país, el hecho de trabajar tiene una gran importancia en relación a las funciones psicosociales que tiene, según muchos expertos, para las personas (Agulló, 1997; Palací y Peiró, 1995; Peiró et al., 1993). A este respecto, podríamos destacar la práctica laboral como fuente de identidad personal y social, ya que en nuestra sociedad se nos define, en gran parte, por la actividad profesional en la que participamos.

En esta línea, autores como Agulló (1997) han desarrollado ampliamente las funciones psicosociales que el trabajo cumple en nuestra sociedad occidental, diferenciando entre aquellas positivas o generadoras de bienestar psicosocial, frente a las disfuncionales. Entre las primeras destacaríamos la función integrativa, ya que se considera que el trabajo otorga significado a la vida, la proporción de estatus y prestigio social, la oferta de oportunidades para la interacción y el contacto social o la mejora de la calidad de vida.

Considerando que estos factores del contexto laboral se relacionan con aspectos tan privados como la percepción de estatus social, autonomía o calidad de vida, entendemos que la actividad laboral va a ser uno de los pilares fundamentales sobre los que se base nuestra identidad como persona. Autores ya clásicos consideran el yo como distribuido, “un enjambre de participaciones” producto de las situaciones en las que la persona participa, por lo que la persona, construirá su identidad en relación a los grupos sociales en que participa (Bruner, 1996).

Estas investigaciones, realizadas desde una perspectiva sociocultural, destacan la importancia de estudiar los comportamientos, las acciones, situadas en un contexto determinado, y considerando el desarrollo histórico de estos procesos en la filogenia y ontogenia del ser humano. Es por este motivo por el que la investigación actual en temas como identidad personal o yo, cada vez se enmarca más en los contextos y prácticas en los que los individuos participan. Y como venimos defendiendo, uno de los contextos más importantes en los que todo adulto de nuestra sociedad occidental participa, es el laboral (Arias, 2011).

Otros autores como Blanch (1990), diferencian dos grandes grupos entre las funciones que tiene el hecho de trabajar para los adultos de nuestra sociedad: las socioeconómicas, tales como el acceso al circuito de la producción-distribución-consumo de bienes y servicios, e instrumento para el reparto social de la renta, o el trabajo como mecanismo de organización de tiempos y espacios sociales. El otro gran grupo es el de las funciones del trabajo, entre las que se destaca la ocasión para el logro de autonomía financiera, ideológica y moral, el aporte de un eje vertebrador de la actividad personal, de un rol y status social y, a largo plazo, según este autor, una fuente de sentido para la vida misma. Entre las repercusiones negativas, este autor destaca las consecuencias negativas que pueden ocurrir en caso de que la actividad laboral sea desarrollada en condiciones precarias. En este sentido pueden aparecer en el/la trabajador/a

discriminación, marginación, inseguridad, alienación, degradación, estrés, ansiedad y un largo etcétera de repercusiones negativas derivadas de dichas prácticas laborales.

A partir de las construcciones mitológicas sobre la imagen femenina, podemos inferir que en las primitivas sociedades matriarcales se valoró de forma muy notable a las mujeres y al trabajo que éstas llevaban a cabo. Sin embargo, la progresiva extensión del patriarcado descalificó la imagen de las mujeres y todo lo asociado al carácter femenino (Guil y Bascón, 2012). Hoy en día, aunque la situación y el papel que juega la mujer en las organizaciones y en el trabajo se ha incrementado en los últimos años, es innegable que sigue existiendo una gran diferencia en comparación con los hombres en aspectos tan importantes como tasas de empleo, remuneración o acceso a los puestos de dirección (Eikhof, 2012).

Históricamente, las mujeres han desarrollado un género social relacionado con el ámbito de la reproducción, el cuidado de las personas, la preparación de alimentos, la atención y protección de la familia, la socialización de la infancia, el confinamiento en el ámbito privado, etc. Por su parte, el varón ha desarrollado una imagen asociada al control de la naturaleza, a la guerra, al desempeño de un trabajo remunerado, al dominio de la técnica, a la organización y representación social y política, a la ocupación del ámbito público, etc. Como señala Mayobre (2003), el sistema binario aplicado a los sexos y géneros da lugar a una jerarquía o asimetría, ya que al varón se le asocia con términos muy valorados por nuestra cultura como Razón/Público/Objetivo/Iniciativa/Independencia/Autoridad/Poder etc., en tanto que a la mujer se le asocia con términos menos estimados socialmente como Intuición/Naturaleza/Privado/Subjetivo/Pasividad/Dependencia/Subordinación/Doméstico, etc.

Trasladado al terreno laboral, las mujeres siguen siendo mayoría en los empleos menos remunerados, y en áreas muy específicas que se han denominado las 5 c's: "*cleaning, caring, clerical work, cashiering and catering*"¹ (Bradley, 2007, cit. en Eikhof 2012). Estas ideas nos recuerdan las tesis defendidas por autoras como Gilligan (1982) y otras investigaciones derivadas de las mismas, en las que se defienden dos modos diferentes de respuestas según el género. Según Gilligan (1982) las mujeres tienen un comportamiento modulado por la ética de cuidado, que les lleva a desplegar conductas orientadas a las relaciones personales y sociales, a las cuestiones afectivas y emocionales, así como a las acciones de ayuda y apoyo a los demás.

Son muchos los datos estadísticos que podríamos utilizar para demostrar esta brecha de género en nuestro mercado de trabajo; tal como se ve reflejando en la tabla 1 publicada en la Web del instituto de la mujer, vemos cuál es el porcentaje de mujeres por ocupación a fecha de 2011. Estos datos nos muestran cómo las profesiones tradicionalmente ligadas a roles y características masculinas siguen mayoritariamente ocupadas por hombres, tales como la construcción, minería, seguridad o dirección de empresas. Datos referidos al porcentaje de ocupación en función del sexo en empleos más específicos aportados por el INE, señalan a una ocupación superior al 95% de los trabajadores en la construcción, industrias metalúrgicas y extractivas, mecánica y operarios de maquinaria.

Por otra parte, las profesiones que implican tareas administrativas, de cuidado o de servicio al público tienden a estar más ocupadas por mujeres. Los mismos datos del INE referidos previamente, señalan una ocupación superior al 80% de mujeres en profesiones sanitarias y de servicios personales, llegando a un 92% la ocupación femenina de puestos de servicio a domicilio y limpieza.

¹ Trabajos de limpieza, de cuidado, de oficina, de caja y de *catering*

Tabla 1. Porcentaje de mujeres del total de la población ocupada por tipo de ocupación²

TOTAL	44,94
Dirección de las empresas y de la administración pública	29,93
Técnicas profesionales científicas e intelectuales	53,90
Técnicas y profesionales de apoyo	37,65
Empleadas de tipo administrativo	65,14
Trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras/es	61,03
Trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca	23,24
Artesanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadoras)	7,39
Operadoras de instalaciones y maquinaria, montadoras	13,02
Trabajadoras no cualificadas	61,70
Fuerzas armadas	11,98

Estereotipos, creencias y prescripciones de género

Si hay un factor que modula el comportamiento de los hombres y las mujeres en el trabajo, y especialmente la relación entre trabajadores y trabajadoras de un mismo entorno o centro, es la expectativa de comportamiento o de respuesta de su compañero/a. Es decir, el tipo de reacción que se espera de una persona va a modular la relación con ella, la forma en la que se interpretan sus acciones y lo que se puede esperar de la misma. En este sentido, cobra especial interés el estudio de los prejuicios, estereotipos o creencias sobre los otros grupos de referencia para entender el propio comportamiento de una persona.

Barberá (2004) señala la tendencia generalizada a representar a hombres y mujeres tanto como grupos internamente homogéneos como totalmente diferenciados entre sí. De esta forma se suele aceptar que los hombres son todos muy poco sensibles y con mayor capacidad de liderazgo que las mujeres. Esta autora desarrolla ampliamente el concepto de estereotipo de género. Una particularidad de estos conceptos, según Barberá, es su carácter multicomponental, que hace referencia a factores estables (ellos son proactivos y ellas cariñosas), roles de género (ellos llevan el control económico y ellas se ocupan de la limpieza), características físicas (ellos son musculares y ellas “gráciles”) y destrezas cognitivas (ellos mayor capacidad espacial y ellas más multitarea).

De la misma forma esta autora analiza los estereotipos de género haciendo referencia a las funciones descriptivas, explicativas y prescriptivas que cumplen. Concretamente la función prescriptiva hace referencia “a lo que debe ser” y “lo que debe hacerse”, hecho que en el mundo laboral y en más específicamente en relación a la práctica asociada al puesto, actúa como una *profecía autocumplida* (Unger y Crawford, 1996; Crawford, y Chaffin, 1997; Crawford y Unger, 2000), a través de la cual se acaban reproduciendo las actividades laborales de forma diferencial entre hombres y mujeres.

Como fácilmente podemos imaginar, todo este conjunto de ideas sobre hombres y mujeres, sobre lo que se puede esperar de cada persona en función de su género, modula en gran

² Fuente: Página web del Instituto de la Mujer <http://www.inmujer.gob.es/>

medida el comportamiento que una determinada persona tiene en su puesto de trabajo, con su jefe/a, compañero/a, colaborador/a, cliente/a o proveedor/a. Por otra parte, a este tipo de ideas y prejuicios que asumimos tienen los diferentes trabajadores y trabajadoras de cualquier organización, hay que incluirles la variabilidad añadida derivada de la diferente formación de cada uno/a, de sus experiencias personales, y cada vez más, de la influencia de culturas y religiones que cada vez tienen mayor peso y visibilidad la sociedad española.

Por todo esto consideramos el concepto de estereotipo de género como fundamental para entender el comportamiento de hombres y mujeres en sus puestos de trabajo, para entender qué pensamientos y expectativas les mueven a decir lo que dicen, actuar como actúan y relacionarse como se relacionan tanto en sus relaciones extra-laborales, como en las de trabajo, que son las que pretendemos analizar con este estudio.

En este sentido, es necesario destacar la importancia que tiene el uso de una perspectiva de género en el diseño de las investigaciones acorde a la situación actual, en la que las expresiones de discriminación o sexismo no se manifiestan de forma tan clara como se hacía años atrás, cuando apenas se habían hecho trabajos a este respecto. Autores como Expósito, Moya y Glick (1998), ya señalaban hace más de diez años que el sexismo moderno queda reflejado en que las personas ya no expresan abiertamente sus creencias sexistas, aunque en el fondo sientan algún tipo de resentimiento hacia la presión que las mujeres han ejercido para conseguir un mayor poder político y económico. Así, hay trabajos que han desarrollado y utilizado positivamente, escalas específicas para evaluar este “neosexismo”, definido como las manifestaciones de un conflicto entre los valores igualitarios y sentimientos negativos hacia las mujeres (Lameiras, Rodríguez y Calado, 2006).

En esta línea, recientes investigaciones han puesto de manifiesto las asimetrías entre sexos en relación a las actitudes sexistas, y su relación con los intereses profesionales estereotipados (Lameiras et al., 2006). En este mismo trabajo, las autoras encuentran tanto hombres como mujeres le dan mucha importancia al hecho de compartir el tiempo con su familia, interesándose menos por llegar a ser el mejor o la mejor en su trabajo, sólo que ellas se interesan más por la necesidad de ayudar a los demás con su trabajo y en lograr el reconocimiento por el mismo, y los varones quieren más flexibilidad en el trabajo y se interesan por dedicar más tiempo a ocio o viajes.

Enfoque “*doing gender*”. Niveles de análisis en la construcción del género

Cuando nos aventuramos a estudiar cuestiones de género, una forma de análisis viable es el enfoque del *doing gender*. Partimos de la idea de que el género es una construcción social que emerge en la interacción de las personas dentro de ciertos escenarios culturales. A partir de la propuesta del *doing gender* por parte de West y Zimmerman (1987), la Psicología retoma el término para concebir el género como una categoría social saliente y un medio cognitivo a través del cual la información se filtra, se procesa selectivamente, y se actúa diferencialmente hasta dar lugar a la *profecía autocumplida* (Unger y Crawford, 1996; Crawford, y Chaffin, 1997; Crawford y Unger, 2000). Desde esta perspectiva el género se concibe, no como una propiedad de los individuos, no como un nombre, sino como algo que las personas *hacen*, como un verbo (Crawford, 1995). Se trata de un construir social en el que se mezclan elementos históricos y culturales, como roles, costumbres y estereotipos, con aspectos presentes y concretos de una situación particular que actúa como *escenario* y que desencadena unas conductas en consonancia con lo esperado, que constituiría la mencionada *profecía autocumplida*. Este *doing*

gender ocurre a distintos niveles y de manera situada, es decir, determinado por las condiciones y características particulares que configuren el contexto de acción.

Referente a la idea del *doing gender*, Crawford (1995, 2006), Crawford y Chaffin (1997) y Crawford y Unger (2000), defienden una forma de concebir el género alejada de posiciones esencialistas que siguen considerándolo como un atributo de la persona, interno y persistente a través de los distintos contextos. Frente a esto, desde esta perspectiva se pone el énfasis en el proceso de construcción del mismo, conceptualizándolo como un sistema de significados que organiza las interacciones; el género no es un atributo de los individuos sino una forma de dar sentido a las transacciones, por tanto, existe no en personas sino en las transacciones.

La propuesta del *doing gender* puede ser enfocada desde tres ángulos o niveles de análisis: *socio-cultural*, *interpersonal* e *individual*. Ello significa que las acciones en relación al género pueden ser construidas y observadas tanto en un plano social, relacional e individual.

A nivel sociocultural el *doing gender* se lleva a cabo a través de la reproducción y el mantenimiento de una ideología de género, de creencias y valores, de tradiciones, de estereotipos de género, de estructuras familiares, de trabajo, etc. Supone un nivel estructural que históricamente ha mantenido el sistema de género a través de leyes diferenciadas para mujeres y hombres, que han negado a las mujeres, por ejemplo, el derecho a la educación o al voto. A este nivel el género funciona como un sistema de organización social y cultural que gobierna el acceso a los recursos y al poder. Estas desigualdad se va a manifestar en todos los ámbitos sociales, en lo político, la religión, la educación, el ámbito laboral, la familia, etc. Se situarían también el discurso o conocimiento científico y el papel de los medios de comunicación (Crawford, 1995).

El nivel relacional hace referencia a cómo las claves de género nos orientan hacia un comportamiento diferenciado en nuestras interacciones sociales, según el sexo de nuestro interlocutor. Se centra en el modo en que hombres y mujeres se comportan y son tratados en las interacciones cotidianas, partiendo de la base de que de este tipo de tratamiento diferencial generalmente no se es consciente. Hay diferencias en las interacciones paterno-filiales y en los modos en que niños y niñas son socializados, tanto en el seno de su familia como en otros contextos ya que también son tratados de modo diferente en la escuela por parte de profesores o profesoras. De la misma forma, cómo evaluamos e interpretamos el comportamiento de otras personas depende de si este es llevado a cabo por un hombre o por una mujer. Crawford y Chaffin (1997), destacan que "*la categorización sexual no es simplemente una forma de ver diferencias, sino también una forma de crear diferencias*" (p. 92). En este sentido, conviene destacar el papel de los individuos ya que pueden crear y modificar su realidad social continuamente negociando y recreando el *doing gender* a este nivel interpersonal.

Finalmente, a nivel individual las personas acaban interiorizando todo un sistema de representaciones que confirman, refuerzan y perpetúan la partición del mundo en dos, es decir, lo masculino y lo femenino. Este sistema bipolar de división conduce al forjado de una identidad de género masculina o femenina. Según Crawford y Chaffin (1997, p. 94) "*mujeres y hombres vienen a aceptar la distinción de género que es visible a un nivel estructural y la representan a nivel interpersonal como parte de su autoconcepto*". Este mecanismo de creación de la identidad de género, como factor de estructuración social, es un elemento que divide a la sociedad y a la cultura en dos grandes grupos: hombres y mujeres, con significados, preferencias y perfiles que les singularizan como colectivo, y dan lugar a la reproducción de formas típicas de "ser mujer" o formas de "ser hombre" (Cala et. al., 2011).

Los tres niveles de análisis son interdependientes, de modo que los procesos y fenómenos observados en un determinado nivel son influidos e influyen en los observados en los demás niveles. En este sentido, se puede decir que desde este enfoque, los tres niveles de análisis son protagonistas en la construcción del género como factor social, y por consiguiente, de la identidad de género.

En definitiva, este trabajo se orienta hacia dos pretensiones. Por un lado explorar la presencia de creencias y estereotipos de género relacionados con la práctica laboral de hombres y mujeres, y por otro diseñar y aportar un instrumento para el registro de los mismos, elaborado en base a los tres planos de análisis presentes en la construcción del género: sociocultural, relacional e individual. Pensamos que las creencias e ideas arraigadas sobre hombres y mujeres en relación al mundo del trabajo pueden mantener la brecha de género en este contexto, dando lugar a profesiones típicamente “masculinas” y otras “femeninas”.

Estudio empírico

Participantes

Con idea de analizar la presencia o ausencia de este tipo de estereotipo de género nos planteamos realizar un estudio con una muestra de trabajadores y trabajadoras de la ciudad de Sevilla. Esta muestra poblacional estuvo compuesta por 20 personas de nivel socioeconómico medio, seleccionadas aleatoriamente, a las que se le requería la participación en este estudio, a través de la respuesta a 12 preguntas de opinión.

Diseño: variables.

Contemplamos dos variables explicativas, el género y el nivel de estudios. Los y las participantes fueron seleccionados de cara a que la muestra estuviese conformada por tantos hombres como mujeres, y tantos graduados universitarios como con estudios medios. Finalmente hubo cinco mujeres con estudios universitarios, cinco mujeres con estudios medios, cinco varones con estudios universitarios y cinco varones con estudios medios. Aunque la edad no se les preguntó en ningún momento, todos ellos estaban en edad laboral, ya que la tercera cuestión hacía referencia al tipo de empleo que desempeñaban o habían desempeñado.

Instrumentos

La prueba que se empleó para evaluar el grado en el que la persona presentaba el prejuicio sexista del que hemos hablado previamente se denominó *ESLABONES* (Escala Laboral No Estereotipada, anexo 1). Está compuesta por un total de 12 ítems que conforman tres sub-escalas articuladas en base al enfoque multinivel *doing gender* descrito en la introducción, a saber, sociocultural, relacional e individual.

La sub-escala sociocultural, hace referencia a aquellas ideas referidas a la sociedad en su conjunto (tradiciones, estructuras, instituciones, etc.), o a cómo debieran ser las relaciones de género desde un punto de vista más genérico con cuestiones referidas a la incorporación de la mujer en los puestos directivos o la participación de los hombres en las tareas domésticas.

La sub-escala relacional está igualmente compuesta por cuatro ítems. Éstos hacen relación a situaciones más concretas de trabajo en las que se espera que los participantes hayan tenido alguna experiencia directa o tengan un conocimiento más cercano, fruto de las interacciones con otras personas. Así, se han planteado preguntas acerca de relaciones de cuidado o puestos de trabajo comerciales.

En último lugar la sub-escala individual hace referencia a pensamientos e ideas más privadas de la persona encuestada, ya que se le sitúa en una determinada situación en la que se le sitúa en una situación en la que una mujer desempeña una labor tradicionalmente considerada masculina como el trabajo en la mina, o en la policía.

La redacción de todos los ítems del conjunto de la prueba se ha hecho de forma intencionada a favor de la deconstrucción de los estereotipos y creencias de género, de tal manera que la respuesta que denota la presencia del prejuicio es la que niega la frase presentada. Con ello pretendemos presentar siempre a la mujer positivamente en un entorno tradicionalmente masculino, y en ocasiones controvertido, con la intención de hacer reflexionar sobre este respecto.

La codificación de los resultados se realizó de forma que aquellas respuestas afirmativas, es decir que estaban de acuerdo con la frase presentaba, se puntuaban como 1, aquellas negativas, rechazando esta frase, como 2, y las puntuaciones “no sabe, no contesta” como 1,5. Esto da lugar a una puntuación que puede oscilar entre 12 y 24 en todo el cuestionario, y de 4 a 8 en cada una de las sub-escalas, lo que implicaba una mayor presencia del estereotipo sexista cuanto mayor fuese la puntuación.

Resultados obtenidos

Se ha planteado este trabajo como un acercamiento al estudio de los estereotipos de género en el ámbito laboral entre una muestra de trabajadores y trabajadoras, pretendiendo de la misma forma, resaltar la relevancia del uso de una metodología de investigación y análisis multinivel que considere por separado aspectos como las opiniones e ideas sobre la sociedad en general, de los y las participantes en sus relaciones directas con otras personas que desempeñan una actividad laboral y de su puntos de vista más privado relativos a las cuestiones de género que en este trabajo nos interesan.

Las respuestas de los y las participantes fueron trasladadas a un matriz del programa SPSS en su versión 18 con objeto de realizar los análisis estadísticos. Un dato de interés a destacar respecto a la codificación de los datos ha sido la presencia de un 6,25% del total de respuestas “no sabe o no contesta”.

El primer análisis que se ha realizado en esta muestra de trabajadores y trabajadoras consistió en las contingencias de las variables sexo (hombre-mujer) y nivel de estudios (universitarios-no universitarios) con las tres sub-escalas que conforman el cuestionario. Por otra parte se solicitan los descriptivos, mostrados en las tablas dos y tres, de los que destacamos los datos referidos a las tres sub-escalas de la prueba en función de las dos variables consideradas, a saber, sexo y nivel de estudios. Estas tablas nos ofrecen información relativa a las puntuaciones de los y las participantes en función del subgrupo de pertenencia. Informan del número de personas que han puntuado en cada escala (N), la media de todos los hombres y todas las mujeres por separado a cada una de las sub-escalas, y la puntuación media en ambos grupos a cada una de ellas por separado. De la misma forma la desviación típica para cada una de estas medias y la puntuación mínima y máxima que en cada subgrupo aparece para cada sub-escala.

En ambas tablas podemos observar, a través de los mínimos por una parte, que para los tres casos siempre ha habido algún participante que ha puntuado en el extremo con menor presencia del estereotipo de género (cuatro), mientras que en ningún subgrupo ni sub-escala se ha llegado

al máximo (ocho). No obstante, frente a la igualdad de las puntuaciones mínimas, en relación a las puntuaciones máximas registradas podemos ver que existen diferencias entre cada una de las escalas ya que tanto para la variable sexo como para el nivel educativo, las puntuaciones máximas han aparecido en la sub-escala relacional.

Tabla 2: Estadísticos descriptivos variable sexo

Variable sexo	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Mujer	10	4,2500	,43	4,00	5,00
Sociocultural Hombre	10	4,1000	,32	4,00	5,00
Total	20	4,1750	,37	4,00	5,00
Mujer	10	5,6500	1,00	4,00	7,50
Relacional Hombre	10	5,3000	1,27	4,00	7,50
Total	20	5,4750	1,13	4,00	7,50
Mujer	10	4,6500	,58	4,00	5,50
Individual Hombre	10	4,6000	,57	4,00	5,00
Total	20	4,6250	,54	4,00	5,50

Tabla 3: Estadísticos descriptivos variable nivel de estudios

Variable nivel de estudios	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Univ.	10	4,1000	,32	4,00	5,00
Sociocultural No U.	10	4,2500	,43	4,00	5,00
Total	20	4,1750	,373	4,00	5,00
Univ.	10	5,9000	1,27	4,00	7,50
Relacional No U.	10	5,0500	,83	4,00	6,00
Total	20	5,4750	1,13	4,00	7,50
Univ.	10	4,7000	,48	4,00	5,00
Individual No U.	10	4,5500	,60	4,00	5,50
Total	20	4,6250	,54	4,00	5,50

Los valores medios de cada una de las sub-escalas en función del grupo de pertenencia (varones con experiencia universitaria y sin ella, y mujeres con experiencia universitaria y sin ella), nos muestran en qué punto se suelen situar los encuestados en cada uno de los niveles evaluados.

Tal como hemos visto previamente, para todos los participantes se han observado puntuaciones bajas en todos los niveles de forma general, situándose como muy poco estereotipados. En un análisis de las medias diferenciando hombres y mujeres podemos ver (tabla 2) cómo ellas se han mostrado más estereotipadas que los hombres socioculturalmente ($4.25 > 4.10$), relacionalmente ($5.65 > 5.30$) e individualmente ($4.65 > 4.60$). Aunque estas diferencias son muy pequeñas, es destacable ver cómo la puntuación se repite en los tres niveles.

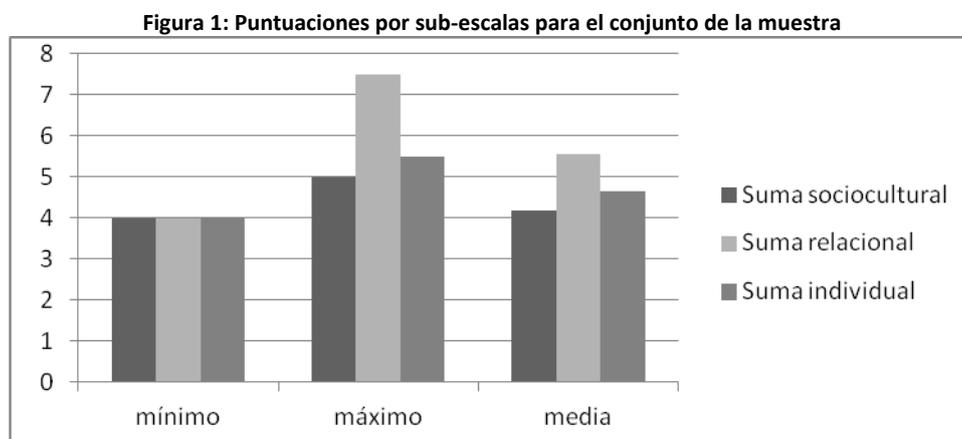
Por otra parte, en la tabla 3, vemos que socioculturalmente los no universitarios se muestran más estereotipados que los universitarios ($4.25 > 4.10$) y, por otra parte, relacionamente ($5.90 > 5.05$), e individualmente ($4.70 > 4.62$), aquellos y aquellas con experiencia universitaria puntúan de forma más estereotipada que los que no tienen esa experiencia formativa. Adicionalmente, en ambas variables, la sub-escala relacional es la más estereotipada de las tres sub-escalas consideradas.

En general en todos los subgrupos se puede observar una tendencia a situarse en valores cercanos a cuatro, en una escala entre 4 y 8, por lo que estarían respondiendo de forma poco estereotipada. Concretamente considerando el conjunto de toda la muestra, independientemente del subgrupo de sexo o nivel educativo, se han obtenido puntuaciones medias de 4,18 para la sub-escala sociocultural, 5,48 para la relacional y 4,63 para la individual.

En la figura 1 podemos observar las puntuaciones mínimas, máximas y medias de todo el conjunto la muestra de participantes en función de cada sub-escala. En general se observan bajas puntuaciones obtenidas a nivel sociocultural. De la misma forma que a un nivel más individual o personal, la muestra de participantes presenta puntuaciones bajas en la medida del estereotipo de género.

Por otra parte en la escala relacional, la media encontrada ha sido de 5,48 entre ambos subgrupos, también considerada baja, pero presentado una mayor variabilidad en los datos, ya que presentan un mínimo de 4 y un máximo de 7,5. En este sentido consideramos que el análisis de los datos descriptivos de las puntuaciones directas puede aportar datos de interés. Concretamente consideramos destacable el análisis de los grados de libertad de las diferentes sub-escalas.

Estas puntuaciones muestran cómo en la escala sociocultural sólo hay dos grados de libertad, las puntuaciones son todas muy parecidas en todos los distintos participantes entre 4 y 5 puntos; frente a la escala de relaciones en las que hay mucha más variabilidad con 5 grados de libertad (de 4 a 7,5 puntos). Por su parte la escala individual presenta una puntuación similar a la sociocultural, con 2 grados de libertad, con una mayoría de puntuaciones de 5 puntos. Este patrón de respuesta diferencial en función de la sub-escala se ve reflejado con claridad en la figura 1.



En relación al análisis de la fiabilidad de esta escala, por defecto el programa SPSS ha eliminado cuatro ítems por tener varianza cero (ejército, directivas, planchado, cirugía), es decir, todas las respuestas que se han dado a estas preguntas han sido la misma. En nuestro caso, todas las respuestas a estos cuatro ítems indicaban la ausencia del prejuicio sexista evaluado, es decir, una afirmación a lo presentado en el ítem. Analizando el resto de los ítems, observamos como la fiabilidad conseguida (0,794), medida con un alfa de Cronbach, es aceptable para este tipo de estudios (tabla 4).

Tabla 4: Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,794	,846	18

Es interesante destacar que de los cuatro ítems con varianza cero, tres han sido de la sub-escala sociocultural. Podríamos reafirmarnos en que, a nivel social o cultural, todos los encuestados coinciden en las puntuaciones que muestran el menor grado posible de prejuicio sexista. El otro ítem eliminado por el programa ha sido el décimo, que hace referencia a una intervención quirúrgica realizada por una mujer.

Es interesante destacar, pese a no tener un registro exhaustivo, algunos de los comentarios de las personas encuestadas respecto a la afirmación planteada en éste ítem. Aproximadamente en más de la mitad de los casos, los y las encuestados/as tendían a especificar y matizar esta frase con expresiones como “si están bien formados, me da igual”, o ejemplos concretos “a mí me operó una mujer y me fue muy bien”, “me sorprendí al verme una mujer cirujana, pero al final es lo mismo...” intentando justificar una situación que parecía poco habitual.

Discusión/conclusiones

La lucha por la igualdad entre hombres y mujeres tiene uno de sus principales campos de batalla, como hemos visto, en el ámbito laboral. La sociedad en su conjunto cada vez está más concienciada por el absurdo de la discriminación por ser mujer. Se han promulgado leyes que regulan y fomentan estas libertades a niveles públicos y privados, se trabaja y se invierte para que la mujer no se vea desprotegida en sus relaciones con hombres y éstos cada vez más, aun con resistencias, se están haciendo cada vez más cargo de “responsabilidades” tradicionalmente femeninas.

No obstante, en el día a día, se siguen observando comportamientos sexistas. El día a día de muchas mujeres, independientemente de su vida personal, implica la participación en alguna actividad laboral. Es en este ámbito en el que nos hemos fijado, con un doble objetivo, en primer lugar analizar en qué medida los trabajadores y trabajadoras tienen prejuicios o estereotipos sobre las profesiones asociadas históricamente a mujeres o a hombres, ya que pensamos que este fenómeno puede contribuir a la brecha de género en la práctica laboral, y en segundo lugar aportar un instrumento para su registro y medida.

Considerando la escasez de personas encuestadas los resultados deben ser acogidos con mesura. Pese a todo esto, se ha planteado este trabajo como una reflexión respecto al papel de la mujer en las organizaciones y a cómo, sus compañeros y compañeras perciben este papel. En esta misma línea se plantea el interés por el empleo de una metodología de análisis multinivel

que analice las opiniones de los participantes tanto a nivel individual, interno, como a nivel sociocultural y relacional. Por todo ello, con este estudio empírico pretendemos hacer un pilotaje de este tipo de pruebas y del interés por la investigación situada de los estereotipos sexistas en escenarios laborales.

Las variables que se han controlado de la muestra han sido el nivel de estudios y el sexo. Tanto a nivel de toda la muestra como dentro de estos sub-grupos grupos todos y todas las participantes han presentado una tendencia moderada de respuesta muy poco estereotipada, independientemente de su paso o no previo por las aulas universitarias. Así, se ha observado una tendencia general a rechazar los estereotipos de género en el trabajo, tanto entre hombres como en mujeres, lo que nos indica que, afortunadamente, nuestra sociedad está cambiando algo a este respecto.

Tal como se ha comentado previamente, observamos que las puntuaciones entre hombres y mujeres no han sido muy diferentes, con pequeñas variaciones en las tres sub-escalas, con una ligera tendencia a ser mayor entre las mujeres. En relación a la variable nivel educativo han fluctuado las diferencias, situándose los no universitarios como más estereotipados a nivel sociocultural, mientras que los universitarios han mostrado puntuaciones más altas en la medida de presencia del estereotipo en las sub-escalas relacional e individual.

Por otra parte los datos obtenidos con los análisis estadísticos presentados en el apartado anterior han aportado importantes indicios del interés por el empleo de la metodología multinivel, por el valor que le añaden al cuestionario. Destacamos en concreto a este respecto las respuestas que se han mostrado de forma diferencial entre los niveles sociocultural e individual por un lado y el nivel relacional por otro.

Un análisis más específico de los datos obtenidos nos indica que a nivel sociocultural, al menos en la muestra encontrada, los participantes refieren una visión general de los hombres y las mujeres, trabajando juntos como algo normal e incluso deseable, afirmando con unanimidad que los altos cargos del ejercito pueden ser perfectamente mujeres, o que las tareas domésticas como el planchado pueden realizarse de igual forma por hombres y mujeres.

Por otra parte a un nivel más privado, parece que igualmente entre esta muestra de participantes existe un relativo acuerdo en relación a las opiniones personales respecto a la participaciones de hombres y mujeres por igual en trabajos como la cirugía, la minería o la limpieza del hogar. Todos y todas las encuestadas afirman no tener especial preferencia por recibir la ayuda de un policía varón o de una mujer policía, así como aceptar de igual modo el trabajo de peón de albañilería o de limpieza en el hogar en una hipotética situación.

En tercer lugar, en la escala relacional, aunque la media global encontrada de 5,48 sitúe a los participantes como más estereotipados a este nivel que en los otros niveles, las puntuaciones referidas siguen estando más cercanas una posición de ausencia de estereotipos de género. Sí podríamos destacar la aparición una mayor variabilidad en los datos, en comparación con las otras dos escalas, que implica que han sido testigos, de forma directa de comportamientos más o menos sexistas de lo esperado en puestos de trabajo concretos. Ello sumado a haber referido en este nivel una mayor puntuación nos indica que en el plano relacional, a diferencia de los otros niveles de análisis, la muestra de participantes de este estudio se posiciona como algo más estereotipada.

Una posible explicación que puede ocasionar estas diferencias es que los y las participantes generalmente tienden a estar de acuerdo a nivel cultural o social (qué se espera de hombres y mujeres en la sociedad a nivel general), así como a un nivel privado, ya que es lo que se podría esperar de ellos en posibles situaciones. Pero como contraste, en la escala relacional, en la que se hace más referencia a situaciones concretas de contacto entre hombres y mujeres en el entorno laboral, posiblemente por ser algo de lo que han participado, han referido más situaciones de sexismo.

El hecho de haber observado diferencia entre los distintos niveles de análisis nos invita a seguir empleando la metodología multinivel de cara a diferenciar las distintas caras que muestra la discriminación por razones de género en las organizaciones. En la actualidad existen una importante cantidad de trabajos que se afanan por dilucidar las manifestaciones actuales del sexismo en nuestra sociedad. Tanto a niveles más privados o familiares (Garaigordobil y Aliri, 2011) como a niveles organizacionales o laborales. Autores como Moya (2004) hacen referencia a las nuevas formas que presenta, (Lameiras, et al., 2006) a metodologías e instrumentos específicos para detectar estas formas de “neosexismo”, o Eikhof (2012), que plantea el doble filo que presentan algunas de las estrategias de flexibilización del trabajo, que pretendiendo ayudar a las mujeres a conciliar mejor, tienen implicaciones ocultas que dificultan aún más el desarrollo y la promoción de las mujeres en sus puestos de trabajo.

En este tipo de trabajos se les pregunta a los y las voluntarias en función de las diferentes caras que puede adoptar el sexismo, en función del grado en el que este sexismo se manifiesta claramente o se considera un hecho implícito, o en función de las variables que lo modulan. No obstante, no consideran las distintas situaciones en las que pueden hacer referencia a pensamientos, actitudes o estereotipos en los que se conceptualice al hombre y a la mujer de forma diferencial de cara a la realización de algún tipo de actividad laboral.

Tal como vemos, muchas de las desigualdades en las organizaciones entre hombres y mujeres se basan en creencias profundamente arraigadas sobre las capacidades y habilidades de género y sobre los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad. Por estos motivos consideramos que es necesario realizar importantes esfuerzos para adaptar este tipo de investigaciones, ya que en el más que posible caso de que los múltiples mecanismos de discriminación permanezcan ocultos, difícilmente se podría llegar a entender la situación real de la mujer en su lugar de trabajo y, la percepción que de esta situación tiene su compañero varón.

Por otra parte, y a un nivel sociocultural, nos gustaría retomar la idea planteada en la introducción sobre los cambios que ha experimentado nuestra sociedad en los últimos años, y que van a afectar directamente en las relaciones laborales del futuro. Concretamente la modificación de las prácticas laborales que día a día podemos observar en las organizaciones de nuestro entorno. La masiva llegada de inmigrantes que traen su cultura, su religión, las altísimas tasas de desempleo que precarizan cada vez más los puestos de trabajo, la sobre-cualificación de los trabajadores y trabajadoras en puestos técnicos o administrativos que provoca insatisfacción y desmotivación, sin duda puede afectar y afecta a cómo hombres y mujeres se perciben mutuamente en la realización de sus actividades laborales.

El discurso de la sociedad en su conjunto y lo que se puede observar en las prácticas laborales del día a día pueden no coincidir. Y esta relación, o cualquiera de los factores, puede que tampoco coincida con el sistema de valores, las ideas y actitudes que los y las trabajadoras tienen respecto a hombres y mujeres. Todo ello, consideramos que puede generar conflictos, “disonancias cognitivas” o meras confusiones que, bajo nuestro punto de vista, tienen un gran

interés investigador, debido a que es en la relación entre lo que se percibe del contexto y lo que se piensa donde surgen las ideas, conductas y pensamientos estereotipados contra los que pretendemos luchar.

Un análisis crítico de este estudio nos señala algunas limitaciones de la prueba y de la muestra empleada en la investigación, que nos ofrece la posibilidad de mejorar la calidad y cantidad de los datos recogidos en futuras ocasiones. En primer lugar podríamos aumentar el número de participantes y modificar el muestreo de los mismos, todos ellos encuestados en la calle en una zona media-alta de la ciudad. Por otra parte los problemas internos del instrumento: el hecho de que en 4 de los 12 ítems presentados se hayan encontrado una varianza cero, el cuestionamiento por parte de algunos participantes de la claridad de algunos ítems, el no empleo del típico formato Likert de respuesta, o el 6,25% de respuestas “no sabe no contesta” denotan la necesidad de un estudio detallado de las características psicométricas de la escala, que podrían ayudar en futuros empleos de la misma.

No obstante con los datos obtenidos a través del cuestionario ESLABONES que se ha diseñado para este trabajo, y la muestra de trabajadores y trabajadoras encuestadas, consideramos cumplido el objetivo de explorar, en los diferentes niveles en los que podemos contextualizar la realidad social, la presencia o ausencia de ideas de género estereotipadas entre trabajadores y trabajadoras, así como la aportación de un instrumento para su medida.

En este sentido, consideramos que hay una gran camino por delante de investigaciones en las que analizar cómo se interrelacionan estos niveles de análisis, qué papel juega cada uno en la efectiva manifestación de conductas sexistas, o cómo se podría intervenir entre los recursos humanos de una determinada organización para que entre sus miembros, y en relación a todas las personas cercanas a la organización (clientes, proveedores, colaboradores, etc.) se minimizaran los comportamientos y las actitudes sexistas.

Referencias

Agulló, Esteban (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Servicio de publicaciones de la Universidad de Oviedo. Oviedo.

Arias, Samuel (2011). *La construcción de la identidad personal en las prácticas laborales: una propuesta metodológica*. Universidad de Sevilla. Tesis fin de Master no publicada.

Barberá, Ester (2004): "Perspectiva cognitiva-social: estereotipos y esquemas de género" en Barberá, Ester y Martínez Benlloch, Isabel coords. *Psicología y Género* (pp.55-80). Pearson Prentice Hall. Madrid.

Blanch, Josep María (1990). *El viejo y el nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. PPU. Barcelona.

Bruner, Jerome (1996). "Meaning and Self in Cultural Perspective". En D. Bakhurst y Ch. Sypnowich (eds.). *The social self* (pp. 53-70). Londres: Sage.

Cala, M.J., Barberá, E., Bascón, M.J., Candela, C., Cubero, M., Cubero, R., de la Mata, M.L., Pérez, R., Godoy, M.S., Ignacio, M.J., Paz, J.I., Prados, M.M., Ramos, A., Rebollo, M.A., Saavedra, F.J., Sala, A., Santamaría, A. y Vega, L. (2011). *Recuperando el control de nuestras vidas: reconstrucción de identidades y empoderamiento en mujeres víctimas de violencia de género*. Memoria de Investigación. Proyecto de investigación I+D+I. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Crawford, Mary (1995): *Talking difference. On gender and language*, Sage Publications, Londres.

Crawford, Mary y Unger, Roda (2000). *Women and Gender. A Feminist Psychology*. (Tercera edición). Boston: McGraw-Hill Higher Education.

Crawford, Mary, (2006): *Transformation. Women, Gender and Psychology*, McGraw-Hill, New York.

Crawford, Mary y Chaffin, Roger (1997). *The Meanings of Difference. Cognition in Social and Cultural Context*. En P. J Caplan, M. Crawford, J. S. Hyde y J. T. E. Richardson (Ed.). *Gender Differences in Human Cognition* (pp. 81-130). Oxford: Oxford University Press.

Eikhof, Doris Ruth (2012). "A double-edged sword: twenty-first century workplace trends and gender equalit". *Gender in Management: An International Journal* Vol. 27 No. 1, pp. 7-22.

Expósito, Francisca, Moya, Miguel, y Glick, Peter (1998). "Sexismo ambivalente: medición y correlatos". *Revista de Psicología social*. Vol. 13 nº2, pp. 159-169.

Garaigordobil, Maite y Aliri, Jone (2011). "Conexión intergeneracional del sexismo: influencia de variables familiares". *Psicothema*. Vol. 23, nº 3, pp. 382-387.

Gilligan, Carol (1982). *In a different voice: psychological theory and women's development*. Cambridge, Mass. Harvard University Press.

Guil, Ana, y Bascón, Miguel J. (2012). "La construcción de la identidad de género, de la misoginia histórica a las nuevas perspectivas psicológicas de análisis". Libro de Actas del I International Conference Communication and Gender, 176-199.

Instituto de la Mujer. <http://www.inmujer.gob.es/>. Consultado el 15 de Enero de 2012.

Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/>. Consultado el 25 de Febrero de 2012.

Lameiras, María, Rodríguez, Yolanda y Calado, María, (2006). "El neosexismo y diferencias de género en las metas de trabajo". Revista de Psicología Social. Vol. 21 nº 3, pp. 223-228.

Mayobre, Purificación (2003): "La construcción de la identidad personal en una cultura de género". <http://webs.uvigo.es/pmayobre/indicedearticulos.htm>. Consultado 11/02/2012.

Moya, Miguel (2004): "Actitudes sexistas y nuevas formas de sexismo" en Barberá, Ester y Martínez Benlloch, Isabel coords. *Psicología y Género* (pp.55-80). Pearson Prentice Hall. Madrid.
Palací y Peiró, José María (1995). *La incorporación a la empresa*. Promolibro. Valencia.

Peiró, José María, Prieto, Fernando, Bravo, M^a Jesús, Ripoll, Pilar, Rodríguez, Isabel, Hontangas, Pedro y Salanova, Marisa (1993). *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*. Nau Llibres. Valencia.

Unger, Roda y Crawford, Mary (1996). *Women and Gender. A Feminist Psychology* (Segunda Edición), McGraw-Hill, New York.

West, Candance y Zimmerman, Don H. (1987). "Doing Gender". *Gender and Society*, 1, (2), pp. 125-151.

ANEXO 1

ESLABONES

(Escala Laboral No Estereotipada)

SEXO: Masculino Femenino

¿Cuál es su formación académica? _____

Cuál es o ha sido su último empleo _____

Sub-escala Sociocultural

1. Los altos cargos del ejercito pueden ser perfectamente mujeres
2. Es lo mismo que la plantilla de una tintorería sea de mujeres o de hombres
3. Las principales decisiones de una gran empresa no tienen por qué ser tomadas por hombres
4. Tareas domésticas como el planchado pueden realizarse de igual forma por hombres y mujeres

Sub-escala Relacional

5. El ambiente en un equipo de futbol podría mejorar si su entrenador fuese una mujer
6. Un encargado de obras de la construcción desarrollara igual su labor si los trabajadores son hombres o mujeres
7. Es preferible que en un centro comercial los hombres y las mujeres trabajen juntos
8. La relación entre una enferma y cuidador será buena si quien cuida es un hombre

Sub-escala Individual

9. En una determinada situación yo podría trabajar tanto de peón de albañilería como limpiando casas
10. Si tuviese que someterme a una intervención quirúrgica me daría igual que fuese cirujano o cirujana quien me operara
11. Pienso que los hombres y las mujeres son igual de adecuados para trabajar en una mina
12. En caso de un accidente me da igual que acudiese en mi ayuda un policía varón que una mujer policía