

Mujeres jóvenes hoy: el empleo de las tituladas universitarias

Este artículo presenta los cambios experimentados en la posición social de las jóvenes universitarias en el mercado de trabajo, en los últimos tiempos. Se analiza la relación entre educación superior y empleo, desde una perspectiva de género crítica con el androcentrismo que sostiene formas de discriminación sutiles en estos espacios de la estructura social. El análisis se acota a las jóvenes tituladas contemporáneas, sin olvidar la referencia comparativa e histórica de otras mujeres para comprobar que, más allá del ámbito formal, no se ha conseguido la igualdad de sexo en la sociedad actual; aunque se percibe una situación distinta, cuantitativa y cualitativamente, a la de hace unas décadas, sobre todo cuando se hace referencia a la posición laboral de este sector de población. El artículo presenta un diagnóstico minucioso de la situación social de las jóvenes en la educación superior y en el empleo, con el fin de detectar los factores discriminatorios que todavía impiden la plena igualdad entre hombres y mujeres en estos espacios. Se constata que las relaciones de género influyen en el desarrollo de las trayectorias académicas y laborales de las y los jóvenes universitarios, así como en el tipo de estudios elegido para su formación profesional.

Palabras clave: educación superior, mercado de trabajo, empleo, diferencias de género, jóvenes, mujeres.

1. Introducción

A continuación se presenta un texto descriptivo del empleo -y las condiciones laborales- de las jóvenes universitarias, en comparación con el de los varones, y su evolución en los últimos años. Los argumentos que se ofrecen afloran de un conjunto de datos cuantitativos y cualitativos ⁽¹⁾ recogidos en este artículo, con el fin de impulsar la reflexión en torno a la relación entre la educación y el empleo de las jóvenes universitarias, en el contexto sociolaboral actual. El que nos atañe es un asunto de relevancia sociológica en la sociedad de nuestros tiempos, dado el cambio experimentado en la posición social de las mujeres en general, y de las jóvenes en particular, y el incremento de su participación en distintos espacios públicos de la vida social. Asimismo, es crucial el análisis de la educación y el empleo de los y las jóvenes, dada la influencia de ambas instituciones en su emancipación e independencia de la familia de origen, en definitiva, en su tránsito a la vida adulta

Este artículo se desarrolla en el marco de los Estudios de la Mujer o del Género que analizan el impacto social producido por la incorporación de las mujeres a distintos ámbitos de la estructura social en las últimas décadas. Con el objetivo de contribuir a afianzar su posición en el ámbito de la educación superior y del empleo, más allá del espacio doméstico privado que siempre han ocupado como único y exclusivo, la exposición se orienta a evidenciar los sesgos androcéntricos que todavía caracterizan a la institución universitaria y a la del mercado de trabajo de los jóvenes. Dicha evidencia se refleja en las desigualdades de género que se dan en estos dos niveles con-

(1) Los datos cuantitativos se recopilan de distintas fuentes secundarias que se citan en el texto. Los discursos cualitativos se extraen de entrevistas en profundidad realizadas a tituladas y tituladas universitarias, y a personas expertas en el mercado laboral, en una investigación que se desarrolla en paralelo a la redacción de este artículo.

cretos de la estructura social, donde paradójicamente impera la igualdad formal de oportunidades de hombres y mujeres.

Antes de describir la situación laboral actual de las jóvenes universitarias, con miras a vaticinar la que les aguarda un futuro más o menos próximo, merece recordar algunos de los precedentes que han concebido la misma. Durante siglos, el rol social de las mujeres se ha limitado a la reproducción y el cuidado, separando su desempeño de los sectores públicos de la vida política, social y productiva. El origen de tan injusta situación descansa en que históricamente las diferencias biológicas entre los sexos se traducían en espinosas desigualdades sociales entre varones y mujeres. Por el contrario, la nueva condición social de las mujeres, sobre todo de las más jóvenes, hace que su presencia en ámbitos públicos en los que antes estaban ausentes sea hoy en día una realidad indiscutible.

Un conjunto de factores de carácter teórico, práctico, político y cultural ha contribuido al reconocimiento de los derechos femeninos a la educación y al trabajo remunerado, entre otros antes reconocidos sólo a los varones. Con ello, se han ampliado los espacios de libertad de las mujeres, quienes, a su vez, han sido las principales protagonistas de importantes procesos de cambio en la sociedad de los últimos tiempos. Desde que las mujeres se pronunciaron en la Revolución Francesa (1789-1799) como un grupo social subordinado a los varones en busca de sus propios intereses, hasta los comienzos del siglo XXI, han obtenido grandes logros. No obstante, en dicha Revolución, el ala democrática más radical rechazó la extensión a las féminas de los nuevos derechos de individualidad y libertad reivindicados (Puleo, 1992). De modo que la libertad, al menos de las mujeres, no era entonces más que una mera ilusión (Camps, 1998: 27-28). Previamente, Poullain de la Barre (2) había defendido la igualdad natural entre varones y mujeres por encima de las costumbres y prejuicios sociales de la época, deslegitimando la diferencia física como origen de la desigualdad entre ellos (Frutos y Escribano, 2001). A partir de lo anterior, de la Barre propone combatir la desigualdad sexual mediante la educación como método reformador que impidiera la división sexual del trabajo y la subordinación de las mujeres a los varones, y permitiera, además, el acceso de las primeras a cualquier profesión o función social (Cobo, 1994).

Con precedentes de este tipo, las reivindicaciones feministas se defenderán con más aliento a partir de la Ilustración pues el movimiento ilustrado, con supuestas proclamas universales, se olvida de las mujeres. Pueden recordarse como autores destacados del movimiento, entre otros, a Locke (1632-1704), Montesquieu (1689-1755) o Rousseau (1712-1778) quienes cuestionaron el orden social del Antiguo Régimen aunque manteniendo un carácter misógino en los ideales de igualdad y libertad que defendieron (Iglesias, Aramberry y Zuñiga, 1989). Otros autores de la época, sin embargo, criticaron los ideales de los anteriores, proclamando la extensión de los principios ilustrados tanto a varones como a mujeres, con vindicaciones que denunciaban los privilegios exclusivamente masculinos. Entre los últimos destacan Condorcet (1743-1794) y Mary Wollstonecraft (1759-1797). En concreto, la obra de Wollstonecraft (*Vindicaciones de los Derechos de las Mujeres*, 1792) defiende la educación femenina en igualdad a la masculina y supone un ataque a los prejuicios sexistas en defensa de la igualdad entre los sexos. Esta obra inaugura el corpus teórico de la teoría feminista que se desarrolla a partir de entonces.

(2)
En 1673, en la obra *Sobre la igualdad de los dos sexos*

Las reivindicaciones feministas se han sucedido desde el siglo XVII hasta la actualidad, encaminándose hacia el cambio social, histórico y político a favor de las mujeres, a base de enfrentar incesantemente las incoherencias de la ideología patriarcal. Estas reivindicaciones han promovido un cambio estructural en la situación social de las mujeres, rompiendo esquemas sociales androcéntricos tradicionales en busca de mayor igualdad y libertad en el desarrollo de las cualidades femeninas en un mundo exterior al familiar, como es el de la educación superior y el del empleo. El movimiento feminista se ha manifestado en algunas épocas más activo que en otras, en función de los acontecimientos políticos y sociales del momento, pero siempre alerta a reivindicaciones encaminadas a la obtención de los derechos democráticos para las mujeres.

El del feminismo es, por tanto, un movimiento de raíces ilustradas (Amorós, 1997) promovido por la participación femenina en las reflexiones sobre su propia situación de inferioridad y dependencia en relación a los varones, con abundantes, aunque no incontrovertibles, efectos en la sociedad actual. Junto a estas reflexiones, un conjunto de transformaciones económicas, políticas y sociales fueron modificando la posición social de las españolas de finales del siglo XIX. En el siguiente siglo, diversas condiciones estructurales estimularon una sociedad más igualitaria cuando el derecho al trabajo procedió al de la educación y a ambos les sucedieron numerosas reformas legislativas. No obstante, los primeros cambios en el acceso de las españolas a la Universidad se observan hacia mediados del siglo XIX, sin embargo, los objetivos de su formación se alejaban de ser profesionales. Las que por entonces lograron acceder a las aulas universitarias pudieron hacerlo bien disimulando su condición con atuendos masculinos, como fue el conocido caso de Concepción Arenal (1841), o bien amparadas por el estrato social de privilegio al que pertenecían (Flecha, 1999). Las que accedieron tuvieron que enfrentar arduos obstáculos y ocuparon espacios distintos y separados de los varones. Además, estas privilegiadas solamente podían cursar titulaciones específicas, muchas veces sin poder obtener el título universitario y, desde luego, sin vínculo a su desempeño profesional. Mientras tanto, a la gran mayoría, sin embargo, se les negaba directamente el acceso (son conocidos los casos de Gertrudis Gómez de Avellaneda o Emilia Pardo Bazán) y tenían que conformarse con la formación en instituciones docentes no universitarias (Escuela Normal de Maestras, Escuelas de Institutrices, Escuela de Comercio o Escuela de Correos y Telégrafos), dado que el acceso a la educación de las mujeres estaba supeditado a la prolongación de funciones domésticas (Durán, 1982).

Con posterioridad, en la segunda década del siglo XX, un conjunto de cambios legislativos permitieron el acceso de las españolas a la educación superior y el reconocimiento de su titulación. Pese a ello, en 1930 había únicamente un 5% de mujeres entre los matriculados en la Universidad y, además, sólo en algunas áreas específicamente femeninas que conferían a labores del cuidado afines a su condición -femenina-, a la ampliación del servicio doméstico y a empleos relacionados. Por tanto, el acceso de las mujeres a las profesiones estaba totalmente regulado por el carácter masculino de la mayoría de los trabajos.

Después, la Guerra Civil española del 36 suprimió muchos de los derechos adquiridos por las mujeres en la II República y debilitó el movimiento feminista, aunque sin hacerle desaparecer por completo. La etapa de la dictadura que sucedió a esta guerra se desarrolló colmada de un control ideológico

que diseñaba una legislación inaccesible al trabajo productivo de las mujeres casadas, relegándoles exclusivamente al ámbito privado del hogar. En esta época, profundas creencias culturales y sociales limitaban a las mujeres al rol tradicional del cuidado y la reproducción, sólo las solteras o casadas de clase baja podían trabajar.

Frente a esta situación, en la fase final de la dictadura, (en una nueva oleada) el movimiento feminista (3) recupera actividad y el deseo de cambio se hace inminente. En los años 70 del siglo XX se desarrollan de forma consecutiva un conjunto de transformaciones sociales, políticas, institucionales, económicas, ideológicas, culturales, y en lo que nos concierne, en la estructura del sistema educativo y laboral que satisfacen algunas de las nuevas reivindicaciones de las mujeres. En consecuencia, la sucesión de necesidades económicas y sociales debilitaba la organización patriarcal que había predominado en décadas anteriores. Además, las primeras auras de un proceso de modernización en España se vislumbran a partir de los cambios políticos y de valores de esos años, cada vez más democráticos. La Constitución de 1978, hoy todavía vigente, marcó un antes y un después al establecer una declaración explícita de igualdad entre los sexos (artículo 14), equiparando jurídicamente al hombre y a la mujer. Asimismo, la creación del Instituto de la Mujer (1983), la sucesión de los diversos Planes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres que hasta hoy se conocen, diversas actuaciones legislativas nacionales y comunitarias y, por supuesto, la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007), favorecen el cambio en la situación social de las jóvenes españolas contemporáneas.

A partir de lo anterior, las mujeres estudian y trabajan en mayor medida que antes; del mismo modo, ocupan profesiones que antes les estaban prohibidas. A principios de los 70, la tasa de actividad femenina era del 24% y en alza a medida que pasan los años. Sin embargo, en el mercado de trabajo y en la educación superior diversos prejuicios sexistas, discriminatorios con las mujeres, impiden todavía la plena igualdad con los varones. Cuando las españolas han logrado el pleno acceso a la formación universitaria, sus trayectorias académicas son diferentes de las de sus compañeros varones, además, unas y otros siguen itinerarios laborales distintos.

La nueva identidad que han adquirido las mujeres profesionales de finales de siglo XX, y principios del actual, es más que ostensible; sin embargo, pese a la igualdad de oportunidades de los sexos en el acceso a la educación y al empleo, siguen sin resolverse asuntos que discriminan a las mujeres como los relacionados directamente con el ámbito familiar, donde se advierte la ausencia de distribución igualitaria de tareas entre unas y otros. Bien es cierto que esta distribución es ahora más igualitaria que en épocas de mayor dominio patriarcal, sin embargo, no es todavía suficientemente equitativa dado que la conciliación laboral y familiar continúa siendo un objetivo difícil cuando se enfrenta a estructuras sutilmente reticentes al cambio hacia la plena igualdad (Camps, 1998: 54). Esta situación otorga diferentes oportunidades ante el empleo a los hombres y a las mujeres, a pesar del desarrollo de políticas igualitarias que se aplican con el fin de otorgar los mismos derechos y oportunidades a unos y otras, en todos los ámbitos de la vida económica, política, social y cultural (Varella, 2001: 115).

Para cerrar este apartado introductorio, cabe hacer una advertencia previa elemental, aún cuando pueda ser bien conocida por quienes leen estas pági-

(3) El del feminismo no es un discurso homogéneo sino plural en constante renovación. Sus presupuestos básicos varían en función de los ideales y experiencias de sus precursores/as de diversa orientaciones aún cuando todas ellas se expresan para cuestionar la sociedad patriarcal, siempre con el fin de transformar el sistema jerárquico género-sexo que prevalece en dicha sociedad (Amorós, 1997: 416 y ss).

nas. Como es sabido, “juventud” igual que “género” (Varela, 2001) son construcciones sociales establecidas en base a factores políticos, sociales y culturales, y no categorías provenientes de determinismo biológico alguno. Más allá de referirnos a la juventud como grupo social homogéneo, en este artículo nos ocupamos de la juventud con titulación universitaria y, en concreto, de las jóvenes con dicha titulación. Todos los jóvenes no son iguales en su condición académica, social, económica, cultural y laboral. Por tanto, la categoría joven, igual que la de mujer, no es unitaria ni uniforme sino que engloba a un grupo social heterogéneo que comparte una identidad ante situaciones sociales distintas. En consecuencia, no es lo mismo ser joven hoy que haberlo sido hace cuatro o cinco décadas, menos todavía para las mujeres cuya condición social ha cambiado tanto; sin duda, el contexto económico, social y cultural de los primeros y los segundos es muy diferente. Por otro lado, el intervalo de edad que acota la juventud es un asunto ampliamente discutido y, a su vez, determinado por la época que se tome de referencia. Aquí abarcamos un intervalo extenso puesto que nos referimos a un sector de la población que accede al mercado de trabajo cuando finaliza los estudios universitarios, con mayor edad que los jóvenes de niveles educativos inferiores.

2. La formación superior de las jóvenes españolas con expectativas profesionales.

La educación ha brindado a las mujeres muchas oportunidades de progreso, proporcionándoles cualificación demandada por el mercado laboral. La incorporación de mujeres a la enseñanza superior en igualdad formal de condiciones con los varones, sin embargo, es bastante reciente, lo cual se refleja en la desigualdad de oportunidades profesionales de las y los jóvenes. La evolución histórica del sistema de las relaciones de género, en relación con las instituciones públicas de dominio masculino, evidencia que las mujeres no participaron en el desarrollo de las universidades y del profesionalismo (siglos XVIII y XIX). Sin embargo, un conjunto de condicionantes cuantitativos y cualitativos, más o menos androcéntricos, han precedido a la situación social actual de las jóvenes egresadas de la Universidad, que hoy disfrutan del derecho a la educación y al empleo.

Hace décadas, las mujeres ocupaban una posición discriminada en la institución universitaria; eran, además, casos excepcionales y sin trascendencia profesional alguna. La Universidad española fue un espacio masculino hasta bien avanzado el siglo XX. En 1910 desaparece la prohibición al acceso femenino, aunque entonces las universitarias sólo se forman en algunas áreas del conocimiento específicamente “femeninas”. Por hacer un ligero repaso, cabe mencionar que en el curso 1919-20 las mujeres representaban un 1.5% en la Universidad española, en 1927-28 la matrícula femenina era de un 9.2% del total y en el de 1935-36 de un 8.5%, aproximadamente (el contexto bélico de la época quizá justifique tan bajo porcentaje) (Ballarín, 2001).

El analfabetismo en nuestro país se va reduciendo a medida que las jóvenes se incorporan a la Universidad. En concreto, durante el período de la II República, el analfabetismo femenino se redujo hasta un 47.5% (Moncada, 1987), pero este período fue demasiado breve y las reformas que se establecieron en torno a la Universidad perdieron importancia poco después. No obstante, entre 1940 y 1969, las matrículas femeninas universitarias se incrementaron del 13% al 30%, si bien se concentraban en áreas de conocimiento

específicas (Filosofía y Letras, Farmacia, Medicina y Ciencias Sociales) “propias de mujeres” y no en las Ingenierías y enseñanzas técnicas “propias de varones”. Entre tanto, en 1961 se reconoce el derecho (a las mujeres) de acceso a todas las enseñanzas (Durán, 1982: 25). Mientras tanto, la situación previa de inferioridad que ellas habían sufrido en el entorno educativo y laboral se refleja claramente en los siguientes relatos: el primero de una entrevistada que en esa época era joven y con ganas de estudiar y el segundo de un entrevistado que hace referencia a la situación de su madre, en el mismo sentido.

... en mi época estudiaba muy poca gente... yo tenía mucha ilusión por estudiar y hacer una carrera... pero... en el año 1953... en mi época las mujeres hacían maestra... biológicas y algunas medicina... nos cogió el cambio... a mí me cogió muy al final del régimen... por mi situación personal me estaba vetado... (Licenciada en Químicas).

...ella quiso estudiar... pero no lo hizo... se dedicó toda su vida a ocuparse de sus hijos...era la época en que las mujeres no... ella tenía una capacidad enorme y es una pena que no hubiera estudiado... (Licenciado en Psicología)

Al comienzo de los años 70, un tercio de los titulados universitarios más jóvenes (de entre 25 y 29 años) eran mujeres (4). Estos años fueron fundamentales por el giro producido en el sistema de enseñanza (5) que originó la explosión educativa en los estudios medios y superiores, a su vez motivada por los cambios económicos, demográficos y sociales de la sociedad española que se desarrollaron en esos años. El contexto de transición política de los años 70 e integración europea (1986) posterior, junto al tránsito de la sociedad española de un sector económico de producción agrario a otro industrial y de servicios, propician cambios en la estructura laboral española derivados, asimismo, de un proceso tecnológico que requiere mayor cualificación profesional (Kern y Schumann, 1988). Todo ello contribuye a la expansión del sistema educativo del último tercio del siglo XX, que responde a requerimientos laborales cada vez más complejos y demandantes de conocimientos superiores.

A partir de entonces, la educación históricamente reservada a minorías privilegiadas abre sus puertas a una población más amplia, en busca de adaptación a nuevos objetivos económicos productivos. La profesionalización de muchas ocupaciones, y la creciente importancia de la formación como estrategia de acceso al empleo, propician un elevado grado de instrucción de la población con aspiraciones laborales. Este proceso va ligado, a su vez, a la feminización de la Universidad española experimentado a partir del curso 1986-87, donde las universitarias alcanzan por primera vez el 50% del total de la matrícula, aún cuando se aglutinaban en especialidades concretas, con elevada proporción de mujeres (el 60% en Filosofía y Letras, y Derecho, y un 1.8% en Ingenierías y Arquitectura) (6). A partir de entonces, se han ido estrechando las diferencias por sexo, incrementándose la matrícula femenina en todas las áreas de conocimiento. Las mujeres son ya mayoría en la Universidad española y en casi todas las áreas del conocimiento, salvo en las de las Escuelas Técnicas, lo que indica la feminización de algunas titulaciones mientras otras siguen siendo masculinas (CRUEb, 2002).

En general, se ha producido un desplazamiento de la población española hacia los estudios medios y superiores. La evolución en el nivel educativo de las mujeres, sobre todo de las más jóvenes, ha sido positiva. A medida que avanza la edad de la población, se reduce el nivel de estudios de las mujeres

(4)
Datos del Censo de Población realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 1970

(5)
En 1970 se aprobaba en España la Ley General de Educación por la que niños y niñas se educaban juntos. Esta Ley supuso un avance sin precedente en la consolidación de la escuela de masas en nuestro país. La misma estuvo inspirada en principios meritocráticos y estableció la obligatoriedad y la gratuidad de la educación básica hasta los 14 años de edad, situando la responsabilidad de su provisión fundamentalmente en el sector público. Posteriormente, la Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación (LODE) de 1985 fue de orientación igualitaria y la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) de 1990 hace que vuelva a reformarse en profundidad el sistema educativo español extendiendo la enseñanza obligatoria hasta los 16 años.

(6)
Datos del Ministerio de Educación y Ciencia de España.

en relación al de los varones, pues en el año 2007 el porcentaje de universitarias en el intervalo de 20 a 29 años supera el 60%, cuando en el conjunto de la población española con dicha titulación, las mujeres representan el 54.7% (7). Sin embargo, las diferencias por sexo se aprecian en todos los niveles educativos del conjunto de la población, esto es, en 2008, el 64.5% de la población española de 16 y más años analfabeta son mujeres, lo son también el 55% de los que tienen educación primaria, el 48% de secundaria, el 29.7% de formación e inserción laboral con título de secundaria, el 50.2% de educación superior sin doctorado y el 37.5% de los que tienen doctorado.

Como muestra la tabla 1, los españoles del siglo XXI, sobre todo las españolas, son los más formados de nuestra historia dado el vuelco formativo que ha experimentado esta sociedad en los últimos años (Requena y Bernardi, 2005). El número de matriculados universitarios crece sin interrupciones en la serie registrada hasta el curso 1999-00, donde comienza a descender como consecuencia de la llegada de cohortes de población menos numerosas (nacidas a partir de la segunda mitad de los años 70) a este nivel de estudios. Los últimos datos anuncian que la situación del sistema universitario está cambiando; las nuevas tendencias demográficas determinan un acceso de los y las jóvenes al nivel superior cada vez más reducido. No obstante, cabe reiterar que la prolongación de los estudios es un fenómeno que afecta en mayor medida a las jóvenes que a los jóvenes en los últimos años (8).

En forma de gráfico estos datos representarían un efecto tijera por el que los porcentajes de mujeres y hombres matriculados en la Universidad española a comienzos de la segunda mitad del siglo pasado estarían muy separados, acercándose a finales de los 80 y primeros 90, para invertir su tendencia en los cursos siguientes, superando claramente en la actualidad el porcentaje de matriculadas al de matriculados varones. Naturalmente, no todos los matriculados concluyen con éxito sus estudios, pero la tendencia relativa de egresados por sexos es parecida a la descrita para matriculados, si bien las cantidades absolutas se reducen debido a los factores de éxito y abandono que intervienen en el proceso de formación. En efecto, como muestra la tabla 2, actualmente el número de tituladas universitarias es superior al de titulados, lo cual no es un hecho reciente sino que desde comienzos de los años 80 se titulaban más mujeres que varones (Requena y Bernardi, 2005: 247).

El conjunto de estos datos evidencia que la instrucción de las jóvenes no se dirige como antes en exclusiva a la familia y el matrimonio, sino a necesidades económicas del mercado laboral igual que la de los varones. En términos instrumentales, el aumento de la participación femenina en el auge de la enseñanza superior se traduce en estrategias de inserción económicamente activas en el mercado laboral. Los factores que han contribuido a modificar la situación social de las mujeres a lo largo del último siglo, y más en el último período de su desarrollo, infunden una “nueva biografía laboral de la mujer” caracterizada por representar una posición profesional, educativa y social diferente a la de las mujeres de otros tiempos (Garrido, 1992).

La relevancia de la formación en el entorno económico y social hace que cuanto más alto sea el nivel educativo, más posibilidades tendrán las mujeres de alterar y robustecer su integración laboral frente a las limitaciones discriminatorias, y sin sentido, que una sociedad prejuiciosa y androcéntrica pueda imponer. A partir de la argumentación defendida por la teoría del capital humano, la educación y la cualificación de la fuerza de trabajo consti-

(7) Datos del Instituto Nacional de Estadística.

(8) Datos ofrecidos por el Instituto de la Mujer (Estadísticas), elaborados a partir del INE, en <http://www.migualdad.es/mujer/>

tuyen elementos relevantes de flujos de entrada en el mercado laboral. En concreto, el factor educativo es determinante para las mujeres en este espacio, aún cuando otros elementos adheridos al sistema de las relaciones de género puedan mermar tal determinación. A este respecto, otras teorías económicas tratan de complementar la determinación simplista de la anterior, atendiendo al efecto de condicionantes como el género, en la influencia de la educación superior sobre el ámbito laboral (9). Como quiera que sea, el éxito en la formación superior ha supuesto para las mujeres un factor de gran influencia en sus posiciones sociales y económicas; de modo que, independientemente de la teoría sociológica o económica de la educación que se tome de referencia, la formación universitaria supone un vehículo de promoción social para las jóvenes, en relación a sus condiciones de partida (Requena y Bernardí, 2005).

En el conjunto de la población joven, la expansión educativa se relaciona con las exigencias de la sociedad del conocimiento, el retraso de la emancipación -tránsito a la adultez- y la influencia de la formación en su posición social. Dicha expansión ha venido motivada, también, por la expansión del Estado de Bienestar, las argumentaciones defendidas por las teorías del capital humano que establecen un nexo claro entre educación superior y empleo cualificado, y la proclamación de principios meritocráticos, en definitiva, por todos los factores que determinan la modernización de nuestro país en las últimas décadas del siglo XX (González y Requena, 2005). La educación superior para estas jóvenes será además un recurso de formación permanente a lo largo de su vida, dado que las transformaciones del mercado de trabajo y el desarrollo social y económico continuo estimulan en los trabajadores una necesidad constante de enriquecer su formación y perfeccionar conocimientos para enfrentar nuevas exigencias sociales y laborales que requieren reciclaje periódico (García Aretio, 1987: 19 y ss). De modo que, es indiscutible la importancia del conocimiento acumulado en la sociedad actual; conocimiento promovido por un mercado de trabajo en constante renovación y cada vez más competitivo, como consecuencia del alto nivel formativo de la población y, con ello, la sobre-titulación del sistema productivo.

2.1 Diferencias en la formación “profesional” por sexo

La inserción de las mujeres en la Universidad, en igualdad formal de oportunidades con los varones, puede ocultar escenarios diferentes. En realidad, es positivo el dato de que en el curso 2007 las mujeres sean el 60.9% del total de egresados universitarios. Sin embargo, la desagregación de esa cifra muestra que el egreso se distribuye de forma distinta en los diversos tipos de estudios; esto es, son mujeres el 28.7% de los titulados en Arquitectura e Ingenierías Técnicas (2.5 puntos porcentuales más que en curso 1999-00), el 75.9% de los diplomados, el 65.5% de los licenciados (en ambos casos, 3 puntos más que en el 1999-00) y el 31.5% de los titulados en Arquitecturas e Ingenierías (4 puntos más que en el 1999-00). Las mujeres son mayoría entre los egresados universitarios pero se concentran en determinados tipos de estudios, de manera que el sesgo de género en la elección se hace evidente dada la concentración por sexo en cada tipo.

Tras el mero formalismo igualitario del que presumen las cifras de acceso se esconden otros factores que marcan la diferencia en la especialidad de estudios elegida por sexo, los cuales contrarrestan la feminización cuantitativa presentada antes. Es cierto que el aumento de la participación femenina en

(9)

Un consulta específica sobre las teorías económicas que relacionan la educación y el empleo puede hacerse en TOHARIA, L. (Comp.) (1983): El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Madrid, Alianza Universidad Textos.

los estudios universitarios reduce el desfase entre los niveles formativos de ambos sexos, debido al cambio de orientación en la inversión educativa de las mujeres por su motivación profesional, frente a viejos tópicos sexistas. Sin embargo, la tabla 3 refleja que todavía perduran comportamientos discriminatorios y de segregación por género, en función del área de estudios en que se forman varones y mujeres. La matrícula femenina supera a la masculina en todas las áreas de conocimiento salvo en las enseñanzas técnicas, menos permeable que las demás a la feminización universitaria. A la luz de los datos, cabe puntualizar que las diferencias por sexo en el conjunto de las áreas se han reducido en el período analizado, pero el área científico técnica está todavía muy “masculinizada” (CIDE, 1997) y en ella las mujeres no representan siquiera el 40%.

Las diferencias detectadas no son consecuencia de un acceso discriminatorio y tampoco se relacionan con factores de éxito (en el egreso), puesto que el peso de las egresadas es superior al de las matriculadas en todas las áreas de conocimiento, como indica la tabla 4. Cabe preguntarse entonces por los factores que se esconden tras la elección de los estudios, en función del género, y caracterizan la especificidad de la formación de varones y mujeres. Si no son los rendimientos académicos tendremos que pensar que son los estereotipos fundados en el sistema de las relaciones de género los que determinan una elección diferente. De modo que, cuando no existen barreras institucionales que impidan la libre elección de estudios, sólo la existencia de normas implícitas de discriminación, por género, justifican la diferente elección de estudios de unos y otras (CIDE, 2003).

A partir del discurso de los titulados entrevistados se percibe que, muchas veces, las mujeres eligen la especialidad de estudio condicionando su decisión a la influencia de pautas tradicionales de discriminación que consolidan la diferenciación de roles sociales por género.

... hay un sesgo de género en el, en las ramas. Entonces la Biosanitaria van más mujeres, ...o la de Humanidades. Y luego las Científicas, la Tecnología es donde están más, para los hombres... las mujeres se cortan un poco por las ramas de ciencias, Matemáticas, por ejemplo, licenciadas son pocas, etcétera... entran los chicos a las, a los, a los estudios de ciencias, pues los más capaces, los más competitivos, etcétera... o sea, las chicas... el plantearse eso como objetivo pues hay muchas que se arrugan, es que las da miedo, les parece que es demasiado (Titulado en Ingeniería Informática).

Más allá de las capacidades de cada uno, la elección estereotipada de estudios hace que las chicas eludan la selección de las carreras técnicas, amparándose en prejuicios sociales interiorizados culturalmente que se ajustan a partir de lo que tradicionalmente se consideran atributos masculinos y femeninos. Dichos atributos se otorgan culturalmente a cada uno de los sexos, enfrentando instrumentalidad, competitividad y motivación por el logro profesional a valores relacionales, afectivos y de expresividad, menos estimados socialmente y que limitan el acceso de las jóvenes a determinados estudios y profesiones (Mosteiro, Cajide y Porto, 2001). Las desigualdades de género que se perciben en la elección de estudios están supeditadas a la cultura patriarcal que todavía pervive en la sociedad actual.

En estos casos, el proceso de socialización convierte al sexo biológico en un factor diferenciador de los comportamientos del alumnado universitario (Elejabeita, 1995). Los estereotipos de género adquiridos desde la infancia estimulan a los varones y desalientan a las mujeres a encaminarse hacia acti-

vidades propias de trabajos científicos y técnicos. Sin duda, la socialización en el sistema de las relaciones de género influye en el ámbito de la educación superior y en el del empleo, conformando expectativas de estudio estereotipadas que obedecen al género y no al sexo. Esta segregación por género en las carreras universitarias se relaciona con la división sexual del trabajo que otorga diferente valoración al rol social de varones y mujeres, y que se refleja, a su vez, en la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo.

Los discursos de los entrevistados reproducen estereotipos socialmente compartidos y manifiestan la existencia de valores socioculturales asociados con imágenes que se corresponden con representaciones simbólicas de cada sexo. Asimismo, estos discursos amparan la relación femenina con las letras y la masculina con las ciencias.

...en una carrera como Informática que, hombre cada vez hay más mujeres, pero yo creo que ahí siempre se, más, hay muchos más hombres que mujeres... es como todo, es todo hombres y muy pocas son mujeres... Es como, no sé. Es que no sé si es que lo del hombre, eso de la Informática, que los ordenadores, todo es, es como más. Por ejemplo, yo sobre todo las cosas de, las cosas informáticas, yo las cosas del dvd, del ordenador, todas esas cosas a mí me superan, es que me superan, pero a lo mejor a mi marido le supera el hacer un cocido, pues a mí me supera el, el, yo creo que todas esas cosas de informática y de investigar, que si ahora meto una tarjeta de no sé qué, eso es de hombre, total. Eso es hombre. A mí, bueno... no me apasiona... (Licenciada en Químicas).

...alguna barrera... siguen todavía existiendo. Por ejemplo, en el aula se ve, quizá ahora menos, pero se ve que son los chicos los que toman posesión en el aula y los que se cogen los sitios que ellos quieren y los que, las chicas se van porque los dejan los chicos. Pero es una cosa de, de agresividad... Y, sin embargo... las chicas, son más disciplinadas. Son, están más socializadas en el sentido de que asumen mejor las normas y las instrucciones y todo esto. Hay menos acceso a estudios terciarios, a estudios universitarios, en los chicos que en las chicas. Sube menos, pero una vez metidos en ese mundo, entonces los chicos que entran y las chicas que entran, las diferencias ya de capacidades desaparecen. Y, además entran los chicos a las, a los, a los estudios de ciencias, pues los más capaces, los más competitivos, etcétera... las chicas... el plantearse eso como objetivo pues hay muchas que se arrugan, es que las da miedo, les parece que es demasiado, que... (Titulado en Ingeniería Informática).

...es que es así, o sea al final... sí,... porque el final seguimos con el tema de siempre, siempre hay ciertas cosas que parecen que están ya adjudicadas a la mujer, entonces bueno pues, es así, es así la vida en términos de lo que es nuestra trayectoria... (Licenciada en Derecho).

Algunos modelos teóricos explican los factores que intervienen en la elección de carreras de las jóvenes, sustentándose en teorías de elección vocacional que albergan los motivos de elección en las responsabilidades domésticas como elemento central de la vida de las mujeres, más allá de cualquier experiencia laboral; otras teorías basan sus explicaciones de elección vocacional y conducta laboral en factores psicológicos y sociológicos, refugiados en la socialización temprana de los individuos (Mosteiro, Cajide y Porto, 2001). También se recurre al autoconcepto diferenciado por género, y a las imágenes ocupacionales estereotipadas de varones y mujeres, para

explicar la diferente elección formativa. De todos estos modelos se deduce que la diferencia mana, en su conjunto, de los procesos de socialización del rol sexual, las creencias, actitudes, motivaciones y experiencias de los individuos, así como de las oportunidades y restricciones sociales que percibe cada uno de los géneros. En concreto, desde una perspectiva psicosocial, se evidencia la influencia de los factores psicológicos relacionados con el autoconcepto, las expectativas y los valores individuales, junto con la influencia de factores y valores sociales de socialización normativa y cultural en la determinación de las diferencias de género. De lo anterior se deduce que son los factores sociales los que influyen en la psicología de las personas modulando sus creencias, actitudes y conductas, las cuales conforman los estereotipos de género influyentes en las identidades y las expectativas sociales, en función, asimismo, de la valoración de logros de cada uno (CIDE, 2001: 177 y ss).

Los modelos que incluyen la autoeficiencia como variable explicativa del desarrollo de la carrera femenina justifican la elección diferente a partir de las características “propias” de cada sexo, que en el caso de las jóvenes tienden a relacionarse con expectativas muy bajas (de autoeficiencia) otorgadas por la falta de modelos de referencia y la falta de estímulos y apoyos externos hacia conductas que les aleje de “su condición femenina”. De manera que las creencias de los sujetos en relación a sus habilidades profesionales se corresponden, muchas veces, con la existencia de modelos de ocupaciones tipificados sexualmente. En consecuencia, los jóvenes optan menos que sus compañeras por carreras típicamente femeninas, quizá por la baja valoración social y escasas expectativas de empleo de estas disciplinas, relacionadas con menores gratificaciones económicas y escaso prestigio profesional, en relación a las de otras áreas de conocimiento (Subirats y Brullet, 1998: 256 y ss). El siguiente discurso da cuenta clara de esta apreciación.

Yo cuando tenía 18 años... pues adoraba totalmente Psicología, pero era una carrera que no era de hombres, era de mujeres y era una carrera además que estaba fatal en España... era lo típico, era una carrera que no tenía idea de prospección personal... es una carrera que estaba fatal... si lo llego a decir a mi familia, yo pertenezco a una familia súper tradicional, entonces, bueno, eh, son familias en que Económicas, Derechos, las Ingenierías ¿sabes? son... (Licenciado en Psicología).

En efecto, es todavía frecuente escuchar discursos que ponen de manifiesto la perseverancia de creencias estereotipadas y prejuicios de género entre los titulados universitarios, lo cual fortalece la identidad de género en la proyección individual de los factores sociales. Frente a esta situación, entre los titulados entrevistados también se percibe una nimia modificación en la percepción, que se relaciona con la incorporación masiva de las mujeres a la Universidad y con su situación laboral económicamente activa, de las últimas décadas. Estos indicios podrían sugerir posibles cambios en la identidad de género en un futuro próximo. Los datos anteriores mostraban que las jóvenes van tomando posiciones en carreras tradicionalmente masculinas y, en consecuencia, lo harán en sus campos profesionales, con expectativas laborales más amplias que las de sus antecesoras. De modo que, aunque persisten situaciones como las presentadas previamente, las transformaciones socioculturales de las últimas décadas han afectado al sistema de las relaciones de género, modificando los valores asociados a las categorías de género y disminuyendo su capacidad de discriminación. En consecuencia, las nuevas

generaciones de estudiantes universitarios están cada vez menos influidas por los condicionantes presentados más arriba. Esta situación, todavía minoritaria, la reflejan los siguientes discursos.

...quería ser Químico antes de hacer la carrera... me encantan las ciencias. Y mi tipo de trabajo lo adapto a las ciencias (Licenciada en Químicas).

...mi sueño siempre ha sido Matemáticas, luego siempre me ha gustado mucho la Química, también, siempre Matemáticas, Químicas, siempre se me han dado muy bien, sobre todo las ciencias (Licenciada en Químicas).

No, en Químicas hay muchas, eh... y cada vez más, o sea, quiero decir, en principio era, que había una...: joder qué raro y tal, pero hoy en día... (Licenciado en Químicas).

... hay minoría, franca minoría de chicas... Tradicionalmente hay menos mujeres ingenieros, pero en primero ahora, yo creo que la proporción de chicas y chicos es prácticamente igual ¿eh?... Lo que pasa que bueno, mmm, no sé, aunque cuando estás estudiando no es una carrera, sobre todo los tres primeros cursos es todo matemáticas, físicas, es todo como seguir COU, o sea no, no son materias excesivamente de hombres... (Titulada en Ingeniería Industrial).

2.2 Perspectivas profesionales de las jóvenes universitarias

El futuro profesional o la vocación son factores determinantes en la elección de carrera de los titulados universitarios (ANECA, 2007). El sistema de las relaciones de género también influye en esta decisión. Muchas veces, la vocación lleva a elegir carreras poco prometedoras en el ámbito laboral.

...me gusta mi profesión y yo lucho por ella... para mí era vocacional... (Licenciada en Sociología).

Otras veces, son las expectativas laborales y la previsión de oportunidades las que determinan la elección. En estos casos se perciben grandes diferencias por sexo (10). Las áreas de conocimiento en que se titulan más varones que mujeres aguardan un desempeño profesional vinculado tradicionalmente a espacios masculinos. La categorización de género determina la estructura de las relaciones sociales entre varones y mujeres, estableciendo jerarquías que organizan la vida social en función de dicha categorización.

Como es sabido, el género es una construcción psicológica, cultural y social a través de la que se asignan diferentes significados y valores a cada uno de los sexos (García de León y García de Cortázar, 1996). En consecuencia, las diferencias entre el género masculino y el femenino reflejan una jerarquía de estatus donde el segundo aparece subordinado al primero (Amorós, 1997: 19). La ideología de género dominante en un sistema de orden cultural patriarcal distorsiona el valor asignado a las actividades adjudicadas a las mujeres, subestimando las relacionadas con el trabajo doméstico, idealizando simbólicamente las que tienen que ver con la maternidad e invisibilizando otras que resultan cruciales para la producción extradoméstica (Ritzer, 2001: 398-399). Esta ideología favorece la separación de las tareas de la esfera privada, o doméstica, de las de la esfera pública, ambas con responsabilidades y valoración distintas, en las que varones y mujeres desempeñan roles diferentes adjudicados a su sexo, por la categorización social, y no biológica, otorgada al mismo (Millett, 1995).

A partir de lo anterior, el sistema de las relaciones de género configura una dicotomía laboral a partir de la división sexual del trabajo fundada en el

(10)
Véase apartado 3.2 de
Aguinaga, 2004.

reparto de tareas diferentes según género. Este hecho influye en las decisiones formativas de los y las jóvenes, lo que hace persistir las diferencias de género en el ámbito de la educación superior y del empleo (Maté, Nava y Rodríguez, 2002). Al creciente acceso de las mujeres a la educación superior le ha seguido una progresiva incorporación femenina al ámbito laboral. En consecuencia, el mercado de trabajo ha experimentado recientes transformaciones significativas desde una perspectiva de género (11) y es habitual escuchar hablar de la progresiva *feminización* del empleo. Sin embargo, aún cuando la proporción de egresadas universitarias supera a la de egresados, sus oportunidades laborales son diferentes, en general, también en función del género.

Las profesiones no son, como antes, un reducto masculino (Martín-Moreno y Miguel, 1982: 77), sin embargo, en el mercado de trabajo se percibe también la dimensión de género, articulada en la distinción de actividades masculinas y femeninas, que dota a las primeras de mayor poder y prestigio que a las segundas (Astellarra, 2005: 274). Las mujeres se forman en carreras propias de su sexo, reforzando los factores ideológicos y culturales que extienden su rol de género tradicional, al menos simbólicamente, a la función hogareña del cuidado y la ayuda (a la sanidad y a la educación, por ejemplo) (Marín-Moreno y Miguel, 1982: 109).

...está feminizada la profesión, si se me permite decirlo... al menos el área donde yo estoy trabajando (área de intervención) sí está feminizada... Yo estoy segura que por el tipo de trabajo... La intervención, es decir, las mujeres quizá, me imagino, no lo sé, por tradición, por los roles, por cultura, por socialización, por todos los valores que se tienen y que nos han inculcado desde, desde la infancia, es lo que determina un poco nuestras directrices profesionales. Entonces un hombre, eh, es difícil encontrarles en ese sector, quizá por eso. Un hombre, siempre de un hombre se espera otras cosas, sobre todo dinero, posición y poder... (Licenciada en Sociología).

El campo de la sanidad digo que está feminizado... de hecho las especialidades médicas también están diferenciadas, en las cirugías hay más porcentaje de varones y en, en las, por ejemplo, en salud pública, salud pública es claramente femenina... son las que no tienen dinero... hay algunas especialidades más rentables que otras... la sensación de prestigio profesional que dan unas u otras no es lo mismo... (Licenciada en Psicología).

...por ejemplo, en el mundo educativo, eh, la mujer... los cargos, pues hay más mujeres en el sistema educativo, pero hay mucho menos, son muchos más los directores masculinos... La interinidad es mucho mayor en las mujeres que en los hombres... no son funcionarios..., peores condiciones laborales... Quiero decirte que siendo ellas más, tienen peores condiciones laborales... (Titulado en Ingeniería Informática).

(11)

Desde 1996 a 2006, la población activa ha crecido en un 30,9%, con un incremento superior para las mujeres (43,6%) que para los varones (23%); la ocupación femenina se ha incrementado en un 79,3% (mientras la masculina lo ha hecho en un 39,1%) y la tasa de actividad femenina crece en esta década un 26%, frente al 5,9% del incremento de la masculina, según datos del INE (Mujeres y Hombres en España, 2007 en <http://www.ine.es>).

En consecuencia, el género condiciona, asimismo, el ejercicio profesional que sigue a los estudios. Las carreras de letras, con mayor proporción de mujeres que de varones, ofrecen un futuro profesional menos prometedor que el de las de ciencias, lo cual indica que las expectativas profesionales de los jóvenes son menos ambiciosas que las de sus compañeros varones. En los siguientes discursos se observa que los jóvenes diseñan su elección pensando en el futuro profesional en mayor medida que las jóvenes que lo hacen pensando en la vocación. A partir de estos discursos se observa que la diferenciación estereotipada establecida aleja a las mujeres de los espacios masculinos y normaliza la división dominante de estos espacios (Bourdieu,

2000). Los discursos de los entrevistados, pese a expresar algunos indicios de igualdad, muestran claramente la asociación estereotipada que existe entre profesiones y sexo cuando otorgan rasgos relacionados con la instrumentalidad a los varones, y los relacionados con la expresividad, a las mujeres.

Hombre, sí te das cuenta, hombre yo no sé la estadística real, pero cuando yo estudiaba y miraba a mi alrededor, veía de cada diez, seis o siete mujeres y tres o cuatro hombres, la verdad. ... evidentemente porque, por, por la sensibilidad que tiene la mujer. O tienes una parte femenina o estudias otra cosa... tienes que tener un tacto que el hombre, la figura del hombre, lo masculino no tiene... (Licenciado en Psicología).

...hay muchas teorías, algunas tienen que ver con el nivel de competitividad, con el de asertividad, etcétera... los valores dominantes son como masculinos y que encajan más en esos perfiles profesionales, pues las Ingenierías, es gente muy competitiva, muy, muy tal. Mientras que la mujer parece que no aguan, no entra tanto en ese rollo... o sea que, eso es cosa de hombres, y se sigue viviendo eso. (Titulado en Ingeniería Informática).

...las Ingenierías no es que... no hay un gran número de mujeres... Yo creo que este tipo de carreras, yo creo que con el tiempo terminarán igualándose, probablemente ... Yo creo que todo lo referente a esto de la técnica... yo creo que está un poco condicionado desde pequeñitos ¿no? Quiero decir, que desde pequeñitos a los niños les compran un, no sé cochecitos y tal ¿no?, que hay que destriparle, y el papá nos enseña a cómo se cambia el fusible de no sé qué y tal... Y, eso por una parte, y por otra, yo creo que la propia identidad ¿no?, de, la propia naturaleza, quizá del, también del hombre y de la mujer. Yo creo que todo este tema del tornillo y de esto, yo creo que las señoras no... a las señoras no les digas, no les preguntes dónde están las bujías, porque es que no lo saben, o no lo saben o no les interesa... En general, yo creo que es que no les interesa... No es que se les haya condicionado, o no se les dé acceso a la información y eso, sino que bueno, yo creo que es que simplemente no les interesa... (Licenciado en Químicas).

...existen bastantes más hombres que mujeres en este tipo de carreras, y en general en todas las Ingenierías... Las mujeres suelen tender más hacia disciplinas más humanas, que no humanísticas, aunque sean científicas: biología, medicina, antropología, etcétera. En las Ingenierías se crean cosas útiles como herramientas "sin vida orgánica", textos, máquinas, robots, señales, cables, y el trato personal no es muy habitual. Desarrollas sistemas de información que recogen y tratan montones de datos de información, útiles, pero "sin vida" (Titulado en Ingeniería Informática).

...no sé... a lo mejor también empiece a haber más, más chicas, pero vamos. Sobre todo, yo creo que es más por las salidas profesionales, una salida profesional de decir, bueno hay unas salidas muy buenas. Y, en cambio, las carreras de letras pues no tienen esa salida... (Titulado en Ingeniería Informática).

Ahí (en las carreras de letras) no hay que pensarse la cabeza, no tienes que ser uno de los elegidos entre tantos, entonces pues ahí, entran más, entran más mujeres (Titulado en Ingeniería Informática).

La distribución por sexo en la estructura ocupacional es diferente en función de la formación obtenida. A partir de los anteriores discursos se hace evi-

dente el desinterés femenino por el área de las técnicas, aún cuando las expectativas laborales de los titulados en la misma son más favorables que las ofrecidas por otras áreas de conocimiento. Parece, entonces, que las ocupaciones no son asexuadas y se catalogan por el sexo de sus ocupantes, en función de lo femenino y lo masculino, como también se observa a continuación.

...bueno eso tiene que ver más con lo masculino y lo femenino. Lo masculino siempre es más emprendedor, más valiente, pero también puede ser más temerario. ...y ella siempre pues es más tierna, más arraigada, va, va más por lo seguro... Si te das cuenta, cuando vas a cualquier, eh, yo que sé, cualquier empresa donde hay un sector de administración, está lleno de mujeres, porque tienen infinitamente más paciencia que los hombres ¿no? para ponerse al teléfono, para, eh, son más sistemáticas, más procedimentales, funcionan mejor ahí. Y, a lo mejor, los hombres funcionan mejor, por ejemplo, en cuanto a comerciales conozco a más hombres, quizá por ese descaro, por esa sinvergüencería (Licenciado en Psicología).

...de todos modos las mujeres, digan lo que digan, somos más, eh. A mí me lo dicen, por ejemplo, los jefes, hay chicas y chicos, y me dicen: jo, es que las mujeres sois distintas. Nosotras somos más perfeccionistas, somos más, todo lo llevamos eh, muy bien organizado... somos más delicadas para las cosas... (Licenciada en Químicas).

...en mi despacho, por ejemplo, los jefes, o sea tengo dos jefes, cada uno tiene un ayudantes. Entonces uno de ellos contrata chicos y el otro contrata a chicas... Cada uno tiene su forma de pensar, uno dice que la mujer es más, es más asentada. Y el otro dice que el hombre es, no sé, es más productivo (Licenciada en Derecho).

... el área de Recursos Humanos es más de mujer, a lo mejor, o hay más, se han especializado más las chicas que los chicos hasta ahora, sobre todo en el área de selección... (Seleccionadora de personal en ETT).

Sí, sí, pasa lo mismo, es bueno, cada vez hay más, pero pasa lo mismo, hay mayoría de, mayoría de isexo masculino!, sí, sí, hay mayoría y yo creo que es por lo mismo, es porque, por lo que sea llama menos la atención el estar trabajando de informático, no lo sé, pero llama menos la atención... yo creo que es por la vocación, es por vocación. Que cada vez yo creo que se van nivelando más, hombre, se está viendo que es un trabajo, que pueda ser más o menos divertido, más o menos aburrido, pero que tiene salida, tiene salida y bastante buena... (Titulado en Ingeniería Informática).

En este laboratorio donde estoy yo... mi trabajo es muy, muy, muy guarro, guarrrísimo... estoy manchado de aceite, detergentes... entonces pues no es un, oye perdóname, pero no es un trabajo, no es un trabajo para una chica, creo yo. Yo a veces tengo que cargar mucho peso... entonces pues creo yo que no es un trabajo para, que puede serlo ioye!, que yo no quiero decir nada, pero que hay trabajos... (Licenciado en Químicas).

...los chicos suelen ser más independientes... las chicas, aunque hacen ciertas Ingenierías, les gusta más trabajo de administración... no todo el mundo está preparado. tienes que estar muy bien preparado físicamente, y entonces para las pruebas, muchas veces también, esas fuerzas físicas necesarias, las mujeres, a no ser que sea una persona que esté muy preparada y que ¿sabes?, y que haga mucho ejercicio y muy tal, no, no la supera... es un tema físico... se queman más pero porque las mujeres, yo creo que a lo mejor tenemos más

de instinto maternal o del instinto de formar familia, y lo de estar para acá, para allá, pues no, no va tanto... En el área de formación sí hay mujeres, pero, por ejemplo, en el área de campo, ahí la gran mayoría son hombres. Las chicas que vienen, al final se van porque no aguantan el ritmo de trabajo... (Jefa de Personal de una empresa).

El sistema de las relaciones de género, por tanto, tiene un efecto manifiesto en el mercado de trabajo. Además de lo expuesto antes, algunas tituladas entrevistadas advierten que sus aspiraciones laborales enfrentan dificultades de acceso a un mercado de trabajo credencialista que exige alto grado de cualificación para competir con los varones.

...hay muchas más mujeres en la Universidad, en general, en todas las carreras, y cuando terminan hay más oportunidades para los hombres (Licenciada en Químicas).

... el mercado laboral está difícil... está complicado el tema, y sobre todo para la mujer... es que estamos, seguimos con, con la psicología de que bueno, que las personas, que la mujer se casa y tiene niños, entonces eso para, a la empresa no le interesa porque tienen que pedir bajas, entonces claro, eso para la empresa le supone un desembolso económico que a lo menor no, de otra manera, eligiendo a un chico pues no, no lo tiene que hacer... entonces ya te cortan la posibilidad... él tiene menos barreras (Licenciada en Derecho).

Cabe advertir que otro de los factores que corrobora la persistencia de los estereotipos de género, en la sociedad actual, es la ausencia de percepción discriminatoria por parte de mujeres que admiten una versión machista o misógina de la realidad laboral.

La respuesta de las mujeres es que no hay discriminación, es decir, que no hay diferencia. O sea que no lo ven, no lo ven desde dentro, están... y, sin embargo, aparece... estos son los resultados de un estudio...

(A continuación, cuando se le pregunta a nuestro entrevistado por los factores que, en su opinión, determinan la diferencia, responde lo siguiente)

...hay, hay distintos factores, presumiblemente la mayor dedicación a las tareas familiares es de las mujeres más que de el hombres. Aunque trabajen fuera, seguramente sigan recayendo, la carga doméstica más en las mujeres, el cuidado de los hijos, la atención de los hijos, etcétera. Eso puede ser una cosa, una causa que haga que esto sea así. Pero otra cosa es la propia percepción de la mujer, como no discriminada, cuando realmente los datos te dicen que sí que hay diferencias. Entendemos que es la, por la percepción social general, es decir, hay tal hábito de vivir la sociedad tal y cómo es, que entonces no ves que sea una cosa rara. Aunque eso te de a ti una situación de desventaja con respecto del otro. Pero cuando tú haces la pregunta: ¿te sientes discriminada en tus tareas?, no, nada... Entonces, lo que pasa es que, a lo mejor, el no acceder a puestos de dirección, es por no meterse en compromisos... Nosotros creemos que hay un factor... que hay un factor de mala percepción de tu propia realidad... es porque... no te has hecho tú la reflexión... y entonces sigues por inercia. Con la inercia de siempre, es decir, decimos: esto es lo que hay y no pasa nada, es lo que siempre ha habido toda la vida, y ya está ¿no? (Titulado en Ingeniería Informática).

Nunca he notado ninguna discriminación por ser mujer, ninguna, lo única que sí que es cierto que cuando las mujeres estamos embarazadas y tenemos

niños pequeños, pues bueno, pues es cierto, es lógico que haya un parón en nuestra vida laboral. Pero yo también he tenido la suerte de que justo coincidí con un jefe que tenía hijas y que me lo tuvo en cuenta, no me exigió demasiado en plan viajar, sí en plan muchas horas de dedicación... ahora me hace trabajar, y viajar, ahora ya ha dicho: tus niñas ya son mayores (Titulada en Ingeniería Industrial).

Frente a los discursos estereotipados presentados, algunas jóvenes universitarias manejan la posibilidad de encontrar un futuro profesional distinto, y eligen carreras que se dirigen a una profesión de mayor remuneración y valoración social que las propiamente feminizadas. Cada vez es más frecuente el empleo de mujeres en ámbitos de profesiones liberales, científicas y técnicas antes reservadas en exclusiva a los varones (Schweitzer, 2000). En concreto, las titulaciones técnicas son cada vez más solicitadas por las mujeres, dadas sus mayores expectativas profesionales ante disciplinas con menor índice de paro y requeridas por un mercado de trabajo con alto carácter tecnológico, como el actual.

Es que empezamos, cuando yo empecé, la verdad es que había muy poquitas... luego ya va aumentando, luego ya sí, hay bastantes... Debe ser que al principio no les llama la atención, no les llama mucho la Informática... la ven aburrida, la ven como muy, no sé... Lo que pasa es que bueno, luego se ve que, yo creo que luego va aumentando ...porque, yo creo que también la salida profesional... entonces bueno, al haber esa salida tan buena... empieza a haber mucho trabajo...también, una carrera de ciencias, pues como estudiar cualquier, cualquier Ingeniería ¿sabes?... (Titulada en Ingeniería Informática).

En (la primera empresa donde trabajó la entrevistada) había mayoría hombres y mayoría de gente mayor, pero bueno, con el paso del tiempo ya había un poquito más de chicas... En la segunda empresa donde he estado... la proporción de hombres y mujeres era muy parecida. Era una empresa donde casi todo el mundo era joven, y había prácticamente igual cantidad de chicos que de chicas... Ahora estoy en otra empresa... aquí hay más gente mayor, y entonces la proporción de chicas baja un poquito... Pero bueno, yo creo que es cuestión de tiempo (Titulada en Ingeniería Industrial).

Contrarrestando el argumento temporal ofrecido por la entrevistada anterior, se observa que el paso del tiempo no justifica el inferior porcentaje de mujeres tituladas, que todavía mantienen las carreras técnicas. A este respecto, no pierde relevancia la afirmación bourdieuniana de que el machismo está tan profundamente arraigado en nuestras estructuras mentales que es difícil superar ciertos prejuicios (Aguinaga, 1999). La situación no cambia al ritmo que podría hacerlo para equiparar proporciones debido a la persistencia de estereotipos de género que lo obstaculizan. Dicha persistencia se refleja, igualmente, en el discurso de la siguiente entrevistada: que ha optado por formarse en un área tradicionalmente masculina pero luego prefiere dedicarse a tareas profesionales menos técnicas y más administrativas.

Al segundo año de trabajo veía que la Ingeniería no me gustaba demasiado, entonces. La Ingeniería me gusta, lo que no me gusta es la parte excesivamente técnica, ni tampoco me gusta ir a obras, eso no me gusta, me gusta más el trabajo de oficina y el trabajo de gestión, entonces empecé a estudiar Económicas... aunque la carrera me había gustado mucho, pues el trabajo de ingeniero no me gustaba, no me gustaba estar dedicándome a cálculos muy técnicas, ni cosas así muy de detalle, no me gustaba. En general, a mis compañeras de trabajo, a las otras ingenieras no les gustaba, no nos gusta el trabajo

típico de ingeniero, siempre vamos buscando más el trabajo de gestión, relacionado con la Ingeniería, pero nunca tener que dedicarnos a algo muy técnico... A los hombres sí, sobre todo a los hombres jóvenes, les encanta... A mí... no me gusta el trabajo de obra, no me gusta ponerme las botas de obras y el chaleco y pisar barro, no, no me gusta nada, me gusta mucho más la oficina, y me gusta mucho más la gestión, me gusta controlar que la obra va bien, que se cumplan los plazos. Y eso es una tónica muy general, todas mis amigas están haciendo algún tipo de máster o algún tipo de estudio complementario para intentar retirarse... Es un hecho que se da, no hay una mujer puramente técnica, ni ninguna mujer directora de proyecto de las que se pasan a pie de obra diez meses (Titulada en Ingeniería Industrial).

Con todo, los datos presentados antes reflejaban como en los últimos años se desvanece, de alguna manera, la rígida división de ramas de estudios por género. La construcción sociocultural del género que atribuye rasgos distintos a cada sexo en una cultura y momento determinado está sometida a transformaciones sociales; es la cultura y no la naturaleza la que delimita los roles sociales de cada sexo. Por ello, la adscripción profesional al género se presenta dinámica y variante de forma incipiente. En consecuencia, el declive de obstáculos que tradicionalmente impedían a las jóvenes adquirir titulaciones con expectativas profesionales ambiciosas ofrece un diagnóstico cuantitativo y cualitativo distinto al de hace unas décadas, ahora que las estructuras patriarcales tradicionales divisan relativa decadencia. A esta situación contribuye, asimismo, la creciente importancia concedida en la sociedad actual a los títulos universitarios y los cambios ideológicos respecto a las expectativas del rol social de las mujeres. Las pautas estereotipadas tradicionales de género están cambiando y ello pone de manifiesto que la distribución horizontal de las ocupaciones por sexo no obedece a causas biológicas o naturales, sino sociales, tal como refleja el siguiente relato de entrevista.

... tú te vas a una centralita de teleoperadores y la mayor parte son mujeres... otros trabajos, sin embargo, pues no, porque te vas al tema comercial, por ejemplo, pues es más fácil encontrar a hombres que encontrar a mujeres... entonces ¿si hay discriminación de género?, yo creo que sí..., yo creo que es un proceso más lento de lo que nos gustaría, pero es un proceso, claro. O sea, la mujer va a tener una participación y habrá oficios, y habrá determinadas ocupaciones que lógicamente las resistencias sean mayores. Y los que, y sea más difícil, o sea a las mujeres, va a ser más difícil acceder al mercado de trabajo. Yo creo que hay un elemento clave para destacar eso, en el momento en que los oficios de media-alta cualificación, no me estoy refiriendo a ejecutivos o a gente que tenga que tomar decisiones importantes, sino los anteriores a esos, los técnicos, los asesores, los profesionales que están apoyando ese tipo de cosas en ese trabajo que hay que es un espacio muy heterogéneo, que abarca tanto al sector público como al sector privado y que ahora mismo está, se está, hay muchísimas mujeres metidas en él, y prácticamente hay una igualdad, esa es la antesala a los puestos de dirección, y esa es la antesala de los puestos claves. En el momento en que las mujeres, y eso está ocurriendo desde hace 5 o 10 años como mucho, estéis ocupando ese tipo de puestos, yo creo que ese es el paso clave para abordar este tipo de cosas, porque claro, para llegar a esos puestos, tienes que estar preparado, y si previamente no hay gente preparada que esté ocupando esos puestos de antesala, ese pasillo de espera que hay a las grandes ocupaciones, pues evidentemente, es muy difícil acceder a ellas porque no hay cualificación, porque no habéis tenido oportunidad de cualificaros para acceder (Entrevista Experto en Formación y Empleo).

Cuando menos, se vislumbra una nueva orientación en las inversiones educativas femeninas en conjunción a la progresiva participación de las mujeres en el mercado de trabajo, de modo que, es previsible su mayor participación en las transformaciones productivas que exigen la adopción de conocimientos superiores, antes fuera del alcance de las jóvenes. Sin embargo, la realidad cuantitativa todavía da muestras del diferencial acceso de mujeres y varones a distintas ocupaciones. La proporción de mujeres en ocupaciones directivas, técnicas y profesionales de apoyo, o trabajos cualificados (en agricultura o pesca) se mantiene todavía por debajo del 50%; su representación es mayor en trabajos relacionados con los servicios o de tipo administrativo (64.3% y 65.9%, respectivamente); incluso se aprecia un incremento relativo de mujeres en ocupaciones técnicas profesionales, científicas e intelectuales en el año 2007 con respecto al 2000 (de 4 puntos porcentuales, alcanzando recientemente el 53.3%). Este incremento puede relacionarse con la mayor proporción de tituladas que acceden al mercado laboral en los últimos años (12); sin embargo, estos datos muestran la persistente segregación horizontal por género en los distintos sectores de la actividad económica.

Además, la jerarquización ocupacional no es aleatoria y presenta una neta separación entre la “clase” varón y la “clase” mujer, que asigna a la segunda una posición inferior a la de la primera; de modo que existe una fuerte correspondencia entre la clasificación social de la situación de empleo y la clasificación social de los géneros (Prieto, 1999). En consecuencia, la participación de las egresadas universitarias en los diferentes ámbitos del mercado laboral no se ha reflejado en el protagonismo que ellas asumen en los procesos de toma de decisión o en el control de recursos e instituciones. El éxito profesional medido en términos de promoción, o dirección, es más favorable a los varones que a las mujeres. Por tanto, la segregación ocupacional por género, además de ser horizontal, lo es también vertical, dado el desigual acceso de mujeres y varones a puestos altos de la jerarquía, incluso en profesiones feminizadas, como expresan los discursos que cierran este apartado.

...en la cúpula empresarial el machismo sigue. Entonces, que una mujer venga a decirte a ti lo que tienes que hacer, para ciertas empresas, a lo mejor sí lo aguantan, pero otras empresas no, depende del perfil que sea. Entonces: me va a venir a mí a decir ésta, que hasta hace cuatro días ha estado fregando cacharros y que ha estado limpiando los mocos, qué me va a venir a decir... que yo que soy un hombre, yo. Aunque tengan el mismo nivel de cualificación, sí, pero es mujer, es mujer y, vamos a ver, todavía no hay una conciencia, no existe una conciencia de igualdad sobre todo a ciertos niveles. (Licenciada en Sociología).

En el trabajo, a nivel de promoción, sigue habiendo más hombres que mujeres... con igual titulación, sí, sí, sigue habiendo más promoción. Y en los puestos de responsabilidad sigue habiendo más hombres que mujeres... Incluso en la Administración... en el escalafón político, al final los puestos de responsabilidad, las direcciones de servicios y tal, sigue habiendo más hombres que mujeres, claro que sí... (Licenciada en Derecho).

(12)
Datos de la EPA, INE, publicados por el Instituto de la mujer.

(13)
Para complementar el tercer apartado de este capítulo, véase la sección 4.3.1 de Aguinaga 2004, pp. 36-43.

3. La inserción laboral de las jóvenes con titulación universitaria (13)

La incorporación de las jóvenes al sistema universitario español, en las últimas décadas, no se traduce en las mismas proporciones en el mercado de trabajo. La inserción laboral y el desarrollo profesional de las y los jóvenes universitarios no son simples y varían en función de la formación elegida y

(14)

A finales de la década de los años 70 y primero 80, la situación laboral de las mujeres experimentó un giro significativo, debido a la influencia de factores de carácter legislativo, político, económico y social. En 1978, la Constitución Española reclama el principio de igualdad entre los sexos y la no discriminación en el trabajo (artículos 14 y 35) (Art. 35.1 de la Constitución Española de 1978: “*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión un oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que se pueda hacer discriminación por razón de sexo*”), desterrando formalmente la prohibición del trabajo de las mujeres casadas -del Fuero del Trabajo del 38- y las limitaciones otorgadas al mismo -de la Ley sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer de 1961 (esta Ley permitía el trabajo de las mujeres casadas con permiso del marido pero no en todas las profesiones, excluyéndolas de la carrera judicial, fiscal y las de portar armas)-

(15)

Datos de la EPA, INE, de 2007, publicados por el Instituto de la mujer.

(16)

La lectura de MUMFORD, L. (1994): *Técnica y civilización*, Madrid, Alianza Editorial (Original de 1934 *Technics and Civilization*, Versión española de Constantino Aznar de Acevedo) nos convence del importante efecto del desarrollo tecnológico en cualquiera de los factores o componentes sociales que se analicen; sobre todo cuando afirma que “*durante los últimos mil años, la base material y las formas culturales de la civilización occidental han sido profundamente modificadas por el desarrollo de la máquina*” (p. 21).

(17)

Véase noticia publicada en el Diario El País, Negocios 2, domingo 18 de noviembre de 2007, de Emilio Ontiveros.

de factores ajenos al mercado de trabajo, que suscitan las diferencias por género en este espacio. El trabajo remunerado ha sido casi exclusivo de los varones hasta que las mujeres han conseguido introducirse en él (14), aún padeciendo algunas discriminaciones. Las teorías feministas que explican la desigualdad observada en el entorno laboral de las y los titulados aseguran que la situación de desventaja que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es un fiel reflejo de la posición subordinada que la sociedad les confiere (Maté, Nava y Rodríguez, 2002).

El incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo se desarrolla en paralelo al cambio sectorial y ocupacional de la estructura del empleo de las últimas décadas. Dicha participación ha tenido grandes repercusiones en la estructura laboral de nuestro país. El cambio en la configuración del trabajo y en el entorno productivo, experimentado a partir de los años 70, estimula el desplazamiento de la ocupación hacia el sector de los servicios, disminuyendo la misma en agricultura e industria (Prieto, 1994: 147 y ss). La terciarización de la economía ha ofrecido nuevas oportunidades de empleo a las mujeres, especialmente a las universitarias, dado el requerimiento de adaptación cualificada de un mercado de trabajo cada vez más tecnificado. Con el desarrollo de este sector algunas ramas se feminizan, ofreciendo a las mujeres puestos de trabajo que contribuyen a su promoción profesional. Además, los servicios de carácter social, cuya cobertura acoge el Estado a partir de esos años, liberan a las féminas de muchas de sus obligaciones domésticas (Garrido y González, 2005). Actualmente, la ocupación total femenina (del 41% en el año 2007) no alcanza todavía la paridad con la masculina, sin embargo, el sector servicios absorbe buena parte de la incorporación laboral de las mujeres: el 53% de la población ocupada en el sector servicios son mujeres, mientras lo son solamente un cuarto de la ocupada en la agricultura -el 26.5%- o industria -el 25.0%- (y 5 de cada 100, en la construcción) (15).

Asimismo, el desarrollo de las profesiones y la complejidad de la sociedad actual favorecen la expansión del sector servicio, en cuya distribución ocupacional tienen preeminencia la clase de profesionales y técnicos. En este contexto, la innovación tecnológica (16) impulsa constantemente la generación de nuevos empleos de contenidos diferenciales a los de las ocupaciones tradicionales, incorporando elevados niveles de conocimiento de los trabajadores (CIDE, 2004: 74 y ss). El capital humano y tecnológico garantizan mayor competitividad en la economía, generando ganancias de productividad que demandan la habilidad de los trabajadores del conocimiento (17). De modo que, la incorporación del conocimiento a la estructura productiva española ha originado cambios tanto en la oferta como en la demanda del mercado de trabajo. Sin embargo, las reestructuraciones sociales, económicas y del sistema productivo, originan formas específicas de desigualdad y fragmentación de la estructura ocupacional, dada la flexibilidad del mercado que muchas veces desemboca en precariedad laboral (Prieto, 1994: 147 y ss). Los efectos de la innovación científica y tecnológica en los sistemas de producción originan nuevas formas de paro, así como la transformación y fragmentación del trabajo (Castells, 1996).

El sistema de las relaciones de género también acusa estas transformaciones. La evolución del empleo en España en la segunda mitad del siglo XX sigue períodos diferenciales. La inserción laboral femenina se relaciona con las características del mercado laboral, en consecuencia, sus transformaciones repercuten en el acceso, afectado, a su vez, por la coyuntura económica

(18)

Durante la época del desarrollo (1965-74) las mujeres trabajaban como asalariadas en el sector privado de baja cualificación, abandonando el mercado de trabajo al casarse. Después, los primeros años de la democracia coinciden con la recesión económica, la crisis del mercado de trabajo y, por tanto, con el aumento del paro (según datos del INE, en 1978 la tasa de actividad femenina era de un 28,1%). Estos años de crisis son, además, los de incorporación más duradera de las mujeres al mercado laboral, más allá del matrimonio, favorecida por el Estado de Bienestar que ocasiona la transición de la dependencia privada a la pública, beneficiando a las mujeres como usuarias y empleadas. Sin embargo, cuando la crisis del Estado de bienestar corre en paralelo a la del mercado laboral, las mujeres son sus primeras víctimas (Camps, 1998: 42 y ss.). En el primer quinquenio de la década de los años 80, el paro aumenta y desciende el empleo. La tasa de paro femenino era a principio de esos años del 20,8%, seis puntos porcentuales por encima de la masculina (14,7%) mientras que la tasa de actividad femenina era solamente de un 22,4% y la masculina del 73,1%. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 establece la contratación a tiempo parcial tratando de ofrecer regulación flexible para afrontar el desempleo, sobre todo el femenino. El año central de esta década acusa uno de los peores momentos de la crisis, con una tasa de paro que supera el 20% y una tasa de actividad que no alcanza el 50% (Garrido y González, 2005). En los cinco años siguientes, con el auge de la economía se recupera el empleo y también la población activa. Entre 1990 y 1995, la población activa sigue aumentando aunque moderadamente (la tasa de paro femenino de 1994 alcanza el máximo de un 31,7%) dada la recesión económica de 1992-93, y lo hace de manera más rápida a partir de esa fecha. A finales de los años 90 se experimenta un fuerte crecimiento económico; en consecuencia, del año 1996 en adelante la situación del mercado laboral español ha mejorado bastante. Compárense, por ejemplo, las tasas de paro, que en ese año alcanzaba el 20% y ahora se sitúa en torno al 8% (aún cuando no se pueden perder de vista los cambios meto-

de cada momento (18). En efecto, la situación del empleo en España ha sufrido profundos cambios en un período de tiempo relativamente breve y uno de sus rasgos característicos es el progresivo incremento del compromiso profesional de las mujeres, en contraste con la situación de las mujeres de la sociedad androcéntrica y patriarcal que precede (Prieto, 1994: 147 y ss). En términos generales, la población activa y ocupada experimenta en los últimos años un crecimiento mayor para las mujeres que para los varones, sobre todo en el sector servicio donde las mujeres encuentran más oportunidades de trabajo. No obstante, la tasa de actividad femenina continúa siendo inferior a la masculina (del 48.8% frente al 69.3%) mientras que la de desempleo se mantiene por encima (del 10.5% frente al 6.1%); de modo que la relación con la actividad económica es más favorable a los hombres que a las mujeres.

A partir de la EPA se observa que la tasa de actividad de las mujeres varía notablemente en función de la edad. En este período, la actividad femenina se ha incrementado en los años centrales de la vida laboral, pues en 1989 la tasa de actividad de las mujeres entre 25 y 54 años era de un 45%; mientras que ahora supera en más de 30 puntos porcentuales esa cifra. En la tabla 5 se observa la mayor tasa de actividad femenina entre los 25 y 29 años, aunque ésta es inferior a la de los varones, igual que en los demás tramos de edad. A partir de esos años la actividad de las mujeres disminuye y aumentan las diferencias a favor de los hombres, por la caída en la ocupación femenina relacionada con la difícil conciliación de la vida laboral y familiar. Los intervalos centrales coinciden con el emparejamiento y la crianza, sin embargo, estos cambios en la vida familiar condicionan más a las jóvenes que a los jóvenes varones, puesto que la relación con la actividad de unas y otros sigue inversa en ese intervalo.

Las expectativas laborales de las jóvenes de hoy, sobre todo de las universitarias, son mayores que las de sus antepasadas. Más allá de la limitación del rol doméstico y del cuidado, las mujeres acceden al mercado de trabajo en mayor medida que antes, sin embargo, la realidad sociolaboral es diferente para los y las jóvenes, debido a las diferencias que se dan en cuanto al salario, tipo de contratos y áreas de empleo por género, que se apuntan en este artículo. La trayectoria académica y profesional de las universitarias se ve afectada por condicionantes de orden social y cultural sexistas de fuerte tradición. No obstante, las jóvenes con niveles educativos altos presentan tasas de actividad similares a las de los hombres, y más altas que las de las mujeres con menor nivel de formación.

En las tablas 6 y 7 se observa que la formación universitaria favorece la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Las tasas de actividad masculinas superan a las femeninas en casi todos los niveles de estudio, sin embargo, las diferencias se estrechan cuanto mayor es la formación, llegando a superar las primeras a las segundas en el nivel más alto registrado. La participación laboral femenina aumenta con el nivel de estudios, sin embargo, los varones tienen tasas de paro más bajas, aún con menores niveles de estudio. De modo que las credenciales educativas incrementan las posibilidades de participación en el mercado de trabajo, sobre todo en la población femenina, con menores oportunidades laborales de partida, en relación a la masculina. Sin embargo, la caída continuada de la ocupación femenina a partir de los 35 años indica que, aunque las posibilidades laborales de las mujeres aumentan con la formación, disminuyen con la edad. Apenas se dan diferencias en la probabilidad de ocupación de hombres y mujeres licenciados o doctores de 25 a 45 años, pero sí se aprecian a partir de entonces (19).

La población con estudios universitarios ha mantenido en nuestro país unas tasas de actividad superiores al 70% en los últimos veinte años; en consecuencia, los titulados cuentan con las tasas de actividad más elevadas y son más resistentes a las fluctuaciones de los ciclos económicos, puesto que están mejor preparados para afrontar desafíos laborales (20). La aportación al capital humano de las mujeres ha experimentado un crecimiento más extenso que la de los hombres en las últimas décadas (Serrano y Pastor, 2002: 49 y ss). Para las jóvenes, las posibilidades de empleo se amplían con la titulación universitaria en mayor medida que para los jóvenes. Además, en los últimos años, la movilidad profesional ha aumentado mucho más en las mujeres que en los varones, dada su más tardía incorporación al sistema educativo (Carabaña, 2004). En consecuencia, se observa que el nivel educativo superior es un factor de éxito laboral femenino, aún cuando el nivel educativo de las desempleadas es superior al de los desempleados.

3.1 Sobre-cualificación o subempleo de la población universitaria

La inversión en educación de las jóvenes es rentable en términos laborales, ya que la tasa de paro de la población activa con titulación universitaria es inferior a la tasa de paro global. Sin embargo, el mercado laboral de los titulados españoles de nuestra época es flexible y precario, lo cual hace que la transición de la educación al empleo de los titulados universitarios no siempre se desarrolle de forma satisfactoria. Según datos de la Encuesta de Inserción laboral de la ANECA (2004), los estudios universitarios ayudan *mucho o bastante* a encontrar un trabajo satisfactorio tras la titulación (el 54% de los titulados encuestados así lo señalan). Cuanto mayor es el nivel de formación, menos prolongado es el tiempo que tardan los titulados en encontrar un empleo significativo (21). A partir de la encuesta anterior se sabe que los universitarios tardan de media 6.4 meses en encontrarlo. Asimismo, la encuesta Cheers corrobora estos datos pero, además, advierte que los titulados en las áreas de ciencias sociales y las mujeres graduadas, en general, soportan una búsqueda más prolongada.

En realidad, lo que sucede es que el crecimiento acelerado del alumnado universitario de los últimos años hace que la oferta de titulados exceda a las expectativas de absorción del mercado de trabajo, y esto genera desajustes que muchas veces desembocan en situaciones de sobrecualificación o subempleo. Según datos ofrecidos por el informe *Cheers*, tres de cada cuatro jóvenes europeos están trabajando en categorías típicas del empleo de titulados universitarios después de cuatro años de su titulación universitaria (como profesionales, oficiales o gerentes), mientras el 7% de los mismos ocupa categorías ocupacionales que requieren menor formación (Teichler, 2003). En España, la cifra del subempleo es mucho más elevada y alcanza el 23%, de modo que existe un desajuste relativo entre la oferta y la demanda del empleo cualificado que suscita pequeños reductos de sobrecualificación de titulados ocupados en empleos con niveles de requerimiento formativos inferiores a los suyos (22). Otros estudios (23) indican que el 34% de los jóvenes españoles están sobrecualificados en su puesto de trabajo actual.

Cuando el mercado de trabajo demanda cualificación a un ritmo más pausado de absorción que el del sistema productivo, se produce cierta inflación de títulos en el mercado de trabajo profesional (González y Requena, 2005), y ello hace que los jóvenes titulados, en muchas ocasiones, se vean obligados a aceptar puestos de trabajo que poco tienen que ver con sus estudios. En consecuencia, el nivel educativo de la población demandante de empleo

dológicos de la EPA que lleva a cabo el INE en este período). Pese al leve deterioro de los primeros años dos mil, el paro femenino también disminuye, si bien su tasa es más alta que la de los varones.

(19)

Véase Cuaderno de capital humano, nº 89 (Mayo 2008. Bancaja-IVIE).

(20)

Véase Cuaderno de Capital Humano, nº 33 (Diciembre 2003, Bancaja-IVIE).

(21)

Véase Cifras INE, Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística, 6/2001, en www.ine.es.

(22)

Véase noticia publicada en el Diario El País, Sociedad 36, miércoles 2 de enero de 2007, por J. A. Aunión.

(23)

Véase Cuaderno de capital humano, nº 75 (Marzo 2007, Bancaja-IVIE).

crece por encima de las necesidades de cualificación de la oferta del sistema productivo (Gobernado, 2002: 1). La situación descrita traza los desajustes que debilitan la relación entre la educación superior y el empleo cualificado de la población de referencia, como se indica en los siguientes discursos.

...el problema por el que ocurre eso... es que hay más gente preparada, o sea, hay más oferta que demanda...entonces claro... si un licenciado en Derecho ha estado buscando tres años trabajo de abogado y no lo encuentra, no le queda más remedio que cogerse a lo que sea... no ha podido encontrar algo de lo suyo porque hay tanta competencia que... al final son los que acaban... en otros tipos de puestos de categoría inferior (Jefa de Personal).

El tema del subempleo... sobre todo, de gente joven, gente que acaba de terminar la Facultad o gente que... están en una situación de precariedad laboral... son contratos precarios, se rota de contrato de forma muy habitual, no porque la persona no valga, sino porque el sistema funciona así, en un sistema económico en el que la rotación es clave para poder mantener la productividad, entonces... acabas metido en un mundo que realmente no tiene absolutamente nada que ver con lo que tú estabas estudiando (Experto en Formación y Empleo).

Estoy en un laboratorio de cosméticos, muy pequeño. A mí allí en un primer momento me contrataron de peón de fabricación que es hacer los productos. Según el jefe, el dueño de la fábrica, me contrataron por, porque yo había estudiado Química. Y yo ya se lo he dicho muchas veces, digo si usted me ha contratado por haber hecho Químicas, póngame como químico, no me ponga como peón de, y me dice que es que entonces me tiene que pagar más y claro, yo por eso he hecho una carrera, para ganar un poquito más de dinero, y nada... ahora ya meto los cubos de la basura, cargo camiones, descargo camiones, limpio la fábrica, alguna vez cojo una probeta, y poco más... me lo pusieron muy bien ¿sabes?, porque al principio me dijeron que iba a empezar como peón de fabricación pero que luego en un año, o año y algo, me prometían que iba a entrar en el laboratorio a trabajar, bueno, pero cuál es mi sorpresa, que allí no había laboratorio ni leches, allí estaba todo hecho... me puse a buscar otro trabajo y no lo encuentro, no lo encuentro (Licenciado en Químicas).

...entré en un despacho de abogados de Secretaria... (Licenciada en Derecho).

...estuve trabajando en una inmobiliaria por ahí por... después estuve de redactor... (Licenciado en Psicología).

Esta situación es propia de un contexto de flexibilidad laboral, como la actual, donde la inseguridad caracteriza la inserción laboral de las y los jóvenes.

... ahora es tantísima la rotación, que ya da igual la formación que tengas, o sea, lo que sea. Y, obviamente, yo creo que eso también va con el mercado, que aunque inicialmente tú, unos puestos te empiecen demandando una cosa, según se va viendo que están los candidatos en el mercado, la rotación que hay y demás, yo creo que van bajando el listón (Seleccionadora de personal en ETT).

Tales condiciones, a su vez, reducen las aspiraciones originales de los titulados universitarios, desplazándolos hacia posiciones que no se ajustan a su cualificación.

...cada vez más inseguridad... En principio aceptan cualquier cosa... luego cuando, cuando empiezan a trabajar, eh, como que se quejan mucho de que no les ofrecen las funciones específicas para las que se han formado, que les explotan, que tal... Entonces bueno, pues ya te digo, es inseguridad por una parte y luego, cuando, cuando ven cómo es el mercado de trabajo, decepción porque no es, no es lo que esperaban (Entrevista a personal del COIE).

La percepción subjetiva del subempleo por parte de los jóvenes puede generar elevados costes económicos y psicológicos (Sánchez Campillo, Montero y Jiménez, 2003) cuando la inseguridad se traduce en miedo, vértigo o frustración, lo cual rebaja las aspiraciones y el esfuerzo por buscar posiciones laborales mejores.

... después de acabar la carrera, creo que la vida está llena de etapas y creo que cuando acabas la carrera, empieza otra nueva etapa donde hay otra nueva criba, otro nuevo filtro, es decir, eh, tú acabas la carrera, te lo digo directamente, acojonao, ahora mismo soy la hostia, pero tengo un miedo atroz... tienes sensación de vértigo porque has logrado algo que llevas tanto tiempo luchando por ello ¿no? que al final lo ves ahí y claro... te sientes hasta un poco engañado... la frustración... total que, o sigues luchando y perseverando o terminas trabajando en otra cosa como el 80% de la gente o más, ahí te rindes y tiras por otro lado... (Licenciado en Psicología).

Se ha comentado antes que la profesionalización de la población activa exige más cualificación en las mujeres, respecto a los varones, en la competencia por niveles elevados de la jerarquía de ocupaciones. La participación laboral es más favorable para las tituladas universitarias que para las jóvenes de nivel educativo inferior, sin embargo, el análisis de las condiciones de trabajo ofrece resultados que se alejan todavía de la igualdad en la participación laboral por sexo. Las desigualdades de mujeres y varones en el mercado de trabajo prevalecen pese al incremento del nivel formativo de las primeras y la activación de medidas legales que tratan de rebatirlas. Los datos de empleo y paro no representan una posición desfavorable de las tituladas en el mercado laboral, no obstante, estas cifras pueden encubrir situaciones de empleo desfavorables, negativas o inestables, dado los desajustes cualitativos mencionados. La población sobreeducada femenina es de un 21,3% mientras que la masculina lo es en un 13,4%, de modo que las mujeres acusan esta situación en mayor medida que los varones (Gobernado, 2002: 10).

Conozco algún despacho que han contratado a gente, sobre todo a mujeres para llevar el café... como secretarias (Licenciado en Derecho).

...hay trabajos que están mal pagados, que son muchos ocupados por universitarios... es el subempleo, o los primeros empleos, que también están un poco a caballo entre lo que es el aprendizaje y lo que es el, lo de verdad... Yo creo que ahí es donde la mujer, muchas veces, sí tiene una mayor participación y donde existe más discriminación (Experto en Formación y Empleo).

3.2 Condiciones laborales de las jóvenes universitarias: jornada, contrato y salario

Hasta hace unos años, el mercado de trabajo se ha caracterizado por la rigidez de pleno empleo masculino, frente a la inactividad femenina, y por ser un modelo estándar de empleo estable, de jornada completa y altamente regulado, a diferencia del modelo flexible y desregularizado que se establece a mediados de los años 70, y que perdura en la actualidad, donde proliferan

formas de empleo precarias. Los contrataos definidos o temporales eran atípicos hace relativamente poco tiempo, sin embargo, ahora responden a la flexibilidad del sistema productivo y son la consecuencia directa de un conjunto de reformas implantadas en el marco institucional, la cuales son la consecuencia, a su vez, de determinantes requerimientos del mercado y la tecnología (Frutos, 2005). La situación actual del mercado de trabajo visibiliza bien a partir del discurso de uno de los expertos entrevistados.

El mercado de trabajo afortunadamente ha crecido de forma enorme en los últimos 20 años. El nivel de ocupación en España ha crecido, en Madrid se ha duplicado prácticamente, pero claro, se ha duplicado a costa de perder la calidad en el empleo. Es decir, hay mucho más empleo, es mucho más fácil... poder encontrar un empleo, poder encontrar una beca que te pueda ayudar, pero claro, es mucho más difícil poder encontrar un empleo estable. Y mucho más difícil todavía poder encontrar un empleo estable y un empleo que sea de calidad, de calidad entiendo, que esté más vinculado con lo que tú quieras hacer (Experto en Formación y Empleo).

En los últimos años se ha incrementado el número de contratos temporales de la población asalariada española (de 4.051,70 en el año 2000 a 5.210,40 en 2007 –en miles-) (24). Este incremento tiene que ver con las medidas de fomento de empleo implantadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en 2006 (INEM, 2007) (25). Previamente, la tasa de temporalidad del empleo asalariado se había disparado a partir de los años 80, como consecuencia de la reforma laboral de 1984 que impulsaba este tipo de contratos; sin embargo, sus efectos se reducen con la estabilización de una posterior reforma de 1997 (Garrido y González, 2005). En consecuencia, desde entonces, la temporalidad crece a un ritmo menor que la contratación indefinida (entre los dos años de referencia: de 8.589,20 a 11.658,20 –en miles-); pese a los nuevos efectos de la reforma de 2001, que amplía las posibilidades de organización del tiempo de trabajo por parte de las empresas.

En todo caso, los asalariados temporales representan una proporción que alcanza casi la mitad de los asalariados con contrato indefinido. Pero ¿cómo afectan estas reformas a varones y mujeres? La respuesta es simple. Se aprecia mayor precariedad en la situación laboral de las mujeres, que en la de los hombres, puesto que ellas representan una proporción más alta, tanto en la contratación discontinua (el 65.4% de los asalariados con contrato discontinuo son mujeres) como en la contratación temporal eventual por circunstancias de la producción (51.4%), estacional o de temporada (52%), verbal (67.1%), en la de sustitución que cubre la ausencia de otro trabajador (72.5%) y en otros tipos de temporalidad (59.5%). Estas cifras reflejan que la fragilidad laboral de las mujeres es mayor que la de los varones, lo que limita sus oportunidades de promoción y continuidad laboral.

La desregulación de los mercados de trabajo implica un desorden sistemático de las trayectorias biográficas en los sujetos más vulnerables (Alonso, 2000: 30 y ss). La temporalidad supone un problema en el buen funcionamiento del mercado de trabajo, pues arrastra continuas entradas y salidas de los trabajadores en un mercado de trabajo dinámico (González y Requena, 2005). No obstante, los recursos formativos favorecen la inserción laboral de las tituladas y titulados, frente a la población de menor nivel formativo; si bien, el nivel educativo no se relaciona directamente con la estabilidad en el empleo (como se vislumbra en la tabla 8), que viene determinada también por factores de carácter estructural e institucional. Desde una perspectiva de

(24)
Aquellos datos de los que no se cite la fuente en el texto corresponden a la EPA, INE.

(25)
Véase INEM (2007): *Informe del mercado de trabajo. 2006*, Observatorio Ocupacional, INEM, disponible en www.inem.es

género, se observa que la temporalidad femenina es más elevada que la masculina. De modo que la titulación universitaria no garantiza totalmente a las mujeres una posición más estable en el mercado laboral, aunque dicha titulación favorece la participación laboral de las jóvenes tituladas frente a otras con menor nivel de estudios.

Continuando con el argumento anterior, otra forma de “medir” el subempleo es a través de la jornada laboral: cuando las horas efectivas trabajadas son inferiores a las horas semanales deseadas para la ocupación laboral. Los cambios en la estructura laboral de los últimos años demandan la reducción en la jornada de un sector de la población empleada, con el objetivo de contribuir al reparto del trabajo y de adaptarse a las necesidades de la actividad económica. El trabajo a tiempo parcial es otro producto de la flexibilización del mercado de trabajo. La finalidad institucional que reglamenta esta modalidad (Reforma Laboral de 1994) persigue fomentar el empleo, si bien, a veces desemboca en mayor precariedad laboral. La distribución actual de la población española ocupada, según situación profesional y tipo de jornada, muestra que el empleo a tiempo parcial absorbe gran parte del incremento del empleo femenino. La proporción de mujeres ocupadas a jornada parcial, tanto entre los trabajadores por cuenta propia (63.2%) como entre los asalariados (81.7%), supera a la de los varones de forma significativa, mientras que la de ocupadas a jornada completa está muy por debajo del 50% en todos los casos (27.8% y 37.7%, respectivamente). Actualmente, según datos del INEM (INEM, 2007), los contratos a jornada parcial se realizan más a mujeres que a varones; en aquellas suponen el 33,7% del total de sus contrataciones, mientras que, entre los varones, el 13,9% del total tiene este tipo de contratos.

La tabla 9 especifica cuál es tipo de jornada de la población ocupada española según nivel de estudios y sexo. En ella se observa que los estudios universitarios protegen, relativamente, de la contratación a tiempo parcial a las tituladas universitarias en general, y a las jóvenes en particular. De otro lado, el tipo de jornada laboral de los jóvenes depende en menor medida del nivel de estudios que el de las jóvenes. En consecuencia, la titulación protege a las mujeres contra situaciones de precariedad laboral, mientras que los varones no necesitan recurrir a la titulación como única vía que garantice mayor seguridad en el mercado de trabajo debido a que su situación de partida es más favorable que la de las primeras. Entonces, la modalidad de empleo parcial afecta al sector femenino de la ocupación en mayor medida que al masculino, aún cuando se aprecia el efecto positivo derivado de la formación.

La jornada parcial involuntaria es un indicador más de precarización del empleo femenino. Como se puede observar en la tabla 10, esta modalidad de empleo obedece a diversos motivos, sin embargo, tiende a presentarse como el resultado de una elección voluntaria de las mujeres para conciliar la vida laboral con la familiar. Estos datos no justifican la implantación a tiempo parcial como medida aplicada excepcionalmente para reducir el desempleo femenino, a no ser que trate de encubrirse un efecto más de discriminación en el sistema de las relaciones de género.

En la tabla 10 se distingue que la imposibilidad de encontrar un empleo a jornada completa limita el desempeño laboral de las mujeres, aunque una proporción significativa, y más elevada que la anterior, declara trabajar a tiempo parcial por voluntad propia. Por otro lado, la población ocupada que trabaja a tiempo parcial por seguir estudiando o debido a una enfermedad o discapacidad, está más equilibrada por sexo que en las demás categorías

establecidas en la tabla, aunque en ambos casos se encuentran más mujeres que varones. Sin embargo, la dificultad de combinar el trabajo extradoméstico con las responsabilidades familiares es el principal obstáculo al que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

El trabajo a tiempo parcial permite compaginar el empleo con otras obligaciones y, por ello, normalmente, se presenta esta alternativa laboral como la más propicia para las mujeres, dado el rol tradicional de cuidadoras que socialmente se les asigna, como propio y exclusivamente suyo, en una estructura todavía patriarcal. Esta supuesta “solución ideal” ofrecida a las trabajadoras no siempre es voluntaria, menos cuando la irregularidad horaria a la que en ocasiones revierte esta modalidad de empleo se traduce en turnos nocturnos o de fines de semana que dificultan aún más la combinación del trabajo extradoméstico con las responsabilidades domésticas “de las mujeres” (Torn, 2005). Con todo, el trabajo reproductivo limita la disponibilidad de las mujeres, en ausencia de un reparto equitativo del trabajo doméstico entre los miembros del hogar. La doble jornada de trabajo a la que traslada la naturalización de los roles de género limita el nuevo rol social y económico femenino (Varella, 2001). En consecuencia, los estereotipos de género más tradicionales contribuyen a perpetuar la situación de desigualdad de género en el mercado de trabajo. El trabajo a tiempo parcial es una representación agregada a dichas desigualdades; además, esta modalidad de empleo ofrece salarios más bajos que la jornada completa.

Hemos constatado que la inversión de las jóvenes en educación tiene un impacto positivo en cuanto a la posición que ocupan en el mercado de trabajo, en relación a otras mujeres con menos formación. Igual ocurre con los salarios. De otro lado, la educación es más importante en las tituladas que en los titulados a la hora de mejorar su posición, en términos relativos, en cuanto a la dotación de capital humano; asimismo, se da una correlación positiva entre el salario y el nivel de estudios, sin embargo, la diferencia salarial es más favorable a los varones en cualquier nivel (Serrano y Pastor, 2002: 131 y ss). El marco legislativo defiende el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (26), no obstante, la discriminación horizontal y vertical de género en el mercado de trabajo dificulta que las mujeres ocupen los mismos empleos (y en las mismas condiciones) que los varones, en consecuencia, sus salarios son distintos.

Datos del INE indican que el salario anual crece con el nivel de estudios, de modo que los titulados superiores reciben un salario del 66,6% por encima del salario medio, mientras que los de menor nivel de estudios tienen un salario del 34,8% por debajo del medio. Si bien, la situación salarial no es homogénea por sexo y las tituladas universitarias cobran un 33,7% menos que los titulados del mismo nivel de estudios (27). El salario de licenciados y doctores triplica al de los ocupados con estudios primarios o sin formación. Por sexo, las mujeres asalariadas tienen un 10% más de años de estudios que los varones, pero su rendimiento educativo descende en 1.4 puntos porcentuales en los últimos siete años, mientras que el de los varones lo hace tan sólo en medio punto (28). Hombres y mujeres cualificados perciben mayores salarios que los ocupados de bajo nivel formativo, sin embargo, la rentabilidad financiera de los estudios de tercer ciclo es del 10.1% para los hombres, mientras que para las mujeres se reduce al 9.6% (29). Con ello, el salario máximo esperado lo alcanza una mujer con 37 años cuando ha completado la secundaria obligatoria y con 48 años si es licenciada o doctora (30).

(26)

Desde el tratado de Roma de Comunidad Europea (de 1957, artículo 119) hasta la modificación del Estatuto de los Trabajadores (del artículo 28) de 2002 (Ley 33/2002: defiende la “igualdad de remuneración por razón de sexo”. Especifica que “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”) y la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007).

(27)

Véase el informe *Mujeres y Hombres en España 2006*, en www.ine.es

(28)

Véase Cuaderno de Capital Humano, nº 87 (Marzo 2008, Bancaja-IVIE).

(29)

Véase Cuaderno de Capital Humano, nº 89 (Mayo 2008, Bancaja-IVIE).

(30)

Ibid.

Finalmente, para concluir cabe señalar que aunque la carrera ocupacional de las mujeres en general, y de las tituladas en particular, ha cobrado una prioridad que antes no tenía, la panorámica vislumbrada en este artículo manifiesta que: la inestabilidad laboral de las jóvenes tituladas en el mercado laboral es mayor que la de los jóvenes varones, lo cual merma la calidad en su empleo. La incorporación de las jóvenes a la población activa y al empleo remunerado es un rasgo que caracteriza a la sociedad española de las últimas décadas; no obstante, la posición de las universitarias en el mercado de trabajo revela diferencias importantes con respecto a la ocupada por sus compañeros varones. Es decir, ellas sufren en mayor medida -que ellos- la segmentación laboral que reduce sus oportunidades laborales y, además, monopolizan buena parte de la contratación a tiempo parcial, salarios inferiores y mayor temporalidad. Con todo, pese a que perduran mecanismos discriminatorios en el entorno laboral, son positivos los efectos de las transformaciones producidas en la estructura del empleo en función del género, más entre el sector de las jóvenes universitarias. Sin embargo, aún se extiende el reto de desarrollo de las transformaciones estructurales, en el sistema de las relaciones de género, que actúen más allá de la igualdad de oportunidades en la educación superior y en el empleo de las jóvenes universitarias, con el fin de erradicar los factores discriminatorios que sustentan las diferencias presentadas en este artículo.

(31)
En el curso anterior, el 1999-00 esta cifra era de 1.589.473.

(32)
Algunos de estos datos se presentan en GARRIDO, L. y GONZÁLEZ, J.J. (2005): "Mercado de trabajo, ocupación y clases sociales" en GONZÁLEZ, J.J. Y REQUENA, M. (Eds.) Tres décadas de cambio social en España, Madrid, Alianza Editorial, pp. 81-119.

Tabla 1. Evolución del número de alumnos matriculados en la universidad española en las últimas seis décadas

CURSOS	TOTAL MATRICULADOS (absolutos)	TASA DE EVOLUCIÓN DEL TOTAL	MUJERES (relativos)	VARONES (relativos)
Curso 1950	[73.759]		27,5%	84,9%
Curso 1960	[91.700]	24,3%	16,3%	83,7%
Curso 1970	[330.000]	259,9%	27,5%	72,5%
Curso 1975	[515.732]	56,3%	37%	63%
Curso 1980/81	[670.377]	30%	47%	53%
Curso 1985/86	[825.287]	23,1%	49,5%	51,5%
Curso 1990/91	[1.225.181]	48,5%	51,6%	45,8%
Curso 1995/96	[1.508.842]	23,2%	52,7%	47,3%
Curso 2000/01	[1.555.750] (31)	3,10%	53,8%	46,2%
Curso 2005/06	[1.443.811]	-7,19%	54,3%	45,7%
Curso 2006/07	[1.405.894]	-2,6%	54,4%	45,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos ofrecidos por el INE, el MEC, la UNED y diversas publicaciones citadas en este trabajo.

Tabla 2 **Evolución del número de titulados en las dos últimas décadas en el conjunto de la universidad española, proporción mujeres/varones**

Cursos	Total Universidad española	
	TOTAL	Mujeres/ Varones
88-89	112.198	1,4
94-95	158.053	1,5
00-01	205.288	1,46
03-04	205.786	1,48
06-07	187.531	1,57
07-08	180.805	1,61

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEC (32) y de la Estadística de la Enseñanza Superior en España (INE)

Tabla 3 **Evolución del alumnado matriculado (y del % de mujeres) en el conjunto de la universidad española, según área de conocimiento**

ÁREA DE CONOCIMIENTO	Curso 1984/85	Curso 1994/95	Curso 2004/05		Curso 2006/07	
	% Mujeres	% Mujeres	% Mujeres	Abs. ambos sexos	% Mujeres	Abs. ambos sexos
Humanidades	65,4	66,1	63,1	136.909	62,1	129.731
CC. Sociales y Jurídicas	51,2	58,2	62,9	694.206	63,0	684.961
CC. Experimentales	46,2	49,3	59,3	100.286	59,2	91.007
CC. de la Salud	57,2	68,1	74,5	120.137	73,8	124.252
Técnicas	14,6	23,5	27,4	384.157	27,3	362.373
TOTAL	48,4	51,9	54,2		54,3	

Fuente: Elaboración propia a partir de "Mujeres en Cifras" (Instituto de la Mujer), INE y Consejo de Universidades

Tabla 4 **Evolución del alumnado que terminó los estudios universitarios (y del % de mujeres) en el conjunto de la universidad española, según área de conocimiento**

ÁREA DE CONOCIMIENTO	Curso 2001/02		Curso 2005/2006		Curso 2007/08	
	% Mujeres	Abs. ambos sexos	% Mujeres	Abs. ambos sexos	% Mujeres	Abs. ambos sexos
Humanidades	66,5	19.249	66,9	16.277	67,1	13.734
CC. Sociales y Jurídicas	66,8	108.276	68,4	98.408	69,0	92.224
CC. Experimentales	58,6	15.307	63,9	13.022	66,8	11.476
CC. de la Salud	74,4	23.228	77,3	22.953	78,1	22.341
Técnicas	28,2	42.156	29,2	41.820	30,0	41.030
TOTAL	59,2		60,5		60,9	

Fuente: Elaboración propia a partir de "Mujeres en Cifras" (Instituto de la Mujer), INE y Consejo de Universidades

Tabla 5. Tasa de actividad, ocupación y paro, por edad y sexo (IV Trimestre 2007)

	TASAS DE ACTIVIDAD			TASAS DE OCUPACIÓN			TASAS DE PARO		
	Ambos sexos	M	H	Ambos sexos	M	H	Ambos sexos	M	H
16-19 años	28.2	23.3	32.7	19.3	14.5	23.9	31.3	37.9	26.9
20-24 años	66.9	62.2	71.5	56.7	51.2	62.0	15.3	17.7	13.3
25-29 años	86.0	81.4	90.3	77.4	71.4	83.0	10.0	12.3	8.1
30-34 años	87.5	79.5	95.0	80.1	70.0	89.6	7.7	9.9	6.0
35-39 años	85.1	74.9	94.7	80.1	70.0	89.6	6.7	8.7	5.1
40-49 años	81.8	70.8	92.8	76.1	64.0	88.0	7.2	9.7	5.2
50-59 años	66.7	51.1	82.8	62.7	47.2	78.7	6.5	8.4	5.3
60-64 años	35.3	22.6	49.0	33.4	21.2	46.6	5.4	6.3	4.9
65 y más	3.2	1.9	4.8	3.2	1.9	4.7	0.7	1.4	0.4
Total	59.1	49.4	69.2	54.0	43.9	64.5	8.6	11.0	6.8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE, publicados por el Instituto de la mujer.

Tabla 6. Tasas de actividad de la población española en edad de trabajar, según nivel de estudios terminados y sexo (II Trimestre. 2007)

	Ambos sexos	M	H
Analfabetos/as	9,8	5,4	19,9
Sin Estudios	29,7	18,9	42,5
Estudios primarios	67,9	54,1	80,2
Estudios secundarios	70,5	63,4	77,6
Técnicos profesionales (grado medio y superior)	89,3	92,0	86,1
Universidad Primer Ciclo	82,4	79,9	84,9
Universidad Segundo Ciclo	84,7	90,8	81,4
TOTAL	58,9	48,8	69,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE, publicados por el Instituto de la mujer.

Tabla 7. Tasas de ocupación y paro de la población activa, según nivel de estudios terminados y sexo (ii trim. 2007)

	TASAS DE OCUPACIÓN			TASAS DE PARO		
	Ambos sexos	M	H	Ambos sexos	M	H
Analfabetos/as	7,4	3,7	15,7	24,7	3,1	21,4
Educación Primaria	26,6	16,2	39,1	10,3	14,5	8,1
Educación Secundaria 1ªetapa	61,4	46,4	74,7	9,6	14,2	6,8
Educación Secundaria 2ªetapa	65,0	56,6	73,1	7,9	10,6	5,8
Formación e inserción laboral (secundaria)	68,7	66,7	72,1	22,9	27,5	15,0
Educación Superior	78,1	74,9	81,4	5,1	6,2	4,1
Doctorado	82,3	67,6	79,5	2,8	3,6	2,3
TOTAL	54,2	43,7	65,1	8,0	10,5	6,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE, publicados por el Instituto de la mujer.

Tabla 8 Duración del contrato de los asalariados españoles por nivel de estudios, sexo y edad (II Trim. 2007)

DURACIÓN DEL CONTRATO Nivel de estudios		Total asalariados		25-29 años		30-34 años		35 y más años	
		H	M	H	M	H	M	H	M
INDEFINIDO	Estudios primarios o menos	16,6	12,1	7,6	4,5	8,1	4,6	19,9	15,8
	Estudios secundarios	61,6	56,5	72,1	62,9	67,0	58,0	57,2	52,7
	Estudios universitarios	21,8	31,4	20,3	32,5	24,9	37,5	22,8	31,5
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100
TEMPORAL	Estudios primarios o menos	28,2	15,8	15,6	6,0	22,6	8,7	37,6	24,4
	Estudios secundarios	59,4	58,5	64,2	53,9	59,5	56,1	52,6	56,1
	Estudios universitarios	12,4	25,6	20,2	40,2	17,9	35,1	9,8	19,5
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, II Trimestre 2007.

Tabla 9 Tipo de jornada de la población española ocupada por nivel de estudios, sexo y edad (II Trim. 2007)

SITUACIÓN PROFESIONAL Nivel de estudios		Total ocupados		25-29 años		30-34 años		35 y más años	
		H	M	H	M	H	M	H	M
COMPLETA	Estudios primarios o menos	21,0	12,7	11,0	4,6	12,7	5,2	24,2	16,8
	Estudios secundarios	60,7	55,8	70,1	58,7	65,4	54,8	56,5	52,8
	Estudios universitarios	18,3	31,5	18,9	36,6	21,9	39,9	19,3	30,4
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100
PARCIAL	Estudios primarios o menos	17,5	20,5	6,6	7,5	9,0	8,5	28,0	28,0
	Estudios secundarios	59,1	61,2	64,6	62,4	56,4	66,7	42,3	56,7
	Estudios universitarios	23,4	18,3	28,7	30,1	34,6	24,8	29,7	15,3
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, II Trimestre 2007.

Tabla 10. **Personas ocupadas a tiempo parcial, por motivo de la jornada parcial en España, proporción de mujeres (ii trim. 2007)**

	Abs. (en miles.) Ambos sexos	Mujeres (en %)
Seguir cursando enseñanza o formación	293,8	53,5
Enfermedad o incapacidad propia	37,5	53,6
Cuidado de niños o adultos enfermos o incapacitados	352,2	98,4
Otras obligaciones familiares o personales	332,2	93,8
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	776,2	79,0
No querer trabajos de jornada completa	302,6	85,0
Otros motivos	331,4	63,4
No sabe el motivo	14,1	63,1
TOTAL	2.440,1	78,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE, publicados por el Instituto de la mujer.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Aguinaga, J.** (1999). "De, en, por, para. Mujer y Universidad Nacional de Educación a Distancia" en *Revista A Distancia*, vol. 17, nº 1. Madrid, UNED, pp. 155-159.
- **Aguinaga, J.** (2004). "Las desigualdades de género entre los jóvenes" en *Informe Juventud en España, 2004*", Injuve, disponible en <http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos.item.action?id=1729623244>
- **Alonso, L.E.** (2000). *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid, Editorial Fundamentos.
- **Amorós, C.** (1997). *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*. Madrid, Ediciones Cátedra, Feminismos.
- **Aneca** (2007). *Reflex. El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento*. MEC, ANECA, CEGES, (Unidad de Estudios) disponible en http://www.aneca.es/estudios/docs/InformeejecutivoANECA_jornadasREFLEXV20.pdf.
- **Ballarín, P.** (2001). *La educación de las mujeres en la España contemporánea (siglos XIX - XX)*. Madrid, Editorial Síntesis.
- **Bourdieu, P.** (2000). *La dominación masculina*. Barcelona, Anagrama. Traducción de Joaquín Jordá.
- **Camps, V.** (1998). *El siglo de las mujeres*. Madrid, Ediciones Cátedra.
- **Castells, M.** (1996). "El futuro del Estado de Bienestar en la sociedad informacional" en *Sistema*, nº 131.
- **Carabaña, J.** (2004). "Educación y movilidad social" en *El Estado de Bienestar en España*. Madrid, Editorial Tecnos, pp.209-237.
- **Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE)** (1997). *Catorce años de investigación sobre las desigualdades en educación en España*. Madrid, Ministerio de Educación y Cultura.
- **Centro de Investigación y Documentación Educativa e Instituto de la Mujer** (2003). *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Madrid, CIDE/ Instituto de la Mujer. (Coordinación: M. Grañeras, Autoras: C. Elejabeitia y M. López Sáez).
- **Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la economía, el empleo y las cualificaciones profesionales** (2004). "Nuevas tecnologías de la información y la comunicación versus creación de empleo" en *Cuadernos de trabajo*, nº 33. Donosita-San Sebastián, CIDE.
- **Cobo, R.** (1994). "El discurso de la igualdad en el pensamiento de Poullain de la Barre" en Amorós, C. (coord): *Historia de la teoría feminista*". Madrid, Consejería de la presidencia (Dirección General de la Mujer) y Universidad Complutense de Madrid (Instituto de Investigaciones Feministas), pp. 9-20.
- **CRUE** (2000). Informe Universidad 2000.
- **CRUE** (2002a). Boletín de educación superior, nº 23, en www.crue.org.

- **CRUE** (2002b). "La mujer en la educación superior", *Boletín de Educación Superior*, disponible en <http://www.upc.es/unescogestio/castella/public/boletines>.
- **Durán, M^a.A.** (1982). *La investigación sobre la mujer en la universidad española contemporánea*. Madrid, Dirección General de Juventud y Promoción Socio-Cultural, Ministerio de Cultura, Estudios sobre la Mujer.
- **Elejabeita, C.** (1995). *Las pulsiones sociales de la variable sexo en la elección de las carreras. Pioneras y marginados*. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- **Flecha, C.** (1999). "Un espacio de libertad para las mujeres: su acceso a los estudios universitarios" en *Mujer y Ciencia*". Jaén, Universidad de Jaén, pp. 23-42.
- **Frutos, L.** (2005). "Influencia de los cambios del mercado de trabajo en la inserción laboral de los jóvenes en España: comparación entre tipos de Comunidades Autónomas" en *COMUNICACIONES de las I Jornadas de Sociología 'El Cambio Social en España. Visiones y retos de futuro'*. Centro de Estudios Andaluces, en <http://public.centrodeestudiosandaluces.es>.
- **Frutos, L. y Escribano, J.J.** (2001). "Las mujeres y la política: diferencias de género en España" en *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid, CIS, pp. 255-279.
- **García Aretio, L.** (1987). *Rendimiento académico y abandono en la educación superior a distancia*. Madrid, ICE-UNED.
- **García de León, M^a A. y García de Cortázar M.** (1996). *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid, Universidad Complutense.
- **Garrido, L** (1992). *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- **Garrido, L. y González, J.J.** (2005). "Mercado de trabajo, ocupación y clases sociales" en González, J.J. Y Requena, M. (Eds.) *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid, Alianza Editorial, pp. 81-119.
- **Gobernado, R.** (2002). *La sobreeducación en España: Estudio descriptivo y revisión crítica del concepto*. Fundación Centro de Estudios Andaluces.
- **González, J.J. y Requena, M. (Eds.)** (2005). "Tres décadas de cambio: una introducción" en *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid, Alianza Editorial, pp. 11-20.
- **Iglesias, M., Aramberrí, J., Zuñiga, L.** (1989). *Los orígenes de la teoría sociológica*. Akal, Madrid.
- **INEM** (2007). *Informe del mercado de trabajo. 2006*. Observatorio Ocupacional, INEM, disponible en www.inem.es.
- **Ivie** (varios años). *Cuadernos de capital humano*. IVIE-Bancaja, disponible en www.ivie.es.
- **Kern, H. y Schumann, M.** (1988). "Trabajo y carácter social: perfiles nuevos y antiguos" en Castillo, J.J. *La automatización y el futuro del trabajo. Tecnología, organización y condiciones de trabajo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 455-476.
- **Martín Moreno, J. y Miguel, A. de** (1982). *Sociología de las profesiones*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- **Maté, J.J., Nava, L. A. y Rodríguez Caballero, J.C.** (2002). "La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999" en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales*, nº 36. Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales, Subdirección General de Publicaciones en <http://www.mtas.es>, pp. 79-94.
- **Millett, K.** (1995). *Política sexual*. Madrid. Ediciones Cátedra. Instituto de la Mujer.
- **Moncada, A.** (1987). "Cien años de educación en España" en Lerena, C. (ed.) *Educación y Sociología en España*. Madrid, Akal Universitari, pp. 3-26.
- **Mosteiro, M^aJ., Cajide, J. y Porto, A.M^a.** (2001). "Modelos y factores que influyen en el desarrollo de la carrera de las mujeres" en Radl Philipp, R. (Ed) *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid, CIS, pp. 301-315.
- **Prieto, C.** (1994). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid, Ediciones HOAC.
- **Prieto, C.** (1999). "Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer" en *Política y Sociedad*, nº 32. Madrid, Universidad Complutense de Madrid, pp. 141-149.

- **Puleo, A.** (1992). "El paradigma renacentista de autonomía" en Amorós, C. (comp.): *Actas del Seminario Permanente "Feminismo e Ilustración" 1988-1992*. Instituto de Investigaciones Feministas, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- **Requena, M. y Bernardi, F.** (2005). "El sistema educativo" en González, J.J. Y Requena, M. (Eds.) *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid, Alianza Editorial, pp. 229-252.
- **Ritzer, G.** (2001). *Teoría Sociológica Contemporánea*. Madrid, McGraw-Hill.
- **Sánchez Campillo, J., Montero, R. y Jiménez, J.** (2003) "Educación superior y empleo: la situación de los jóvenes titulados en España" en *Educación Superior y Empleo: la situación de los jóvenes titulados en Europa. La Encuesta Cheers*. Universidad de Granada, pp. 174-189.
- **Serrano, L. y Pastor, J.M.** (2002). *El Valor Económico del Capital Humano en España*. Valencia, Fundación Bancaja, IVIE.
- **Subirats, M. y Brullet, C.** (1998). *Rosa y azul. La transmisión de géneros en la escuela mixta*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- **Teichler, U.** (2003). "Educación y empleo de los graduados europeos: la Encuesta Cheers" en *Educación Superior y Empleo: la situación de los jóvenes titulados en Europa. La Encuesta Cheers*. Universidad de Granada, pp. 19-37.
- **Torn, T.** (2005). "De la imposible conciliación a s permanentes malos arreglos" en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, nº 1. Madrid, Escuela de Relaciones Laborales, Universidad Complutense, pp. 15-33.
- **Varela, R.** (2001). "Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: una propuesta de construcción teórica desde el género" en *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid, CIS, pp. 105-125.

