

DISCRIMINACION LABORAL:
UNA APROXIMACION METODOLOGICA

Ramón Bayés

Galton, Centro de Investigaciones Psicológicas



El hecho de que en nuestra sociedad existe, en muchos terrenos, una clara discriminación laboral por razón del sexo, no creemos pueda ser discutido. Damos, a continuación, algunos datos que corroboran este aserto:

- En 1965, las mujeres constituían solamente el 17,7 % de la población activa española (1).
- Atendiendo al nivel educativo alcanzado por el marido, el trabajo de la mujer casada en España es de un 32 % entre los analfabetos, un 27 % entre los que poseen estudios primarios, un 15 % entre los que cuentan estudios superiores y un 10 % entre los que han recibido formación profesional (2).
- De los 1.788 ingenieros industriales inscritos en Diciembre de 1967 en el Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Cataluña, sólo 4 eran del sexo femenino (3).
- Por el contrario, existen en nuestra sociedad profesiones que parecen ser específicamente femeninas. El 33,8 % de la población activa femenina, por ejemplo, se dedica al servicio doméstico (4).

El presente trabajo (*) tenía, inicialmente, dos objetivos:

- 1.º) Averiguar, de una forma empírica, qué tareas profesionales eran consideradas, en Barcelona y en 1969, como específicamente femeninas.
- 2.º) Averiguar si dentro de las profesiones consideradas como específicamente femeninas existía, además, una discriminación laboral suplementaria por razón del estado civil. Dicho de otra manera, si en una «profesión femenina», a igualdad de edad y experiencia, las mujeres casadas encuentran mayor dificultad de empleo que las solteras.

Una vez cubiertas las etapas anteriores y a la vista de los resultados obtenidos, un nuevo objetivo vino a sumarse a los anteriores:

- 3.º) Comprobar si dichos resultados estaban de acuerdo con los estereotipos existentes sobre el tema.

Desde un punto de vista operacional, definimos como **profesión específicamente femenina** aquella para la que, en el mercado libre de trabajo, existe una demanda de mujeres superior a la de hombres por lo menos en un 80 %. Por **mercado libre de trabajo** entendemos el conjunto de anuncios insertados por las empresas y entidades en la sección de Demandas de Trabajo del periódico local de mayor circulación —**La Vanguardia**—, el cual resulta ser, también, según datos de control de tirada del año 1969, el de mayor circulación de España (5).

(*) La investigación se realizó dentro del marco de la asignatura de Psicología Social del primer curso de la Escuela Superior de Ciencias Sociales del I.C.E.S.B. y no hubiera podido llevarse a cabo sin la colaboración entusiasta y eficaz de un grupo de alumnos, entre los que merecen destacarse los siguientes: María Teresa Balaguer, Fabrizio Caivano, María Clara Camps, Fernando Estebañez, Pedro Ezcurra, Santiago Gari, Enriqueta Garriga, Salvatore Lucchetti, Luis Micaló, Félix Sogas y Eulalia Tuñí.

Nuestra hipótesis para el segundo objetivo fue formulada como sigue: **Si dentro de una profesión específicamente femenina, a igualdad de las demás condiciones relevantes, existe discriminación laboral entre mujeres solteras y casadas, entonces las empresas anunciadoras se interesarán más por las ofertas de las mujeres solteras que por las procedentes de mujeres casadas.**

En nuestro caso, este interés puede objetivarse en una conducta concreta: las respuestas explícitas de las empresas —solicitando una entrevista o ampliación de datos— a las cartas de oferta de servicios de las candidatas.

Para la consecución del tercer objetivo se pidió directamente —en situaciones completamente controladas— a grupos homogéneos de población, su opinión sobre la existencia o inexistencia de discriminación por razón del estado civil.

METODOLOGIA

De acuerdo con nuestra clasificación de objetivos, distinguiremos tres fases que estudiaremos separadamente:

Primera fase

a) Sujetos

Se determinó que el análisis afectaría a la **totalidad** del universo de demandas de trabajo —con independencia de tamaño, contenido y lugar de inserción— que aparecieran en el número de **La Vanguardia** correspondiente al 1-6-69.

Se eligió dicha fecha por corresponder a una edición dominical que es la que, tradicionalmente, recibe mayor contingente de anuncios y por tener que realizarse el trabajo de recuento y clasificación durante el verano.

b) Procedimiento

Cada anuncio era recortado y pegado a una cartulina. Posteriormente, eran clasificados por tareas profesionales especializadas. En una tercera operación y dentro de cada tarea profesional, se subdividían en:

- a) Anuncios que pedían explícitamente personas del sexo femenino. Eran fácilmente discernibles por utilizar el femenino en la denominación de la tarea profesional (secretaria, peluquera, etc.) o por especificarlo en el texto.
- b) Anuncios que pedían explícitamente personas del sexo masculino (existía alguna especificación en este sentido, en el texto del anuncio).
- c) Anuncios que no precisaban sexo. Aunque utilizaban el masculino en la denominación de la tarea profesional, se diferenciaban del grupo anterior en que, en el texto, no hacían alusión explícita al sexo del candidato y, al menos teóricamente, podían ser atribuidos a ambos sexos.

Segunda fase

a) Sujetos

Se determinó que serían tomados en consideración **todos** los anuncios que aparecieran en **La Vanguardia** del domingo 7-9-69 que hicieran referencia a una tarea profesional que hubiera sido clasificada, en el análisis realizado en la primera fase, como específicamente femenina. Únicamente deberían excluirse, por razones de control, los anuncios que no cumplieran determinadas condiciones, de acuerdo con unas normas estrictas previamente establecidas y que veremos a continuación.

b) Tipo de diseño

Se utilizó un diseño en dos grupos: **A** y **B**, iguales en todo menos en la variable independiente y susceptible de ser sometido a un análisis estadístico de significación. Fijamos un nivel de confianza del 95 %.

Consideramos como **variable independiente** el estado civil (Grupo **A**: solteras; grupo **B**: casadas). Nuestra **variable dependiente** era el número de respuestas de las empresas a las cartas de oferta de las candidatas de ambos grupos recibidas en un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de envío de la carta de oferta de servicios. A cada anuncio seleccionado se enviaron 4 cartas (2 de solteras y 2 de casadas).

Las **variables extrañas** que sometimos a **control** por suponer podían contaminar los resultados fueron los siguientes:

- 1) La edad, la experiencia profesional, el lugar de nacimiento y la actual población de residencia de la candidata.
- 2) La letra, el tipo de papel y sobre utilizados, las características formales y de contenido de las cartas de oferta de servicios.
- 3) Las fechas, horas y buzones de envío, en las cartas de oferta de servicios.
- 4) Los anuncios en los que se pedían requisitos especiales susceptibles de distorsionar los resultados —como, por ejemplo, petición directa de entrevista personal o telefónica—, y los precedentes de empresas profesionales de colocación, potencialmente interesadas en incrementar sus ficheros con candidatos de todo tipo, con vistas a futuras selecciones.

Las variables de los grupos 1, 2 y 3 fueron controladas por los métodos de equilibrio (**balancing**) y mantenimiento de condiciones constantes para ambos grupos. Las variables del grupo 4 fueron controladas por eliminación; es decir, se desestimaron sistemáticamente todos los anuncios de las características reseñadas.

A efectos de puntuación, se decidió contar únicamente las empresas de las que se recibiera como mínimo 1 carta de respuesta de las 4 enviadas. Los anuncios de los que no se recibió ninguna carta de respuesta fueron eliminados por considerar que, dado que las ofertas de servicio eran prácticamente equivalentes en todo menos en el estado civil de las candidatas, éstas habían sido desestimadas por alguna variable desconocida que las afectaba a todas

—solteras y casadas— por un igual y que era independiente de dicho estado civil.

c) Procedimiento

Se confeccionaron los 4 modelos de carta que pueden observarse a continuación. En cuanto a contenido y disposición formal, los modelos 1 (casada) y 3 (soltera) son notablemente parecidos. Ambos modelos se redactaron en papel blanco, con una ligera diferencia de tamaño entre ambos. Asimismo, los modelos 2 (casada) y 4 (soltera) guardan relación entre ellos y ambos fueron redactados utilizando papel y sobre de discretos colores azulados o grises. Los 4 modelos fueron escritos a máquina para evitar los riesgos de eliminación a través de un examen caligráfico. La impresión fue especialmente cuidada en todos ellos.

Modelo 1

Barcelona, 7 de Setiembre de 1969

Muy señores míos:

Estando interesada por su anuncio, publicado en La Vanguardia con fecha 7 del etc., solicitando una me dirijo a Vds. con la esperanza de obtener una entrevista ya que creo cumplir todas las condiciones requeridas.

Me llamo, tengo 23 años, soy casada y natural de Barcelona. Poseo una amplia experiencia profesional.

Caso de interesaries, en principio, mi oferta, les ruego me escriban a mi domicilio particular:

Sin otro particular atentamente le saluda.

Modelo 3

Barcelona, 9 de Setiembre de 1969

Muy señores míos:

He leído con interés su anuncio de La Vanguardia del pasado domingo día 7, en el que solicitan una Creyendo reunir las condiciones necesarias y poseyendo una sólida experiencia profesional, les agradeceré tengan en cuenta mi oferta.

Mis características personales son:, 23 años de edad, soltera, nacida en Barcelona y vecina de esta ciudad. Mi actual domicilio se encuentra en

Pendiente de sus noticias atentamente les saluda

Modelo 2

Barcelona, 8.9.69

(sin colocar encabezamiento)

He leído su anuncio solicitando una, aparecido en La Vanguardia del domingo,

Mis datos personales son los siguientes:

-
- Natural de Hospitalet
- 24 años de edad
- Casada

Poseo experiencia y puedo ofrecer referencias. Si les interesa mi oferta, pueden escribir a mi domicilio:

Confiando poder hacerlo personalmente, les saluda atentamente.

Modelo 4

Barcelona, 10-9-69

Señores:

Acabo de leer su anuncio aparecido en La Vanguardia del día 7 de este mes para cu-

brir una plaza de y creo que el mismo se adapta a mis características. Por ello, acompaño, a continuación, algunos datos que pueden ser de su interés:

NOMBRE:
 DOMICILIO:
 LUGAR DE NACIMIENTO: Badalona
 ESTADO: Soltera
 EDAD: 24 años

Si lo desean, puedo ofrecer amplias y satisfactorias referencias.

En espera de su respuesta, atentamente les saluda

Se eligieron los nombres y direcciones de 4 hermanas pequeñas de los componentes del grupo investigador. Los anuncios fueron analizados con gran rapidez el mismo día de su aparición y, una vez seleccionados los que cumplían las características deseadas, se enviaron a todos y cada uno de ellos, los 4 modelos de carta, de acuerdo con el siguiente orden de envío, previamente establecido:

Modelo 1: 8-9-69

Modelo 2: 10-9-69

Modelo 3: 9-9-69

Modelo 4: 11-9-69

Todos los envíos se efectuaron entre las 20 y las 24 horas del día señalado. Para la recepción de respuestas por parte de las empresas se contaron 15 días a partir de la fecha de cada envío.

Tercera fase

a) Sujetos

Todos los alumnos que asistieron a clase —en unos días concretos—, pertenecientes a diversos centros de nivel universitario, distintos al del grupo que participó en la investigación.

b) Procedimiento

No se dio a los alumnos otra información que la que contienen las instrucciones que reproducimos a continuación. El profesor se limitó a leerlas a cada grupo por separado, pidiéndoles que contestaran inmediatamente a la pregunta formulada, en unas tarjetas previamente distribuidas y que recogió a continuación, no permitiendo ninguna discusión o intercambio de opiniones entre los alumnos.

Instrucciones

Estamos realizando un estudio en el campo laboral y les agradeceríamos nos dieran una opinión sobre un punto concreto. Les rogamos no consulten con sus vecinos *antes* de darnos su respuesta. La pregunta puede parecerles, quizás, algo alejada de sus intereses habituales pero, para nosotros, tiene cierta importancia.

La encuesta es anónima por lo que *no* deben Vds. colocar su nombre en la tarjeta de respuesta.

Ahora les voy a formular una pregunta e inmediatamente les indicaré un código de contestación. Sin embargo, no deben anotar nada en la tarjeta hasta que termine de hablar.

(Repartir las tarjetas)

La pregunta es la siguiente:

¿Creen Vds. que, en la actualidad y en Barcelona, existe discriminación laboral en las mujeres solteras y casadas, en la profesión de

Para contestar a esta pregunta utilizarán el siguiente código:

- + + Si están completamente seguros de que la respuesta a la pregunta es afirmativa.
- + Si creen que la respuesta es afirmativa pero no tienen una seguridad completa.
- 0 Si dudan o no tienen opinión sobre este tema.
- Si creen que la respuesta es negativa pero no tienen una seguridad completa.
- Si están completamente seguros de que la respuesta a la pregunta es negativa.

Su misión consiste, por tanto, en colocar en la tarjeta el signo que mejor creen refleja su opinión. Les recuerdo que si responden con un + o + +, esto indica que, a igualdad de otras condiciones, en esta profesión, una mujer casada tropezará con más dificultades para encontrar trabajo que una soltera.

RESULTADOS

Primera fase

De los 1.553 anuncios publicados, se utilizaron, a efectos de clasificación, 1.430. Se desestimaron, por tanto, 123 anuncios por considerar no se trataba de auténticas demandas de trabajo (ofertas de vivienda a cambio de pequeños servicios, ofertas de adiestramiento profesional para optar a distintos trabajos especializados, etc.).

Se observó que existían muy pocas demandas en las que se solicitara explícitamente un candidato masculino. En su gran mayoría, los anuncios no hacen referencia expresa al sexo, por lo cual, desde nuestro criterio estricto, no puede hablarse propiamente de que existan profesiones específicamente masculinas, aunque, en la práctica, posiblemente, la demanda de un candidato masculino (o, en algunos casos, femenino) quede sobreentendida.

En cambio, si parecen existir profesiones con demanda concreta de candidatos femeninos. En la tabla 1 se han reproducido aquellas tareas profesionales con más de 10 demandas específicamente femeninas.

Tabla 1

Profesión	Número de anuncios			Total demandas	% demandas femeninas sobre el total
	a) Demandas de mujeres	b) Demandas de hombres	c) Demandas ambiguas		
Sirvientes e interinas	105	—	4	109	96
Peluquería Sras. (ofic. y aprend.)	68	1	1	70	97
Confeccionistas y maquinistas confección	39	—	11	50	78
Modistas y sastres	38	—	10	48	79
Camareros bar	36	—	19	55	65
Dependientes comercio	27	—	21	48	56
Asp. y aux. administ.	26	—	28	54	48
Secretarias	25	—	—	25	100
Mecanógrafas	22	—	1	23	96
Taquimecanógrafas	21	—	—	21	100
Manicuras	11	—	—	11	100
Camareras hotel	10	—	—	10	100

De nuestro análisis resulta que las profesiones en las que existe una discriminación laboral explícita en favor de la mujer, en Barcelona y en 1969, podrían agruparse como indica la tabla 2.

Tabla 2

<i>Tareas profesionales específicamente femeninas (agrupadas)</i>	
Tarea profesional	Número de demandas específicamente femeninas, con fecha 1-6-69
1) Sirvientas, interinas y camareras de hotel	116
2) Peluqueras y manicuras	79
3) Mecanógrafas, taquimecanógrafas y secretarías	68

Entre las profesiones netamente femeninas que cuentan con un número de anuncios inferior a 10 se cuentan: cajera, tricotadora, artista, perfumista, intérprete, gogo-girl, esteticienne, etc.

Segunda fase

Para llevar a cabo la segunda parte del trabajo se eligió el grupo formado por **mecanógrafas, taquimecanógrafas y secretarías**, por ser el más adecuado para mantener una relación puramente epistolar, controlada según se ha explicado en la metodología, y capaz de soslayar, en su mayoría, desde el principio, los contactos personales o telefónicos.

Realizando el análisis de los anuncios aparecidos en «La Vanguardia» del domingo día 7-9-69 y eliminados sistemáticamente todos aquellos en los que se solicitaba entrevista personal o telefónica, así como los procedentes de agencias de colocación o selección, encontramos que reunían todos los requisitos solicitados:

- 15 demandas de mecanógrafas
- 8 demandas de secretarías
- 7 demandas de taquimecanógrafas

—
30 demandas de mecanógrafas, taquimecanógrafas y secretarías.

De las 30 empresas a las que escribimos sólo recibimos contestación, en el plazo prefijado, de 15 de ellas (50 %).

De las $30 \times 4 = 120$ cartas enviadas, sólo recibimos 34 respuestas (28'3 %).

Los resultados obtenidos pueden observarse en la tabla 3.

Tabla 3

Cantidad de respuestas a las cartas enviadas		
Empresa N.º	N.º respuestas a cartas de candidatas solteras	N.º respuestas a cartas de candidatas casadas
1	2	—
2	2	2
3	1	1
4	2	—
5	2	2
6	1	1
7	2	—
8	2	2
9	1	1
10	2	2
11	—	1
12	1	1
13	—	1
14	—	1
15	1	—
Totales	19	15

Se ha logrado, pues, una diferencia de respuestas en favor de las solteras de 4. ¿Nos permite esta diferencia afirmar la existencia de discriminación laboral por razón del estado civil, al nivel de confianza del 95 %?

Efectuado el cómputo de t , obtenemos para ésta un valor de 1. Con 14 grados de libertad y un nivel de confianza del 95 %, las tablas nos dan un valor de $t=2.145$, por lo que la hipótesis nula no puede ser rechazada, en este caso. La diferencia encontrada entre solteras y casadas no es significativa a este nivel y puede ser debida al azar.

Tercera fase

Las instrucciones y pregunta se han administrado a tres grupos distintos de estudiantes. Al formular la pregunta se ha especificado: «...en la profesión de mecanógrafas, taquimecanógrafas y secretarías?».

Los resultados obtenidos pueden observarse en la tabla 4.

COMENTARIO

- 1) La primera fase del trabajo parece confirmar plenamente la afirmación del «Libro Blanco»: «Se observa también que las ocupaciones menos cualificadas son las que predominantemente desempeñan las mujeres» (4). En cualquier caso, las profesiones específicamente femeninas son todas de segundo orden y ninguna de ellas destaca por un nivel de responsabilidad primario.

Tabla 4

Estereotipo de poblaciones universitarias sobre la discriminación laboral por razón del estado civil, en la profesión de mecanógrafas, taquimecanógrafas y secretarias

Procedencia estudiantes	Creer que existe discriminación	Dudan	Creer que no existe discriminación
Escuela Profesional de Psicología Clínica de Barcelona (2.º Curso)	84 %	8 %	8 %
Filosofía y Letras (Universidad Autónoma de Barcelona, Grupo A)	82 %	12 %	6 %
Filosofía y Letras (Universidad Autónoma de Barcelona, Grupo B)	83 %	5 %	12 %

- 2) Nuestra hipótesis inicial sobre la existencia de discriminación laboral por razón del estado civil no ha podido verse confirmada empíricamente por lo que debemos rechazarla, al menos hasta que pueda encontrarse nueva evidencia en sentido contrario.
- 3) De los resultados obtenidos en la tercera fase parece desprenderse la existencia de un estereotipo general en favor de la existencia de discriminación laboral por razón del estado civil —al menos, en poblaciones barcelonesas de tipo universitario—. Sería interesante que este hecho impulsara nuevas investigaciones en este terreno que aportaran nuevos datos, en favor o en contra de los resultados que hemos encontrado y cuyo valor es, desde luego, limitado.

Sin embargo, aun en el caso de que próximas investigaciones corroboraran la inexistencia de discriminación laboral por razón del estado civil, en el campo de las mecanógrafas, taquimecanógrafas y secretarias, debería ponerse especial cuidado en no generalizar abusivamente los resultados. Que en un área concreta no exista discriminación no significa que no pueda existir discriminación en todas las demás áreas o profesiones.

Más todavía, la existencia de un estereotipo favorable a la discriminación en un área laboral en la que, en la práctica, no existiera tal discriminación, podría explicarse perfectamente por un fenómeno de **generalización de estímulos**, tal como lo describen, por ejemplo, Holland y Skinner (6). De la misma manera que obtenemos un tipo de respuesta concreto (aunque inferior en frecuencia) ante la presencia de un estímulo discriminativo de longitud de onda algo distinta a la del estímulo usado originariamente en el proceso de condicionamiento, podemos formular la hipótesis de que, estando suficientemente demostrada la existencia de discriminación laboral en nuestra sociedad por razón del sexo, cualquier estímulo verbal que contenga los términos «discriminación laboral de la mujer» suscitará respuestas positivas que variarán de frecuencia e intensidad sobre un continuo. El punto de máxima intensidad y

la curva de discriminación creemos que podrían ser determinados empíricamente —para un lugar, tiempo y población determinados— y que su variación podría constituir un índice sumamente interesante para la descripción de la realidad social.

RESUMEN

En el estudio empírico llevado a cabo se ha intentado averiguar: a) Si existían en nuestra sociedad —y, en caso afirmativo, cuáles eran— tareas profesionales específicamente femeninas; b) Si dentro de las posibles profesiones consideradas como específicamente femeninas, se practicaba, además, una discriminación laboral por razón del estado civil; c) Si los resultados obtenidos se encontraban de acuerdo con los estereotipos existentes sobre el tema. De acuerdo con los datos encontrados: 1) Aparecen como tareas profesionales específicamente femeninas: mecanógrafas, taquimecanógrafas, secretarias, peluqueras, manicuras, sirvientas, interinas y camareras de hotel; 2) A pesar de comprobarse la existencia de un fuerte estereotipo positivo para la discriminación laboral entre solteras y casadas —dentro del grupo de las mecanógrafas, taquimecanógrafas y secretarias—, la evidencia disponible no permite afirmar que dicho estereotipo concuerde con los hechos.

SUMMARY

The purpose of this empirical study was to determine: a) If professional tasks that are specifically feminine exist —and in the affirmative case, what are they—; b) If moreover, within the possible professions considered to be specifically feminine there exists laboral discrimination based on marital states; c) If the obtained results were in accord with the existing stereotypes concerning the theme. In accordance with the conclusions of the study: 1) The following professions appear to be specifically feminine: Typists, stenographers, secretaries, hair dressers, manicurists, servants, household help and chambermaids; 2) Despite proof of the existence of a strong favorable stereotype concerning laboral discrimination between single and married women —within the group of typists, stenographers and secretaries—, the available evidence does not support the relationship between the stereotype and the data.

RESUMÉ

Dans l'étude empirique réalisée on a essayé de trouver: a) S'il existait dans notre société, et en cas de réponse affirmative, quelles étaient, les tâches professionnelles spécifiquement féminines; b) Si dans les professions possibles

considerées comme spécifiquement féminines, il y avait, en plus, une discrimination dans le travail due à l'état civil; c) Si les résultats obtenus étaient en accord avec les stéréotypes existant sur le sujet. D'après les données trouvées: 1) Apparaissent comme tâches professionnelles spécifiquement féminines: les dactylos, les sténodactylos, les secrétaires, les coiffeuses, les manicures, les domestiques, les femmes de ménage et les femmes de chambre d'hôtel. 2) Malgré que l'on puisse prouver l'existence d'un fort stéréotype positif pour la discrimination dans le travail entre célibataires et femmes mariées —dans le groupe des dactylos, sténodactylos, secrétaires— l'évidence dont on dispose ne permet pas d'affirmer que ce stéréotype concorde avec les faits.

REFERENCIAS

1. O.I.T., *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, 1966. Citado en *La educación en España: bases para una política educativa*, Ministerio de Educación y Ciencia, 1969, pág. 120.
2. Fundación FOESSA, *Informe sociológico sobre la situación social de España*, Euramérica, 1966, pág. 63.
3. *Anuario del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Cataluña*, Diciembre, 1967.
4. *La educación en España: bases para una política educativa*, Ministerio de Educación y Ciencia, 1969, pág. 120.
5. *Boletín de la Oficina de Justificación de la Difusión*, n.º 47, 1969. Citado en *Guía de los Medios* n.º 19, 1969, pág. de alcance, 1.
6. HOLLAND, J. G. y SKINNER, B. F. *The analysis of behavior*, McGraw-Hill, 1961, páginas 149-160.

