

# **MUJERES Y MERCADO LABORAL: UN DESENCUENTRO PERMANENTE**



**TRINIDAD DONOSO-VAZQUEZ**

**PILAR FIGUERA**

**M<sup>a</sup> LUISA RODRIGUEZ MORENO**

**Universitat de Barcelona**

## **INTRODUCCIÓN**

Las relaciones entre mujeres y mercado laboral han estado siempre marcadas por el desencuentro. En efecto: aunque la mujer ha trabajado siempre, sus trabajos fueron eliminados de la agenda política; sólo recientemente, el trabajo realizado en casa y el trabajo del cuidado, comenzaron a visibilizarse y, aun así, no es ésta la tónica generalizada en todas las sociedades y culturas. Además, su función de trabajadora permanente y a tiempo completo no sólo no era visible sino que se minusvaloraba al evaluar la carga total de aportaciones, funciones y producciones que las personas hacen a la sociedad. Cuando las mujeres se incorporan al mundo del trabajo –tal como lo entendemos a partir del siglo XVIII– son “utilizadas” por necesidades económicas (grandes necesidades de producción en la era de la industrialización), relegadas a un segundo plano y sin reconocerles los esfuerzos. Tampoco se les reconocen sus necesidades formativas y sus aspiraciones profesionales (hasta muy entrado el siglo XX no se permite el acceso a la educación superior), y cuando, por fin, parece que entran a formar parte con pleno derecho del mundo laboral, topan con el androcentrismo imperante muy alejado de los valores femeninos, con el consiguiente efecto de discriminación (Pérez-Fuentes, 2001; Flecha García, 1999).

Aunque aparentemente estos dos conceptos –mujeres y mercado laboral– parece que hayan llegado, hoy día, a una entente satisfactoria, lo cierto es que el progreso de las mujeres en su carrera profesional aún sigue siendo problemático<sup>1</sup>.

## **LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO: UN PROBLEMA PENDIENTE**

El tema del sesgo androcéntrico del trabajo ha sido y sigue siendo objeto de gran debate en los movimientos feministas. Las teorías del desarrollo vocacional se consideraban válidas tanto para hombres como para mujeres además de que el trabajo remunerado se basaba en un modelo estereotipado masculino.

---

<sup>1</sup> Este estudio tiene la mirada puesta en los llamados países occidentales.

En los últimos años las medidas legales y las normativas, los estudios e informes de organismos defensores de la igualdad, las técnicas empleadas en el análisis de los puestos de trabajo, los acuerdos adoptados para la negociación colectiva y las recomendaciones elaboradas por las organizaciones sindicales, han sido poderosos instrumentos para reducir la discriminación laboral por razón de género. Pero, continúan existiendo factores externos e internos que complican el ajuste laboral de las mujeres; por ejemplo, entre los externos siguen detectándose discriminación salarial, poca representación en cargos de decisión, acoso sexual, etc. Entre los internos, provenientes de patrones culturales imperantes, destacan el permanente conflicto entre los roles familiares y de trabajadora, las parejas duales en que trabajan ambos cónyuges y el imaginario social entre otros (Agudo, 2008; Rodrigo, 2010). Esos factores o barreras, casi siempre discriminatorias, se manifiestan en momentos muy variados: en la elección al comenzar la enseñanza secundaria no obligatoria, al terminar los estudios superiores, a la hora de ingresar en el trabajo pero también durante la permanencia y continuidad en los diferentes puestos de trabajo alcanzados. Los enfoques que se deberían plantear en torno a este constructo deberían tener en cuenta no sólo el fenómeno de la educación a lo largo de la vida, sino también la orientación profesional desde la perspectiva no discriminatoria (Rodríguez Moreno, 2003).

Por lo que respecta a los valores personales y laborales, fundamentalmente el prestigio que una persona cree que tiene (o que deja de tener) entre el grupo social de pertenencia, es otro obstáculo al logro total de su independencia personal; hay que contar también con la dependencia del qué dirán otras personas de su entorno (sobre todo las que se cree que son significativas en su vida). Esa postura puede condicionar la imagen que una mujer tiene de sí misma en sociedad, haciéndola dependiente-y por lo tanto, menos autónoma- de las opiniones ajenas. Los procesos de identidad en relación a los grupos primarios juegan un papel clave en el caso de las mujeres, porque les fuerza a asumir normas y roles sociales muy marcados culturalmente, como si fueran naturales e inmutables. De la misma Rodríguez Moreno (2012) interesa señalar las consecuencias derivadas de la socialización de género que, de hecho, son la causa de la construcción progresiva de factores discriminatorios:

a) La evitación del estudio de las matemáticas. Aunque se ha demostrado que las niñas sobresalen sobre los niños en los resultados en matemáticas en la escuela elemental<sup>2</sup>.

b) La poca confianza (bajo sentido de la autoeficacia) en la propia capacidad para cursar carreras no tradicionales. Está demostrado que la mujer se subestima a la hora de examinar sus aptitudes para seguir carreras profesionales no tradicionales.

c) Un enfoque de carrera centrado en el “cuidado”. Las teorías tradicionales del desarrollo humano ven la autonomía y la independencia como factores esenciales de la salud y la madurez, pero muchos de los teóricos han cuestionado ese planteamiento cuando se trata de la mujer (Ibáñez, 2010).

e) El conflicto de roles. A medida que las mujeres, cada vez más frecuentemente, dejan el trabajo del hogar para entrar en el mercado laboral asalariado se espera que se produzcan cambios en las expectativas en la familia. Pero eso no es así: desde los años ochenta, las investigaciones demuestran que las mujeres que trabajan fuera de casa a tiempo completo, siguen siendo responsables de entre un 80% y un 90% del trabajo en el hogar. Las mujeres han asumido la doble presencia, adaptando su tiempo de participación laboral a las necesidades del cuidado de la vida (Luque Salas, 2008).

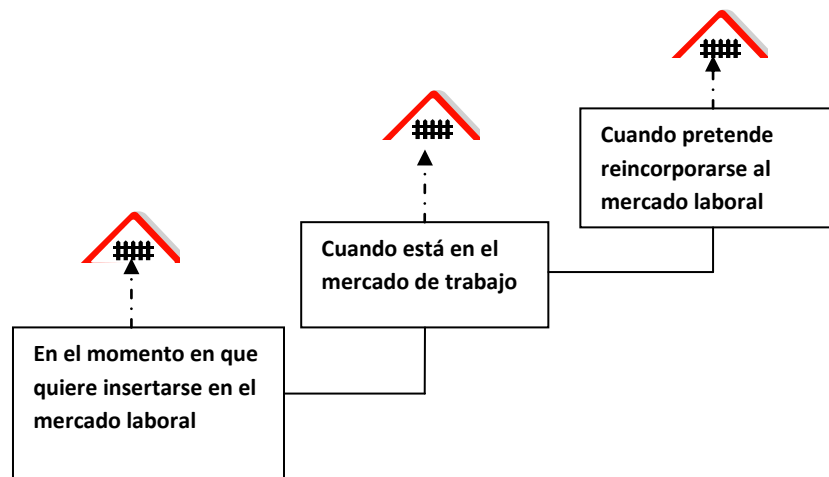
La combinación de factores discriminatorios internos (originados en la propia mujer) y externos resulta en lo que entendemos por barreras interactivas; interactividad que se manifestará en diferentes momentos profesionales y vitales aunque cambien según se viva la dinámica social y laboral (Fig. 1). Los vamos a analizar a continuación.

---

<sup>2</sup> De acuerdo al informe PISA: “En competencia matemática (...) en casi todos los países participantes ha habido diferencias significativas entre el resultado obtenido por los chicos y por las chicas. Los chicos han tenido mejor resultado en todos los países, excepto en Islandia, donde las chicas (523) han tenido una puntuación significativamente más alta que la de los chicos (508)”. (Prats, 2003:8)

Figura1. Barreras que la mujer encuentra en el mercado de trabajo. (Fuente: Elaboración propia)

## FACTORES DISCRIMINATORIOS QUE LAS MUJERES ENCUENTRANA LA HORA DE INSERTARSE EN EL TRABAJO



*Ya a la hora de elegir estudios o carrera profesional* las mujeres ven, por lo pronto, reducidas, sesgadas o estereotipadas sus alternativas. Suelen elegir profesiones tradicionalmente entendidas como profesiones femeninas, en lo que coinciden no sólo las mujeres mismas, sino sus familias y su profesorado. La influencia del género en este aspecto queda demostrado en trabajos ya clásicos como los de Borderías y Carrasco (1994), Ballarín (2001), informes del Instituto Navarro de la Mujer (2000), Instituto Andaluz de la Mujer (2000) y muchos otros. Incluso las opciones por carreras universitarias presentan significadas diferencias entre mujeres y hombres, siendo tradicional que ellos opten por carreras técnicas y ellas por humanidades y letras (Santos Rego y Porto, 2002). Justamente es en los niveles de enseñanza secundaria donde se hace patente esta atávica tendencia. Resultados obtenidos en una investigación realizada con jóvenes universitarios de ambos sexos demostraron que los rasgos atribuidos a hombres y a mujeres en el mercado laboral se podían categorizar en rasgos neutros, estereotipados femeninos y estereotipados masculinos, que reproducen estereotipos de roles sociales y confieren una valoración positiva a los rasgos que mujeres y hombres atribuyen a roles masculinos dentro del mundo laboral. Las mismas variantes detectaron

Donoso, Figuera y Rodríguez Moreno (2008): las niñas continúan eligiendo opciones académicas relacionadas con enseñanza, salud, trabajo administrativo y servicios, imagen personal, estética, peluquería, etc., cosa que incidirá significativamente en la elección de carrera universitaria o en los estudios de formación profesional.

Las instituciones de ámbito europeo o estatal que tipifican y clasifican las ocupaciones y que publican diccionarios de títulos ocupacionales, observatorios ocupacionales o yacimientos de profesiones, suelen incurrir en sexismos y posturas discriminatorias que, poco a poco se van corrigiendo. La segregación denominada horizontal es, de hecho, una sutil barrera que no hay que olvidar cuando se trata de la selección profesional de las mujeres o de la construcción de su proyecto profesional.

Una serie de limitaciones psicológicas pueden convertirse, finalmente, en barreras de difícil detección y diagnóstico. Indicadores del riesgo de exclusión social y diversos documentos publicados en proyectos promovidos por la Unión Europea sugieren la necesidad de prevenir situaciones de fomento de la baja autoestima, de la baja confianza en las posibilidades de conseguir unos objetivos (autoeficacia de bajo nivel) y de la pérdida de la confianza en una misma. Estas barreras pueden vincularse, sinérgicamente, a los estilos de atribución y a las diferentes expectativas de éxito, con lo que su detección y su tratamiento devienen bastante complejos (Padilla, 2002). En una investigación realizada en la facultad de pedagogía de la Universidad de Barcelona con un total de 298 estudiantes, aparecen claramente algunos factores internos: las estudiantes universitarias presentaron elevadas metas profesionales, pero buscaban compatibilizar el trabajo con otros roles vitales y tenían altas aspiraciones de futuro relacionadas con el liderazgo de tipo experto frente al liderazgo empresarial. Quizás por ello no se sentían inclinadas a crear redes sociales con fines exclusivamente profesionales y abogaban por redes más cooperativas; además, el miedo a la evaluación negativa apareció como la barrera interviniente de más peso en el progreso profesional de la mujer universitaria (Donoso, Figuera, y Rodríguez Moreno, 2011).

La ausencia de modelos femeninos en la investigación científica también ha sido y sigue siendo una barrera interpuesta en el desarrollo de la carrera femenina. En este sentido se ha argumentado sobre el papel de los mentores, personas que en las

organizaciones ocupan niveles superiores y cuyo grado de influencia y de conocimiento cuenta mucho al facilitar la movilidad vertical y el apoyo profesional protegido. Estos mentores parecen ser esenciales en el desarrollo de la carrera de los hombres: les enseñan las reglas del juego en el momento de la promoción y les ayudan a eliminar obstáculos derivados de los estereotipos y de las actitudes. Aunque parece admitido que las mujeres tienen difícil acceso a esta figura empresarial, lo que dificultaría el progreso en su carrera dentro de las organizaciones (Muñoz, 2004).

A todas las discriminaciones citadas hay que añadir la discriminación en los procesos de selección a la hora de ingresar en un puesto de trabajo. La discriminación en la selección de personal puede ser de tres tipos: formal, informal e inadvertida. La discriminación formal tiene lugar cuando un trabajo está vedado formalmente (oficialmente) a un sexo o a otro, o cuando la pertenencia a un género no se considera una calificación (aceptada de buena fe) para conseguir un resultado exitoso en una tarea laboral. Actualmente esta discriminación apenas se da y prácticamente ha desaparecido, al menos en países desarrollados. La discriminación informal, aunque bastante extendida en los procesos de selección, promoción y compensación laboral, es muy difícil de evaluar y de medir. Se puede definir como el tratamiento sistemático diferencial dado a una persona basándose en su pertenencia a un género más que en la posesión de características o habilidades relacionadas objetivamente con un trabajo. Actuando así se valora incorrectamente la actividad laboral de las mujeres minorando su trabajo (Bom, 1994).

Otras variables que actúan como barreras en el proceso de selección, bastante conocidas, son: atractivo físico, sexo del evaluador, sexo de los futuros subordinados en el trabajo, nivel de competencia de quien solicita el puesto de trabajo, el "peligro" de que la mujer quede embarazada, estado civil y la vida familiar (Melamed, 1995; Butler y Skattebo, 2004), etc. Investigaciones aplicadas han demostrado que, mientras los candidatos competentes son preferidos a los incompetentes, los hombres muy competentes son preferidos a las mujeres muy competentes.

La discriminación inadvertida o disimulada puede darse en los instrumentos diagnósticos (*tests*, escalas e instrumentos de medida) y en las normativas para

conseguir un trabajo que, por cierto, ya están redactados para que los superen en menos grado las mujeres que los hombres. Estos tipos de discriminación están prohibidos expresamente por las leyes de cualquier país y por las organizaciones internacionales. (Espín, 2005).

Finalmente, conviene no olvidar que la falta de una adecuada orientación profesional de las chicas en los momentos críticos de su formación secundaria (obligatoria o no obligatoria) es también un impedimento oculto y poco detectado por las familias y por las mismas alumnas.

### **FACTORES DISCRIMINATORIOS QUE LAS MUJERES ENCUENTRAN EN EL PROPIO LUGAR DE TRABAJO Y QUE IMPIDEN SU PROGRESO PROFESIONAL**

Aunque las mujeres pueden acceder a trabajos que en tiempos pasados habrían sido impensables, la clasificación androcéntrica de los empleos y la segregación ocupacional (ya sea vertical u horizontal) continúan vigentes en la mayor parte de los países. Las mujeres que salen de casa para desarrollar trabajos remunerados –las que los institutos de empleo adjetivan como mujeres trabajadoras "activas"– realizan trabajos y tareas significativamente diferentes de los que realizan los hombres. En ciertos sectores ocupacionales en la Unión Europea se detecta que, mayoritariamente, ejercen tareas peor calificadas y consideradas de menos responsabilidad.

En el lugar de trabajo –donde más se ha investigado– es bien conocida la restricción de puestos de toma de decisión y de puestos directivos que se reservan a las mujeres. La segregación vertical o el techo de cristal (Van Vianen y Fischer, 2002), es un tipo de barrera no solo impuesto socialmente sino internalizado por las propias mujeres. Efectivamente, las mujeres reproducen, en sus propias ambiciones y actitudes, las posturas socialmente y androcéntricamente admitidas de que los puestos de mayor prestigio, de más responsabilidad y de mejor remuneración económica le estén vedados. Algunas de las razones aducidas para explicar este fenómeno podrían ser las amplias fracturas socio económicas que la evolución de hombres y mujeres presentan, el



aumento imparable de los estereotipos sexistas (Espín, 2005; Fleming, 2005) y otras variables debidas a atavismos familiares. La persistencia del techo de cristal queda demostrada en muchos trabajos de investigación que constatan una y otra vez la dificultad de su eliminación (Sarrió, Barberà, Ramos y Candela, 2002) y la creciente auto marginación de las mujeres de los puestos directivos y de toma de decisiones (Lara, 2007).

Las investigaciones demuestran, pues, la existencia de dos tipos de factores discriminatorios: los internos (correspondientes y vinculados a la identidad de género) y los externos, (relacionados con las condicionantes laborales y empresariales del mercado de trabajo). Las organizaciones empresariales se mueven entre la indiferencia y la renuencia a la hora de procurar la igualdad entre mujeres y hombres (aunque algunas, ciertamente ejemplares, hacen esfuerzos evidentes). Véase sino, la política de cierto conjunto de empresas vascas y los programas de mejora de la igualdad dentro de las empresas (CONFEBASK, 2005). Informes del Instituto Nacional de Estadística y del Instituto de la Mujer evidenciaban que si se analizan las diferencias entre sexos, se observa que una licenciada gana un 33'75% menos que un licenciado y que esta diferencia es aún mayor cuanto menor es el nivel de sus estudios. En el caso de dirección de empresas, una directora gana un 35,58% menos que su equivalente masculino.

Aspecto un tanto delicado y de difícil resolución es la multiplicidad de roles desempeñados por las mujeres. La mayoría de sociólogos y psicólogos admiten que a lo largo de su vida las mujeres tienen que enfrentarse a diferentes y complejos papeles, actuando simultáneamente, que terminan por alejarlas de su identidad profesional. Muchos roles simultáneos dificultan el crecimiento personal y el *empowerment* de la mayoría de las mujeres, sobre todo si carecen de formación y de autoestima. La jornada múltiple no es sólo una suma de jornadas sino "una superposición" de jornadas tal y como expresan Coria, Freixas y Covas, (2005) e Iglesias. Mari-Klose, y Gonzalez, (2009).

Los nuevos modelos familiares, con la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, han incidido negativamente en el desgaste energético de las mujeres y en la

posibilidad de gozar de un tiempo personal; y, además, las mujeres han asumido la doble jornada, con el consiguiente desgaste físico y psicológico, sin que los hombres hayan realizado el esfuerzo de incorporarse a las tareas de sostenibilidad (Luque, 2008).

## **FACTORES DISCRIMINATORIOS CUANDO TRATA DE REINCORPORARSE AL TRABAJO DESPUÉS DE UNA SECUENCIA DE ITINERARIOS NO LINEALES**

La rapidez con la que las mujeres entran en el mundo del trabajo corre paralela al interés que ellas mismas demuestran, una vez superados los primeros años de la cría de los hijos, para reingresar en él. El incremento de mujeres que quieren dejar el hogar para buscar un complemento a los ingresos familiares, o para rehacer su carrera, hace que las relaciones de género cambien de manera evidente. Este fenómeno todavía queda poco estudiado, pero los paradigmas del aprendizaje a lo largo de vida adquieren aquí gran importancia.

Las autoras, desde la perspectiva psicopedagógica, incluimos estas situaciones en el marco de la orientación para las transiciones (Riverin-Simard, 1993; Rodríguez Moreno, 1999) que se ocupa de las crisis psico socio laborales de las personas adultas. En los momentos de transición suelen darse también algunas de las discriminaciones citadas: segregación profesional, acoso, techo de cristal, etc.

Hay todo un sector de la población femenina que desea reingresar en el mundo ocupacional, pero que puede toparse con imposiciones ajenas, dependencias afectivas, económicas y jurídicas difíciles de romper, o, aún más, con el hecho de aceptar incondicionalmente el rol de madre que le obliga a dejar en segundo lugar la perspectiva laboral. En algunas investigaciones empíricas se ha creído necesario detectar, clasificar en diferentes niveles y ordenar factores discriminatorios para explicitar los más significativos, como son el conflicto entre los roles de trabajadora y de cuidadora de la familia (Padilla, 2002), la multiplicidad de roles (Gimeno y Rocabert, 1998) y la desmotivación que las mujeres van acumulando al comprobar las dificultades que la sociedad les pone. La desmotivación reduce el índice de empleabilidad y lentifica los

itinerarios de formación y de actualización de los conocimientos técnicos y generales. En efecto, la perspectiva de tener que pasar por ciertos períodos de formación y actualización, combinada con la multiplicidad de roles que tiene que ir desarrollando día a día una mujer, se considera una barrera, sutil, pero barrera al fin y al cabo. El rol de estudiante y el rol de madre de familia o de ama de casa son onerosos y cuesta poner en marcha la formación continua si no se dispone de apoyo social y de ayudas *ad hoc*. Reformular los itinerarios educativos mientras el mundo del trabajo cambia aceleradamente exige todo un entramado de acciones políticas que algunos países no quieren permitirse.

Finalmente, y para resumir esta problemática de las mujeres cuando quieren reinstalarse en el mundo ocupacional, diremos que las barreras más lógicas y estereotipadas – justamente las más frecuentes son la edad (los hombres que dirigen la selección de recursos humanos en las organizaciones tienden a contratar mujeres más jóvenes), el nivel de cualificación (se requiere un *aggiornamento* muy rápido), la experiencia requerida (han sido bastantes años los que han estado inactivas) y el descenso de la autoestima (el conjunto sinérgico de barreras actuando juntas, disminuye el concepto que una mujer tiene de sus posibilidades de reinserción laboral). Desde esta perspectiva la formación y la orientación son clave.

## **RECOMENDACIONES GENERALES PARA LA INTERVENCIÓN ORIENTADORA**

Las intervenciones orientadoras dirigidas a reducir los estereotipos sexistas y las barreras autoimpuestas deberían actuar conjuntamente, sinérgicamente, para economizar y aumentar su eficiencia. Consideramos varios ámbitos, aplicables en el sistema educativo formal y en el sistema de la formación *longlife* (Tabla 1).

**Tabla 1. Detalle de los ámbitos de intervención (Fuente: Elaboración propia)**

<b>ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN PARA REDUCIR LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS</b>	
En programas de formación académica y permanente	En el momento de planificar medidas económicas y sociales
En los sistemas de orientación e información profesional	En las campañas de los <i>media</i>
En el seno de acciones positivas institucionales	En la planificación y desarrollo de la investigación pedagógica y psicológica

### ***La intervención en programas de formación académica y permanente***

La educación no sexista debería tratar de eliminar los estereotipos provenientes de la propia familia y de la sociedad y de ampliar la confianza de las mujeres en sí mismas motivándolas a la consecución de la autonomía e independencia personal. Se puede introducir en los *currícula* escolares y académicos la conciencia de que no existen barreras y la inclusión del concepto de equidad en un contexto de educación para la ciudadanía. Los niveles en que se puede ir trabajando son variados y recorren todo el arco vital de la mujer (y del hombre) empezando por los primeros grados para pasar al bachillerato, a la formación profesional y ocupacional, a la universidad (Romero-Cerezo, Zurita-Ortega y Zurita-Molina, 2010) y a las empresas. El personal docente y la plantilla de orientadores precisa de una formación adecuada en materia de no sexismo y no discriminación y los mismo los autores de libros de texto, editores, periodistas y técnicos multimedia (Vázquez Verdera, 2010).

### ***En los sistemas de orientación e información profesional***

La orientación y la información profesional pueden ofrecerse en el sistema educativo y fuera del sistema educativo. En ambos, los períodos de transición son momentos críticos y piezas clave para el mantenimiento y continuidad de las intervenciones orientadoras; por ello, los sistemas de orientación escolar y profesional han de tener muy presente cómo orientar e informar en los períodos de transición escuela/escuela, escuela/trabajo, trabajo/trabajo. La orientación y la información en el sistema educativo, suelen organizarse en sesiones de tutoría y consulta sistemática y cursos de sensibilización hacia el no sexismo y hacia las actitudes no discriminatorias. Si el contexto social lo

favorece, se suelen organizar debates para el estudiantado, el profesorado y las familias. Existe actualmente cierta inclinación en Europa –y, por extensión, en España– a adscribirse a las estrategias de la educación para la carrera mixtas e infusivas. Éstas consisten en incluir en los *currícula* escolares ciertos temas transversales como la educación para la toma de decisiones (Rodríguez Moreno, Dorio y Morei, 1994) y la formación para que las jóvenes aprendan a explorar el mundo laboral (Rodríguez Moreno, 1999; Taveiray Rodríguez-Moreno, 2003) y desarrollen competencias decisorias y exploratorias.

Por lo que respecta a la orientación y la información fuera del sistema educativo, preferentemente con personas adultas, se trata de eliminar diferencias de hecho entre hombres y mujeres y de empoderar a aquellas que aún ven el futuro desde una perspectiva obstaculizadora. Desde los primeros momentos de acceso al trabajo o fases iniciales de la inserción laboral, en la progresión de la carrera, en la vida laboral plena y en los períodos de transición y movilidad es también muy importante atacar de lleno las tendencias estereotipadas de empresarios, trabajadores y personal de selección de recursos humanos. La información ocupacional ha de proporcionar herramientas que hagan diestras a las mujeres en la exploración de sus potencialidades y de las características del mundo del trabajo. En ese momento, empresarios, sindicatos e interlocutores sociales son clave y han de actuar con presteza. (OECD, 2002; Maguire y Killeen, 2003).

### ***En el seno de las acciones positivas institucionales***

Cualquier intervención con vocación transfronteriza aconseja intervenir en acciones promovidas por la Comunidad Europea, desde los diferentes países miembros y desde sus Gobiernos Autónomos, etc., todos ellos conjuntados y coordinados que, además, se pongan de acuerdo en políticas *mainstreaming*. Conviene estar actualizados en políticas de igualdad de oportunidades y de inclusión de las mujeres en los puestos de responsabilidad y de liderazgo, procurando organizar programas para desarrollar en ese colectivo la capacidad de autonomía (Plantenga y Hansen, 1999). Aunque tímidamente se detecta una progresiva eliminación de los procesos segregacionistas para abrir a la mujer a puestos de toma de decisiones de carácter público, institucional, de amplia

duración y con impacto social y económico (EuropeanCommission, 2010, 2011). También se ha conseguido algo con respecto al cambio de actitudes del profesorado de secundaria y de formación profesional al valorar a la mujer en el mundo académico y laboral (programas nacionales mediante el uso de la investigación-acción, por ejemplo Bohan, 1995) y se consensuan y adoptan medidas supranacionales en igualdad de oportunidades y muchas otras.

### ***En el momento de planificar medidas económicas y sociales***

Por lo que respecta a los apoyos económicos y subvenciones, los ministerios de trabajo y las organizaciones empresariales han de mejorar el sistema de ayudas económicas y de apoyo a la planificación de programas formativos y empresariales en materia de no discriminación; en políticas sociales e infraestructuras es importante conciliar las responsabilidades familiares y las profesionales y de formación específica para la mujer; desde el sistema de cualificaciones y de formación continua, se impone facilitar el acceso al trabajo autónomo, a la formación emprendedora, y a la cualificación profesional de las trabajadoras autónomas y empresarias, tratando de lograr una mayor elasticidad de los sistemas formativos; desde la motivación al logro y rotura del techo de cristal, superar las condiciones discriminatorias por razón de sexo que dan como resultado prejuicios (Donoso, 2007) a la hora de los ascensos de carrera y profesionales y a la formación; finalmente, no hay que olvidar el trato económico y retributivo y la promoción de las mujeres en los sectores en que están infrarrepresentadas. La caída de las barreras se fundamenta en los logros en el mundo familiar y en el mundo laboral.

### ***En las campañas de los massmedia***

Los medios pueden llevar a cabo importantísimas intervenciones y programas de sensibilización ciudadana, que tengan como objetivo cambiar la imagen de la mujer trabajadora a través de políticas publicitarias –sobre todo para sensibilizar a las familias–; podrían promocionar, desde los poderes públicos, la imagen de la mujer directiva y empresaria y proponer programas de reeducacióntrabajo a través de los *media* usados en los centros educativos (Espín, 2005).

### ***En la planificación y desarrollo de la investigación pedagógica y psicológica***

En los foros académicos e instituciones de investigación nacionales y de la Unión Europea hay toda una serie de tópicos a cubrir que coadyuvarían al desarrollo de las políticas no discriminatorias y que aportarían datos sociológicos, económicos y educativos para la confección de recursos, *currícula* formativos y políticas comunes. Serían interesantes acciones como organizar investigaciones con metodología cuantitativa y cualitativa para detectar estados de opinión, actitudes frente a diferentes fenómenos relacionados con los factores que intervienen en la creación de barreras, sexismo ante la elección profesional y la toma de decisiones de chicos y de chicas, análisis de la calidad de los programas de intervención puestos en marcha –ya sean estudios longitudinales ya sean transversales, acciones de benchmarking, etc.

### **CONCLUSIONES**

Los avances conseguidos por las mujeres en el mundo laboral son enormes: somos deudoras del pasado y de quienes nos precedieron, otras mujeres que insistieron en cambios legislativos, políticos y sociales. Aun así, nuestra revisión del binomio mujer-mercado laboral nos depara un panorama de claro-oscuros.

En el campo escolar se siguen manteniendo las identidades generizadas dentro del curriculum, como hemos comprobado en relación a ciertas materias, y las elecciones profesionales siguen mediatizadas por sesgos de género que reclaman una acción orientadora. Entre los objetivos de estas acciones debería prestarse especial atención al análisis de los medios de comunicación. Los roles estereotipados, creencias marcadas por el género y manipulación directiva con que bombardean a niñas y jóvenes son difíciles de percibir y por lo tanto difíciles de combatir, por la inconsciencia con que son asumidos.

Se mantiene el denominado techo de cristal grandes sectores del mercado laboral incluso en las administraciones públicas donde el acceso y la promoción están, en principio, regidos por la meritocracia.

Comprobamos que cada día más se exige más transparencia a los procesos de selección, pero que ésta va pareja con discriminaciones encubiertas.

Los sectores ocupacionales se están volviendo porosos, mayor número de mujeres se introducen en sectores profundamente masculinizados, demostración de que el imaginario social está cambiando.

La famosa conciliación, con una pérdida del concepto y del sentido, se ha de reconvertir en corresponsabilidad. No atañe sólo a las mujeres, o a la esfera de lo privado. La sociedad entera es corresponsable: empresas, estado, organizaciones. Las políticas de conciliación han de dar un paso a políticas del tiempo.

El esfuerzo más acuciante en la intervención orientadora se ha de realizar, a nuestro entender, en las barreras internas, invisibles, incrustadas y no conscientes que están presentes en las mujeres. Se sigue constatando en las mujeres una baja autoestima, bajas expectativas de autoeficacia y bajas expectativas de éxito relacionadas con el miedo a la evaluación negativa. Este tema requiere un trabajo de sensibilización y de formación que abarque todo el sistema educativo formal y no formal y programas de orientación específicos.

En este nuevo escenario del mercado de trabajo que reclaman las mujeres, los beneficios no sólo redundaran sobre ellas, sino sobre hombres y mujeres, posibilitando un mercado de trabajo más equitativo, corresponsable y que se alimenta de las capacidades y valores de todas y todos los que formamos la especie humana.

## **REFERENCIAS**

- Agudo, Y. (2008). Mujeres jóvenes hoy: el empleo de las tituladas universitarias . *Revista de Estudios de Juventud*, 83, 65-98.
- Ballarín, P. (2001). *La educación de las mujeres en la España contemporánea (siglos XIX-XX)*. Madrid: Síntesis.
- Bermúdez, M.P., Guillén-Riquelme, A., Gómez-García, A., Quevedo-Blasco, R., Carlos Sierra, J. y Buena-Casal, G. (2001). Análisis del rendimiento en el doctorado en función del sexo. *Educación XXI*, 14(1), 17-33.
- Bohan, M. (1995). *La diversificación de oportunidades en la enseñanza secundaria*. International Seminar on Vocational Guidance. ELIGE Intervention Program. Málaga: Mollina, octubre-noviembre.
- Bom, W. (1994). *Abrirse paso. Orientación laboral y profesional para mujeres*. Barcelona: El Roure.
- Borderias, C. y Carrasco, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icària.



- Butler, A.B. y Skattebo, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: the effect of family conflicts with work on job-performance rating. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77(4), 553-564.
- CONFEBASK (2005). *Manual de buenas prácticas en la incorporación de mujeres en las Pymes vascas*. Bilbao: Autor.
- Coria, C., Freixas, A. y Covas, S. (2005). *Los cambios en la vida de las mujeres*. Barcelona: Paidós.
- Donoso, T.(coord.)(2007). *Barreres de gènere en el desenvolupament de la dona universitària: El filtre invisible*. Investigación ICD 2006/2007. Barcelona: Institut Català de les Dones.
- Donoso T., Figuera, P. y Rodríguez Moreno, M. L. (2008). *Percepciones del rol de género en el mundo del trabajo. Un estudio con alumnado universitario*. Comunicación al XIV Congreso Nacional y III Iberoamericano de Pedagogía. 17-20 septiembre. Zaragoza.
- Donoso, T., Figuera, P. y Rodríguez-Moreno, M.L. (2011). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. *Revista de Educación*, 355,187-212.
- Espín, J. (coord.) (2005). *Publicitat i sexisme: la mirada crítica de l'alumnat universitari*. Investigación financiada por el Institut Català de les Dones. Barcelona: ICD.
- EUROPEAN COMMISSION (2010). *In search of a balance between the right to equality and other fundamental rights*. Luxembourg: Publications Office of European Union.
- EUROPEAN COMMISSION (2011). *Strategy for equality between women and men, 2010-2015*. Luxembourg: Publications Office of European Union.
- FlechaGarcía, C. (1999) Género y ciencia. A propósito de los "estudios de la mujer" en las universidades, *Educación XXI*, 2, 223-244.
- Fleming, M. (2005). Género y autonomía en la adolescencia: las diferencias entre chicos y chicas aumentan a los dieciséis años. *Revista de Investigación Psicoeducativa*, 3(2), 23-35.
- Gimeno, M.J. y Rocabert, E. (1998). Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional. *Revista de Orientación y Psicopedagogía*, 9(15), 25-36.
- Iglesias Ussel, J., Marí-Klose, M., Marí-Klose, P. y González Blasco, P. (2009). Matrimonios y parejas jóvenes. *Cuadernos Fundación Santa María*, n. 16.
- INE e Instituto de la Mujer (2006). *Informe: Mujeres y Hombres en España. 2006*. Madrid: INE, Instituto de la Mujer.

- Instituto Andaluz de la Mujer (2000). *Informe sobre el estudio "Trabajadoras y trabajos en la Andalucía rural. La situación laboral de la mujer rural en Andalucía"*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- Instituto Navarro de la Mujer (2000). *Itinerarios formativos y laborales de las tituladas universitarias de Navarra (1994-1999)*. Pamplona: Instituto Navarro de la Mujer.
- Lara, C. (2007). La perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la producción científica. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1), 133-148.
- Luque Salas, B. (2008). El itinerario profesional de las mujeres jóvenes: una carrera de obstáculos. *Anuario de Psicología*, 39(1), 101-107.
- Maguire, M. y Killeen, J. (2003). *Outcomes from career information and guidance services*. Paris: OECD.
- Melamed, T. (1995). Barriers to women's career success: human capital, career choices, structural determinants or simply sex discrimination. *Applied Psychology: an International Review*, 44(4), 295-314.
- Muñoz, M.D. (2004). *Dones directives i lideratge: el cas de les empreses gironines*. Tesis doctoral. Girona: Universidad de Girona.
- OECD (2002). *Why career information, guidance and counselling matter for public policy*, Working Draft #1. Paris: OECD. Enero.
- Padilla, T. (2002). *El desarrollo profesional femenino: la identidad de la mujer en el mundo laboral*. Huelva: Diputación de Huelva.
- Pérez-Fuentes, P. (2001). El trabajo de las mujeres: una mirada desde la historia. *LanHarremanak*, 2, 185-209.
- Plantenga, J. y Hansen, J. (1999). Assessing equal opportunities in the European Union. *International Labour Review*, 138(4), 351-377.
- Prats, J. (2006) "El estudio PISA 2003 en Cataluña. Resultados y factores contextuales". En: *Revista de Educación. PISA Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. Número Extraordinario. Marzo.
- Riverin-Simard, D. (1993). *Transitions professionnelles. Choix et stratégies*. Sainte-Foi, Québec: Les Presses de l'Université de Laval.
- Rodrigo, C. (2010). La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo ¿diferencia o discriminación? *Trabajo*, 17(0). Disponible en <http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/107>
- Rodríguez Moreno, M.L., Dorio, I. y Morei, M. (1994). *Programa para enseñar a tomar decisiones*. Barcelona: Laertes.
- Rodríguez Moreno, M.L. (1999). Enseñar a explorar el mundo del trabajo. Diagnóstico de las destrezas exploratorias y propuestas de intervención. Archidona, Málaga: Aljibe Ediciones.

- Rodríguez-Moreno, M. L. (2003). *Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional. Autonomía individual, sistema de valores e identidad laboral de los jóvenes*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Rodríguez-Moreno, M. L. (2012). *Orientación profesional no sexista. Teoría y práctica*. Saarbrücken: Editorial Académica Española.
- Romero-Cerezo, C., Zurita-Ortega, F. y Zurita-Molina, F. (2010). Autonomía y orientación en el Espacio Europeo de Educación Superior mediante el portafolio y la tutoría. *ESE, Estudios Sobre Educación*,19, 261-282.
- Santos Rego, M.A. y Porto Castro, A. (2002) Género, valores y orientación vocacional en un contexto universitario para la salud, reto de nuestro tiempo. *Educación XXI*, 5, 20-34.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*,17(2), 167-182.
- Taveira, M. C. yRodríguez-Moreno, M. L (2003). Guidance Theory: The Status of Career Exploration. *British Journal of Guidance and Counseling*, 31(2), 189-207.
- Van Vianen, A. y Fischer, A. H. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,75(3), 315-337.
- Vázquez Verdera, V. (2010). Perspectiva de la ética del cuidado: una forma diferente de hacer educación, *Educación XXI*, 13(1), 177-197.

## BREVE NOTA BIOBIBLIOGRÁFICA DE LAS AUTORAS

Trinidad Donoso es profesora titular del Departamento de Métodos de investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Barcelona. Sus temas de interés, a los que ha dedicado toda su trayectoria en la universidad, son los procesos de cambio en las personas y los grupos. Ha realizado numerosas investigaciones en el campo de la intervención social y educativa. Entre sus últimos proyectos cabe destacar el diseño y elaboración de programas de Intervención en Violencias de Género, la evaluación de los mismos y los procesos de construcción de una ciudadanía paritaria.

TRINIDAD DONOSO-VAZQUEZ , Universidad de Barcelona, [trinydonoso@ub.edu](mailto:trinydonoso@ub.edu)

Pilar Figuera Gazo es doctora en Pedagogía y Profesora Titular de Universidad, en la especialidad de Orientación Profesional e Inserción Laboral, del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la universidad de Barcelona. La trayectoria investigadora ha estado vinculada a la orientación profesional y al estudio de las transiciones y el desarrollo profesional de los y las estudiantes universitarias. En el ámbito profesional ha desarrollado diversas funciones relacionadas con la tutoría y la orientación universitaria.

PILAR FIGUERA GAZO, Universidad de Barcelona, [pfiguera@ub.edu](mailto:pfiguera@ub.edu)

M.LuisaRodriguez-Moreno es Catedrática Emérita de “Orientación Profesional y Formación Profesional” en la Universidad de Barcelona. Ofreció cursos de doctorado sobre no sexismo y orientación no discriminatoria a mediados de los años 80. Miembro varias asociaciones nacionales e internacionales es representante en España de revistas sobre orientación, consejo e investigación. Sus últimos libros tratan de desarrollo de competencias y de orientación desde la perspectiva no sexista y ha sido requerida para evaluar actividades de orientación en la Unión Europea y para proyectos de investigación en el MICCIN. Varios de sus artículos tratan de la mujer y de su orientación e inserción laboral.

MARÍA LUISA RODRÍGUEZ-MORENO, Universidad de Barcelona, [luisarodriguez@ub.edu](mailto:luisarodriguez@ub.edu)

Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada

