



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO	
X	<i>Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos</i>
	<i>Doble Grado en Finanzas y Contabilidad y Relaciones Laborales y RRHH</i>
TRABAJO FIN DE GRADO	
TITULO	LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR GÉNERO EN LA PROFESIÓN DE BOMBERO/A. ESTUDIO DE CASO DEL SISTEMA DE BOMBEROS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA.
AUTOR	MERCEDES LIGENFERT MARAVER
TUTOR/A	GLORIA MARTINEZ COUSINOU
DEPARTAMENTO	SOCIOLOGÍA
FECHA	13/06/2022

Agradecimientos

*“ A mi hermana por su apoyo
incondicional. Sin ella, no lo habría logrado ”*

ÍNDICE

1.- RESUMEN/ABSTRACT	1-5
2.- INTRODUCCIÓN.....	6-8
3.- MARCO TEÓRICO.....	9-23
3.1.-DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL TÉRMINO SEGREGACIÓN Y CLASES DE SEGREGACIÓN.	
3.1.1.-DEFINICIÓN DEL TÉRMINO SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.	
3.1.2.- CLASES DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.	
3.2.- DIVERSAS TEORÍAS SOBRE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.	
3.2.1.- TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO.	
3.2.2.- TEORÍAS DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.	
3.2.3.- TEORÍAS NO ECONÓMICAS, SOCIO-SEXUALES O DE CORTE FEMINISTA.	
3.3.- LA PROFESIÓN: MUJERES BOMBERAS.	
3.3.1.- LA PROFESIÓN DE BOMBERO/A.	
3.3.2.- MUJERES BOMBERAS FUERA DE NUESTRO PAÍS.	
3.3.3.- MUJERES BOMBERAS EN ESPAÑA.	
3.3.4.- ESTUDIO DE CASO: EL SERVICIO DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE SEVILLA.	
A) LOS ORÍGENES	
B) SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA BOMBEROS PROVINCIA DE SEVILLA.	
4.-OBJETIVOS.....	24
5.-METODOLOGÍA	25-26
6.-RESULTADOS.....	27-46
6.1.- EVOLUCIÓN DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN LA OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.	
6.2.- LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN LA PROFESIÓN DEL PERSONAL DEDICADO A LA EXTINCIÓN DE INCENDIOS, PREVENCIÓN Y SALVAMENTO DE PERSONAS Y BIENES.	

6.3.- NÚMERO DE BOMBEROS/AS POR SEXO EN ESPAÑA, POR PROVINCIA Y POR COMUNIDAD AUTÓNOMA: ANÁLISIS DE LOS DATOS.

6.4.- ANÁLISIS DE POSIBLES FACTORES QUE AYUDAN A LA EXISTENCIA DE LA SEGREGACIÓN POR GÉNERO EN LA PROFESIÓN DE BOMBERO/A.

6.4.1.- FACTORES

- A) ACCESO A LA PROFESIÓN DE BOMBERO/A.
- B) VISIBILIDAD.
- C) DISCRIMINACIÓN Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.
- D) PRESENCIA FEMENINA EN EL FUTURO.

7.-CONCLUSIONES.....47-49

8.- LINEAS DE ACTUACIÓN Y POSIBLES MEJORAS.....50-51

9.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS... 52-55

ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico 1. Ocupados por sexo y ocupación en Trabajadores de los servicios de protección y seguridad, en porcentajes.....	28
Gráfico 2. Número de Bomberos y Bomberas por Comunidad Autónoma.....	33
Gráfico 3. Razones en la elección de la Profesión de Bombero/a.....	36
Gráfico 4. Dificultad en el Acceso a la Profesión de Bombero/a.....	37
Gráfico 5. Dificultades de ser Bombero/a.....	38
Gráfico 6. Visibilidad de la mujer en los servicios de bomberos	40
Gráfico 7. Visibilidad del servicio de bomberos en la sociedad	41
Gráfico 8. Influencia de ser hombre o mujer en la profesión de Bombero/a.....	43
Gráfico 9. Igualdad de trato en la profesión de bombero/a.....	44
Gráfico 10. Evolución de la presencia femenina en los servicios de bomberos	46

ÍNDICE TABLAS

Tabla1. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.....	27
Tabla 2. Presencia femenina en los diferentes Cuerpos de Seguridad del Estado Español, en porcentajes.....	29
Tabla 3. Cuerpos de Bomberos/as en España.....	31
Tabla 4. Porcentaje de bomberas por Comunidad Autónoma en las anualidades 2017 y 2021.	32
Tabla 5: Preguntas enviadas en el cuestionario on line.....	34
Tabla 6: Resultados obtenidos del cuestionario on line enviado.....	35
Tabla 7: Factores a analizar atendiendo a las preguntas formuladas en el cuestionario.....	35

1. RESUMEN

La presencia femenina en los servicios de prevención y extinción de incendios y salvamento es escasa. El objetivo de esta investigación es analizar la segregación ocupacional por razón de género que tiene como consecuencia una escasa representación femenina en una profesión entendida tradicionalmente como masculinizada, estudiando para ello, el caso concreto del servicio de prevención y extinción de incendios en la provincia de Sevilla.

Para poder lograr el objetivo de la investigación, se realiza una búsqueda bibliográfica previa, a través de Dialnet, utilizando las palabras claves: “Bombero/s”, “Segregación Ocupacional”, “Masculinizadas”, “Feminizadas” y “Mujeres”. Al obtener escasos resultados, se ha recurrido a otras fuentes secundarias y a consultar webs a través del buscador Google Académico. La revisión de la literatura encontrada, aunque escasa, ha permitido detallar un marco teórico en el que se ha delimitado el concepto de segregación identificando los principales agentes que lo provocan a través de una revisión de las diversas teorías que explican el fenómeno de la segregación ocupacional.

Para poder alcanzar los objetivos planteados en nuestro trabajo, por un lado, a través del Instituto Nacional de Estadística, se han obtenido datos que nos han permitido analizar la evolución de la segregación ocupacional horizontal por género en la ocupación de profesionales que se dedican a la seguridad y protección de las personas en el periodo 2011-2021 en España.

Por otro lado, y a través de las Asociaciones de Bomberos/as, APTB y Serbombreras, se han obtenido datos que nos han permitido analizar la segregación ocupacional por razón de género en la ocupación de bombero/a medida entre todos los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento existentes en España actualmente, y realizando una comparativa entre los años 2017 y 2021, tanto a nivel nacional como autonómico.

Se ha enviado un cuestionario on line a 139 personas integrantes del servicio de extinción de incendios de la provincia de Sevilla, de los que tan sólo 3 son mujeres. Las respuestas obtenidas, a pesar de que se envió en dos ocasiones, fueron muy escasas, por

lo que se llevó a cabo una codificación de las respuestas obtenidas, analizando los porcentajes más representativos en base a los factores del acceso a la profesión, los estereotipos de género, la visibilidad, la discriminación y la presencia femenina en el futuro. Sin embargo, aunque no se han podido plasmar estadísticamente diferencias significativas por sexo, debido a la escasa presencia femenina y a la escasez en las respuestas al cuestionario enviado, sí se han comparado las respuestas dadas por las tres mujeres bomberas en relación con los factores analizados y con las respuestas dadas por los bomberos hombres. Tanto los datos estadísticos analizados como los resultados obtenidos de los cuestionarios enviados, constituyen la parte empírica de la investigación llevada a cabo.

Tras el análisis de los datos obtenidos de las distintas fuentes consultadas, se concluye que tanto la profesión de bombero/a, como la de los/as profesionales que se dedican a los servicios de protección y seguridad, ha sido y sigue siendo una profesión muy segregada, que además no ha tenido una gran evolución en lo que a presencia femenina se refiere, siguiendo considerándola una profesión masculinizada.

De los porcentajes más representativos extraídos del análisis realizado a las respuestas dadas por el personal bombero integrante del servicio de extinción de incendios de la provincia de Sevilla, concluimos que aunque la elección de esta profesión, sigue siendo puramente vocacional, aún existen barreras, tanto en el acceso a la profesión, como en la permanencia y promoción en el servicio. Estas barreras invisibilizan a las mujeres, las discriminan a consecuencia de los estereotipos de género, y contribuyen a que su presencia sea escasa, y en definitiva a que se siga dando el fenómeno de la segregación ocupacional por género.

Para finalizar el trabajo, y tras conocer de primera mano la situación de un servicio de bomberos/as como es el de la provincia de Sevilla, se proponen una serie de mejoras encaminadas a conseguir un trato más igualitario que contribuya a la eliminación de las barreras que aún siguen existiendo a la hora de elegir esta profesión por parte de las mujeres, y que deben de venir de la mano de la apertura de futuras líneas de investigación que se encarguen de dar visibilidad a este colectivo.

PALABRAS CLAVE

“Bombero/s”, “Segregación Ocupacional”, “Masculinizadas”, “Feminizadas” y “Mujeres”.

ABSTRACT

The presence of women in fire prevention and rescue services is scarce. The objective of this research is to analyze occupational segregation due to gender that results in a low representation of women in a profession traditionally understood as masculinized, studying for this, the specific case of the fire prevention and extinction service in the province of Seville.

In order to achieve the objective of the research, a previous bibliographic search is carried out, through Dialnet, using the keywords: "Bombero/s", "Occupational Segregation", "Masculinized", "Feminized" and "Women". By obtaining few results, it has resorted to other secondary sources and to consult websites through the Google Scholar search engine. The review of the literature found, although scarce, has allowed to detail a theoretical framework in which the concept of segregation has been delimited, identifying the main agents that cause it through a review of the various theories that explain the phenomenon of occupational segregation.

In order to achieve the objectives set out in our work, on the one hand, through the National Institute of Statistics, data have been obtained that have allowed us to analyze the evolution of horizontal occupational segregation by gender in the occupation of professionals who are dedicated to the safety and protection of people in the period 2011-2021 in Spain.

On the other hand, and through the Associations of Firefighters, APTB and Serbomberos, data have been obtained that have allowed us to analyze occupational segregation due to gender in the occupation of firefighter / to measure among all the prevention, fire extinguishing and rescue services existing in Spain currently, and making a comparison between the years 2017 and 2021, both nationally and regionally.

An online questionnaire has been sent to 139 members of the firefighting service from the province of Seville, of which only 3 are women. The answers obtained, despite the fact that it was sent twice, were very scarce, so a coding of the answers was carried out. answers obtained, analyzing the most representative percentages based on the factors of the access to the profession, the gender stereotypes, the visibility, the discrimination and the female presence in the future. Nevertheless, though they have not been able statistically significant differences by sex, due to the scarce presence of women and the scarcity of responses to the questionnaire sent, the responses given by the three female firefighters have been compared in relation to the factors analyzed and with the responses given by the male firefighters. Both the statistical data analyzed and the results obtained from the questionnaires sent constitute the empirical part of the research carried out.

An online questionnaire has been sent to 139 members of the firefighting service of the province of Seville, of which only 3 are women. The responses obtained, despite the fact that it was sent twice, were very scarce, for which was carried out a codification of the answers obtained, analyzing the most representative percentages based on the factors of access to the profession, gender stereotypes, visibility, discrimination and female presence in the future. However, although it has not been possible to capture statistically significant differences by sex, due to the low presence of women and the scarcity in the answers to the questionnaire sent, the answers given by the three women firefighters in relation to the factors analyzed and with the answers given by the male firefighters have been compared. Both the statistical data analyzed and the results obtained from the questionnaires sent constitute the empirical part of the research carried out.

After analyzing the data obtained from the different sources consulted, it is concluded that both the profession of firefighter, as well as that of professionals who are dedicated to protection and security services, has been and continues to be a very segregated profession, which has not also had a great evolution in terms of female presence, still considering it a masculinized profession.

From the most representative percentages extracted from the analysis carried out to the answers given by the firefighter personnel of the firefighting service of the province of Seville, we conclude that although the choice of this profession remains purely vocational, there are still barriers, both in access to the profession, and in the permanence and promotion in the service. These barriers make women invisible, discriminate against them as a result of gender stereotypes, and contribute to their presence being scarce, and ultimately to the continued phenomenon of occupational segregation by gender.

To finish the work, and after knowing first-hand the situation of a fire service such as that of the province of Seville, a series of improvements are proposed aimed at achieving a more equal treatment that contributes to the elimination of the barriers that still exist when choosing this profession by women, and that they must come hand in hand with the opening of future lines of research that are responsible for giving visibility to this group.

KEYWORDS

"Firefighter/s", "Occupational Segregation", "Masculinized", "Feminized" and "Women".

2. INTRODUCCIÓN

La finalidad de la presente investigación es intentar conocer los motivos de la escasa presencia femenina en las profesiones conocidas tradicionalmente como masculinas, y concretamente en la de los profesionales de la prevención y extinción de incendios de la Provincia de Sevilla. Para ello, a través de una revisión bibliográfica, se recopila toda la información relativa por un lado a la segregación ocupacional por motivos de género, y por otro lado la información vinculada al estudio concreto de la profesión de bombero/a en clave de género.

Del análisis de toda la información consultada y de los datos obtenidos en el trabajo de campo realizado, concluiremos en base a los resultados obtenidos e intentaremos dar respuesta a la escasa presencia femenina en la profesión de bombera.

En la Provincia de Sevilla actualmente hay un total de 3 mujeres bomberas funcionarias en el servicio de prevención y extinción de incendios provincial, en una plantilla global de aproximadamente unas 300 personas, lo que supone el 0,75% de presencia femenina.

Según la Encuesta de Población Activa (INE, 2021), en 2020 hubo una población activa de 19.671,70 millones de personas, de las cuales 10.608,50 fueron hombres y 9.063,10 fueron mujeres. En España, la tasa de paro femenina alcanzó el 18,33 % a finales de 2020, mientras que la masculina representaba el 14,17 %, habiendo un incremento superior para ellas (2,78 %) que para ellos (2,35 %) desde el inicio de la pandemia (INE, 2021; Fundación Adecco, 2021). Esto es debido a la mayor presencia femenina en sectores económicos en los que se ha cebado la pandemia (hostelería y comercio), a las mayores cargas de cuidado de ascendientes y descendientes, especialmente para las que teletrabajan, y al mayor control que ejercen las empresas sobre los empleados en periodos de crisis (Gispert, 2021).

La segregación ocupacional por razón de género no es un fenómeno aislado, por contra lo encontramos en todos los mercados laborales, tanto a nivel nacional, como autonómico, provincial o local.

Aproximadamente, la mitad de la población ocupada está en profesiones donde predomina uno de los sexos, sin embargo, las mujeres desempeñan una gama más reducida de ocupaciones que los hombres (Anker, 1998).

Mujeres liderando grupos de investigación, conduciendo camiones, a pie de obra o incluso doctoras, juezas y políticas, a la orden del día en las noticias, son situaciones que hace más de treinta años nos hubieran extrañado bastante pero que, sin embargo, hoy empiezan a formar parte de una “aparente normalidad”. Esto nos puede llevar a pensar que, gracias a los avances en materia de igualdad de oportunidades y de libre elección, la división sexual del trabajo ha desaparecido (Ibáñez et al., 2017).

El rol de la mujer ha cambiado en las últimas décadas debido a su incorporación en el ámbito laboral y su mayor preparación. A pesar de ser hoy una importante fuerza laboral, las mujeres no se encuentran en igualdad de condiciones que los hombres en el mercado laboral en cuanto a los puestos que desempeñan, los salarios que perciben, las oportunidades de ascenso, promoción y formación, y las tasas de absentismo y de paro, entre otros factores (Martínez León & Marengo, 2021).

Los roles de género han contribuido con el tiempo a que determinadas actividades se consideren más apropiadas para hombres y mujeres. De esta manera todos aquellos trabajos que están relacionados con un entorno doméstico se consideran fundamentalmente femeninos. Rubio clasificó en 2008 a las mujeres trabajadoras en cinco sectores de actividad preferentemente: servicios sociales, educación, Administración Pública y venta al detalle. Por el contrario, todas aquellas actividades que implican una mayor fuerza o resistencia física, como es la de bombero, se vinculan al género masculino. Todos estos estereotipos de género actúan de forma negativa en el acceso a las profesiones para ambos géneros, dificultando el acceso a los hombres a profesiones consideradas como femeninas, y a las mujeres a profesiones consideradas como masculinas.

Con el tiempo se ha ido demostrando que las mujeres son capaces, tanto física como intelectualmente, de encajar en estas profesiones que siempre se han entendido como

masculinas. Afortunadamente, poco a poco se está entendiendo que las mujeres no son el “sexo débil”, ni actúan como “atrezo” o como “floreros”.

La sociedad en la que vivimos y las tradiciones culturales determinan de cierta forma el papel que la mujer ocupa. En épocas anteriores las mujeres se dedicaban casi con exclusividad al cuidado de la casa y de la familia. Aunque esta situación ha cambiado, no lo ha hecho tanto como debería, ya que ahora, en muchos casos, además de atender a la familia y la casa, realizan su trabajo fuera del hogar.

Actualmente, en nuestro país hay mujeres trabajando en la ciencia o en profesiones como de las que vamos a hacer el estudio, también conduciendo autobuses, camiones o maquinaria pesada, pero siguen constituyendo una minoría.

En este trabajo se tratarán de identificar los factores y barreras que continúan reproduciendo la segregación horizontal por género en el sector del servicio de prevención, extinción de incendios y salvamento de la provincia de Sevilla, alcanzando los objetivos planteados a través del análisis de datos cuantitativos que nos permitirán conocer el camino que recorren las mujeres en el acceso a esta profesión y el trato que reciben una vez que lo han logrado, obteniendo una serie de conclusiones en base a las que propondremos una serie de alternativas o mejoras para poder reducir el fenómeno de la segregación por razón de género en la profesión de bombero/a.

3.- MARCO TEÓRICO

3.1.- DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL TÉRMINO SEGREGACIÓN Y CLASES DE SEGREGACIÓN.-

3.1.1.- DEFINICIÓN DEL TÉRMINO SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.-

Son muchos los autores que han estudiado el fenómeno de la segregación ocupacional. Estos estudios se refieren tanto a la segregación ocupacional, como a la segregación en los diferentes sectores de actividad.

En cada artículo, libro, investigación o estudio revisado, los autores de los mismos delimitan conceptualmente el fenómeno de la segregación ocupacional, definiéndola, clasificándola, reflejando los factores y circunstancias que influyen en su existencia, en definitiva, analizando y estudiando este fenómeno desde diferentes perspectivas.

Se reflejan a continuación, de todas las definiciones encontradas en la revisión bibliográfica realizada, las que se han considerado más concordantes con el objeto de nuestra investigación, además de algunas otras manifestaciones hechas por los autores que han estudiado este fenómeno.

Para empezar con la delimitación conceptual del fenómeno de la segregación ocupacional, la Real Academia de la Lengua Española define la segregación como “separar y marginar a una persona o a un grupo de personas por motivos sociales, políticos o culturales”. Se incluye ya en la definición de la palabra segregación en su sentido estricto, lo que después ha sido objeto de estudio por muchos autores como causa o factor que influye en la existencia de la segregación ocupacional, la marginación o discriminación por diferentes motivos, y, más concretamente, la discriminación basada en el género.

Odrizola et al. (2016) entienden que la segregación ocupacional no es otra cosa que una manifestación de desigualdad en el mercado de trabajo español y que se da cuando hay una distribución de distintos grupos de trabajadores/as entre las diversas ocupaciones en una proporción distinta a su porcentaje de participación en el mercado de trabajo.

Según Ibáñez (2008), la segregación de ocupaciones según el sexo es una frontera invisible que estructura el sistema productivo. Según este estudio, en el año 2008 el 61% de todos los trabajadores se encuentran en ocupaciones predominantemente masculinas o femeninas.

Siguiendo con Ibáñez (2010), la segregación es un elemento estructural del mercado de trabajo, debido a la diferenciación que presentan los trabajos masculinos y femeninos entre sí, y ambos con los que son considerados como neutros.

En la tesis doctoral elaborada por García (2018), se comienza dando una definición de la segregación ocupacional como “la concentración desproporcionada de mujeres en ciertas ocupaciones, existiendo empleos predominantemente masculinos o femeninos”.

En esta tesis, a través de cuatro artículos publicados entre los años 2009 y 2018, se abordan cuatro estudios que tienen como nexo común el estudio de la segregación ocupacional en España.

En un plano más internacional, según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2010) “la segregación laboral por género es uno de los rasgos más persistentes en los mercados de trabajo de los países desarrollados”.

Según Anker (1997), la segregación de las ocupaciones entre los sexos perjudica a las mujeres, porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas.

Comenta Ibáñez (2017), que desde los años setenta, las mujeres han ido ocupando más espacio en la esfera pública y especialmente en el empleo, aunque esto no ha significado la desaparición de la división sexual del trabajo.

Guzmán Gallang (2002), expone que “la segregación ocupacional por sexo es la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional”.

Las mujeres suelen optar a ocupaciones más desfavorables, con peores horarios y salarios más bajos. La atribución rutinaria de mujeres y hombres a tareas específicas

acaba vinculándose estrechamente con lo que significa ser un “hombre” o una “mujer” en contextos específicos (Kabeer, 1998).

Una vez que está delimitado el concepto de la segregación ocupacional, comprobamos que, si bien existe un consenso en la definición del mismo por los diferentes autores, no todos han estudiado los mismos factores como causantes de la segregación ocupacional por motivos de género. Tras la revisión bibliográfica realizada y en base a la delimitación conceptual que de la segregación ocupacional han hecho los distintos autores citados, podemos afirmar que, debido a la escasa presencia existente en la ocupación de bombera, se trata de una profesión masculinizada y con un alto nivel de segregación, como podremos ver a través del análisis empírico llevado a cabo en nuestra investigación.

3.1.2.- CLASES DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

1.- Segregación Ocupacional Horizontal.

Según Silvestre Ramos (2016), la segregación ocupacional por género hace referencia a la forma en que las mujeres se distribuyen en el mercado de trabajo. Se entiende que existe segregación ocupacional horizontal cuando la mayoría de mujeres se ocupa en sectores o profesiones distintas a las de los hombres.

Según Rubio (2008), a nivel europeo, las mujeres se incorporan de manera prioritaria a cinco sectores de actividad: asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública y venta al detalle, apreciándose que se trata de actividades con determinado carácter social y de cuidado y atención hacia los demás (enfermeras, trabajadoras sociales, maestras de infantil, etc).

Ya en nuestro país, el estudio de Cebrián y Moreno (2008) establece que más de la mitad de las mujeres en España se concentran en cinco ramas del sector servicios. Este estudio pone de manifiesto que, debido al aumento de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, se ha incrementado también el fenómeno de la segregación ocupacional. En el estudio se refleja que los factores como la discriminación y la permanencia de los estereotipos de género hacen que se siga distinguiendo entre ocupaciones “femeninas” y “masculinas”.

El objeto de nuestra investigación es conocer la causa de la escasa presencia femenina en la profesión de bombero/a en España en general, identificando la proporción de mujeres bomberas por Comunidad Autónoma y estudiando concretamente el caso de las mujeres bomberas de la provincia de Sevilla, siendo éste un claro ejemplo de segregación ocupacional horizontal.

2.- Segregación Ocupacional Vertical.-

La segregación vertical o jerárquica, se refiere a la desigualdad en el reparto de los puestos ocupados por personal directivo, que mayoritariamente lo desempeñan los hombres, hecho que limita la posibilidad de que la mujer se desarrolle profesionalmente y alcance un puesto mejor remunerado (Anker, 1997; Martínez, 2009; Torns y Recio, 2012; Cárdenas et al., 2014).

La propia palabra segregación es sinónima de separación, y el hecho de que mujeres y hombres se dediquen a ocupaciones diferentes por razón de género, es ya de por sí un comportamiento excluyente, que propicia el hecho de que las mujeres tengan más difícil el acceso a puestos de un nivel jerárquico superior (Guzmán, 2002).

Según el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, la segregación ocupacional vertical nos da el dato sobre el porcentaje de representación que tienen hombres y mujeres en ocupaciones o sectores, teniendo en cuenta factores deseables como son los ingresos, el prestigio, la estabilidad en el empleo, etc., con independencia del sector de actividad.

El fenómeno de la segregación ocupacional vertical es también conocido como “Techo de Cristal”. Este término se acuñó en los años 80 en Estados Unidos y se definió como el conjunto de barreras y obstáculos que encuentran las mujeres en el acceso a niveles jerárquicos superiores en las ocupaciones, y que las perjudican como colectivo (Morrison et al., 1987).

Como ya se ha mencionado, la investigación llevada a cabo se centra en la segregación ocupacional horizontal, ya que se intenta dar respuesta a la escasa presencia femenina en la profesión de bombero/a, pero no se podía dejar de mencionar el enfoque vertical de la segregación, que, como ya se ha expuesto, contribuye a la existencia de la

segregación y actúa como barrera en la promoción y desarrollo de la carrera profesional de las mujeres a la hora de ascender a niveles jerárquicos superiores.

En nuestro trabajo de campo, veremos como también en la profesión de bombera, a pesar de que en la Administración Pública la posibilidad de promocionar profesionalmente es más fácil que en la empresa privada, es mucho más escasa aún la presencia de mujeres en niveles jerárquicos superiores, y que, aun así, cuando llegan a estos niveles, tienen que enfrentarse con situaciones discriminatorias y micromachismos propios de una sociedad aún patriarcal.

3.2.- DIVERSAS TEORÍAS SOBRE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.-

En la revisión bibliográfica efectuada para elaborar el marco teórico de esta investigación, se ha podido comprobar que, entre todos los documentos revisados, en la gran mayoría de ellos se puede concluir en que las teorías que explican el fenómeno de la segregación ocupacional se pueden clasificar en tres categorías: teorías del capital humano, teorías de la segmentación del mercado de trabajo y teorías no económicas, también llamadas sociosexuales o de corte feminista.

Según Anker (1998), la segregación ocupacional por sexo no es un caso aislado de algunos países, sino que, por el contrario, es común a todos los países del mundo, exponiendo que el fenómeno segregacional se puede explicar en base a las tres teorías mencionadas: capital humano (las mujeres están menos cualificadas que los hombres para ciertas ocupaciones), segmentación del mercado de trabajo (lo que hace que se reduzcan los salarios en las ocupaciones feminizadas) y una explicación más compleja basada en la mayor responsabilidad de las mujeres en el cuidado de los hijos.

Continuando con Anker (1997), aunque las teorías económicas han contribuido a explicar el fenómeno de la segregación ocupacional basándose en la desigualdad entre sexos en el mercado de trabajo, existen otros factores derivados de comportamientos no económicos que están al margen del mercado de trabajo.

3.2.1.- Teoría del Capital Humano.

Se trata de una teoría neoclásica que surgió en los albores de los años 50 en la Escuela Económica de Chicago, promulgada por teóricos de la corriente económica que pertenecían a esta escuela.

Dentro de esta corriente, no se puede dejar de mencionar a uno de los autores conocido como el padre de esta teoría. Se trata de Gary S. Becker, que, en su libro referido a esta teoría, realiza un análisis empírico y teórico basado en la educación, y analizando las retribuciones que reciben los/as trabajadores/as en función de la inversión que han hecho en su formación. La definió como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere cuando acumula en su haber conocimientos generales o específicos. Estos conocimientos adquiridos los puede almacenar o los puede utilizar, siendo esto una opción del individuo.

El capital humano ha sido definido por la Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico como: el conocimiento, las competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica (OECD, 1998).

Desde el punto de vista de la corriente neoclásica, esta teoría trata de explicar cómo la educación es un factor relevante en la consecución del éxito en el mercado de trabajo. Este éxito se traduce en mayor productividad, rendimiento y consecuentemente mayor obtención de ingresos.

De la revisión bibliográfica realizada se han seleccionado los documentos cuyo contenido nos ha parecido más interesante para enmarcar teóricamente las opiniones y puntos de vista sobre la teoría del capital humano.

Ontiveros Jiménez (2007), utiliza esta teoría para poder entender el mercado de trabajo, entendiendo éste como un vínculo entre educación y economía. Para Ontiveros, a mayor educación mayores ingresos.

En esta misma línea, Neumann et al. (2009) mantienen que, cuando los individuos tienen un mejor nexo entre educación y trabajo, estos deberían de considerarse los más productivos y los que reciben mayores ingresos.

Para la OIT (2004), la teoría del capital humano y los posteriores estudios que se han realizado han demostrado que la educación es un bien imprescindible para el individuo y para la sociedad en su conjunto.

Para Schultz (1983), la adquisición de los elementos educativos que permiten el aprendizaje complejo en grados crecientes es el punto de partida de un proceso de acumulación de capital humano, donde la complejidad de los conocimientos y destrezas necesarios evolucionan de acuerdo con los progresos tecnológicos.

Podemos concluir que, según se entiende de todas las definiciones dadas de esta teoría, su fundamento es que los individuos en el mercado de trabajo tienen mayor o menor valor, dependiendo de su capacidad de aportación al mismo, considerando estas aportaciones tanto de serie o innatas o aprendidas a través de la educación y la formación. Coinciden, además, en sus estudios, sobre el hecho de que es una opción individual que tienen las personas, que deciden voluntariamente dedicar tiempo a la formación. Esta inversión en la educación es inversión en capital humano.

La explicación que ofrece la teoría del capital humano al fenómeno de la segregación ocupacional por motivos de género es que las mujeres invierten menos cantidad de tiempo en formarse, debido a los estereotipos de género que las llevan a plantearse que no van a tener una continuidad en el mercado de trabajo. Esto tiene como consecuencia la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones, así como la poca presencia en otras, como es la del caso que nos ocupa: mujeres bomberas. Preparar una oposición para acceder a la profesión de bombero/a requiere de una gran inversión de tiempo para formarse.

3.2.2.- Teorías de la Segmentación del Mercado de Trabajo.

Esta teoría surge a finales de los años sesenta e intenta explicar fenómenos como las discriminaciones salariales o de género, la pobreza, o el desempleo entre otros. En nuestra revisión bibliográfica se han encontrado diferentes enfoques teóricos de algunos autores que han estudiado esta teoría. A diferencia de lo que hicimos al hablar de la teoría del capital humano, este capítulo de nuestra investigación se ha centrado en Richard Anker, y en su libro “La segregación profesional entre hombres y mujeres.

Repaso de las teorías” (1997), del que a continuación destacamos algunas de las manifestaciones que nos parecen más relevantes para nuestra investigación.

Como nexo común de estos enfoques teóricos podemos decir que se basan en la afirmación de que el mercado de trabajo está compuesto de diferentes segmentos, dotados de mecanismos de atribución de salarios y estableciendo barreras a la movilidad entre estos segmentos.

La teoría del mercado dual divide a éste en dos: primario y secundario. El mercado primario es el que tiene los mejores empleos, salarios, acceso, promoción profesional, etc. El mercado secundario, en cambio, es el que no requiere de mucha cualificación profesional, ofreciendo salarios y condiciones inferiores si lo comparamos con el primario. A este respecto, Anker (1997) expuso que, al tener las mujeres más interrupciones en su vida laboral, debido al cuidado de los hijos y de la familia, tienden a buscar trabajos menos estables, encontrándose estos en el mercado secundario. Por este mismo motivo, las empresas se centran en buscar mano de obra masculina, ya que tienden a tener menos interrupciones en su vida laboral. Así es como las mujeres llegan al mercado secundario obteniendo menor remuneración, y los hombres al primario obteniendo mayores ingresos.

Así es como la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, nos ayuda a entender el fenómeno de la segregación ocupacional por motivos de género, en tanto en cuanto la tendencia en el sexo femenino será de integración en el sector secundario del mercado de trabajo, excluyéndose del sector primario, dando esto como resultado que existan ocupaciones masculinas y femeninas.

Según Anker (1997), la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, así como la del mercado de trabajo dual, o la teoría de la discriminación estadística, o en definitiva las teorías de corte económico del mercado de trabajo, no explican claramente el fenómeno de la segregación ocupacional, sí en lo que se refiere a la segregación ocupacional vertical, en el sentido del estudio de las diferencias salariales entre sexos, pero no el hecho de la división por sexo en las ocupaciones, o segregación ocupacional horizontal.

Para terminar, y siguiendo con Anker (1997), tanto los enfoques neoclásicos, como los de carácter económico, han contribuido de manera valiosa a explicar las desigualdades en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres, pero no han sido tan esclarecedoras cuando han intentado explicar la segregación en las ocupaciones en masculinas y femeninas.

Nuestra investigación está centrada en el estudio de la segregación ocupacional de tipo horizontal, ya que intentamos dar respuesta a la escasa presencia femenina en la profesión de bombero/a, analizando los factores que pueden influir en que exista este fenómeno. Por ello, no desarrollaremos más este epígrafe, que está centrado en la segregación de tipo vertical y en las desigualdades salariales entre sexos.

3.2.3.- Teorías no económicas, socio-sexuales o de corte feminista.

Ya hemos visto cómo diversos autores han intentado explicar la segregación ocupacional a través de teorías neoclásicas y de carácter económico. A continuación vamos a centrarnos en un enfoque sociológico para explicar este fenómeno.

Pues bien, dentro de este enfoque sociológico, las teorías feministas son las que en la revisión de la literatura son más relevantes a la hora de explicar el fenómeno de la segregación ocupacional, y las que están más relacionadas con nuestra investigación, ya que estas teorías se centran en factores sociales y culturales, así como en estereotipos de género para explicar la mayor o menor presencia de las mujeres en determinadas ocupaciones.

Según Tobío (2012), la mujer está en desventaja en el mercado de trabajo, debido a que está estrechamente ligada social y culturalmente al cuidado del hogar y de la familia. Este papel secundario que se le da en la sociedad, es el que también se refleja cuando accede al mercado de trabajo.

Según Ribas et al. (2004), Eastin et al. (2013) y Rodrigo (2015), a las mujeres en el mundo se las hace responsables en exclusiva del hogar y del cuidado de los/as hijos/as, mientras que el hombre es el responsable de ganar el dinero para el sustento de la familia. Esto conlleva que la mujer tenga menos tiempo para invertir en formación y

cualificación, conectando con la teoría del capital humano, y que la haga poseer menos experiencia a la hora de incorporarse al mercado de trabajo.

Citando a Anker (1997), “las ocupaciones ‘femeninas’ plasman en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes”.

De esta forma, las teorías neoclásicas y económicas para explicar el fenómeno de la segregación ocupacional por motivos de género han ido perdiendo peso y, por el contrario, han ganado en importancia las relacionadas con factores sociales y culturales, que han sido desarrolladas por la corriente sociológica (Rodrigo, 2015).

Según Roldán et al. (2012), las teorías feministas o socio-sexuales se fundamentan en los estereotipos de género que existen en las mujeres a la hora de centrarse en ciertos trabajos tachados de corte femeninos. Por ejemplo, todos los trabajos que tienen que ver con el cuidado o la asistencia a personas con necesidades.

En definitiva, todas estas teorías han tratado, a través de los autores que las han estudiado, de explicar el fenómeno de la segregación ocupacional. El pensamiento ha ido evolucionando, y de tratar sólo el factor de la educación y de la inversión en formación, se pasó a un enfoque estrictamente económico del fenómeno, centrándose en un sector primario y otro secundario del mercado de trabajo para, finalmente, llegar a un enfoque sociológico de corte feminista, que intenta desligar el fenómeno de la segregación de la economía y explicarlo a través de otros factores que tienen más que ver con lo social y con lo cultural.

En nuestra investigación, nos hemos centrado más en las teorías de corte feminista o sociológico para intentar dar respuesta a la escasa representación que tienen las mujeres en la actividad que realizan los profesionales de los servicios de prevención y extinción de incendios. A continuación, vamos a centrar nuestro marco teórico en conocer esta ocupación, y específicamente el servicio de prevención, extinción de incendios y salvamento de la provincia de Sevilla, nuestro estudio concreto de caso.

3.3.- LA PROFESIÓN: MUJERES BOMBERAS

3.3.1.- La profesión de bombero/a.-

La Real Academia Española de la Lengua define bombero/a como “la persona que tiene por oficio extinguir incendios y prestar ayuda en otros siniestros”.

La profesión de bombero/a abarca mucho más que la definición que de ella da la Real Academia Española de la lengua. Los/as profesionales de los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento, no sólo acuden a sofocar los incendios, también realizan rescates en accidentes de circulación, emergencias provocadas por transportes de mercancías peligrosas, catástrofes naturales o de otra índole, conservación de patrimonio histórico y natural, rescate en ascensores, apertura de puertas, intervenciones en incendios con focos eléctricos, campañas de sensibilización y prevención en educación infantil, primaria y secundaria, etc.

Como se puede observar del largo enunciado de acciones que son llevadas a cabo por este colectivo profesional, todas ellas son tareas que, al leerlas, no infunden a la persona que las está leyendo que se trate de tareas diferenciadas para hombres o mujeres. Si sólo se leen las acciones, sin identificar que se trata de la profesión de bombero/a, nadie podría decir que se trata de una profesión masculinizada, sería una más de muchas de las profesiones que componen nuestro mercado de trabajo.

Sin embargo, cuando hablamos de bomberos, rápidamente nuestra mente visualiza la imagen de un hombre, estereotipando esta profesión como de corte masculino y contribuyendo a la segregación de esta profesión por motivos de género.

3.3.2.- Mujeres Bomberas fuera de nuestro país.-

Según la organización Women in Fire (2007), las mujeres han sido bomberas desde hace más tiempo de lo que se cree. De hecho, la primera mujer bombera que se conoce actuó como tal por primera vez en el año 1815. Se trataba de Molly Williams, una esclava de color de la ciudad de Nueva York.

Tuvieron que pasar 164 años desde la intervención de Molly Williams, para que en el parque de bomberos volviera a haber presencia femenina.

La organización Women in Fire, cuenta en su portal web cómo muchos de los nombres de mujeres bomberas durante el siglo XIX y principios del XX, se han difuminado y acabado perdiéndose de los registros históricos.

Durante la Segunda Guerra Mundial fue cuando más presencia femenina hubo en esta profesión, ya que las mujeres de forma voluntaria ocuparon los puestos de los hombres que habían llamado a filas, reemplazándolos en la profesión de bombero.

3.3.3.- Mujeres bomberas en España.-

La primera mujer bombera en España fue María Luisa Cabañero, una bombera de Ciudad Real, que, tras aprobar las oposiciones, en el año 1987, fue destinada al parque de bomberos de Puertollano.

Según una entrevista televisiva emitida el 3 de abril de 2019 por el programa “El Intermedio” de La Sexta, que realizó la periodista Sandra Sabaté a María Luisa Cabañero en el espacio “Mujer tenía que ser”, María Luisa contó que entró en esta profesión por casualidad, ya que se dedicaba a la natación profesional. Alguien le habló de las oposiciones y decidió preparárselas, y así fue como se convirtió en la primera mujer bombera de nuestro país.

En la entrevista, María Luisa expresó que “somos las propias mujeres las que descartamos esta profesión, porque la entendemos como un trabajo de hombres, pero nada más lejos de la realidad”, según comenta María Luisa, “la fuerza física no es lo único importante en esta profesión, lo es aún más la fuerza mental y el trabajo en equipo para afrontar muchas situaciones con riesgo para su vida y para la vida de la ciudadanía, pero merece la pena, es un trabajo en el que el resultado recompensa mucho”.

Afortunadamente, a María Luisa la siguieron más mujeres y, aunque siguen siendo muy pocas, parece que cada vez son más las mujeres que se plantean la posibilidad de ser bomberas profesionales.

En España, según datos obtenidos de la APTB (2021), hay un total de 198 mujeres bomberas profesionales y 20.708 hombres bomberos profesionales. Como se puede ver, la representación de las mujeres en esta profesión es en comparación con el sexo masculino del 0,01%.

Maria Luisa Cabañero se convirtió en la primera mujer bombera en España en los años 80. El crecimiento ha sido muy lento, cuarenta años después hay 197 mujeres bomberas más.

En la provincia de Sevilla, hay tres mujeres bomberas, una de ellas, además, ocupa la jefatura de un parque de bomberos, y otra es la primera mujer bombera en la Comunidad Autónoma de Andalucía y la tercera en España. En comparación con los hombres dedicados a esta profesión, que según datos extraídos de la web de la Diputación de Sevilla, son un total de 333, la representación femenina es del 0,001%.

3.4.- ESTUDIO DE CASO: EL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA.

A) LOS ORÍGENES:

El Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Provincia de Sevilla, conocido también como Sistema Bomberos Provincia de Sevilla, y actualmente Consorcio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Provincia de Sevilla, depende orgánicamente de la Diputación Provincial de Sevilla.

En el portal web de la Diputación de Sevilla encontramos toda la información relativa a los orígenes y antecedentes de este servicio provincial.

Según esta web, el 9 de abril de 1959 mediante acuerdo plenario de la Diputación de Sevilla y tras varias instancias del Ayuntamiento de Sevilla y, posteriormente, del Ayuntamiento de Morón de la Frontera, se designa una comisión para que estudiara la creación de un Servicio Provincial de Incendios.

En julio de 1970, se constituyen los primeros parques provinciales de bomberos, aprobados en sesión plenaria el 15 de Abril de 1970. La ubicación de los mismos fue: Cazalla de la Sierra, Estepa, Carmona y el Parque móvil provincial en Sevilla capital. Todos ellos sin presencia femenina. La primera mujer se incorporó al servicio provincial en el parque de Alcalá de Guadaíra en el año 2000. Pasaron 41 años desde su creación para contar con una única mujer entre los profesionales del servicio.

Según establece el Plan de Formación Bomberos Provincia de Sevilla, es el 15 de abril de 1979 cuando se aprueba el Reglamento del Servicio Contra Incendios de la Diputación Provincial.

A partir de ese momento, la estructura de los servicios públicos de prevención, extinción de incendios y salvamento en la provincia de Sevilla se fue configurando gracias al esfuerzo y preocupación de un grupo de Ayuntamientos de la provincia y de la Diputación. Los Ayuntamientos fueron creando parques de bomberos municipales y la Diputación de Sevilla fue colaborando con ellos en la dotación material de los mismos, en la formación de sus bomberos y con subvenciones para su organización y funcionamiento.

B) SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA BOMBEROS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA.-

El 29 de diciembre de 2016 se constituyó el Consorcio de Prevención y Extinción de Incendios de la provincia de Sevilla, tras aprobarlo el Pleno de la Corporación. Esta entidad vino a garantizar los principios de solidaridad y equilibrio intermunicipales contemplando entre sus objetivos el de asegurar la prestación integral y adecuada en la totalidad del territorio provincial de los servicios de competencia municipal.

De esta forma, la Diputación de Sevilla impulsó en 2017 la creación de un Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento en el que todos los recursos materiales estuviesen tutelados por un mismo ente.

A través de toda esta andadura, el Sistema de Bomberos de la Provincia de Sevilla ha ido incorporando recursos humanos a su plantilla, pero, a pesar de todos los años transcurridos, el número de mujeres bomberas sigue siendo de 5, tres de ellas son funcionarias de carrera y dos de ellas ejercen su labor como voluntarias en los parques de bomberos.

En el Centro de Operaciones y Emergencias de la Provincia, que es el lugar en el que se gestionan todas las llamadas telefónicas, tanto directas de la ciudadanía, como las que entran a través del 112, sí hay presencia femenina, configurándose este hecho como otra prueba más que las mujeres están en profesiones subrepresentadas. En este lugar su

labor es la de atender las llamadas telefónicas, siendo una plantilla total de 17 personas, de las cuales, 11 son mujeres y 6 son hombres.

En otros servicios de bomberos, ya a nivel nacional, e incluso europeo, si es más visible la presencia de mujeres, por desgracia en la provincia de Sevilla, aún queda mucho por hacer.

4. OBJETIVOS

Los objetivos de este trabajo de investigación son los siguientes:

4.1.-OBJETIVO GENERAL:

1) Analizar el fenómeno de la segregación ocupacional por género en la profesión de bombero/a en el servicio de bomberos de la provincia de Sevilla.

4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1) Analizar la evolución de la segregación ocupacional horizontal por género en la ocupación de profesionales que se dedican a la seguridad y protección de las personas en el periodo 2011-2021 en España.

2) Analizar la segregación ocupacional por razón de género en la ocupación de bombero/a medida entre todos los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento existentes en España actualmente, y realizando una comparativa entre los años 2017 y 2021, tanto a nivel nacional como por Comunidad Autónoma.

3) Identificar en clave de género las motivaciones a la hora de elegir la profesión de bombero/a, en base al análisis de las respuestas dadas por el personal bombero de la provincia de Sevilla.

4) Identificar las barreras que, en general, dificultan el acceso, el mantenimiento y la promoción en la ocupación de bombero/a, así como las posibles situaciones de discriminación y acoso por razón de género, entendiendo estas barreras como factores que contribuyen a la segregación ocupacional, en base a el análisis de las respuestas dadas por el personal bombero de la provincia de Sevilla.

5.- METODOLOGÍA

Para alcanzar el objetivo específico 1, sobre la evolución de la segregación ocupacional horizontal por género en la ocupación de profesionales que se dedican a la seguridad y protección de las personas en el periodo 2011-2021 en España, se analizan datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y de la Encuesta de Población Activa. En concreto, se analizan datos relativos a los cuartos trimestres del período comprendido entre 2011 y 2021, referidos a la ocupación de trabajadores/as de los servicios de protección y seguridad, Grupo I de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011, en el que se encuentra englobada la profesión de bombero/a, además de Guardias Civiles, Policías, Personal de Seguridad Privada y Otros Trabajadores de los Servicios de Protección y Seguridad. En este caso, el análisis de los datos obtenidos reflejará la evolución de la segregación ocupacional de todas las personas que se dedican de alguna manera a la protección de las personas y bienes.

Para lograr el objetivo específico 2, sobre la segregación ocupacional por razón de género en la ocupación de bombero/a, se mide la presencia de mujeres bomberas entre todos los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento existentes en España actualmente, y se realiza una comparativa entre los años 2017 y 2021, tanto a nivel nacional como por Comunidad Autónoma.

Para poder analizar la segregación ocupacional en esta profesión se recurrió a la APTB, Asociación Profesional de Técnicos Bomberos, que facilitó datos estadísticos referentes al número de servicios de bomberos que hay en España, así como número de profesionales hombres y mujeres bomberos y bomberas existentes por cada Comunidad Autónoma en la anualidad 2021. Para poder tener datos comparables, se recurrió, a través de la Jefa del parque de bomberos de Écija, a la Asociación Serbombras, que facilitó los datos relativos a ocupación de hombres y mujeres en los servicios de prevención y extinción de incendios por cada Comunidad Autónoma en la anualidad 2018. En este caso, el análisis de los datos obtenidos reflejará la segregación en la ocupación específica de bombero/a.

Nuestra investigación trata de dar respuesta a la escasa presencia femenina en la ocupación de bombera en España en general y en la provincia de Sevilla en particular,

estudiando el caso concreto de este último colectivo. Así, para alcanzar los objetivos específicos tres y cuatro de nuestro trabajo, y poder identificar las motivaciones a la hora de acceder a la profesión de bombero/a, así como las barreras que se encuentran en el acceso, el mantenimiento en la profesión y la promoción en la misma, se ha enviado un cuestionario on line a un total de 139 personas con edades comprendidas entre los 27 y 55 años, y una media de edad de 41 años, todas ellas integrantes del servicio de prevención, extinción de incendios y salvamento de la provincia de Sevilla, a excepción de las 3 mujeres bomberas que se encuentran adscritas a los Ayuntamientos de Alcalá de Guadaíra, Dos Hermanas y Écija.

De este modo, a través de la técnica de la encuesta, se ha tratado de dar respuesta a 16 preguntas abiertas, codificando la información y analizándola en relación con el acceso a la profesión, los estereotipos de género, la visibilidad, la discriminación y la presencia femenina en el futuro.

El cuestionario de 16 preguntas se ha enviado en dos ocasiones, una primera vez en el mes de julio de 2021, y una segunda vez en el mes de septiembre de 2021. El motivo en la reiteración del envío fue la escasez en las respuestas obtenidas, ya que, en total, contando con los dos envíos realizados, tan solo han contestado al cuestionario 32 personas. A pesar de ello, se consideró suficiente para analizar algunos de los factores que influyen directamente en la segregación ocupacional por motivos de género en la profesión de bombero/a y, concretamente, en el servicio de prevención, extinción de incendios y salvamento de la provincia de Sevilla.

6.- RESULTADOS.-

En este apartado, presentamos los resultados obtenidos en nuestro trabajo, en base a los objetivos propuestos, tanto del análisis obtenido de fuentes secundarias, como del análisis de los datos obtenidos de la encuesta realizada. A través de los diferentes epígrafes se presenta la información obtenida en orden a los objetivos específicos propuestos.

6.1.- Evolución de la Segregación ocupacional en la ocupación de los Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.

El primer objetivo específico de nuestro trabajo tiene como finalidad analizar la evolución de la segregación ocupacional horizontal por género en la ocupación de profesionales que se dedican a la seguridad y protección de las personas y bienes. Para alcanzar este objetivo, se ha llevado a cabo un análisis de la evolución de esta segregación en la ocupación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del año 2011, Grupo I: Trabajadores de los servicios de protección y seguridad, encontrándose entre este grupo de trabajadores, los/as bomberos/as.

El período analizado es el comprendido entre los años 2011 a 2020, cogiendo como muestra la media de los cuatro trimestres de cada anualidad. La fuente de la que se han obtenido los datos es el Instituto Nacional de Estadística, a través de su Encuesta de Población Activa. Este grupo de clasificación, además de a la profesión de bombero/a, engloba las ocupaciones que aparecen en la tabla 1.

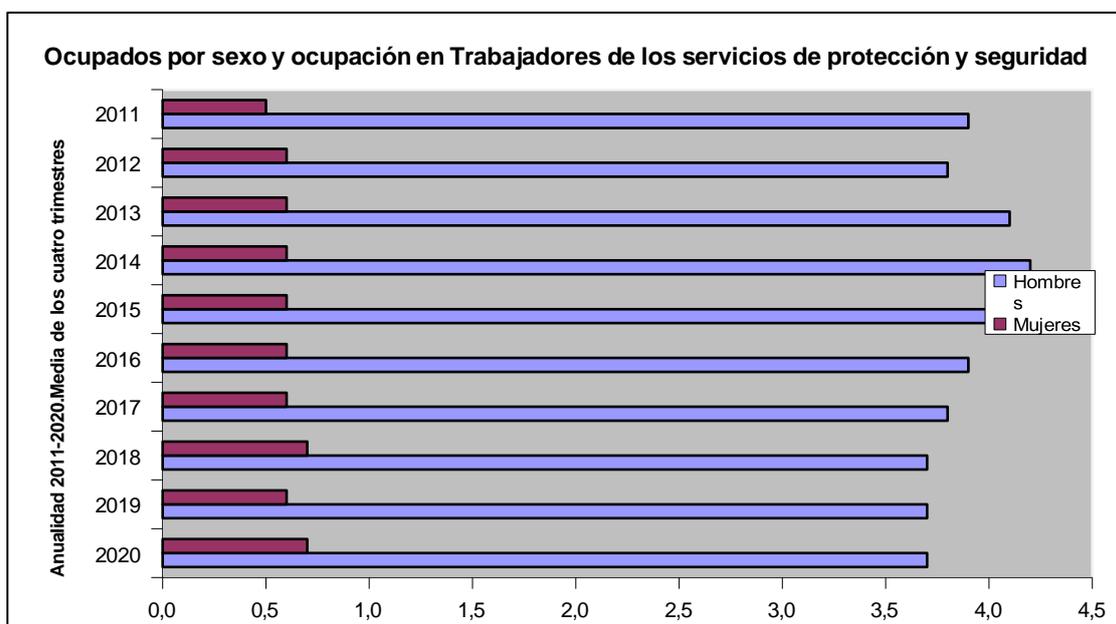
Tabla 1. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad

I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad			
Guardias civiles	Policías	Bomberos	Personal de seguridad privado
Otros trabajadores de los servicios de protección y seguridad			

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. CNOE (2011). Elaboración propia.

En el Gráfico 1 se muestra la presencia de mujeres y hombres en este grupo de clasificación en el período comprendido entre los años 2011 a 2020.

Gráfico 1. Ocupados por sexo y ocupación en Trabajadores de los servicios de protección y seguridad, en porcentajes.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración Propia.

Se observa que el porcentaje de hombres ocupados en esta actividad es muy superior al de mujeres. En el año 2011 el porcentaje de hombres trabajadores de los servicios de protección y seguridad era del 3,9%, frente al 0,5% de mujeres ocupadas en esta actividad, 3,4 puntos porcentuales superior la presencia masculina sobre la femenina. A partir del año 2011 y hasta el 2020, la presencia de hombres crece o se mantiene, y la de mujeres se mantiene sin llegar en ningún momento a superar el 1%.

Estos datos, como ya hemos mencionado, no solo están referidos a la profesión de bombero/a, sino a todos los cuerpos de seguridad del Estado. Según la asociación Serbomberos, en otros cuerpos de la administración española, los porcentajes de mujeres son muy superiores al de la presencia de mujeres de entre los profesionales de la extinción de incendios.

En la tabla 2 se pueden observar los porcentajes de mujeres en los diferentes Cuerpos de Seguridad del Estado, según el estudio realizado por la Asociación Serbomberas en el año 2018, con datos referidos al año 2017.

Tabla 2. Presencia femenina en los diferentes Cuerpos de Seguridad del Estado Español, en porcentajes.

CUERPO SEGURIDAD	PORCENTAJE MUJERES
Mossos de Esquadra	20%
Policía Nacional	13%
Fuerzas Armadas	12,5%
Guardia Civil	7,6%
Bomberos/as	0,0083%

Fuente: Asociación Serbomberas. Elaboración Propia.

Como se puede observar, la presencia de mujeres en la profesión de bombero/a es muy inferior a la del resto de profesiones que, aunque segregadas y masculinizadas, tienen mucha más presencia femenina.

6.2.- La segregación ocupacional en la profesión del personal dedicado a la extinción de incendios, prevención y salvamento de personas y bienes.

Para poder alcanzar los objetivos específicos, segundo y tercero de nuestro trabajo, en este epígrafe se realiza una introducción sobre cómo y de qué fuentes se han obtenido los datos, que nos permitirán a través de los resultados obtenidos, analizar la segregación ocupacional por razón de género en la ocupación de bombero/a medida entre todos los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento existentes en España actualmente, y realizando una comparativa entre los años 2017 y 2021, tanto a nivel nacional como por Comunidad Autónoma.

En la revisión bibliográfica realizada se puso de manifiesto la escasez de documentos relativos a la profesión que es objeto de nuestro estudio. Incluso al acudir a las fuentes

oficiales para obtener datos estadísticos, la búsqueda resultó muy complicada en el momento en que se intentaba acotar a la profesión de bombero/a. Por este motivo, se ha recurrido a otras fuentes que sí podían contribuir a nuestro trabajo. Estas fuentes son la Asociación Serbomberas, que realizó un estudio en el año 2018 sobre la presencia de mujeres bomberas en España, con datos relativos al año 2017, y la Asociación de Profesionales Trabajadores Bomberos (APTB), que actualizó el estudio de Serbomberas en el año 2021.

De estos dos estudios, por un lado, hemos extraído los porcentajes de mujeres bomberas que existen en España por provincia y por comunidad autónoma, los porcentajes de hombres bomberos que existen en España por provincia y por comunidad autónoma, y la evolución que ha habido entre el año 2017, estudio de la asociación Serbomberas, y el año 2021, actualización del estudio por la APTB.

Por otro lado, y ya que nuestro estudio de caso concreto, es el servicio de prevención y extinción de incendios de la provincia de Sevilla, se analizan datos de la plantilla de personal bombero/a de la provincia, además de los porcentajes más representativos extraídos del cuestionario enviado a un total de 139 personas con edades comprendidas entre los 27 y 55 años, y una media de edad de 41 años, todas ellas integrantes del servicio de prevención, extinción de incendios y salvamento de la provincia de Sevilla. Dado que solo contestaron al cuestionario 32 personas, se han extraído los porcentajes más representativos y de mayor relevancia para nuestra investigación.

A partir de ahí se hace un análisis de los datos extrayendo una serie de resultados, que, sin duda, confirman la escasa representación femenina en la profesión objeto de nuestro estudio.

6.3.- Número de bomberos/as por sexo en España, por provincia y por comunidad autónoma: análisis de los datos.-

Con el análisis de los datos obtenidos de las fuentes consultadas, en este epígrafe se analiza en detalle la segregación ocupacional por razón de género en la ocupación de bombero/a medida entre todos los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento existentes en España actualmente, realizando una comparativa entre los

años 2017 y 2021, tanto a nivel nacional como por comunidad autónoma, alcanzando así el objetivo específico tercero propuesto en este trabajo.

Según el estudio llevado a cabo por las Asociaciones de profesionales, Serbomberas y APTB, actualmente en España hay un total de 142 Servicios de Bomberos, distribuidos en 550 Parques, de entre los que 20.708 son hombres y 198 son mujeres.

Tabla 3. Cuerpos de Bomberos/as en España

ESTADISTICA DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS 2021 APTB			
CUERPOS DE BOMBEROS ESPAÑA	PARQUES	HOMBRES	MUJERES
142	550	20.708	198

Fuente: Asociación de Profesionales Trabajadores Bomberos (APTB).Elaboración Propia.

Esto significa que, en España, el 99,05% de bomberos son hombres, y tan solo el 0,95% restante son bomberas. Si lo comparamos con otras profesiones similares, como puede ser la de Policía Nacional, la diferencia es considerable, ya que, como ya vimos, el 13% de los/as Policías Nacionales son mujeres, 12,05 puntos porcentuales más de presencia femenina que en la profesión de bomber/a.

Según el estudio realizado por la Asociación Serbomberas, en el año 2017 el número de mujeres bomberas era de 168. En cuatro años, el número de mujeres se ha incrementado en 30 mujeres, siendo en 2021 un total de 198 mujeres bomberas, frente a las 168 mujeres bomberas existentes en la profesión en 2017.

En este mismo estudio, se mide el índice de bomberos hombres y bomberas mujeres por habitantes. En función de nuestra población, se dispone de un bombero hombre por cada 2.342 habitantes, y de una bombera mujer por cada 278.393 habitantes, siendo la proporción 118 veces inferior que la de los hombres.

En lo que respecta a las comunidades autónomas, los datos, según los estudios realizados por estas Asociaciones de profesionales, son los siguientes:

Tabla 4. Porcentaje de bomberas por Comunidad Autónoma en las anualidades 2017 y 2021.

PLANTILLA POR CCAA	%MUJERES	%MUJERES
	2017	2021
ANDALUCIA	1,29 %	1,53 %
ARAGON	1,43 %	1,16 %
ASTURIAS	1,18 %	1,20 %
BALEARES	0,85 %	0,82 %
CANARIAS	0,46 %	0,59 %
CANTABRIA	1,00 %	0,66 %
CASTILLA LA MANCHA	0,45 %	0,54 %
CASTILLA Y LEON	0,00 %	0,40 %
CATALUÑA	1,37 %	1,28 %
CEUTA	0,00 %	0,00 %
EUSKADI	1,39 %	1,41 %
EXTREMADURA	0,17 %	0,17 %
GALICIA	0,49 %	0,64 %
LA RIOJA	0,00 %	0,00 %
MADRID	0,38 %	0,41 %
MELILLA	1,19 %	1,30 %
MURCIA	0,00 %	0,00 %
NAVARRA	0,65 %	0,65 %
VALENCIA	0,76 %	1,42 %
MEDIA	0,69 %	0,75 %

Fuente: Asociaciones Serbomberas y APTB. Elaboración Propia.

De las 17 Comunidades Autónomas y las 2 Ciudades Autónomas, Andalucía, Asturias, Canarias, Castilla la Mancha, Castilla y León, Euskadi, Galicia, Madrid, Melilla y Valencia, muestran un incremento en la presencia femenina en la ocupación de bomberas entre 2017 y 2021.

Aragón, Baleares, Cantabria y Cataluña, muestran una disminución en la presencia femenina en la ocupación de bomberas entre 2017 y 2021.

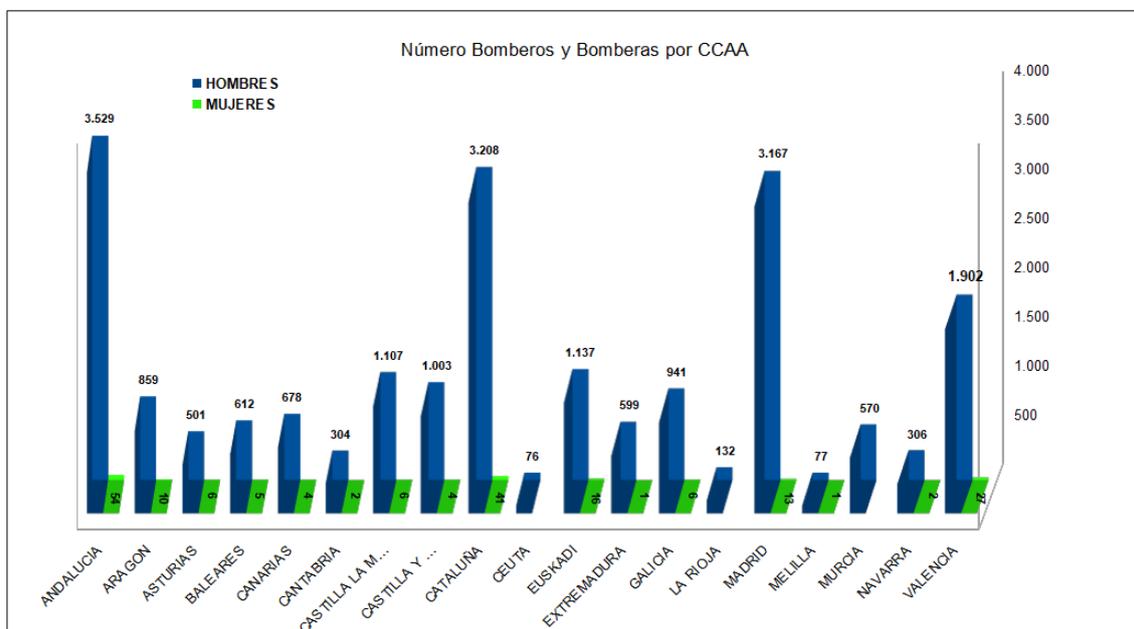
Extremadura y Navarra, se mantienen en sus porcentajes, ni aumentan ni disminuyen la presencia de mujeres bomberas en sus servicios.

A destacar los casos de Ceuta, La Rioja y Murcia, que no cuentan con ninguna mujer en sus servicios de extinción de incendios.

Aunque no es considerable el número de mujeres ni los porcentajes de incremento en los servicios de bomberos de las Comunidades Autónomas, desde 2017, se incrementa en 0,06 puntos la presencia femenina en los servicios de bomberos de España.

Veamos ahora el número de mujeres y número de hombres que existen en cada Comunidad Autónoma a fecha 31 de Diciembre de 2021.

Gráfico 2. Número de Bomberos y Bomberas por Comunidad Autónoma.



Fuente: Asociación Profesionales Trabajadores Bomberos (APTB). Elaboración Propia.

Como se puede apreciar en el gráfico 2, es aplastante en términos cuantitativos la presencia masculina en los servicios de prevención y extinción de incendios en toda España.

En Andalucía apreciamos un mayor número de mujeres bomberas, si bien es cierto que también es la Comunidad Autónoma en la que hay un mayor número de hombres, 3.529 hombres frente a 54 mujeres bomberas.

Aún existen en España servicios de prevención y extinción de incendios que no cuentan entre su plantilla con personal femenino, como es el caso de Ceuta, la Rioja o Murcia.

6.4.- Análisis de posibles factores que ayudan a la existencia de la segregación por género en la profesión de bombero/a.

En nuestro trabajo hemos considerado una serie de factores que contribuyen a la existencia de segregación por género en la profesión de bombero/a, con la finalidad de

identificar, tal y como se recoge en el objetivo específico tercero de este trabajo, las motivaciones existentes a la hora de elegir la profesión de bombero/a.

Al mismo tiempo, estos factores, nos permiten identificar las barreras que, en general, dificultan el acceso, el mantenimiento y la promoción en la ocupación de bombero, tal y como se recoge en el objetivo específico cuarto de nuestro trabajo. Estas barreras, contribuyen a la existencia de segregación ocupacional por género, tal y como veremos tras el análisis de los datos obtenidos del cuestionario on line enviado.

Estos factores son el acceso a la profesión, los estereotipos de género, la visibilidad, la discriminación y la presencia femenina en el futuro.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, se envió un cuestionario on line a los integrantes de la plantilla del personal bombero de la Diputación de Sevilla, todos ellos hombres, y a las tres mujeres bomberas que hay en el sistema bomberos provincia de Sevilla. En total 139 personas con edades comprendidas entre los 27 y 55 años, y una media de edad de 41 años. Las preguntas fueron las recogidas en la tabla 5:

Tabla 5: Preguntas enviadas en el cuestionario on line.

Preguntas
1. ¿ Por qué decidiste estudiar para trabajar en un futuro en la profesión de bombero/a?
2. Cuántas mujeres hay en el servicio para el que trabajas? ¿ Y hombres? ¿ Sabes si en otros servicios a nivel nacional hay bomberas?
3. ¿ Crees que el servicio que se presta es visible para la sociedad en la que vives?
4. ¿ Crees que es fácil acceder a esta profesión? ¿ Es más fácil para una mujer o para un hombre? ¿ O es indiferente?
5. ¿ Crees que el ser mujer afecta a la hora de ser bombera?
6. ¿ Crees que el ser hombre ayuda a la hora de ser bombero, y por el contrario ser mujer resta?
7. Como mujer, ¿ has sufrido algún tipo de comportamiento injusto o machista por parte de tus jefes o compañeros?
8. Como hombre, ¿ sientes que tus compañeras son iguales a tí y trabajan en igualdad de condiciones?
9. ¿ Sientes que las mujeres tienden a ser sobreprotegidas o que no sacan el trabajo adelante si no se les ayuda?
10. ¿ Te sientes integrada en el servicio?
11. ¿ Crees que muchas mujeres no se atreven a formarse e intentarlo por el estereotipo social?
12. ¿ Cuáles son las dificultades que ves de ser bombero/a?
13. ¿ Qué dificultades y qué ventajas ves de trabajar con mujeres/hombres?
14. ¿ Cómo te sientes tú al trabajar en el servicio y al compartir trabajo con mujeres?
15. ¿ Cómo te sientes tú al trabajar en el servicio y al ser de las pocas mujeres que lo hacen?
16. ¿ Crees que la presencia de las mujeres en los servicios de prevención y extinción de incendios crecerá, se estancará o desaparecerá?

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados al envío del cuestionario han sido los reflejados en la Tabla 6:

Tabla 6: Resultados obtenidos del cuestionario on line enviado

SEXO	MEDIA EDAD	CUESTIONARIOS ENVIADOS	CONTESTA	NO CONTESTA	% NO CONTESTA
MUJER	50	3	3	0	0,00 %
HOMBRE	41	136	29	107	76,43 %
TOTAL		139	32	107	76,43 %

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos del cuestionario.

Como se puede apreciar en la tabla 6, las respuestas han sido muy escasas, si bien constituyen información de primera mano para poder analizar los factores relativos a la visibilidad de la mujer en la profesión, el acceso a la misma, los estereotipos de género, la discriminación y la presencia femenina en el futuro.

Tabla 7: Factores a analizar atendiendo a las preguntas formuladas en el cuestionario

Preguntas	Factores a Analizar
1. ¿Por qué decidiste estudiar para trabajar en un futuro en la profesión de bombero/a?	Acceso a la Profesión
2. Cuántas mujeres hay en el servicio para el que trabajas? ¿Y hombres? ¿Sabes si en otros servicios a nivel nacional hay bomberas?	Visibilidad
3. ¿Crees que el servicio que se presta es visible para la sociedad en la que vives?	Visibilidad
4. ¿Crees que es fácil acceder a esta profesión? ¿Es más fácil para una mujer o para un hombre? ¿O es indiferente?	Acceso a la Profesión
5. ¿Crees que el ser mujer afecta a la hora de ser bombera?	Estereotipos de Género
6. ¿Crees que el ser hombre ayuda a la hora de ser bombero, y por el contrario ser mujer resta?	Estereotipos de Género
7. Como mujer, ¿has sufrido algún tipo de comportamiento injusto o machista por parte de tus jefes o compañeros?	Discriminación
8. Como hombre, ¿sientes que tus compañeras son iguales a tí y trabajan en igualdad de condiciones?	Discriminación
9. ¿Sientes que las mujeres tienden a ser sobreprotegidas o que no sacan el trabajo adelante si no se les ayuda?	Estereotipos de Género
10. ¿Te sientes integrada en el servicio?	Discriminación
11. ¿Crees que muchas mujeres no se atreven a formarse e intentarlo por el estereotipo social?	Estereotipos de Género
12. ¿Cuáles son las dificultades que ves de ser bombero/a?	Acceso a la Profesión
13. ¿Qué dificultades y qué ventajas ves de trabajar con mujeres/hombres?	Discriminación/Estereotipos de Género
14. ¿Cómo te sientes tú al trabajar en el servicio y al compartir trabajo con mujeres?	Discriminación/Estereotipos de Género
15. ¿Cómo te sientes tú al trabajar en el servicio y al ser de las pocas mujeres que lo hacen?	Discriminación/Estereotipos de Género
16. ¿Crees que la presencia de las mujeres en los servicios de prevención y extinción de incendios crecerá, se estancará o desaparecerá?	Presencia Femenina en el Futuro

Fuente: Elaboración Propia

A través de las respuestas dadas por el personal bombero de la Diputación de Sevilla, todos del género masculino, y las respuestas dadas por la únicas tres mujeres con las que cuenta el servicio de bomberos en la provincia de Sevilla, se trata de identificar los factores que contribuyen a la existencia de la segregación y que, sin duda, sirven de barrera al acceso a esta profesión a las mujeres, haciendo que la presencia femenina sea tan escasa.

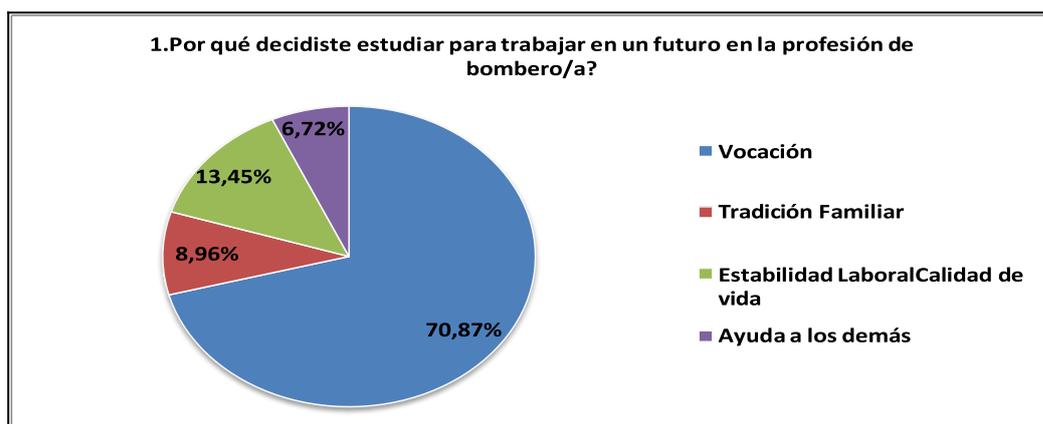
6.4.1.- Factores:

A) Acceso a la profesión de bombero/a.-

Hemos entendido que el acceso a la profesión de bombero/a puede ser un factor que sirva como barrera a las mujeres a la hora de plantearse el dedicarse a esta profesión, ya que, tradicionalmente, es una profesión considerada de hombres y muy asociada a la fuerza física, además que, ante la sociedad, aún es raro ver actuar a una mujer como bombera en una extinción de incendios o en cualquier intervención de salvamento.

A la pregunta **¿por qué decidiste estudiar para trabajar en un futuro en la profesión de bombero/a?**, el análisis que se ha llevado a cabo de las respuestas dadas por las 32 personas que han contestado el cuestionario se encuentra reflejado en el gráfico 3:

Gráfico 3: Razones en la elección de la Profesión de Bombero/a



Fuente:Elaboración Propia a través de los datos obtenidos del Cuestionario

Como se puede apreciar el 70,87% de las personas encuestadas ha estudiado para trabajar como bombero/a por vocación, el 13,45% por la estabilidad laboral y la calidad

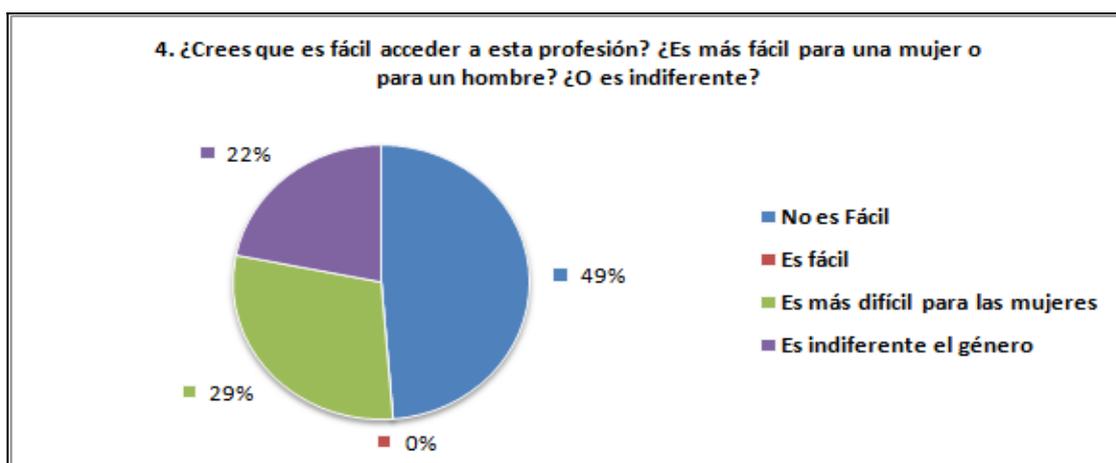
de vida que supone el trabajar para la Administración Pública, el 8,96% la ha elegido por seguir con la tradición familiar, y el 6,72% restante porque se quería dedicar a alguna profesión en la que la ayuda a los demás estuviera muy presente y que estuviera muy relacionada con el deporte.

Tras el análisis de estos datos, podemos concluir que la elección de la profesión es un hecho puramente vocacional. Las razones que han empujado a la mayoría de los hombres bomberos que han respondido al cuestionario, son la ayuda a los demás, la afición por el trabajo deportivo, las sensaciones de adrenalina a la hora de intervenir en una emergencia, y el hacer realidad un sueño que han tenido desde la infancia. No es por tanto, el momento de la elección en sí un hecho que contribuya a que la presencia de las mujeres en esta profesión sea tan escasa.

Por otro lado, las mujeres encuestadas han coincidido en esta respuesta con la mayoría de los hombres encuestados en que la decisión de dedicarse a esta profesión es claramente vocacional, en la mayoría de los casos ha sido un sueño hecho realidad, pero reconocen que ha sido muy duro conseguir llegar a la meta.

A la pregunta, **¿crees que es fácil acceder a esta profesión? ¿Es más fácil para una mujer o para un hombre? ¿O es indiferente?**, el análisis que se ha llevado a cabo de las respuestas dadas por las 32 personas que han contestado el cuestionario se encuentra reflejado en el gráfico 4:

Gráfico 4: Dificultad en el Acceso a la Profesión de Bombero/a



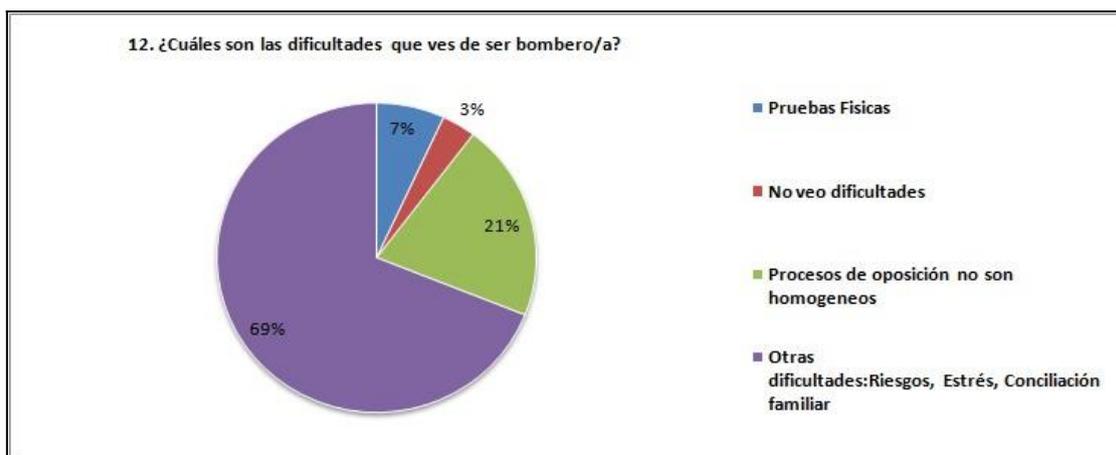
Fuente: Elaboración Propia a través de los datos obtenidos del Cuestionario

De las 32 personas encuestadas, ninguna piensa que sea fácil acceder a esta profesión; sin embargo, el 49% de las personas encuestadas sí opina que acceder a la profesión de bombero no es fácil, pensando un 29% de los encuestados que es aún más difícil el acceso para las mujeres, y un 22% considera que es indiferente el género en el acceso a esta profesión.

Las mujeres encuestadas opinan que el acceso a esta profesión es más complicado para ellas, si bien es cierto que desde las Administraciones Públicas se han introducido discriminaciones positivas que intentar disminuir la dificultad.

A la pregunta, **¿cuáles son las dificultades que ves a la hora de ser bombero/a?**, el análisis que se ha llevado a cabo de las respuestas dadas por las 32 personas que han contestado el cuestionario se encuentra reflejado en el gráfico 5:

Gráfico 5: Dificultades de ser Bombero/a



Fuente: Elaboración Propia a través de los datos obtenidos del Cuestionario

Un 3% de los encuestados no ve ninguna dificultad en la profesión, un 7% considera que el acceso a la profesión se endurece debido a las pruebas físicas, de hecho, las mujeres encuestadas han coincidido en que las pruebas físicas de la oposición a bombero/a, aunque los baremos sean diferentes teniendo en cuenta el género, son demasiado difíciles y sí constituyen una barrera a la hora de plantearse la opción de bombero/a como carrera profesional.

Un 21% de las personas encuestadas considera una dificultad el hecho de que los procesos selectivos no sean homogéneos. Dependiendo de la provincia o

Administración pública, se deciden arbitrariamente los procesos, siendo diferentes si te presentas a una oposición en Barcelona o en Sevilla.

El 69% de las personas encuestadas ve en la profesión de bombero/a otras dificultades que son intrínsecas a la profesión, como son el riesgo, el estrés por la tipología de las intervenciones, etc. Entre estas cuestiones hay un porcentaje de los encuestados que consideran que es difícil conciliar la vida laboral con la familiar en esta profesión debido a las jornadas de 24 horas.

En este sentido las mujeres encuestadas han coincidido tanto en la dificultad por las pruebas físicas, como en el hecho de que es difícil la conciliación con estos turnos de trabajo.

Podemos concluir que el acceso a la profesión de bombero/a sí contribuye a la escasa presencia femenina en la ocupación, si bien el hecho en sí de la elección es puramente vocacional y tanto hombres como mujeres coinciden en este hecho a la hora de elegir esta profesión, las pruebas físicas de acceso, los turnos de 24 horas, que impiden la conciliación de la vida laboral con la familiar, y los riesgos intrínsecos a la profesión, sí parecen contribuir a que las mujeres no elijan esta profesión, debido a las dificultades que la misma entraña.

B) Visibilidad.-

En las profesiones masculinizadas se tiende a invisibilizar a las mujeres debido a los estereotipos de género. El simple hecho de que te vean como el sexo débil, y que te den una sobreprotección desmesurada, tiene como consecuencia que no se vea la labor que puede realizar una mujer, tanto en servicios de prevención y extinción de incendios, como en cualquier otra profesión entendida para hombres.

Además, la propia ciudadanía tiende a recelar cuando ven actuar a mujeres bomberas, mujeres policías, militares, conductoras de autobuses, atletas o futbolistas, e incluso en la propia política. Es otro de los estereotipos a los que se tienen que enfrentar las mujeres.

En las profesiones masculinizadas las mujeres tienen que adoptar, a veces de manera obligada, la figura de súper mujer para que la tengan en cuenta. Se las sigue viendo

como un recurso o herramienta, mientras que el hombre sigue teniendo el poder y la autoridad.

En las profesiones masculinizadas se da una excesiva visibilidad, al constituir las mujeres una minoría en su ambiente de trabajo. Esto provoca que sean individualizadas (objetos de un mayor escrutinio por parte de los hombres) y, al mismo tiempo, invisibilizadas, por ejemplo, en el trato, o directamente olvidando su presencia y, por lo tanto, sus necesidades.

Entendemos que la visibilidad, tanto si la entendemos en términos de cantidad de mujeres en el servicio, como si la consideramos desde un punto de vista más cualitativo, puede contribuir como factor en la existencia de la segregación por razón de género. El análisis de las respuestas dadas por las personas encuestadas en referencia a este factor, en relación con las preguntas que hemos considerado relacionadas con el mismo es el siguiente:

A la pregunta, **¿cuántas mujeres hay en el servicio para el que trabajas? ¿Y hombres? ¿Sabes si en otros servicios a nivel nacional hay bomberas?**, el análisis que se ha llevado a cabo de las respuestas dadas por las 32 personas que han contestado el cuestionario se encuentra reflejado en el gráfico 6:

Gráfico 6: Visibilidad de la mujer en los servicios de bomberos



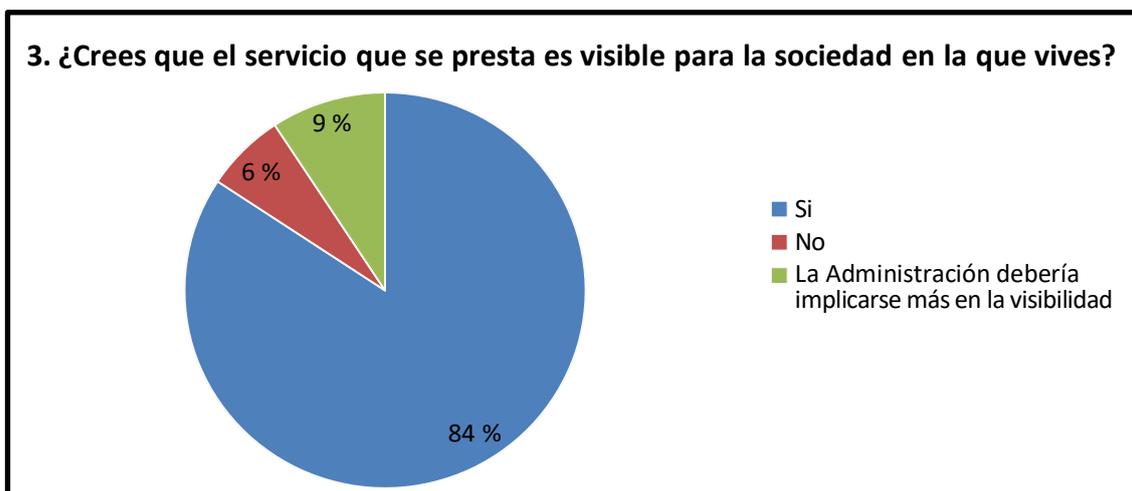
Fuente: Elaboración Propia a través de los datos obtenidos del Cuestionario

El 93% de las personas encuestadas han respondido que no hay mujeres en su servicio, a excepción de las tres mujeres encuestadas, que son el 7% que ha contestado que sí hay mujeres en su servicio: ellas mismas.

Como ya se ha explicado, el cuestionario se envió a 139 personas, de las cuales tres eran mujeres y el resto hombres. Estos hombres forman parte de la plantilla de bomberos que tiene la Diputación de Sevilla. Es muy relevante para nuestra investigación este dato, ya que una Administración como la Diputación de Sevilla, que tiene el servicio de extinción de incendios desde el año 1957, no cuenta con ninguna mujer bombera entre su personal.

A la pregunta, **¿crees que el servicio que se presta es visible para la sociedad en la que vives?**, el análisis que se ha llevado a cabo de las respuestas dadas por las 32 personas que han contestado el cuestionario se encuentra reflejado en el gráfico 7:

Gráfico 7: Visibilidad del servicio de bomberos en la sociedad



Fuente: Elaboración Propia a través de los datos obtenidos del Cuestionario

El 84% de las personas encuestadas considera que el servicio que prestan a la sociedad sí es visible. En este caso, las mujeres encuestadas han respondido que sí es visible, aunque consideran que aún la sociedad se asombra cuando ven actuar a una mujer vestida de bombera.

Hay un 7% de los encuestados que no lo consideran lo suficientemente visible, estiman que se debería divulgar más el trabajo que realizan. Un 9% de los encuestados considera que, para que el servicio sea más visible, se deben implicar más las Administraciones.

Tras el análisis de este factor entendemos que, si bien es cierto que el 84% de los encuestados considera que el servicio es visible, aún siguen existiendo diferencias de género a la hora de cómo se visibilizan las mujeres bomberas ante la sociedad.

La sociedad en la que vivimos se guía por las tradiciones culturales, siendo inevitable que aún hoy día se siga considerando que hay profesiones de hombres y profesiones de mujeres; en el caso de las personas que se dedican a la extinción de incendios y salvamento, la visibilidad del servicio es evidente, pero a la mujer se la sigue mirando con asombro, hecho éste que hace que aún hoy día las mujeres no se planteen que pueden ser bomberas.

C) Discriminación y Estereotipos de género.-

Estos dos factores los hemos analizado en común, ya que, en muchos de los casos, son los estereotipos de género los que provocan la existencia de discriminación, y ambos factores los que contribuyen juntos o por separado a que exista segregación ocupacional por razón de género.

Por estereotipos de género se entiende el conjunto estructurado de creencias compartidas dentro de una cultura o grupo acerca de los atributos o características que posee cada género (Moya, 2003).

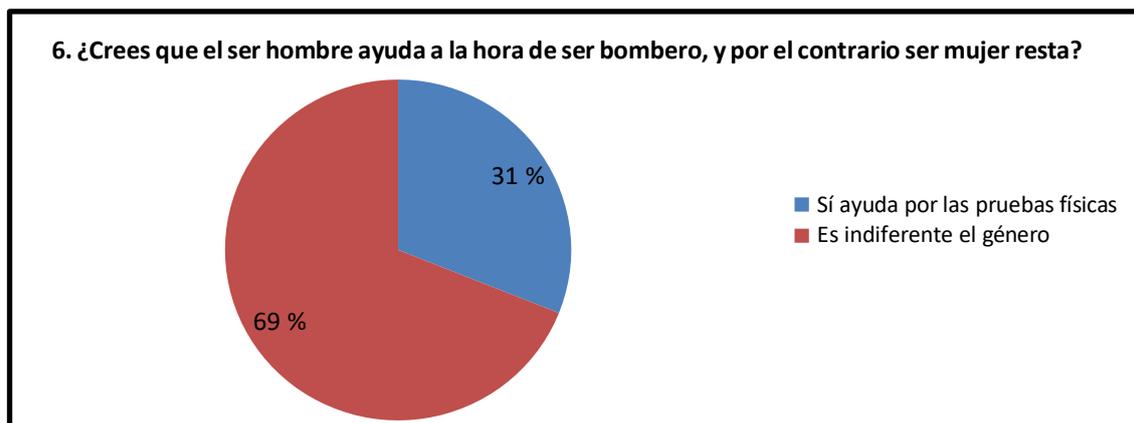
El rol de la mujer en el mercado de trabajo, y su papel en la sociedad, han ido transformándose en el transcurso de las últimas décadas. Con el análisis de estos factores se ponen de manifiesto las dificultades que aún existen cuando se accede a la profesión de bombera, y cómo aún prevalecen los estereotipos de género, se siguen teniendo en cuenta las diferencias fisiológicas, y siguen existiendo situaciones discriminatorias.

El análisis de las respuestas dadas a algunas de las preguntas que hemos considerado relacionadas con estos dos factores es el siguiente:

A la pregunta, **¿crees que ser mujer afecta a la hora de ser bombera?**, las tres mujeres encuestadas han respondido que sí afecta el hecho de ser mujer. Si bien es cierto que la situación cada vez está más normalizada, aún siguen apareciendo de vez en cuando situaciones de micromachismos y de demostración de fuerza bruta.

A la pregunta, **¿crees que el ser hombre ayuda a la hora de ser bombero, y por el contrario el ser mujer resta?**, el análisis que se ha llevado a cabo de las respuestas dadas por las 32 personas que han contestado el cuestionario se encuentra reflejado en el gráfico 8:

Gráfico 8: Influencia de ser hombre o mujer en la profesión de Bombero/a



Fuente: Elaboración Propia a través de los datos obtenidos del Cuestionario

El 31% de las personas encuestadas considera que es más fácil para un hombre dedicarse a la profesión de bombero que para una mujer. En este caso concreto, el porcentaje de personas que opinan que es más fácil para los hombres, lo justifican en que las pruebas físicas que hay que superar en el proceso de oposición son muy duras, aún con la distinción en la baremación que se hace al sexo femenino.

Afortunadamente, el 69% de las personas encuestadas, entre las que se encuentran las tres mujeres bomberas de la provincia de Sevilla, opinan que el género es indiferente a la hora de querer ser bombero/a.

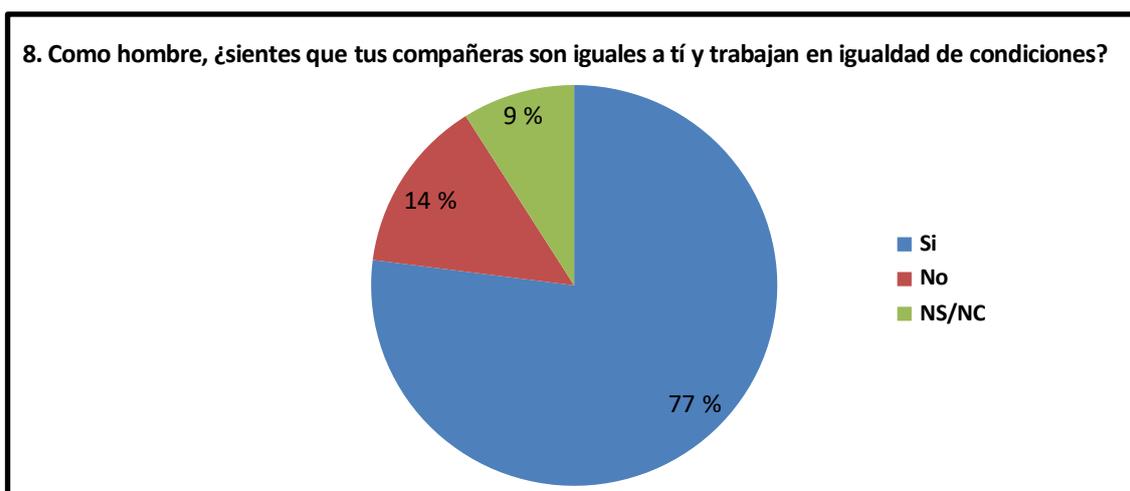
Como vemos, los estereotipos de género siguen siendo una barrera de acceso a la profesión de bombero/a, ya que aún se sigue pensando que la fuerza bruta y las condiciones físicas pueden influir y hacer más fácil o más difícil acceder a esta profesión, contribuyendo por tanto a una menor presencia femenina, y a que se trate de una profesión masculinizada y segregada.

A la pregunta, como mujer, **¿has sufrido algún tipo de comportamiento injusto o machista por parte de tus jefes o compañeros?**, las tres mujeres encuestadas han respondido que sí han sido víctimas en algún momento de comportamientos machistas,

de hecho, en algún caso, aún se enfrentan a situaciones discriminatorias, aunque reconocen que cada vez ocurre con menos frecuencia.

A la pregunta, como hombre, **¿sientes que tus compañeras son iguales a ti y trabajan en igualdad de condiciones?**, el análisis que se ha llevado a cabo de las respuestas dadas por las 32 personas que han contestado el cuestionario se encuentra reflejado en el gráfico 9:

Gráfico 9: Igualdad de trato en la profesión de bombero/a



Fuente: Elaboración Propia a través de los datos obtenidos del Cuestionario

El 77% de las personas encuestadas considera que las mujeres como compañeras son iguales a ellos y que trabajan en igualdad de condiciones; un 14% opina que las mujeres no trabajan en igualdad de condiciones, achacando la diferencia a la resistencia física que según ellos entienden es inferior en el género femenino, y un 9% no sabe o no contesta.

El hecho de que un 14% de las personas encuestadas considere que las mujeres como compañeras no son iguales, ni trabajan en igualdad de condiciones en la profesión de bombero/a, constata que aún existe discriminación y estereotipos de género en las actitudes en el trabajo, actuando como una barrera al acceso a esta profesión para las mujeres, y contribuyendo a su escasa presencia y a la segregación ocupacional por género.

Según la Real Academia de la Lengua Española (RAE), discriminar es dar un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.

Nuestra Constitución Española en su artículo 14 dice: " Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

A pesar de ello, y según los datos analizados, siguen existiendo comportamientos machistas y discriminatorios hacia las mujeres en el mercado de trabajo en general, acentuándose aún más en las profesiones en las que el peso masculino es superior, y que además se ve influenciado por la visión que la sociedad tiene de una mujer ejerciendo las labores de bombera, policía, guardia civil, futbolista, arbitro, conductora de autobús, etc.

D) Presencia Femenina en el futuro.-

Para poder lograr los objetivos específicos tercero y cuarto de nuestro trabajo y confirmar que la presencia femenina en el servicio de bomberos de la provincia de Sevilla en particular y en todos los servicios de bomberos en general es escasa, consideramos interesante preguntar la opinión a las personas encuestadas sobre cómo ven en el futuro a las mujeres en la profesión.

El resultado ideal sería que todos los encuestados consideraran que la presencia femenina en la ocupación de bombero/a crecerá en el futuro, pero, como veremos en el análisis de los datos obtenidos por las respuestas dadas, no es del todo así.

No es este un factor que directamente esté relacionado con la influencia en la segregación ocupacional por género, pero sí tiene una influencia indirecta, ya que, del hecho de que alguien pueda considerar que la presencia femenina no crecerá en el futuro, se desprenden actitudes estereotipadas y conductas discriminatorias que sí contribuyen a la existencia de segregación ocupacional por género.

A la pregunta, 16, **¿crees que la presencia de las mujeres en los servicios de prevención y extinción de incendios crecerá, se estancará o desaparecerá?**, el

análisis que se ha llevado a cabo de las respuestas dadas por las 32 personas que han contestado el cuestionario se encuentra reflejado en el gráfico 10:

Gráfico 10: Evolución de la presencia femenina en los servicios de bomberos



Fuente: Elaboración Propia a través de los datos obtenidos del Cuestionario

Un 85% de las personas encuestadas piensa que la presencia de las mujeres en los servicios de prevención y extinción de incendios crecerá, si bien lo hará a un ritmo muy lento. El 5% de las personas encuestadas piensa que la presencia femenina en los servicios de bomberos se estancará, no habrá crecimiento en este sector, debido precisamente a que consideran que las mujeres no se plantean la posibilidad de dedicarse a esta profesión.

Es destacable que haya un 10% de las personas encuestadas que piense que la presencia femenina en los servicios de bomberos desaparecerá.

El 100% de las mujeres encuestadas piensa que sin lugar a dudas la presencia femenina crecerá en el futuro.

Los datos analizados de nuevo ponen de manifiesto que siguen existiendo estereotipos de género y creencias y actitudes machistas que generan discriminación y que actúan como barrera a la hora de que las mujeres puedan elegir dedicarse a esta profesión, tanto para tenerla como opción, como una vez que lo consiguen, y siguen teniendo que demostrar que son capaces de realizar su trabajo, por el simple hecho de ser mujeres.

7.- CONCLUSIONES

Tras haber profundizado en el papel de las mujeres en el mundo laboral y, sobre todo, en el mundo de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios, y tras haber conocido la opinión directa de mujeres bomberas, podemos extraer diversas conclusiones.

En general, y tras la evaluación realizada se debe tener en cuenta tanto la importancia que los roles de género siguen teniendo en nuestra sociedad, como la cultura patriarcal y androcentrista que aún hoy día impera.

A pesar de que se han producido cambios positivos en lo que a igualdad de oportunidades se refiere, aún queda mucho camino por recorrer, y sobre todo en el tema que nos ocupa. Aún las mujeres tienen que salvar muchos obstáculos, cuando deciden dedicarse a este tipo de profesiones.

Aunque se ha trabajado desde los poderes públicos en el desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades, y se ha avanzado al respecto de este tema, hemos podido comprobar que sigue siendo insuficiente.

Sin duda ha habido un avance en los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y en los Cuerpos de Seguridad en general para igualar la situación de hombres y mujeres bomberas. Como ejemplos, me remito a algunas de las respuestas dadas por las mujeres y hombres del servicio en lo referente a cómo eran las pruebas de acceso antes y cómo son actualmente al ejercer la discriminación positiva en las pruebas físicas, aunque no en todos los servicios de bomberos.

Pese a ello, son varios los aspectos que aún pesan y que pueden provocar que todavía existan diferencias notorias entre hombres y mujeres y su participación en los servicios de bomberos. El más evidente es la discriminación que todavía se sufre en algunos servicios con respecto a las mujeres en lo referente a bromas, humillaciones, y comportamientos machistas.

Es un aspecto, sin embargo, que se ha ido reduciendo con el paso de las décadas y que pese a ser el más obvio, ya no tiene tanta incidencia en los servicios de prevención y extinción de incendios, aunque siguen apareciendo de forma eventual los

micromachismos, tal y como hemos podido comprobar en los resultados obtenidos de las respuestas dadas por las personas encuestadas.

La explicación que podemos dar a la desigualdad existente, que hace que se dediquen más hombres que mujeres a este tipo de profesiones, es consecuencia de la sociedad en la que nos encontramos y de la cultura que de alguna forma se impone en nuestras vidas desde nuestro nacimiento. Lamentablemente, se nos educa desde que nacemos para ejercer de madres, esposas e hijas cuidadoras, y no nos cuentan que también podemos soñar y hacer realidad nuestros sueños; todas deberíamos conocer a la “princesita bombera”. (Mesa, C.)(2003).

En la actualidad, la situación de la mujer afortunadamente ha avanzado y mejorado con respecto a épocas anteriores. A pesar de ello, aún se imponen los roles de hombre y mujer en nuestra sociedad, provocando esto que las mujeres tengan que continuar rompiendo barreras, tópicos y luchando siempre por demostrar que pueden hacer el trabajo, por el simple hecho de haber nacido mujer.

Ellas mismas son conscientes de que el perfil de la mujer bombera no es el perfil de mujer habitual en nuestra sociedad, sino que han adoptado características propias del rol masculino para poder formar parte del mundo bomberil.

En el desarrollo de nuestra investigación nos hemos encontrado con una serie de limitaciones que son consecuencia de la escasa respuesta obtenida a los cuestionarios enviados. Esto, junto con el hecho de que el servicio de bomberos de la provincia de Sevilla, tan sólo cuenta con tres mujeres bomberas, ha impedido establecer diferencias estadísticamente significativas por sexo, situación que hemos intentado salvar con el comentario realizado a las respuestas dadas por las mujeres en cada uno de los apartados referidos a los resultados de la investigación.

Este trabajo no ha hecho sino corroborar que el cambio necesario sigue siendo algo a nivel cultural. El cambio tiene que llegar a nivel general en nuestra sociedad, si bien es cierto que políticas de integración de la mujer como las mencionadas durante el trabajo, (la discriminación positiva en las pruebas de acceso a bombero) son importantes para ir logrando una igualdad real y que esto ayude precisamente a este cambio de mentalidad.

Del análisis de los datos obtenidos y de la revisión bibliográfica llevada a cabo, se concluye que, para que las mujeres se puedan plantear dedicarse a esta profesión con normalidad, los factores que siguen actuando como barreras e influyendo en que exista segregación por género, deben ser estudiados a conciencia para paliarlos o aminorar su presencia.

Como se ha podido comprobar se trata de una profesión cuya elección es vocacional, pero, sin embargo, el número de hombres bomberos es muy superior al de las mujeres. El acceso a la profesión, aun existiendo una distinción en el baremo de las pruebas físicas, es mucho más difícil para una mujer, hecho éste en el que coinciden tanto hombres como mujeres. El hecho de que las mujeres bomberas encuestadas hayan manifestado que aún hoy día siguen sufriendo comportamientos machistas indica que algo está fallando, y que se necesita de la implicación de las Administraciones para que dejen de darse estas situaciones.

Es debido a todos estos factores analizados, por lo que la presencia femenina en la profesión de bombero/a, tal y como hemos visto en España, Andalucía y Sevilla, sigue siendo tan escasa, y su evolución y crecimiento sigue siendo muy lento, aunque la mayoría de las personas encuestadas piensa que la presencia femenina en la profesión crecerá en el futuro, tanto los hombres como las mujeres.

El estudio llevado a cabo nos ha permitido alcanzar todos los objetivos planteados en el trabajo, concluyendo a partir de los resultados obtenidos, que existe segregación por razón de género en la profesión de bombero/a, y que ésta es debida a estereotipos de género y comportamientos discriminatorios además de a un acceso complicado a la profesión, que hacen que la mujer no se planteé esta profesión como un medio de vida.

La mayoría del personal bombero hombre que respondió a la encuesta enviada opina que la mujer es una compañera más, que lo importante es formar un equipo seas hombre o mujer, que debe primar la confianza en la otra persona, que hay que ponerse en el lugar del otro y tener capacidad de resiliencia y empatía con los demás, que las mujeres son capaces al igual que los hombres, que no hay que sobreprotegerlas. No olvidan que su objetivo y por lo que han decidido dedicarse a esta profesión es prevenir y salvar vidas.

8.- LINEAS DE ACTUACIÓN Y POSIBLES MEJORAS

La revisión bibliográfica llevada a cabo en este trabajo dio como resultado una escasez documental considerable a la hora de localizar textos que hablaran sobre las mujeres bomberas, encontrando más presencia de mujeres bomberas en países de Sudamérica y Norteamérica que en Europa, y aún menos ya dentro de nuestro país.

Tras el análisis de los datos obtenidos de las diferentes fuentes consultadas, planteamos a continuación una serie de líneas de actuación y/o posibles mejoras, con objeto de que el fenómeno de la segregación ocupacional por género y los factores que influyen en su existencia, sean en el futuro menos atenuados y llegue el momento en que las profesiones dejen de tener género.

8.1.- Continuar buscando factores a través de posibles investigaciones que influyan en la existencia de segregación `por razón de género en la profesión de bombero/a.

Entendemos que la segregación en la profesión de bombero/a es una cuestión que podría trabajarse aún más, con la intención de continuar buscando factores que incidan en esta situación de la mujer en los servicios de bomberos, o bien profundizar en el acoso y discriminación que todavía sufren algunas mujeres bomberas por el simple hecho de ocupar un nivel jerárquico superior al del hombre.

8.2.- Homogeneizar las pruebas de acceso a la profesión de bombero/a.

Otro aspecto relevante del estudio y que considero se debería acometer de manera legal o reglamentaria es la de homogeneizar las pruebas de acceso en todos los ámbitos, nacional, local, autonómico, provincial para que todas las personas que opositan tengan las mismas oportunidades, ya seas hombre o mujer. Esta es una opinión generalizada entre todo el personal bombero/a que realizó la encuesta on line. Creo particularmente que estas medidas animarían a muchas mujeres a elegir este tipo de profesiones contribuyendo así a difuminar el estereotipo de que es una profesión para hombres.

8.3.- Falta de legislación.

Actualmente no existen leyes que obliguen específicamente a que en las construcciones de parques de bomberos se tenga en cuenta a la mujer. Por ejemplo, en la mayoría de

parques de bomberos, no hay vestuarios ni baños diferenciados. En los 27 parques de bomberos que existen en la provincia de Sevilla, no existen ni vestuarios, ni duchas, ni dormitorios en función del sexo, teniendo en cuenta que en la provincia de Sevilla hay tres mujeres bomberas.

8.4.- Mayor implicación de las Administraciones Públicas.

Desde las Administraciones Públicas se deberían de fomentar campañas de sensibilización en cuestiones de género hacía la ciudadanía con el objetivo de que el hecho de ver actuando a una mujer en la extinción de un incendio no se trate como un acontecimiento extraordinario.

Las Administraciones Públicas deben promover la educación en igualdad en los centros escolares, empezando en la educación infantil y pasando por todos los niveles educativos. La coeducación y la sensibilización en los/as escolares debe ser el punto de partida para poder construir una sociedad igualitaria.

Para finalizar, entendemos, tras el trabajo realizado, que la cultura en nuestro país y las tradiciones, constituyen la mayor barrera para que siga existiendo segregación por razón de género en la profesión de bombero/a y en otras muchas profesiones que siguen considerándose para hombres. Por ello, las Administraciones Públicas deben actuar promoviendo políticas y líneas de trabajo que destruyan esas barreras y que consigan que el fenómeno de la segregación ocupacional por razón de género desaparezca.

9.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del trabajo*, 116(3), 343-370.
- Anker, R. (1998). Género y trabajos: segregación sexual de las ocupaciones en el mundo. Organización Internacional del Trabajo.
- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, September). La desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. In V international conference on industrial engineering and industrial management (pp. 986-995).
- Becker, GS (1992). El capital humano y la economía. *Actas de la sociedad filosófica estadounidense* , 136 (1), 85-92.
- Cárdenas, A., Correa, N., & Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis. Revista Latinoamericana*, (38).
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía industrial*, (367), 121-137.
- Díaz, E. (2014). Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores de la minería y la construcción. Chile: Dirección del Trabajo.
- Elejabeita, C., & Lopez-Saenz, M. (2003). Trayectorias personales y profesionales con estudios tradicionalmente masculinos. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Entrevista Televisiva Programa El Intermedio de La Sexta. *Mujer tenía que ser*. (2019)
- Figueroa-Saavedra, M. (2008). Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal/Mechanisms and process of occupational segregation of women: the selective process into the local Police Force. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 151.

- Fundación Adecco (2021).

- Gispert, B. (2021). El sector tecnológico sigue lejos de alcanzar la igualdad de género. La vanguardia.com.

- Guzmán Gallangos, F. (2002). Segregación ocupacional por género. Demos, (015).

- [https://www.aptb.org/Asociación profesional de Técnicos Bomberos.](https://www.aptb.org/)

- <http://bomberos.dipusevilla.es/bomberos/estructura/historia.html>

- <https://docplayer.es/25745716-Plan-de-formacion-para-bomberos-de-la-provincia-de-sevilla-y-de-prevencion-y-autoproteccion-ciudadana.html>

- <https://www.facebook.com/asociacionserbombera/> Asociación Nacional para la Visibilidad de la Mujer en la Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento.

- <https://www.ine.es/> Instituto Nacional de Estadística

- <https://www.womeninfire.org/>

- Ibáñez Pascual, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. Revista española de investigaciones sociológicas, (123).

- Ibáñez, Marta (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas, Revista internacional de Sociología, 68, 145-164.

- Ibáñez, M. (Ed.). (2017). Mujeres en mundos de hombres: la segregación ocupacional a través del estudio de casos (Vol. 303). CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas.

- Instituto Nacional de Estadística (2021).

- Kabeer, N. (1998). ¿El dinero no puede comprarme amor? Reevaluación de género, crédito y empoderamiento en Bangladesh rural.

- Martínez León y Marengo, (2021). La segregación laboral por género en España. Evolución 2008-2018 y tendencias actuales. *Revista de economía*, 921, 65-82.
- Martínez, M. L., Martínez, C. N., Perea, P. J. R., & Ramírez, N. V. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Prisma Social: revista de investigación social*, (26), 159-182.
- Martínez Méndez, K. I. (2018). Mujeres en profesiones masculinas. El caso de las ingenieras mecánicas electricistas. ¿Mujeres florero? *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 3(1), 147-160.
- Mesa, C. (2013). *La Princesita Bombera*. Madrid: Bruño.
- Montuenga Gomez, V., & García Mainar, I. (2019). Cuatro estudios sobre segregación ocupacional en España.
- Moya Morales, M. (1985). Identidad, roles y estereotipos de género [Identidad, roles y estereotipos de género]. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 40 (3), 457–472.
- Nicolás Martínez, C., López Martínez, M., & Riquelme Perea, P. J. (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto social*; 13, 1.
- Odriozola, L. A., & Peña, B. E. (2016). Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español/Gender and Nationality Based Occupational Segregation in the Spanish Labor Market. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 3-20.
- Ontiveros Jiménez, (2007). El mercado laboral como vínculo entre la inversión en educación y su rendimiento.
- Organización Internacional del Trabajo, (2010).
- Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico. (1998).

- Pascual, M. I. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, 68(1), 145-164.
- Ribas et al, (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas.
- Rodríguez Galdo, M. X. (coord.) (1999). *Textos para a historia das mulleres en Galicia*. Santiago de Compostela: Consello de Cultura Galega.
- Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., & Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 12(2), 43-56.
- Rubio, A. C. (2008). Teoría feminista del Derecho. In *Mujeres y derecho, pasado y presente: I congreso multidisciplinar de centro-sección de bizkaia de la facultad de derecho*(pp. 167-226). Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, E., & Gea-Sánchez, M. (2021). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, 34, 403-410.
- Silvestre Ramos, M. A. (2016). La segregación de género en el mercado laboral español.
- Schultz, (1983). El retorno de la teoría del capital humano.
- Tobio C., (2012). Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista internacional de sociología*.
- Torns, T. y Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, 14, 178-202.