

Diagnóstico y Autodiagnóstico de Barreras de Género

Posicionamiento de la mujer ante el empleo





COORDINADORA DEL PROYECTO EN EL C.O.P.A.O.:

Carmen Navarro González

COORDINADORA “E-ANDALUZAS EN LA SOCIEDAD RED”:

M^a Ángeles Sallé Alonso

AUTORAS:

Maricruz Cambriles Torralba

Ana Marco González - Moya

Inés Martínez Corts

Rosa Martínez Martínez

Carmen Navarro González

Myriam Perea Granado

Magdalena Suárez Ortega

APOYO ADMINISTRATIVO:

M^a Carmen Pérez Pérez

REVISIÓN DE ESTILO:

Ana Marco González - Moya

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Momo & Cía.

(www.momoycia.com)

IMPRESIÓN:

J de Haro Artes Gráficas

ISBN: 978-84-690-8548-6

DEPÓSITO LEGAL:

ÍNDICE

PRÓLOGO Pág. 10

I. INTRODUCCIÓN Pág. 12

II. CONSIDERACIONES PREVIAS Pág. 15

III. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE BARRERA Pág. 16

IV. PROPUESTA DE CLASIFICACIÓN DE BARRERAS Pág. 18

1. Barreras de género en el ámbito personal Pág. 21

- 1.1. Introducción
- 1.2. Formación de la autoestima y autoimagen personal y profesional
- 1.3. Formación del estilo atribucional
- 1.4. Datos biográficos

2. Barreras de género en el ámbito educativo Pág. 29

- 2.1. Aspectos sociofamiliares
- 2.2. Aproximación histórica al acceso de la mujer en el campo educativo
- 2.3. Obstáculos y condicionantes de la elección profesional
- 2.4. Tecnofobia

3. Barreras de género en el ámbito profesional Pág. 37

- 3.1. Segregación horizontal
- 3.2. Segregación vertical
- 3.3. Posibles consecuencias de las barreras en el ámbito profesional
- 3.4. Medidas de apoyo al empleo femenino

4. Barreras de género para la gestión del tiempo Pág. 49

- 4.1. Gestión del tiempo
- 4.2. Conciliación laboral y familiar

5. Barreras de género para la participación social Pág. 53

- 5.1. Condicionantes de la participación social
- 5.2. Participación política
- 5.3. Asociacionismo y participación ciudadana

V. CONCLUSIÓN Pág. 58

VI. AUTODIAGNÓSTICO DE BARRERAS DE GÉNERO Pág. 59

1. Elaboración del cuestionario Pág. 59

2. Cuestionario de autodiagnóstico de barreras de género Pág. 60

- 2.1. Instrucciones.
- 2.2. Cuestionario.
- 2.3. Análisis de los Resultados.

VII. BIBLIOGRAFÍA Pág. 76

Durante demasiado tiempo, las organizaciones sociales, políticas, profesionales y culturales hemos asistido como espectadoras al largo y costoso esfuerzo de las mujeres por rebasar el techo de cristal, desprenderse del suelo de cemento, y franquear los muros invisibles con los que la modernidad democrática actual justifica la aún escasa presencia femenina en los diferentes ámbitos de poder y decisión.

Es cierto que en los últimos tiempos, la posición de espectadoras y espectadores pasivos ha ido poco a poco modificándose; pero también lo es que nuestros logros son todavía escasos, la autocomplacencia de los “poderes” excesiva, y la efectividad de las políticas de transformación de estilos de vida compatibles con la igualdad continúa siendo casi inexistente.

Hacer visible lo invisible es siempre costoso y, por lo general, da pocos votos a los partidos. Por eso, las políticas sociales son tan contradictorias y tan poco armónicas, por eso vemos esas imágenes de equilibrio desastroso en el que es preciso que África siga muriendo para que el mundo occidental moderno se siga enriqueciendo...

En este contexto, las mujeres dejamos de ser invisibles para aparecer en nuestra propia diversidad como movimiento imparable de futuro: ya nada es posible sin contar con nosotras.

Y esa es la riqueza de proyectos como el Equal “e-Andaluzas en la Sociedad Red”, en el que tan apasionadamente ha participado nuestro Colegio Profesional, intentando trasladar al colectivo el valor del cambio, de los pequeños cambios que conduzcan al cambio global: el reconocimiento de cada persona, en su individualidad y en su diversidad.

Con Equal nuestro Colegio cambió su nombre, de Colegio Oficial de Psicólogos pasó a denominarse Colegio Oficial de Psicología; con Equal iniciamos de forma colectiva un replanteamiento de nuestro lenguaje, de los contenidos de nuestros documentos, construyendo una línea interna potente que, como eje transversal, potenciase una reflexión profunda y necesaria sobre el ejercicio de nuestra profesión.

Queda mucho por hacer, pero con estas líneas deseo dejar constancia del reconocimiento de nuestro Colegio hacia tantas personas que han contribuido y contribuyen hoy a facilitar estrategias que, además de ayudar a eliminar barreras, eviten la construcción de otras nuevas.

Por ello, es importante recordar que tanto la discriminación en las estructuras organizativas y en la formación, la exigencia extrema hacia las mujeres que trabajan en sectores masculinizados, los estereotipos acerca de la función vincular de la mujer en la sociedad o el sentimiento de inseguridad

generado en tantas mujeres, impulsadas socialmente a vivir interiormente una continua elección culposa (“quedarme en la reunión o irme a casa con los hijos”), son obstáculos que ejercen una gran influencia y aún no se han resuelto de forma satisfactoria.

En el estudio “Breaking the glass ceiling: women in managment”, de Linda Wirthel (Revista de la Organización Internacional del Trabajo, Núm. 39, junio de 2001) se hablaba del ‘techo de cristal’ en el mundo empresarial como “un muro transparente, pero sólido, hecho de actitudes y prejuicios organizativos” que se mantiene, a pesar de que mejora la participación de las mujeres en trabajos y puestos de dirección. “Las mujeres aún se concentran, a escala mundial, en las formas más precarias de trabajo y romper el ‘techo de cristal’ parece una meta escurridiza sólo al alcance de un grupo selecto y reducido” “Las mujeres sólo ocupan entre el 1 y el 3% de los puestos ejecutivos más altos de las grandes empresas”.

Un estudio realizado por la Universidad CEU San Pablo de Sevilla (julio de 2006), refleja que en las 1085 empresas más importantes por ingresos de explotación en España, sólo el 6,61% de los cargos detentados en el consejo de administración por miembros directos corresponden a mujeres, y que tan sólo el 23,5% de éstas empresas cuentan con alguna mujer entre sus consejeros. Según el informe, España, con una representación de las mujeres en los consejos de administración del 3%, se sitúa junto a Bélgica en la cola de los países europeos, sólo por delante de Italia con un 2%.

Hoy en día, la principal conquista de las mujeres tiene como escenario el mundo laboral, ocupado y controlado a lo largo de la historia por los hombres. Debe ser una conquista protagonizada e impulsada por las propias mujeres pero merecidamente apoyada por los hombres. Una apuesta por la transformación de las estructuras de poder, el cambio en la división y organización del trabajo, la eliminación de la segregación laboral, la valoración igualitaria de los perfiles profesionales en hombres y mujeres y la aceptación de distintos estilos de dirección y liderazgo.

Todo ello en pro de eliminar barreras que, además de ser injustas, impiden a las mujeres y a los hombres construir una sociedad igualitaria sostenida en valores compartidos de solidaridad y apoyo mutuo.

Es una apuesta que el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental comparte plenamente.

Margarita Laviana Cuetos

DECANA DEL COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE ANDALUCÍA OCCIDENTAL

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad española ha vivido un proceso de transformación. En términos cuantitativos, la magnitud del cambio se refleja en ámbitos tan significativos como la educación, el empleo o las esferas de poder. En las últimas décadas se ha observado una **creciente incorporación de la mujer a todos los ámbitos de la sociedad** debido a su interés por participar en el mercado laboral, en la economía y en la política, ámbitos de los que estuvo excluida durante siglos. Aún así, la mujer se mantiene, hoy por hoy, en una situación desfavorable con respecto al hombre. La difícil tarea de conciliar su vida laboral con la familiar y personal, el desigual reparto de responsabilidades en el ámbito privado, unido a la pervivencia de estereotipos de género y valores sexistas en la sociedad dificultan su avance en la sociedad del siglo XXI.

No podemos obviar importantes hitos históricos en el camino de la lucha **contra la discriminación por razón de género** y la inclusión del principio de igualdad como elemento estructural base para la construcción de una sociedad democrática y avanzada. Como precedentes en el ámbito internacional, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** celebró en 1951 una convención bajo el lema “Igual salario a igual trabajo” cuyo contenido pasó a formular el artículo 119 del **Tratado de Roma en 1957**. Ya en nuestro país, la **Constitución de 1978** proclama en su artículo 14 la no discriminación por razón de sexo, como principio orientador básico de las políticas sociales. Concretamente en la esfera laboral, el artículo 35 reconoce el derecho al trabajo, a su libre elección y a su remuneración sin discriminación por razón de sexo. Un hito significativo lo marca la **creación del Instituto de la Mujer en 1983**, cumpliendo dos funciones básicas; por un lado, el reconocimiento de una realidad, la situación de desigualdad que sufre la población femenina española y la necesidad real de defender de forma diferenciada sus derechos; por otro, constituirse como organismo de lucha clave ante los agentes sociales y políticos de los que depende el cambio.

Tratado de la Comunidad Europea (artículo 2): “La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una Unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes... la igualdad entre el hombre y la mujer...”

Por último, la reciente aprobación de la **Ley Orgánica, 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** ha situado a España junto a los países europeos más avanzados en la promoción de la igualdad como valor social preponderante. La norma legal ha sido pionera en la articulación de medidas e instrumentos concretos que impidan la discriminación en el acceso de la mujer al empleo, en la percepción de iguales salarios y en la eliminación de las barreras en la promoción laboral, incluyéndose además un importante paquete de subsidios sociales que apoyan la conciliación del conjunto de la sociedad (por primera vez los hombres podrán acogerse a la baja por paternidad).

Se hace evidente que, aún partiendo de un reconocimiento previo de igualdad de derechos, la dimensión profesional sigue siendo un duro campo de batalla, ya se hable de remuneración salarial, como de reconocimiento de la valía profesional y del estatus de las trabajadoras. No obstante, antes de profundizar en los factores que inciden negativamente en el desarrollo profesional de las muje-

res, pongamos de manifiesto algunos datos reales que reflejan, de un modo bastante descriptivo, el **déficit de igualdad** del que hablamos.

Según la Encuesta de Población Activa, el número total de activos en España en el primer trimestre del 2007 es de casi 22 millones de personas, con un aumento de 112.900 respecto al cuarto trimestre de 2006. La tasa de actividad para ambos sexos queda sin variación, alcanzando el 58,58% de la población.

En el caso del desempleo, los datos que aporta Eurostat y los elaborados a partir de la EPA son los mismos para el año 2006. No obstante, ambas fuentes reflejan que la tasa de desempleo de las mujeres españolas, aunque se ha reducido en algo más de tres puntos en los últimos cinco años, sigue duplicando la tasa de paro masculina.

Tasa de desempleo en Europa, febrero de 2007

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
EURO ZONA 13	7,3	6,2	8,9
UE27	7,4	6,5	8,4
ESPAÑA	8,6	6,1	11,9

Fuente: Eurostat

La “Encuesta de Estructura Salarial” es una operación estadística de periodicidad cuatrienal que investiga la distribución de los salarios en función de variables como sexo, ocupación, rama de actividad, antigüedad, o tamaño de la empresa.

La diferencia relativa salarial por sexos (2002), en relación al valor conjunto del 100% que conforman salarios de hombres y mujeres, señala que los **hombres se sitúan en el 112% y las mujeres en el 76%**.

Según los datos de los resultados provisionales de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE de 2004, el salario promedio anual de las mujeres es de un 71,3 % del de los hombres, por lo que no hay prácticamente variaciones con respecto al año 2002 en la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

La diferencia salarial media de la UE entre hombres y mujeres, según datos de Eurostat, en 2004, era un 15% y se había rebajado un 2% con respecto a 2001. Sin embargo, los avances son lentos y las diferencias sustanciales, diferencias de salario que en algunos países paradójicamente aumentan.

En relación a la **segregación laboral**, el mayor volumen de ocupación femenina se encuentra en el sector servicios (65,7%) seguido, del sector de la industria (16,7%), la construcción (12,9%) y la agricultura (4,8%). Las mujeres ocupadas han accedido mayoritariamente al sector servicios llegando a representar algo más del cincuenta por ciento del total.

UGT presenta datos especialmente clarificadores en lo que se refiere al acceso al empleo y a la conciliación de la vida laboral y familiar. **Las dificultades para las mujeres que buscan su primer empleo**

son notorias y el porcentaje de ellas que se encuentran en esta situación es similar al de las mujeres “inactivas”. **Los prejuicios siguen actuando en el momento de la contratación** y continúa siendo más difícil para ellas que para ellos acceder al primer empleo, de la misma forma que, una vez integradas en el ámbito laboral, **son más susceptibles de perder su empleo**. Las estadísticas confirman que los hombres manifiestan su disponibilidad para trabajar en porcentajes muy superiores a las mujeres, de lo que se desprende que los estereotipos de género siguen fomentando la creencia de que las mujeres anteponen la vida familiar a la laboral. Para evitar esta percepción, sería necesario **vincular la responsabilidad de la conciliación a ambos sexos** y crear los recursos suficientes para que la sociedad sea capaz de solventar la baja natalidad sin que sea a costa únicamente de las mujeres.

Centrándonos en la precariedad laboral, **las mujeres perciben un 20% menos de salario que un hombre por un trabajo de igual valía** y son objeto de **mayor temporalidad en la contratación**: el 53% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial tiene contratos temporales. La III Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo ha revelado que el trabajo a tiempo parcial, opción a la que recurren muchas mujeres para poder atender a sus familias, suele aglutinar tareas de mayor monotonía, con menores oportunidades de promoción y aprendizaje y en las que se percibe un menor salario.

Independientemente de edad y cualificación, **las mujeres ocupan menos cargos de responsabilidad**. Según la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, del total de cargos de dirección de la Administración pública y de empresas de 10 o más empleados, sólo el 18% estuvo ocupado por mujeres durante el último cuatrimestre de 2003.

Los datos nos muestran **la situación actual de las mujeres marcada por:**

- Alto porcentaje de **desempleo**, así como dificultad para el acceso, el mantenimiento y la promoción en el empleo.
- Alto porcentaje de **contratos a tiempo parcial**.
- Importante concentración en el **sector servicios**.
- **Retribución salarial menor** que la de sus compañeros.
- **Dificultad** extra para **alcanzar puestos de responsabilidad**.

Tras éstas notas contextuales, el presente documento expone un material descriptivo y analítico sobre la naturaleza de las barreras de género, su clasificación y los mecanismos de actuación, internos y externos, que intervienen en la vida diaria de las mujeres.

Dentro del Proyecto Equal “e-Andaluzas en la Sociedad Red”, el contenido que se expone a continuación ha servido de base para el desarrollo de un módulo de formación online impartido en los distintos itinerarios formativos de la “**E-escuela del Cambio**”, así como del “Cuestionario de Autodiagnóstico de Barreras de Género”, incluido en las últimas páginas de esta publicación, y cuyo objetivo es servir de instrumento para la reflexión. Así pretendemos clarificar los mecanismos que contribuyen a la formación de las barreras de género para hacer posible el cambio real de mentalidades.

II. CONSIDERACIONES PREVIAS

Antes de comenzar la lectura del documento debemos realizar un **acercamiento terminológico** en relación al **género**. Para ello, hemos tomado como referencia las definiciones aportadas por Carmen Lorés Domingo, de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) en “El rol de la mujer en el mundo rural”.

Para analizar las barreras de género hay que profundizar sobre conceptos como... **SEXO, GÉNERO, SEXISMO, ROLES DE GÉNERO o PATRIARCADO**.

Cuando hablamos de **SEXO**, hacemos referencia al conjunto de **características que distinguen al macho de la hembra** de una especie y que son universales.

Con la palabra **GÉNERO**, aludimos a la **construcción social de las diferencias entre hombres y mujeres que han sido aprendidas**, cambian con el tiempo y varían respecto a distintas culturas (y aún dentro de una misma cultura).

En la especie humana sólo las mujeres pueden dar a luz a sus hijos, pero tanto los hombres como las mujeres están dotados para poder cuidarlos. Lo primero es una cuestión biológica, de **SEXO**, lo segundo concierne al **GÉNERO**, es un comportamiento socialmente determinado.

Los **ROLES** son el conjunto de **tareas y funciones que la sociedad asigna** de forma asimétrica y jerárquica **a los hombres y a las mujeres por razón sexual**. Hay distintos tipos de roles, pero en nuestro caso, el rol determina las expectativas que se mantienen sobre una persona por ser hombre o mujer. Son los roles transmitidos y aprendidos durante siglos los que provocan la división sexual del trabajo, trabajo productivo y trabajo reproductivo.

Los **ESTEROTIPOS** son **ideas simples pero muy arraigadas** que, a pesar de no reflejar la realidad, **predeterminan cuáles deben ser los comportamientos y actitudes correctas e incorrectas de hombres y mujeres**. Se transmiten a través de patrones educativos y familiares, la imagen que difunden los medios de comunicación, el uso del lenguaje...

Las **actitudes y los comportamientos que históricamente han sido atribuidos al género masculino son los predominantes y generales**, mientras que el universo que tradicionalmente se ha considerado propio de las mujeres es visto como un universo particular, sin trascendencia para el conjunto de la sociedad. En este sentido, el dominio de un género por el otro constituye la base de un orden social jerárquico que determina las posiciones de los individuos, al margen de sus capacidades específicas, y que ha sido denominado **patriarcado** (Marina Subirats, 1990).

El **sexismo** es el conjunto de todos y cada uno de los **métodos, empleados en el seno de la estructura patriarcal, usados para someter, mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación, al sexo dominado: el femenino**. Se desprende del uso de los roles y estereotipos de género,

asumidos y aplicados en todos los ámbitos de la vida y de las relaciones humanas como formas de funcionar socialmente para sobrevivir, no sólo por los hombres sino también por las mujeres. El dominio del lo masculino sobre lo femenino se materializa en relaciones de poder desequilibradas que responden a un paradigma cultural, un modelo de pensamiento y acción, a nivel macrosocial, discriminatorios para la mujer.

III. CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN DE BARRERAS

La literatura científica define las **barreras de género** en el ámbito laboral como aquellas **limitaciones, obstáculos o impedimentos que las mujeres perciben y /o poseen ante su proceso de toma de decisiones vocacionales, el acceso al empleo, el mantenimiento del puesto o cambio y /o promoción en el mismo**. El calificativo “de género” matiza la razón por la cual el colectivo femenino debe enfrentarse a barreras “extra” a las meramente profesionales, cuya raíz reside en la construcción social del género. No se dan de forma aislada y puntual, están interrelacionadas y su naturaleza puede ser laboral, social, personal o familiar, confluendo a lo largo de la vida e incidiendo negativamente en su desarrollo profesional.

¿Qué son las BARRERAS DE GÉNERO?

... las barreras de género se definen como **aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos a los que se enfrentan las mujeres a lo largo de su desarrollo personal y profesional**.

Situaciones muy dispares y diferentes tipologías de mujer marcan una casuística muy variada. Indudablemente, las dificultades de una joven que intenta acceder al mercado laboral serán diferentes a aquellas de una de mediana edad, en el ecuador de su carrera profesional con cargas familiares. Por tanto, **las barreras se caracterizan por su heterogeneidad**, atendiendo a las características particulares de las mujeres (edad, estado civil, entorno sociocultural, etnia, nivel socioeconómico y nivel de responsabilidades familiares) acrecentando la dificultad de clasificar las barreras de un modo único y consensuado.

Los teóricos y teóricas que tratan el tema las clasifican en **barreras internas y externas** (Farmer, 1985; 1997; Harmon, 1977; Swanson y Woitke, 1997; Gimeno y Rocabert, 1998), destacando la confluencia e interrelación de factores de índole interno (motivaciones, actitudes, percepciones, deseos...) y externos (factores culturales, formativos, económicos o productivos), que afectan al desarrollo profesional.

TABLA 1. Aplicación de la clasificación de barreras internas y externas al proceso de toma de decisión vocacional (adaptado de Gimeno y Rocabert, 1998)

BARRERAS EXTERNAS	BARRERAS INTERNAS
Sobrecarga de roles y conflicto multirrol a la hora de compaginar carrera y familia.	Baja autoestima académica.
Socialización del rol de género y discriminación del rol social.	Baja autoeficacia.
Influencia de personas significativas: padres, familiares, profesores, asesores, amigos, etc., para escoger opciones tradicionales.	Baja autoconfianza (especialmente en áreas tradicionalmente masculinas).
Carencia de modelos femeninos en ocupaciones/ estudios no tradicionales.	Infravaloración de habilidades, rendimiento y expectativas bajas de éxito.
Falta de formación en áreas tradicionalmente masculinas (matemáticas, informática, ingeniería).	Actitudes negativas hacia las matemáticas.
	Miedo al éxito.
	Estilos de atribución extremos para los éxitos e internos para los fracasos.

Otras autoras las dividen en barreras **sociales-interpersonales**_factores externos a la persona_**actitudinales**_factores internos_y añaden una tercera dimensión resultado de combinar las dos anteriores, las barreras **interaccionales** (Swanson y Tokan, 1991).

Phillips y Imhoff (1997) y Russel y Burgess (1998) estudian las barreras en torno a dos momentos clave, el acceso al empleo y el desarrollo de la profesión, clasificándolas según sean anteriores o posteriores a la inserción profesional y excluyendo las que inciden en el desempeño de funciones y de promoción. Otros autores no se decantan por ninguna clasificación y analizan la interacción de factores que obstaculizan el desarrollo profesional (Fitzgerald y Weitzman, 1992; Melamed, 1995). Padilla (2002) señala tres momentos clave en el desarrollo profesional de las mujeres: **el acceso al empleo, el desarrollo del puesto o ejercicio de la profesión y la reincorporación al mercado laboral**. En dicha clasificación se sitúa Suárez Ortega, que contempla todas y cada una de las barreras resaltando la conveniencia de esta clasificación si queremos incluir situaciones específicas, como sería el caso de las mujeres adultas que buscan la reincorporación al mercado laboral.

Partiendo de la multiplicidad de las clasificaciones descritas y de los criterios marcados en cada una, observamos que las barreras internas y externas no se dan de forma aislada sino que interactúan y condicionan conjuntamente el desarrollo profesional de la mujer. Por citar un ejemplo, un factor interno como la baja autoestima puede tener su origen en la educación recibida o la cultura del entorno (origen externo) y verse incrementada por la baja cualificación profesional o por condiciones económicas desfavorables, algo que conjuntamente desencadenan una situación insostenible.

Barreras Internas: Son aquellas que se forman a partir de la relación de diferentes factores de índole interna que afectan al desarrollo personal y profesional. Ejemplos de ellas son nuestras propias motivaciones, pensamientos, emociones, actitudes, percepciones, deseos y expectativas.

Barreras Externas: Se forman a raíz de la relación de diferentes factores de índole externa que afectan al desarrollo personal y profesional, tales como los socioculturales, históricos, contextuales, educativos-formativos, económicos o productivos y ocupacionales.

Barreras Interactivas: Son producto de la interacción de factores internos y externos, es decir, intrínsecos y extrínsecos a la persona. Se ponen en relación factores personales, psicológicos o actitudinales con socioculturales y ambientales, o propios de las estructuras económicas, productivas y ocupacionales, entre otros.

IV. PROPUESTA DE CLASIFICACIÓN DE BARRERAS

Tomando como base las teorías expuestas, el grupo de trabajo del C.O.P.A.O. propone una clasificación que considera tanto los factores internos, externos e interactivos, como los distintos momentos clave de la evolución profesional de las mujeres: elección de la profesión, acceso al primer empleo, mantenimiento del puesto, reincorporación y/o promoción profesional, así como las posibilidades de participación social y el acceso a los recursos.

Clasificación propuesta por el C.O.P.A.O.:

1. Barreras de género en el ámbito personal
2. Barreras de género en el ámbito educativo
3. Barreras de género en el ámbito profesional
4. Barreras de género para la gestión del tiempo
5. Barreras de género para la participación social

1. Barreras de género en el ámbito personal

En relación al ámbito personal, consideramos **aquellos obstáculos que las mujeres encuentran para la construcción de su propia identidad** que dificultan el desarrollo de un autoconcepto positivo, distorsionan la imagen de sí mismas y frenan sus posibilidades de logro.

Los modelos que la mujer percibe en su familia, en la escuela, en la publicidad, en los libros, en la sociedad en general, conformarán su forma de autocomprenderse, de autodefinirse y de comportarse. Estos modelos pueden ser un referente positivo o bien suponer una barrera por ofrecerle una imagen desfasada de sus posibilidades, de sus expectativas y de lo que la sociedad espera de ella.

El desarrollo personal y profesional de la mujer está directamente relacionado con su percepción de la propia valía personal y profesional (autoestima), de modo que la poca confianza en sus capacidades supondrá una potente barrera interna a la hora de elegir una formación/ profesión, buscar un empleo, desarrollar una profesión o plantearse la promoción en el trabajo.

2. Barreras de género en el ámbito educativo

En éste ámbito estudiaremos las dificultades que encuentran las mujeres en su proceso de formación y los aspectos relacionados con su **actitud ante las nuevas tecnologías, los condicionantes de su elección profesional y las aspiraciones laborales**.

En el proceso de socialización se asimilan las pautas culturales de la sociedad de contexto, se conforma la identidad de género y se asumen los valores, normas y comportamientos que responden a las características femeninas y masculinas marcadas por los patrones culturales. Los modelos de masculinidad y feminidad se hacen visibles desde edades muy tempranas, tanto en el ámbito familiar como educativo, incidiendo en la construcción de barreras de género que posteriormente afectarán al desarrollo personal y profesional del individuo. Analizaremos los condicionantes socioculturales, educativos y familiares que la mujer encuentra a lo largo de su vida y el grado en que se constituyen como barreras para ella.

La **familia** es el primer entorno donde se hace patente la diferenciación genérica y se reflejan expectativas diferenciadas en torno a la figura masculina y femenina. Igualmente, la **escuela** actúa como elemento fundamental en la creación de la identidad de género que anima a la pervivencia de los roles tradicionales. Es una fuente de transmisión de patrones culturales que mantienen la permanencia de las diferencias sociales de niños y niñas, un contexto en el que se les anima a cumplir con sus respectivos roles y a no defraudar las expectativas sociales. Incluimos en este ámbito los aspectos relacionados con formación y autoformación, haciendo una mención especial al uso de las nuevas tecnologías y analizando concretamente lo que se conoce como **“tecnofobia”**.

3. Barreras de género en el ámbito profesional

Son las barreras directamente relacionadas con **el desarrollo profesional, las condiciones laborales, el ejercicio del liderazgo y el techo de cristal**.

El acceso de las mujeres al mercado de trabajo y el desarrollo de carrera se ven fuertemente condicionadas por los **estereotipos** sexistas y las propias barreras internas. En el mundo laboral aún pervive la estructura patriarcal y una escala de valores predominantemente masculina. Todo ello, unido a ciertos “modelos” impuestos por razón de género y a unas condiciones discriminatorias (tanto salarial como contractuales), configura un escenario especialmente complicado para que la mujer pueda demostrar su valía profesional y la utilidad de sus conocimientos y habilidades. Estos factores desencadenan la **segregación horizontal**, creando profesiones y sectores claramente feminizados, y la **segregación vertical**, que supone un acceso restringido a los puestos de verdadera responsabilidad dentro de las organizaciones. En este capítulo repasaremos los factores que inciden en la formación del famoso “techo de cristal” y el ejercicio del liderazgo femenino, la toma de decisiones y la gestión de equipos humanos. Trataremos en qué medida las políticas de empleo se dirigen eficaz-

mente a la mujer, si se promueven teniendo en cuenta los círculos de socialización femeninas y si las ayudas al autoempleo femenino son acordes con la realidad y cumplen su función.

4. Barreras de género en la gestión del tiempo

Son barreras que surgen a la hora de conciliar la vida personal y familiar con la laboral.

En este ámbito analizamos cómo ha influido la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y el modo en que la sociedad ha interpretado dicho cambio. Las tareas y responsabilidades de la familia y del hogar, que tradicionalmente recaían por completo en la mujer, deben ahora repartirse y redistribuirse equitativamente entre sus miembros. La mujer, por su parte, sigue estando condicionada por percepciones que obstaculizan la conciliación de la vida familiar y laboral, como es el sentimiento de culpa.

Hoy en día, la gestión del tiempo es discriminatoria, la mujer continúa asumiendo la doble jornada de trabajo como solución a su nueva situación sin lograrse el cambio real en cuanto al reparto de tareas familiares y domésticas. La disyuntiva trabajo-hogar termina por generar estrés, angustia y sentimiento de culpa con la consecuente pérdida de estabilidad emocional y fatales consecuencias tanto en el campo laboral como personal. Situación que, en no pocas ocasiones, empuja al abandono de la carrera profesional de la mujer en pro de la familia o la pareja. Pero la sociedad no se puede permitir dilapidar este enorme potencial.

5. Barreras de género en la participación social

Son las barreras que se presentan en el ejercicio de la participación social y el acceso a los recursos.

La participación social, la influencia de los medios de comunicación, las políticas de empleo y otros recursos ayudan o impiden la presencia femenina en las esferas de lo social, y el modo en el que queda contemplada por los agentes políticos, sociales y económicos.

A pesar de los cambios que se han producido en la última década, hoy día se mantiene la escasa participación y representación de las mujeres en las estructuras políticas, económicas, culturales y sociales. Ésta se acentúa cuando se trata de puestos de mayor representatividad social, ya que, por regla general, las mujeres no acceden fácilmente a los espacios de poder, definidos y compuestos desde una perspectiva masculina.

El mundo del sindicalismo es una clara demostración de la falta de representatividad femenina, pues existe un vacío total de mujeres dirigentes que defiendan los intereses laborales de las trabajadoras desde dentro de la estructural sindical. La política, la asignación de los ministerios de “segundo orden” o la escasez de mujeres en los altos cargos de las organizaciones económicas o fundaciones de importante valor social (dejando a un lado el fenómeno del voluntariado) configuran un panorama que las hace invisibles ante los agentes sociales. Ocurre algo similar en las asociaciones profesionales.

A continuación, profundizaremos en cada una de las dimensiones donde quedan integrados los obstáculos de diversa naturaleza que las mujeres encuentran en el empleo y en el ejercicio de su propia ciudadanía.

1. BARRERAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PERSONAL

1.1. Introducción.

Llamamos barreras de género en el ámbito personal a los obstáculos que las mujeres encuentran para la construcción de su propia identidad, dificultando el desarrollo de un autoconcepto positivo, distorsionando la imagen de sí mismas y frenando sus posibilidades de logro. Otros autores las denominan **barreras internas o conductuales**.

El desarrollo personal y profesional de la mujer está directamente relacionado con la percepción que tenga de su valía personal y profesional (autoestima) de manera que la escasa confianza en las propias capacidades supondrá una potente barrera interna a la hora de elegir una formación/ profesión, buscar un empleo o de plantearse la promoción en el trabajo.

En este apartado estudiaremos los procesos de socialización que mediatizan la construcción de la identidad femenina y en los que se interiorizan características asociadas al género que colocan a las mujeres en una posición de desigualdad. Se denominan barreras personales a pesar de que su causa es externa, ya que se interiorizan y asumen casi como rasgos de la propia identidad, haciéndolas aún más imperceptibles para la propia mujer.

En los procesos de socialización y las relaciones con los demás el individuo perfila la **autoestima** y trata de entender lo que le ocurre, atribuyendo causas al propio comportamiento y al de los demás (es lo que se denomina en Psicología Social “*estilo atribucional*”). Estudiaremos la formación de estos procesos y su especial importancia en relación con las barreras personales. Posteriormente, se hará referencia a aquellas circunstancias vitales o biográficas (edad, estado civil, etnia, etc) que también actúan como barreras personales, aunque realmente tengan causas externas.

1.2. Formación de la autoestima. Autoimagen personal y profesional.

La **socialización es el proceso por el cual las personas aprenden las normas sociales y adquieren sus propios valores, creencias y características distintivas**. Es un proceso inacabable mediante el cual se aprenden y asimilan los estilos de vida propios de la sociedad de contexto y permite a su vez participar eficazmente en ella.

Uno de los mecanismos más importantes en el proceso de socialización es el **aprendizaje observacional**: aprendemos, en relación con los otros y las otras, especialmente a través de modelos idóneos, los conocimientos, capacidades, normas y valores predeterminados por los patrones culturales.

Los modelos que la mujer percibe en su familia, en la escuela, en la publicidad, en los libros y en la sociedad en general conformarán su forma de autocomprenderse, de autodefinirse y de comportarse. Estos modelos pueden ser un referente positivo y estimulante o bien suponer una barrera por cuanto le ofrecen una imagen desfasada de sus posibilidades, de sus expectativas y, sobre todo, de lo que la sociedad espera de ella.

En este contexto, ¿Qué características, valores y modelos transmite la sociedad? El modelo de organización social, política y económica que predomina es el modelo social androcéntrico, donde el hombre domina todas las esferas de la vida y cuyo sistema viene a denominarse **patriarcado**.

“El sistema patriarcal se define como un modelo de organización social androcéntrico y jerárquico, basado en el principio de dominación que se alimenta de las diferencias sexuales convirtiéndolas en discriminatorias”. (Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Unidad de igualdad y género. Instituto Andaluz de la Mujer. 2005)

La frase de Simone de Beauvoir **“No se nace mujer, se llega a serlo”**, pone de manifiesto el proceso de socialización por el cual aprendemos que existen formas distintas de ser, hacer y estar en el mundo para hombres y para mujeres. **Conformamos nuestra identidad de género a través de las costumbres sociales y de nuestros modelos de referencia.**

¿Y qué percibimos y aprendemos? ¿Qué modelos de referencia conforman la identidad de hombres y mujeres? Históricamente, el contexto cultural ha sido determinante en este proceso. Desde las sociedades primigenias la organización social de la colectividad ha ido estrechamente ligada a las cualidades biológicas y atributos sexuales de sus componentes. Por ello, la mujer venía catalogada como mera encargada de la función reproductora y cuidadora de la tribu. Margaret Mead expone en sus estudios que **las relaciones de género son producto de la forma en que la sociedad interpreta las diferencias sexuales**. Esto quiere decir que los patrones culturales de masculinidad y feminidad son aprendidos socialmente y actualmente perviven construyendo barreras de género difíciles de derribar.

En la familia, los modelos de referencia son el padre y la madre, unos roles bien diferenciados desde una perspectiva androcéntrica. Es el padre el encargado de traer el dinero a casa (actividad productiva), de poner las normas y resolver los asuntos importantes (“si te portas mal, se lo diré a tu padre”) pero a la vez goza de independencia a la hora de disfrutar de su tiempo de ocio personal (va al fútbol, al club o al bar con los amigos). Su tiempo de trabajo remunerado es importante y la organización del hogar y de sus miembros se supedita a su horario. Se le atribuye valentía y aporta seguridad a la familia, maneja el dinero y decide las compras e inversiones importantes; es quien habitualmente conduce el coche y arregla los desperfectos caseros, por lo que se le presupone más destreza para estas tareas. De esta forma, a los hijos varones se les refuerza en aspectos tales como la fortaleza física, la valentía y la preparación para un empleo que permita mantener a la futura familia. Deben, por tanto, ser inteligentes, tener iniciativa y seguridad en sí mismos.

Por su parte, la figura de la madre está fuertemente condicionada por los convencionalismos sociales y supeditada a la del varón. Durante siglos, se han considerado **valores inherentes a la condición femenina** la docilidad, (se penaliza a la mujer con iniciativa y se desvaloriza al marido que lo consiente), la comprensión, la dulzura, y la sumisión; se debía asumir las tareas del hogar y la crianza como algo propio (hasta hace poco elegir ser madre sin marido o pareja estaba socialmente mal visto). En definitiva, debían ayudar a su marido a triunfar. A las niñas, por consiguiente, se les inculca el valor de la **belleza** (“qué bonita es”), la **afectividad** (“qué cariñosa”), la **docilidad** (“es muy buena”), las **labores de cuidado de los demás** (“me ayuda en la casa, cuida de sus hermanos”).

Según la cultura patriarcal, en el seno de la familia el padre cumple una función productiva y la madre reproductiva.

Niños y niñas son educados de forma diferenciada haciendo una distinción entre actividades, tareas y valores a fomentar en ellos y ellas, perpetuando los roles de género en consonancia con la separación de funciones: producción y reproducción.

Creemos viendo cómo se comportan y qué funciones tienen mujeres y hombres en las familias y el entorno social en su conjunto (escuela, universidad, medios de comunicación, partidos políticos, sindicatos, etc) y en todas estas esferas se sigue detectando cierta resistencia a que la mujer ejerza roles diferentes a los socialmente aceptados hasta ahora, de manera que no resulta fácil incrementar su participación en las escalas de poder.

Esta división de funciones (roles de género) se agrava con una **valoración diferenciada de las tareas, habilidades y destrezas que se asignan a hombres y a mujeres** a través de los estereotipos. Todo ello se incorpora, de manera inconsciente, a través de comportamientos y actitudes predeterminadas que imponen un modelo de feminidad basado en:

- Ser cuidadoras: ser para otros y otras, olvidándose de ellas mismas, de sus aspiraciones y deseos.
- El sentimiento de culpa: presente en la relación con los demás y provocado por la trasgresión que supone ir en contra del mandato social vigente (mandato de género).
- La limitación al ámbito lo doméstico, obstaculizando el acceso a lo público.
- La invisibilización y escasa participación de las mujeres en las instituciones sociales, así como el nulo reconocimiento de su contribución en la historia.

De esta forma, se asientan los **estereotipos**: ideas simplificadas muy arraigadas culturalmente que son asumidas por el conjunto de la sociedad e influyen, por un lado, en la visión que la mujer tiene de sí misma y, al mismo tiempo, en lo que su entorno espera de ella y le será exigido a lo largo de su vida. La división de roles sociales en base al género fomenta una imagen de mujer “cuidadora”, “reproductora” y “doméstica” que implica que se debata continuamente entre las expectativas de su entorno y sus propios deseos y objetivos. A veces, la presión es tan fuerte que doblega en gran medida sus aspiraciones, convirtiendo su recorrido vital en una lucha continua por defender su derecho a desarrollarse profesionalmente sin que ello le suponga renunciar a otras facetas del ámbito privado. Todo ello repercute indudablemente en el autoconcepto y, por consiguiente, en la autoestima.

La autoestima es muy importante ya que es la manera de percibirnos y valorarnos. Una persona que no tiene confianza en sí misma ni en sus propias posibilidades siente que no llega a los rendimientos que otros alcanzan, y tiende a considerarse inferior a los demás.

La definición de autoestima está muy unida a la de **autoconcepto y autoimagen**, ya que “la valoración que una persona hace de sí misma es consecuencia lógica de la propia imagen. Mejorando ésta, se mejora el nivel de autoestima y viceversa. Un individuo que tiene una percepción negativa de sí mismo tiene también una valoración o autoestima negativa. Son dos aspectos que se dan inseparablemente unidos” (Machargo, 1991).

Los seres humanos elaboramos una representación del mundo en función de la cual pensamos, actuamos y reaccionamos ante los estímulos externos. A lo largo de la vida la persona construye una imagen de sí misma, producto de sus percepciones y creencias a todos los niveles: físico, psicológico, intelectual, social y afectivo; son todas estas percepciones y creencias las que forman la idea que las mujeres tienen de sí mismas, lo cual repercute también en el modo de relacionarse con el entorno. Es decir, el individuo percibe los objetos del mundo exterior y las experiencias internas de las que es protagonista atribuyéndoles un significado.

En relación a ello, debemos estudiar el “yo”, o autoimagen real, que es la percepción que la persona tiene de sí misma, y el “yo” o autoimagen ideal, que es la percepción que nos gustaría llegar a tener. En el caso de la mujer, **la autoimagen puede llegar a ser negativa o verse alterada a causa del conflicto entre el concepto que tiene de sí misma, lo que quiere llegar a ser, y el concepto que la sociedad le propone como modelo ideal** (docilidad, bondad, generosidad, capacidad de entrega...). Por todo ello, la mujer debe asumir ese conflicto y aprender a superar los obstáculos de una sociedad donde prima una “igualdad de discurso”, no real, de manera que sea ella misma quien plantee sus necesidades, sus metas y su propio ideal de mujer, evitando la influencia de presiones y estereotipos que merman su autoconcepto, su autoimagen y, en consecuencia, su autoestima.

Por todo lo anterior, se ponen de manifiesto **claras diferencias en la formación del autoconcepto en niños y niñas**. Este proceso se inicia desde el mismo momento del nacimiento cuando se atribuyen, automáticamente, una manera futura de actuar, comportarse y relacionarse propias de su género, lo que supone una manera de “simplificar” lo que esa persona podrá o no hacer, decir y pensar a lo largo de su vida.

Además de la familia, otra de las instituciones que ejercen una gran influencia en el proceso de formación de la identidad de género es la escuela. Según Rothemberg (1997), a partir de los doce años las niñas tienden a presentar peor autoconcepto que los niños, de manera que la autoestima sufre un descenso significativo durante el periodo adolescente. Las razones no están indicadas claramente en la investigación, pero ésta parece evidenciar que los varones han recibido, tradicionalmente, un trato preferencial por parte de sus maestros (Orenstein, 1994). Estos procesos los estudiaremos detenidamente en el siguiente apartado que trata las barreras de género en el ámbito educativo.

De la misma forma, la acción de los medios de comunicación, la publicidad, los libros y otras manifestaciones culturales contribuyen en la difusión de estereotipos de género que intervienen decisivamente en el modo de autocomprenderse, autodefinirse y comportarse de las mujeres, determinando directamente la propia autoestima.

Como conclusión, es preciso señalar que, en buena medida, la autoestima femenina ha sido producto de la discriminación social por razón de género y de la construcción histórica de una imagen infravalorada de sus propias capacidades, imagen que todavía condiciona la esfera de lo personal y de lo profesional, formando una barrera interna difícil de detectar y por tanto de superar.

Finalmente, entendemos que **la autoestima se aprende y puede mejorarse** potenciando la capacidad de las mujeres para desarrollar sus habilidades, aumentando su nivel de autoconfianza y autoeficacia y eliminando las desigualdades en la socialización entre niños y niñas.

1.3. Formación del Estilo Atribucional.

El estilo atribucional hace referencia al modo en que las personas explican los motivos y razones por los que su conducta ha tenido éxito o ha fracasado. El preguntarse sobre las posibles causas de tales consecuencias se denomina “atribución”. Según Weiner (1979) es el **modo en que las personas interpretan, explican y justifican lo que les ocurre e influye en su motivación y en su conducta**; gira en torno a tres dimensiones, de modo que situarse en uno u otro polo tendrá consecuencias distintas sobre las conductas futuras de esa persona a nivel afectivo, intelectual y conductual. Éstas dimensiones son:

1. Locus de causalidad: Se trata de localizar las causas de nuestro éxito o fracaso en nosotros mismos o en agentes externos. De ello va a depender el nivel de autoestima.
2. Estabilidad: si la persona considera que esta causa permanece estable o inestable, es decir, si puede cambiar.
3. Controlabilidad: la percepción de poder mantener el control de las situaciones.

¿Es el estilo atribucional diferente en hombres y en mujeres? Algunos estudios han identificado dos estilos atribucionales que niños y niñas tienden a emplear para explicar sus logros y fracasos en la escuela:

- Orientado a la destreza: ante el fallo tiende a corregirlo y continúa en la tarea. Utilizan autoinstrucciones diseñadas como estrategias para sobreponerse al fallo.
- Orientado a la indefensión: tiende a abandonar, hace atribuciones de baja habilidad para explicar sus fallos.

En general, parece que hombres y mujeres tienen estilos atribucionales diferentes. **La mujer tiende a un estilo pesimista para explicar sus fallos**, sustentan la creencia de que los sucesos negativos están causados por factores internos, estables y globales. Los procesos atributivos de los fracasos se vinculan al hecho de ser mujer y no a otros factores o circunstancias, de manera que el autoconcepto se deteriora actuando de forma constrictiva. Este hecho se produce como consecuencia del proceso de socialización y de la influencia de los estereotipos. En cambio, parece que los hombres achacan sus fracasos principalmente a factores externos, inestables y específicos.

Un concepto que relaciona la autoestima con el estilo atribucional es la **autoeficacia**, entendida como la **convicción personal de poder superar con éxito una situación concreta**, algo que afectará a la superación de retos y dificultades en su vida profesional y personal. Cuando se poseen las habilidades y la motivación necesarias, serán las expectativas de eficacia las que intervengan en la aceptación de riesgos. Potenciando la creencia de que los logros se deben a las habilidades personales y al esfuerzo, más que a los factores externos, se estarán fortaleciendo las expectativas de autoeficacia de las niñas. De igual modo, se debe reforzar que los fracasos no ponen en tela de juicio sus capacidades sino que son una consecuencia natural de quien actúa y acepta riesgos.

Por tanto, es un objetivo fundamental fomentar en la mujer la **expectativa de ser capaz de tener éxito**, aprender a valorar sus capacidades, apreciar sus posibilidades, desdramatizar sus fracasos, y respetar su propio estilo, aceptando que su éxito se debe a su esfuerzo.

1.4. Datos biográficos o circunstancias vitales.

A lo largo de la vida, la mujer encuentra una serie de variables que condicionan su proyecto vital y profesional. **Sus circunstancias personales y familiares condicionan directamente la formación de su identidad femenina.**

Son variables que ejercen su influencia independientemente de la propia voluntad y, a pesar de ser aceptadas, dificultan por sí mismas la consecución de las metas profesionales. Se consideran circunstancias vitales la edad, el estado civil, las cargas familiares, la pertenencia a etnias o a colectivos en riesgo de exclusión social, etc.

Existen circunstancias vitales que condicionan el proyecto vital y profesional de las mujeres, entre las que analizamos: EDAD, ESTADO CIVIL, SITUACIÓN DE CONVIVENCIA, RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y SITUACIONES QUE MULTIPLICAN LA DESIGUALDAD (origen social, nivel socioeconómico, etnia...)

La **edad** supone una barrera a tener en cuenta cuando la mujer supera un rango de edad medio y soporta cargas familiares. Las **jóvenes gozan de mayores índices de empleabilidad** al estar exentas de responsabilidades familiares y tener una formación más actualizada. La marcha del hogar paterno y la formación de la propia familia a edades cada vez más tardías facilita que las jóvenes ocupen, durante dicha etapa de su vida, puestos de trabajo que requieren, por ejemplo, movilidad geográfica.

Aquí entran en juego las consideraciones estereotipadas de la identidad femenina que atienden a la teoría de un supuesto **“reloj biológico y social”** que condiciona sus decisiones y deseos en la esfera profesional. El sistema patriarcal sobrevive ya que, aunque socialmente se acepta que la mujer desarrolle un trabajo remunerado, parece que su proyecto vital debe incluir la maternidad y/o el matrimonio y que, además, estos deben priorizar sobre el resto. En caso contrario, ciertos estereotipos de género actúan negativamente haciendo entender que no logró cumplir con éxito el rol de mujer, esposa y madre que la sociedad le asigna, o bien aflorará el sentimiento de culpa al restar tiempo a su familia en favor de su trabajo.

El **estado civil** juega un papel contradictorio en nuestra sociedad y en el mundo laboral. En principio, el modelo patriarcal concibe el matrimonio como modelo idóneo de convivencia en el que los roles de cada cónyuge quedan claramente diferenciados por patrones de género. Sin embargo, es el mismo sistema el que transforma automáticamente el “estar casada” en **un valor negativo a la hora de la contratación o del desempeño de funciones de responsabilidad** dentro de las empresas.

El matrimonio ha sido considerado durante siglos como el destino inevitable de la mujer, en el que pasaba de la protección paterna a la marital, ofreciendo como contrapartida el desempeño de las labores domésticas y de reproducción. Partiendo de este referente, la mujer construía su propia identidad y un proyecto de vida que contemplaba las funciones sociales que le eran asignadas: “ser buena esposa, buena madre y buena ama de casa”.

La situación de convivencia y las responsabilidades familiares suponen barreras importantes en el desarrollo profesional.

Tradicionalmente, las mujeres han sido las responsables de la buena marcha y organización del **hogar, el espacio propio de desarrollo que les venía asignado.** Hoy por hoy, el principal peso del hogar, las tareas reproductoras y el cuidado de menores y de personas dependientes siguen suponiendo una carga añadida para la mujer que desempeña además un trabajo remunerado fuera del ámbito doméstico. Estos aspectos son interiorizados como barreras internas en la medida en que estas responsabilidades no son compartidas y se asumen individualmente, a lo que se añade la falta de reconocimiento o valor social. En conjunto, el desempeño del trabajo interno y externo al hogar y la falta de tiempo para el ocio de las mujeres terminan por desencadenar patologías como el estrés, la depresión o el sentimiento de insatisfacción constante.

Hablamos así de la **doble jornada laboral** de las trabajadoras, cuyos hábitos diarios y habilidades difieren en gran medida de las de sus compañeros. Las que optan por rebelarse ante esta distribución poco igualitaria de las responsabilidades asumen constantes sentimientos de culpa que actúan como barreras internas y que guardan conexión con la pertenencia a un modelo de familia determinado, bien sea el tradicional u otro diferente al hegemónico.

En estricta relación con lo anterior, hablamos de **compatibilización del trabajo remunerado con el doméstico**, que desde una perspectiva científica hace alusión al problema de la **multiplicidad de roles y el conflicto entre ellos.** Ésta es una barrera que podríamos denominar transversal, pues influye en todo el proceso de desarrollo profesional femenino condicionando no sólo el acceso sino también la permanencia en el empleo, la promoción y cambio de trabajo.

Siguiendo a Lewis, las madres trabajadoras son calificadas como “colectivo problemático” ya que **la construcción social de la maternidad no ha incluido el rol de madre trabajadora, mientras que la construcción social de la paternidad sí ha asumido el rol de trabajador remunerado;** de ahí que sólo se cuestione la posibilidad de trabajar o no en el caso de las mujeres (Lewis, 1991; cit. por Paterna y Martínez, 2001:414).

Por otro lado, las familias monomarentales suelen tener un nivel más elevado de pobreza por no contar con un segundo salario, además de asumir en solitario la crianza y el mantenimiento de los hijos/as. A ello se añade que ésta tipología de familias son consideradas de “segunda clase” por no ajustarse al modelo patriarcal imperante, o bien despiertan sentimientos de compasión o desprecio por parte del entorno. Las barreras en esta línea se acentúan cuando el único sueldo para el mantenimiento de familia es el femenino y éste es, por lo general, inferior al masculino.

Además de las variables expuestas es importante analizar otras situaciones personales que multiplican la desigualdad. Hacemos alusión en este punto a diversos **colectivos o grupos con especiales dificultades y/o en riesgo de exclusión social.** La exclusión es considerada como fenómeno multifactorial (Fernández, 2001), una suma de factores, siendo el género una característica más que se suma al **origen social, el nivel socioeconómico o la etnia.** De esta forma tenemos grupos de mujeres en situación de extrema pobreza, con baja cualificación profesional, discapacitadas, y de otras razas o etnias (por ejemplo, gitanas), de condición homosexual, que conforman familias monomarentales, de entornos geográficos determinados (zonas rurales, extra-radios o guetos), así como mujeres presas, exreclusas o drogodependientes.

Uno de los colectivos más numerosos, en riesgo de exclusión, es el de las **mujeres de edad adulta** frente al empleo. Ya se ha puesto de manifiesto que la edad es considerada una barrera para el desarrollo profesional, concretamente, de cara a la de inserción o reinserción laboral. **La excesiva asignación de tareas y responsabilidades familiares a este grupo, unida a la insuficiencia de servicios sociales, multiplica la desigualdad frente al colectivo adulto masculino** (Magdalena Suárez, 2004). En cuanto a los niveles educativos, resulta significativo que un gran porcentaje haya abandonado el sistema educativo reglado, o bien el ejercicio de sus profesiones, para dedicarse exclusivamente al hogar y a la maternidad, dato que pone de relieve una barrera personal de gran fuerza. Consecuentemente, se hace patente la escasez de tiempo para dedicarse a la formación o a la búsqueda de empleo, de manera que acumulan un importante desfase de conocimientos y competencias demandadas por el mercado.

La **feminización de la pobreza** es otro de los rasgos que caracteriza y determina la realidad de nuestros días. Partiendo de las condiciones de precariedad laboral femenina _mayor **temporalidad**, realización de **trabajos informales o de economía sumergida**, mayores índices de **desempleo, salarios comparativamente más bajos y discriminación en la ocupación de puestos de responsabilidad**_ los datos certifican que la mujer es el claro exponente de la pobreza en el mundo. Hablamos especialmente de la **mujer de los espacios rurales**. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los países emergentes casi el 70% de las mujeres económicamente activas trabajan en el sector agrícola; las campesinas constituyen hoy la mayoría de los 1.500 millones de personas que viven en la pobreza absoluta.

Sin embargo, no hace falta irse tan lejos para comprobar que el ámbito rural es el puro reflejo de la desigualdad. Las campesinas de nuestro país son un claro y cercano exponente de la relación entre pobreza y mujer. A pesar de los avances jurídicos de los últimos años, **el acceso y control sobre la propiedad de la tierra sigue estando recortado y limitado para la mayor parte de las mujeres del ámbito rural**.

Menos aún son valoradas las tareas reproductivas diarias que están casi exclusivamente a su cargo y que ejercen paralelamente a la actividad productiva. Al ser las principales responsables del trabajo doméstico, desempeñan un **rol primordial en la economía de los hogares rurales y se constituyen como las principales garantes de la subsistencia de la familia. No obstante, este aporte queda normalmente invisibilizado**. Así, un diagnóstico del Banco Iberoamericano de Desarrollo (BID) muestra que el volumen de la población femenina económicamente activa en el sector agropecuario es hasta cinco veces mayor al que ofrecen los datos de encuestas y censos oficiales.

Por otro lado, las jóvenes que se abren paso en el mercado laboral padecen unas condiciones de mayor precariedad que las de sus compañeros. En cuanto al emprendimiento femenino, el Banco Mundial de la Mujer asegura que el 50% de las nuevas empresas de la UE son creadas por mujeres. Dentro del mercado español, más del 30% de los empresarios que trabajan por cuenta propia también son mujeres, según el informe *Mujeres en Cifras* elaborado por el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, aunque suelen lanzarse a la creación de pequeñas y medianas empresas pero llegan a los umbrales mínimos de riqueza.

Las **mujeres inmigrantes** son otro de los grupos vulnerables frente al empleo para el que se acentúan las barreras profesionales. Hoy por hoy, los flujos migratorios han aumentado considerablemente

en el mundo, y hasta España llegan mujeres huyendo de la pobreza de sus países de origen con la esperanza de encontrar un trabajo digno. **Son vulnerables a la explotación y suelen acceder a los empleos más precarios** convirtiéndose en mano de obra de bajo coste para las empresas. Compiten por un puesto de trabajo en condiciones de inferioridad y por ello encuentran una doble barrera, ser mujer y ser inmigrante.

Sin embargo, no todas las inmigrantes poseen baja cualificación profesional o no tienen un proyecto profesional definido; existen subgrupos con formación superior que cuentan con expectativas definidas acerca de su proyección profesional, de manera que se debe tener en cuenta la diversidad de perfiles (aunque ambos compartan esa doble barrera).

Las **mujeres de distinta raza o etnia** sufren igualmente la doble discriminación, es el caso de las gitanas que encuentran múltiples barreras al estar sujetas a una cultura que **acentúa los estereotipos sexistas y en la que el rol femenino se reduce a la función reproductora y cuidadora**. Además, se encuentran alejadas de los espacios de participación social, se mantienen en economías precarias y están excluidas de los ámbitos educativos. No obstante, también existe cierta diversidad en este grupo, de manera que en los últimos años se ha registrado un aumento en el acceso a la formación y al empleo de estas mujeres (aunque las barreras internas de género siguen actuando con fuerza).

Para finalizar el presente epígrafe, enumeramos algunos efectos de las barreras “personales” que afectan a la identidad de las mujeres y condicionan su desarrollo profesional y personal: la **sensación de fracaso**, el **miedo al rechazo**, el **miedo al cambio** y a afrontar situaciones nuevas, la **falta de referentes** profesionales y personales, la **baja autoestima**, el **sentimiento de soledad** y el de **culpa**.

2. BARRERAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

2.1. Aspectos sociofamiliares.

Como hemos señalado anteriormente, durante **el proceso de socialización** adquirimos conocimientos, normas y modelos de conducta que configuran un sistema de valores en cada individuo y marcan las diferencias respecto a cómo pensamos, cómo actuamos y qué posturas adoptamos en la vida. Desde la infancia y en el propio hogar, niños y niñas son enseñados a realizar tareas claramente diferenciadas en función de su sexo, de forma que históricamente han sido preparados para ejercer roles de género. Ellos eran entrenados para actividades que reforzaban la competencia y la destreza, dotándoles de un mayor control sobre el medio externo y un mayor nivel de independencia. Paralelamente, ellas estaban en continuo contacto con el mundo de las emociones, de las relaciones humanas, del cuidado de las personas y del hogar.

En definitiva, este sistema ha supuesto una forma de delimitar los campos de acción de hombres y mujeres que revela **dos acepciones bien distintas del concepto de realización personal**. En este proceso, además de la familia, juegan un papel determinante tanto la escuela, como los medios de comunicación, transmisores de roles y estereotipos sexistas y a la vez espejo de la sociedad.

Bastan pocos argumentos para afirmar que **la formación ha supuesto uno de los mayores motores del progreso femenino** impulsando la entrada al mercado laboral, el aumento la participación social y, en general, el cuestionamiento del sistema establecido, el reconocimiento de sus derechos y de sus necesidades. El hambre de conocimientos y el ímpetu por acceder a espacios históricamente vetados impulsó la incorporación masiva femenina a la educación durante el siglo XX. La escolarización se generalizó para la mayoría de clases sociales reduciéndose los índices de analfabetismo de forma muy considerable e incrementándose de manera sorprendente el acceso femenino a las enseñanzas superiores.

Por apuntar algunos datos, el Instituto Andaluz de Estadística publicó “Mujeres Andaluzas. Datos Básicos 2006” cuyos datos muestran que durante el periodo 2003-2004 se graduaron en enseñanzas de primer y/ o segundo ciclo 19.157 andaluzas frente a 12.676 universitarios andaluces. Los motivos desencadenantes, que irán desgranándose más adelante, apuntan a que **la elección profesional de las mujeres se concentra en carreras tradicionalmente feminizadas que, además, son las que gozan de menor reconocimiento social y remuneración**, apuntando al fenómeno de la **segregación horizontal** en el mercado laboral. Sirvan como referencia otros resultados reflejados en el citado informe: el alumnado matriculado en Andalucía en el 2006, por sexos y ramas, es de 14.820 alumnas en Ciencias de la Salud (frente a 6.837 hombres) y 13.720 en carreras técnicas (frente a 43.780 hombres). La tendencia de estos datos también se mantiene respecto a la concentración femenina en estudios de Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas.

En la actualidad, las españolas representan casi el 60% del alumnado de la Universidad, aunque su distribución difiere según las especialidades. El mayor porcentaje aparece en carreras socioeducativas, humanas y sanitarias, mientras que en las carreras técnicas alcanzan porcentajes muy reducidos.

De ello se desprende el **gran esfuerzo de preparación y formación de las mujeres para el acceso al mundo laboral**, apostando por estudios de segundo y tercer ciclo.

No obstante, aunque hemos hecho mención a los progresos conseguidos, es necesario también poner de manifiesto la cara más amarga de la realidad, la que señala todavía la existencia de **grandes desigualdades**, tanto cuantitativas como cualitativas, en el proceso de enseñanza-aprendizaje de alumnos y alumnas.

2.2. Aproximación histórica al acceso de la mujer en el campo educativo.

Haciendo un recorrido por la historia, quizá sorprenda saber que en España el **derecho legal de las niñas a una educación elemental** no viene regulado hasta **1856**, con la aprobación de la Ley General de Instrucción Pública, más conocida como “Ley Moyano”.

En sistemas educativos precedentes, desde el **siglo XVIII se ofrecía una educación diferenciada por sexos**, también llamada modelo educativo de roles separados. Consistía en proporcionar una educación claramente diferenciada que se impartía separadamente en escuelas femeninas y masculinas y que ofertaban un currículum bien distinto. La discriminación por razón de sexo estaba normalizada al establecer que el **acceso a los estudios medios y superiores estaba reservado a los varones**, entendiéndose que las féminas no tenían necesidad de adquirir más conocimientos que aquellos que les

permitieran realizar adecuadamente sus labores en el hogar (cocina, costura, limpieza y crianza) así como mantener una conducta moral ajustada a los cánones de la religión católica.

Esta discriminación venía fundamentada por **la creencia de que las diferencias sexuales se traducen en diferencias de capacidades y aptitudes**.

Posteriormente, la Ley General de Educación y Financiación de la Reforma Educativa de 1970 establece la coeducación en los centros públicos, lo que supuso la implantación de un **sistema educativo mixto**. Es el sistema educativo dominante en nuestros días y está basado en el principio democrático de la Igualdad de Oportunidades para todos los individuos. La educación que reciben alumnos y alumnas debe ser exactamente la misma, tanto los contenidos curriculares como las prácticas educativas. Este sistema de enseñanza sustituye el modelo de segregación de sexos por un modelo de educación, tan sólo **“formalmente” igualitaria**. Aunque bajo este modelo se entiende alcanzada la democratización educativa, **el sexismo adopta nuevas formas más sutiles y difíciles de detectar**. Partiendo de la igualdad de oportunidades en la educación, el sistema se desvincula de cualquier responsabilidad y las diferencias entre sexos se presentan como “naturales”, señalando diferentes aptitudes y capacidades de hombres y mujeres. Así, los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje dependerían de las aptitudes individuales y en ningún caso serían producto de la discriminación sexual en las aulas.

Tras estos cambios superficiales, en 1990 la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) establece la **Educación Coeducativa** cuyo principio normativo es la **no discriminación por razón de sexo**, con el fin de contribuir a que las desigualdades de género no se reproduzcan en la escuela.

Sin embargo, la escuela mixta contiene sesgos sexistas que deben ser superados por un modelo coeducativo. La identidad de género, como elemento susceptible de generar discriminación, debe tenerse muy en cuenta por parte del profesorado para no condicionar las posibilidades educativas. La escuela es una institución que puede contribuir a fomentar la discriminación sexual presente en la sociedad.

La Coeducación es un proceso intencionado de intervención que parte del análisis de las diferencias por razón de sexo en el sistema educativo y establece los mecanismos correctores de aquellos aspectos discriminatorios que pudieran manifestarse, favoreciendo la interrelación entre ambos sexos y la formación integral de las personas en Igualdad de Oportunidades.

2.3. Obstáculos y condicionantes de la elección profesional.

A pesar de la evolución hacia prácticas educativas menos sexistas, numerosas investigaciones dan fe de que, en el contexto formativo actual, sobreviven determinadas estructuras que dificultan la erradicación total de la desigualdad de género. Entre ellas, **la organización escolar** _con escasa ocupación de puestos de responsabilidad por parte de mujeres en un sector especialmente feminizado_, **los contenidos**, **el currículo explícito u oculto** o **las relaciones entre profesorado y alumnado**.

...en la **organización escolar** se mantienen jerarquías y los puestos de responsabilidad (director, jefe de estudios...) son principalmente ocupados por hombres, aún siendo un sector especialmente feminizado.

...en los **contenidos** las mujeres son las grandes ausentes; ni sus aportaciones en las distintas áreas de conocimiento (historia, ciencias...) ni su representación en las actividades profesionales se ven reflejados en los materiales didácticos.

... en **el currículo oculto**, basado en conductas y actitudes generalmente inconscientes, se manifiestan comportamientos, gestos, omisiones, miradas de aprobación o reprobación que reflejan la posición del personal docente sobre determinados temas. A través de él, se transmiten estereotipos o prejuicios sexistas y se refuerzan determinadas conductas en función del sexo del alumnado.

...en **las relaciones profesorado-alumnado** los estudios han demostrado que tradicionalmente el profesorado presta más atención a las intervenciones de niños que de niñas.

Son muchos los trabajos empíricos que ponen de manifiesto la existencia de un trato desigual por parte del personal docente hacia su alumnado; por ejemplo, se muestran diferencias con respecto a las expectativas de unos y otras de forma que, aunque no existan diferencias en cuanto al rendimiento académico, **el personal docente pronostica un futuro más brillante a los alumnos en el ámbito de las ciencias** (Spear, 1985).

Respecto a la actitud del profesorado, sobrevive la creencia de que los hombres poseen **mejores aptitudes para el estudio de materias como física, química y matemáticas**, lo cual termina creando una mejor predisposición en ellos para cursar disciplinas universitarias relacionadas con dichos campos y sesga, inevitablemente, los mensajes en el aula. Algunos estudios en esta línea manifiestan que los niños son interrogados sobre temas científicos en un 80% más que las niñas y 4 de cada 5 demostraciones en los experimentos científicos están conducidas por varones (Baley Susan, 1994).

De esta forma, **se fomenta en ellos una actitud activa**, de descubrimiento e investigación, en actividades relacionadas con las **tecnologías o la experimentación**, mientras ellas permanecen en tareas secundarias, generando falta de interés e inseguridad ante disciplinas científicas o tecnológicas para las que no han sido entrenadas. Por otra parte, se constata que en la enseñanza de las ciencias los contenidos de **los ejercicios** propuestos se encuentran a menudo más **próximos a la experiencia de vida de los varones y están enfocados para despertar su interés**. Sirva como ejemplo el estudio de una investigadora catalana que constata la obtención de mejores resultados por parte de las niñas

en pruebas de cálculo matemático cuando se le presentan recetas de cocina que sacos de cemento (Duru-Bellat, Marie, 1996).

Muchas investigaciones afirman la existencia de sesgos en la elección de los estudios o de determinadas asignaturas. En **“La educación para la igualdad entre los géneros en Secundaria Obligatoria”** (Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid) se contrastan diversas fuentes de investigación en esta línea apuntando a la misma tendencia: la inclinación de los chicos por estudiar matemáticas, estudios técnicos o formación profesional en ramas como mecánica, automoción o electrónica. Por el contrario, las asignaturas relacionadas con el arte, la literatura, las humanidades y familias de formación profesional como educación infantil, peluquería o secretariado, son elegidas mayoritariamente por chicas.

Es necesario aclarar que las diferencias en los resultados no pueden en ningún caso ser justificadas por el fracaso de las alumnas en materias de contenido técnico, más bien al contrario (Walken y Walkerdine, 1982).

Las diferencias en la elección vienen determinadas por factores relativos tanto al propio contexto escolar, en relación a las expectativas docentes o tipo de interacción profesorado-alumnado, como a otros contextuales de los distintos ámbitos de socialización del alumnado (expectativas familiares, influencia de iguales y efectos de los medios de comunicación, entre otros).

No hay que olvidar que la **ausencia de mujeres en los materiales didácticos** y la falta de referencia a sus aportaciones al conocimiento, así como su baja representatividad en las actividades profesionales, crea en las alumnas una **falta de referentes femeninos** que determinará la futura elección profesional. Tenemos ejemplos sobradamente conocidos de hombres que brillaron en todas disciplinas del saber, sin embargo, se desconoce la existencia de muchas mujeres _escritoras, filósofas o científicas_ que a pesar de los obstáculos y la oposición de la época lograron abrirse camino. Pocas veces se reconoció su valía y sus aportaciones siguen sin conocerse ni reconocerse, habiendo sido ignoradas o menospreciadas por sus contemporáneos que, en muchos casos, incluso se apropiaron de sus trabajos.

Otro aspecto digno de objeto de estudio es el **sexismo en el lenguaje** transmitido especialmente en las aulas y en los materiales didácticos. Numerosos estudios lingüísticos han puesto de manifiesto infinitas manifestaciones discriminatorias por razón de sexo en los libros de texto y han localizado **huellas de discriminación femenina** de profundo calado. Una simple consulta al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española sobre los términos “hombre y mujer” da una idea del sexismo inherente de nuestra cultura. La longitud del texto empleado en dichas definiciones es de 52 cm para el hombre y sólo de 5 para la mujer. En base a ellas el diccionario acuña 67 voces para la acepción masculina y 12 para la femenina, 9 de las cuales aluden a la mujer de forma denigrante, frente a sólo 7 connotaciones del mismo signo empleadas para el varón, no olvidemos, de un total de 67.

En la misma línea, no podemos dejar de mencionar la indudable influencia de **los estereotipos sexistas que plagan los medios de comunicación**, el cine, la música, y otras manifestaciones culturales. En la edad infantil se transmiten, reproducen y mantienen a través de los **juegos y de la literatura** (apuestos príncipes, guerreros valientes, chicos intrépidos y otros personajes ingeniosos, vitalistas y decididos; frente a niñas lloronas, doncellas desdichadas, princesas frágiles o brujas perversas).

En este sentido, comprobamos cómo **el entorno mediático y publicitario**, más que un instrumento eficaz y un aliado para construir un modelo social abierto y equitativo, contribuye a provocar efectos de retroceso y refuerzo de los roles sexistas.

Todos los elementos mencionados configuran un conjunto de barreras internas y externas que restringen las alternativas y opciones de desarrollo profesional de las mujeres. Estos obstáculos condicionan el punto de partida de las alumnas respecto a sus compañeros, inclinan la balanza de sus intereses y aficiones hacia ámbitos restringidos que limitan sus expectativas, su participación social e influyen en la formación del autoconcepto personal, condicionando así la toma de decisiones sobre el propio proyecto profesional. De esta forma, cuando se acerca el momento de trazar su trayectoria formativa y elegir una opción profesional **las jóvenes se ven fuertemente condicionadas por los prejuicios sexistas y la tipificación de las profesiones, divididas tradicionalmente en función del sexo, enfrentándose a un vacío de modelos femeninos** en muchos sectores y actividades profesionales. Generalmente, es plenamente aceptado que la mujer se prepare para llegar a ser enfermera o maestra, pero aquellas que eligen profesiones típicamente masculinizadas (bombero, mecánico o policía) todavía no cuentan con el respaldo social. Debido a ello, la decisión de dedicarse a una de estas profesiones se traduce como una conducta transgresora que está sometida a sanciones sociales (Cherry y Deaux, 1978).

Algunas profesiones de prestigio (medicina o judicatura, por ejemplo) han sido ocupadas casi exclusivamente por hombres hasta hace muy poco. Afortunadamente, las cifras se han invertido y las mujeres suponen más del 50% en las universidades _ las juezas alcanzan ya el 65% y las médicas el 41%_ sin embargo, no han llegado a alcanzar los niveles de responsabilidad de sus compañeros. Las razones que inciden en la formación del **“techo de cristal”** son muchas y complejas, y éste fenómeno se refleja en la mayor dificultad de promoción en el trabajo de las mujeres, debido a la exclusión ejercida desde los puestos de poder (ocupados mayoritariamente por hombres) o la perpetuación de estereotipos sexistas, la doble jornada laboral y la falta de referentes femeninos.

En la elección profesional, la **escasa aprobación social que reciben las mujeres ante determinadas elecciones profesionales**, variable en función del nivel educativo y el estrato social, unida al conocimiento de la dificultad añadida que supone acceder y promocionar en sectores bajo monopolio masculino, les empuja a renunciar y a elegir basándose en convencionalismos sociales preestablecidos.

Conscientes de que el sistema educativo formal es uno de los más importantes agentes de socialización y transmisión de valores, junto con la familia, es fundamental utilizar sus resortes para concienciar, reflexionar y corregir cualquier tipo de discriminación. Conviene tener en cuenta además la acción de **otros contextos de aprendizaje informales** que configuran el panorama complejo de interacciones sujeto-sociedad, en el que se incluyen los **medios de comunicación**, sobre todo la televisión, convertida hoy día en uno de los soportes educativos informales más importantes.

En las últimas décadas, la revolución visual y el auge de la televisión como el medio de información y entretenimiento de mayor seguimiento en los hogares españoles, ha centrado la atención de profesionales de la Sociología y disciplinas afines que están de acuerdo en señalar el gran calado que los contenidos y los códigos de valor tienen en la población. En términos generales, puede afirmarse que **la televisión continúa siendo tremendamente sexista** tanto en la programación general, incluida la infantil y juvenil, como en la publicidad, siendo casi inexistentes los espacios que reflejan

adecuadamente la imagen de la mujer actual “preparada, independiente, polivalente, negociadora, sensible, capaz de afrontar nuevos retos, solidaria, segura...” sin que sea objeto de burla o demonización.

En este sentido, es muy interesante el trabajo llevado a cabo por la Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León, titulado “La socialización de género a través de la programación infantil de televisión” (2001). Entre las consideraciones más importantes figura que **niños y niñas son receptores pasivos expuestos a la manipulación mediática**, una generación que nació y creció en un universo de “mundialización televisiva”. La conclusión más destacada es que la programación infantil recurre a valores como el individualismo exacerbado, la destrucción justificada del medio ambiente, la obediencia deshumanizada o la sumisión, el acoso, el abuso, y sobre todo la violencia ejercida sobre personajes presentados como débiles, inferiores o diferentes, además de una presentación desigual de mujeres y hombres que configura un “imaginario patriarcal”. En la publicación se incide en la **necesidad de establecer mecanismos institucionales de control y autocontrol** de los propios medios, reclamando la potencial capacidad de autorregulación y extendiendo la preocupación por la influencia mediática entre la población infantil. En este sentido, queda claramente vinculado **el papel que los medios de comunicación juegan en la socialización de género**, no sólo entre los más pequeños sino en toda la población.

A modo de conclusión, es importante reflexionar acerca de la necesidad de fomentar una educación no discriminatoria que tenga en cuenta los intereses, motivaciones y expectativas de la persona, apostando por sus capacidades y preferencias en la orientación profesional y evitando los sesgos por razón de sexo. Asimismo, resulta imprescindible revisar los materiales formativos para librarlos de patrones sexistas o excluyentes y fomentar una actitud crítica frente a los modelos de hombre y mujer presentados por la publicidad y los medios de comunicación.

2.4. Tecnofobia.

Éste término hace alusión a la percepción que señala que las mujeres parecen presentar un mayor índice de **resistencia al uso de las nuevas tecnologías**, según corroboran distintas investigaciones, lo cual responde al reparto de roles en el hogar y a su exclusión tradicional en el uso y manejo de herramientas.

Generalmente, el uso del ordenador y otros aparatos electrónicos del hogar ha sido más frecuente en hombres que en mujeres; popularmente, se ha hecho mención a que “las mujeres no son buenas amigas de las máquinas”, pero todo ello tiene una explicación menos simplista, múltiples variables históricas y educativas que han dado pie a la formación de este cliché.

En primer lugar, debemos tener en cuenta que **las mujeres asumen más tareas en el hogar** y, consecuentemente, disponen de **menos tiempo para hacer uso del ordenador**. Parece que han desarrollado mayores habilidades en el campo de las relaciones humanas y la percepción, un componente que está bastante ausente en las NTIC's, ya que los nuevos canales de comunicación e información, como internet, pierden muchas de las características sensitivas de la comunicación (la mirada, los gestos, los olores, la kinesia...). Podemos decir que, en principio, “las máquinas” no les resultan tan atrayentes al uso, lo que sumado a una gestión del tiempo más complicada (y el escaso tiempo de

ocio) da como resultado que el uso que hacen del pc se limite a la búsqueda de información concreta (mayoritariamente visitan portales de salud, formación o turismo).

Actualmente, **la ratio entre la tasa masculina y femenina en el uso de las TICs es de 1,63**, una de las más altas de la UE, aunque según el último Estudio General de Internet, EGI, entre los internautas menores de 30 años las mujeres superan a los hombres. En un artículo de Melisa Tuya podemos leer que en EEUU, donde el número de mujeres que usan internet iguala al de los hombres, dos de cada tres compras online las hace una mujer. Pero en el mismo país, sólo el **20% de los profesionales dedicados a las tecnologías de la información y el 28% de las personas que finalizan la carrera de informática son mujeres**. Sin embargo, no se trata de que no tengan las capacidades o las habilidades necesarias para enfrentarse a las computadoras, sino que no han sido motivadas ni entrenadas para ello en ninguno de sus entornos de interacción.

A principios de la década de los noventa algunas mujeres pioneras pregonaron la **importancia estratégica del uso de las NTICs en la configuración de la economía mundial y el progreso**. Su experiencia y activismo en la lucha por potenciar su uso entre las mujeres allanaron el camino para que años después se pusieran en marcha, con el apoyo de la Asociación para el Progreso de las Comunicaciones, numerosos proyectos claves para la consolidación de la participación femenina en la red.

Durante la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer** (Beijing, 1995) se planteó la importancia de las **nuevas formas de comunicación para lograr el empoderamiento femenino en un entorno global**, mediante la promoción de redes y el fomento de la utilización de **las TICs como plataforma crucial para el aumento del protagonismo femenino en la configuración del orden mundial, el cuestionamiento de la naturaleza patriarcal de los medios de producción y su democratización**.

1996-1997: Server donne construye un servidor gestionado por mujeres, promovido por la Asociación Orlando, de Bolonia, o Penélopes, en Francia.

2000: Surge Medea con La Marcha Mundial de las Mujeres, promovida por un pequeño grupo en Canadá, en la que participaron millones de mujeres.

Son **ejemplos de la fuerza de las Nuevas Tecnologías y lo que éstas pueden hacer por la igualdad de oportunidades**.

A pesar de que las mujeres **están ganando terreno en la batalla por reducir la brecha digital de género**, siguen estando lejos de controlar el 50% de las redes de poder y de los grandes conglomerados empresariales que lideran el mundo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Al igual que en otros contextos, la desigualdad de género en el manejo de las NTICs responde a idénticos obstáculos educacionales y contextuales a los que hemos hecho referencia anteriormente, de manera que se hace patente la necesidad de poner en marcha iniciativas gubernamentales que impulsen el uso de internet entre las mujeres, tanto en el ámbito doméstico como en el profesional, para lograr explotar todas las posibilidades que proporciona la red (plataforma de compra /venta, e-commerce, publicidad, gestión directa con los clientes, etc).

En cuanto a los contenidos de la red, podemos afirmar que, salvo casos aislados de portales de tendencia feminista, la gran mayoría de las páginas web que van dirigidas a las mujeres son de

contenido mercadotécnico, es decir, tratan de vender productos cosméticos, de alimentación o higiene personal a un potencial “target” femenino. Los datos nos dicen que la inmensa mayoría de los contenidos producidos en la red, incluidos los dirigidos a mujeres, son elaborados por hombres, por lo que el papel femenino se reduce al de meras consumidoras.

A pesar de éstos datos desalentadores y de la escasa participación femenina en las esferas de poder del tejido tecnológico, cada vez más mujeres están demostrando que son igualmente válidas para ocupar puestos relevantes. Para ilustrar ésta tendencia positiva en nuestro país, cítese como ejemplos de referencia a **Rosa M^a García**, Presidenta de Microsoft Ibérica (España y Portugal) desde 2002, **Amparo Moraleda**, homóloga en IBM Ibérica, donde ocupa la presidencia desde julio de 2001, e **Isabel Aguilera**, Directora General de Google España y Portugal desde el 2006. Tres empresas de indudable protagonismo y a la cabeza del mercado tecnológico mundial.

Para lograr romper la brecha digital de género debemos aprovechar las infinitas oportunidades de desarrollo profesional y participación social que nos brindan las NTICs, conformando una Sociedad de la Información (SI) inclusiva e igualitaria que logre superar los viejos modelos industriales y utilice los mecanismos necesarios para atraer la participación de las mujeres en el mundo de internet y de las nuevas tecnologías.

3. BARRERAS DE GÉNERO EN EL AMBITO PROFESIONAL

La segunda mitad del siglo XX viene marcada por revoluciones sociales de diversa índole pero, entre todas, la revolución feminista está considerada como una de las más importantes. La incorporación de la mujer al mundo laboral, la lucha contra la no discriminación y la incorporación progresiva a todos los ámbitos sociales hicieron de este siglo el escenario de un cambio social sin precedentes que ha ido “in crescendo” hasta nuestros días.

Al mirar atrás no debemos olvidar que **la mujer había trabajado a lo largo de la historia de un modo no visible, desprestigiado y soportando la doble jornada laboral**. Artesanas, ganaderas, agricultoras, costureras o vendedoras cuyo trabajo nunca fue contabilizado en términos económicos ni sociales y fue considerado de “segundo orden”; trabajadoras que, sin tener reconocidos los mínimos derechos laborales, obtenían parte de los recursos económicos necesarios para el sostenimiento del hogar (o la totalidad de los ingresos, por ejemplo, en periodos de guerra).

El cambio producido en los últimos veinticinco años ha venido acompañado de un considerable crecimiento de la población total y también “activa” en toda la Unión Europea, debido a la **incorporación de la mujer al mercado laboral** (Informe de la Comisión Europea, 1999). El hecho de que la presencia femenina sea cada vez mayor, a pesar del bajo crecimiento de la fuerza laboral, contribuye a lo que se denomina “feminización del trabajo”.

Hoy en día, las mujeres continúan siendo objeto de exclusión y explotación laboral en los países más pobres, pero también son discriminadas como trabajadoras en los países más desarrollados. La ocupación en los sectores de renta más baja, la falta de estabilidad laboral, la precariedad en el empleo femenino (calidad, contratación y salario) hacen visible la discriminación laboral. A pesar de obtener buenas calificaciones en la universidad y ser mayoría en muchas disciplinas, siguen ocupando los sectores de **baja cualificación donde la mano de obra es más barata y rotatoria**, además

de ser contratadas, en mayor porcentaje que sus compañeros, **a tiempo parcial**. Todo ello acentúa la actual división sexual del trabajo y la dependencia económica de las mujeres.

La presencia de las mujeres no es equitativa en todos los sectores de actividad y tampoco en todos los niveles jerárquicos, lo que da lugar al fenómeno de la segregación laboral, que está presente en una doble vertiente.

3.1. Segregación horizontal.

Hablamos de segregación horizontal ante la concentración de empleos femeninos en una serie de sectores, categorías y profesiones determinadas. Las mujeres se concentran en profesiones consideradas 'femeninas' y los hombres en las 'masculinas'.

La segregación horizontal está determinada por los **estereotipos y prejuicios sexistas**, es decir, por ideas simplistas pero muy arraigadas que se transmiten estableciendo, a priori, cuáles deben ser los comportamientos y las actitudes correctas e incorrectas de hombres y mujeres. No reflejan la realidad pero su influencia es tal que fijan los roles y las tareas de acuerdo al sexo, imponen 'modelos' de identificación social segregados por género que actúan como obstáculos y condicionantes de las opciones profesionales.

Como indican Barberá y col. (2005), más del 75% de las mujeres ocupadas se sitúan en servicios, educación y sanidad. Sin embargo, los hombres se concentran en sectores como la industria, áreas energéticas y químicas, metalurgia, construcción, defensa, transporte y telecomunicaciones.

En este sentido, Ruble (1983) y Rosenkrantz (1968) establecen una clasificación de aquellas características que la sociedad considera 'deseables' para ambos sexos (ver tabla 1).

TABLA 1. Estereotipos de características masculinas y femeninas

CARACTERÍSTICAS MASCULINAS ESTEREOTIPADAS	CARACTERÍSTICAS FEMENINAS ESTEREOTIPADAS
<p>Agresividad Independencia En absoluto emocional Nada fácil de influir Muy dominante Tiene mucho interés por las matemáticas y las ciencias naturales Nada excitable en pequeñas crisis Muy activo Muy competitivo Muy diestro en los negocios Sabe desenvolverse por el mundo Muy aventurero Toma decisiones con facilidad Actúa casi siempre como líder Tiene gran confianza en sí mismo Muy ambicioso</p>	<p>Tiene mucho tacto Amabilidad Conoce muy bien los sentimientos de las personas Religiosa Tiene costumbres elegantes Gran necesidad de seguridad Disfruta mucho con el arte y la literatura Expresa con facilidad sentimientos</p>

Broverman (1972) analiza los estereotipos de género concluyendo que los rasgos que configuran los masculinos son más numerosos y se corresponden con una mayor madurez psicológica y 'deseabilidad social' que los femeninos. Por ejemplo, a los hombres se les atribuyen rasgos como objetividad, independencia, actividad, dominio o competencia; la mujer es mayoritariamente identificada con una dimensión afectiva y no de eficacia, caracterizada por rasgos como la expresividad, la calidez y la sensibilidad (Gilligan, 1982).

Sin embargo, cuando se recogen datos referentes a la conducta y personalidad reales de ambos sexos, se aprecia que, únicamente en algunas ocasiones, el estereotipo se puede aproximar de algún modo a la realidad. Por ejemplo, el hecho de que la agresividad esté más presente en los hombres, parece que se relacione con patrones culturales heredados y no con una cuestión fisiológica. La inteligencia también se ha estereotipado como una cualidad menos presente en las mujeres, no obstante las investigaciones han mostrado que **el género no es una variable que condicione el eficiente intelectual.**

A continuación, presentamos un análisis realizado por Kanter (1977) sobre la **relación entre diferentes estereotipos** –positivos, negativos y otros- **y la segregación laboral**, indicando las ocupaciones afectadas y algunas reflexiones que analizan dichos estereotipos.

TABLA 2. Estereotipos positivos y su relación con la segregación laboral. (Kanter, 1977)

ESTEREOTIPOS RELATIVOS A LAS CARACTERÍSTICAS FEMENINAS	EFFECTO SOBRE LA SEGREGACIÓN LABORAL DE LA MUJER	EJEMPLOS DE OCUPACIONES AFECTADAS	REFLEXIONES PARA LA ACCIÓN ORIENTADORA
1. Inclínación a ocuparse de las demás personas	Colocar a las mujeres en cuidados de niños, ancianos, enfermos...	Maestra Enfermera Comadrona Asistente social	Parece una inclinación biológica pero es un estereotipo sociosexual
2. Destreza y experiencia en trabajos del hogar	Ubicar a la mujer en trabajos no remunerados de entrega a la familia	Sirvienta Limpiadora Ama de casa Lavandera Costurera Modista	Son destrezas de fácil adquisición. Pueden ser aprendidas por el hombre y no son significativas al buscar un trabajo
3. Mayor habilidad manual	Colocar a la mujer en trabajos que requieren mucha habilidad manual	Hilandera Tejedora Mecanógrafa	Creencia basada en la diferencia biológica sexual. Fácil de adquirir
4. Mayor honradez	Se considera que la mujer es más fiable en puestos en los que se maneja dinero o requieren personal de confianza	Cajera Dependiente Vendedora	Ocupaciones de niveles superiores (contables) se reservan a los hombres
5. Aspecto físico atractivo	Se busca que la mujer desempeñe trabajos en los que hay que atraer a la clientela	Recepcionista Vendedora de cosméticos Azafata	Se cree que el aspecto físico va unido a un carácter agradable y complaciente. El atractivo se utiliza para atraer a los clientes.

TABLA 3. Estereotipos negativos y su relación con la segregación laboral. (Kanter, 1977)

ESTEREOTIPOS COMUNES A LAS CARACTERÍSTICAS FEMENINAS	EFFECTO SOBRE LA SEGREGACIÓN LABORAL DE LA MUJER	EJEMPLOS DE OCUPACIONES AFECTADAS	REFLEXIONES PARA LA ACCIÓN ORIENTADORA
1. Escasa disposición a evaluar o supervisar el trabajo ajeno	Descalificación de ocupaciones de supervisión, dirección y control	Directora general Jefa Directivas	Se confunde con la aceptación de que las mujeres han de recibir órdenes más que darlas. Afecta a la segregación ocupacional vertical
2. Menor fuerza física o muscular	Segregación en ocupaciones de descarga o de esfuerzo físico	Construcción Transportes Minería...	Gran número de hombres y mujeres con idéntica fuerza física. La fuerza va siendo menos relevante en trabajos actuales.
3. Menor aptitudes para las matemáticas o las ciencias	Se las excluye de profesiones que requieran conocimientos científicos / matemáticos o alto nivel de abstracción. Se le arrinconan en la investigación científica.	Ciencias Químicas, Físicas, Naturales. Profesiones politécnicas.	La discriminación sociosexual se inicia en la escuela, marco en el que se desmotiva a las niñas a estudiar ciencias. No es una diferencia biológica como demuestran las medias estadísticas de tests ad hoc.
4. Menor disposición a viajar y trasladarse	Se excluye a la mujer en trabajos que precisan viajar mucho.	Conductora de vehículos Marina Vuelos	Muchas mujeres están dispuestas a viajar. Es una diferencia aprendida, no biológica.
5. Menos disposición a afrontar riesgos y peligros	Se descalifica a las mujeres en ocupaciones arriesgadas y peligrosas.	Policía Bombrera Vigilante Detective	Muchas están dispuestas y quieren ejercer estos trabajos. Diferencia aprendida.

TABLA 4. Otros estereotipos y su relación con la segregación laboral. (Kanter, 1977)

ESTEREOTIPOS COMUNES A LAS CARACTERÍSTICAS FEMENINAS	EFFECTO SOBRE LA SEGREGACIÓN LABORAL DE LA MUJER	EJEMPLOS DE OCUPACIONES AFECTADAS	REFLEXIONES PARA LA ACCIÓN ORIENTADORA
1. Mayor disposición a recibir órdenes. Mayor docilidad y sumisión. Mayor propensión a quejarse de las condiciones laborales.	Se escoge a mujeres para puestos bajo deficientes condiciones laborales. Sectores informales o descontrolados. Trabajos precarios o de economía sumergida.	Trabajos mal pagados, desprotegidos, repetitivos, condiciones precarias.	Se consolida el sentimiento de que la mujer se inclina instintivamente a estar subordinada. Es un arquetipo aprendido, no biológico.
2. Mayor disposición a aceptar un salario bajo porque tienen menos necesidad de ingresos económicos.	Clasificación en sectores mal remunerados y precarios.	Trabajos por horas, realizados bajo economía sumergida y puestos de bajo rango en las organizaciones	Se cree que la aportación de la mujer es secundaria en el presupuesto familiar. Hay mujeres cabeza de familia. Las ocupaciones con salarios más bajos son las más "feminizadas".
3. Mayor interés por trabajar sin salir de casa	Se coloca a la mujer en sectores de producción doméstica alejados del marco empresarial	Trabajo a domicilio, mal pagado y a destajo.	Estos trabajos permiten combinar el remunerado con el casero. El trabajo a domicilio está cobrando cierta importancia.

La influencia de los estereotipos en la segregación horizontal implica la creación de barreras de género que condicionan el comportamiento, las creencias y la autoimagen de las mujeres determinando la elección de sus profesiones.

Algunas de estas barreras se relacionan con los siguientes aspectos:

- **La mujer tiene mayor capacidad de sacrificio y es más paciente**, por lo que se consideran adecuadas para el cuidado de los demás (niños, ancianos, enfermos, etc.) ocupando trabajos; ej: enfermera.
- **La mujer tiene mayor habilidad manual** y, por tanto, será más eficaz en trabajos relacionados con la costura y otras manualidades.
- **La mujer tiene mayor capacidad para el trato humano**, por lo que deben desempeñar profe-

siones que impliquen relación con el público; ej: azafatas. Esta barrera genera fuertes estereotipos sexistas y normaliza la imagen física femenina como reclamo comercial.

- **La mujer es honrada y fiel.** Tradicionalmente, los puestos que requerían manejo de dinero o un fuerte grado de fidelidad a la organización, han sido ocupados por mujeres; ej: secretaria de confianza. Sin embargo, esta tendencia se anula cuando estas características se asocian a puestos elevados en la organización.
- **Las mujeres tienen menos capacidad para el trabajo técnico y científico o funciones que requieran el ejercicio de la lógica matemática.** Contrariamente, experiencias educativas realizadas en la escuela demuestran que cuando a las niñas se les explica las matemáticas teniendo en cuenta sus características y motivaciones su rendimiento es mayor que el de sus compañeros varones.
- **El salario de la mujer es 'secundario' en el hogar.** Por tanto, la mujer tiene menor necesidad de percibir ingresos que un compañero porque además se presupone que las mujeres se administran mejor y pueden vivir con menos dinero. Bajo estos supuestos, se justifica socialmente que las profesiones ocupadas por mujeres perciban menores salarios y se considera que la mujer autónoma sin familia a su cargo no necesita igualar su salario con el de un compañero que, realizando idénticas funciones, sea padre de familia.
- **La mujer tiene mayor interés por realizar el trabajo sin salir de casa.** Esto implica el crecimiento del trabajo a domicilio, mal pagado y sin regulación. No se trata de conciliar la vida laboral con las tareas domésticas, sino de promover medidas que ayuden a conciliar a hombres y a mujeres.
- **La mujer tiene menor disposición a viajar o trasladarse geográficamente.** Este estereotipo actúa en el momento de la inserción y promoción laboral y se refuerza cuando la mujer está en edad fértil o convive con su pareja.

3.2. Segregación vertical.

La segregación vertical femenina se define como la dificultad que encuentran las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad o de mayor escala jerárquica en las organizaciones. Implica la existencia del 'techo de cristal' que hace alusión a una barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres a posiciones de poder y de toma de decisiones en el mundo laboral.

Kanter (1977) considera que las diferencias laborales de género son producidas por la posición de dominio-sumisión que se desarrolla en la organización, de manera que los niveles más bajos son relegados a las mujeres. Tanto la 'posición ocupacional' como los factores laborales relacionados tienen un gran impacto sobre las oportunidades profesionales e, internamente, sobre el autoconcepto y la autoestima. Partiendo de la teoría de Kanter, Metcalfe y West (1995) y Powell (1999) las mujeres tienen un desarrollo de carrera diferente al de sus compañeros. Además, cuando desempeñan funciones directivas lo hacen en áreas menores, como relaciones públicas o asesoras, pero quedan excluidas de las más relevantes como producción (Schultz, 1986). Así, según Barberá y cols. (2005) las mujeres están recluidas en una '**jaula de oro de los negocios**' en la que sólo se les permite mostrar las cualidades tipificadas como femeninas (como la sensibilidad y las habilidades sociales) pero no disponen de pleno poder de decisión.

Resumimos algunas de las **barreras** en relación a la segregación vertical:

- **Atribución de los errores a la colectividad de las mujeres y no al individuo.** El hecho de que las mujeres sean una minoría en los puestos más elevados de las organizaciones implica que se les considere como un colectivo y no como individuos independientes. Esto supone la continua evaluación de sus conductas y aptitudes, causándoles un sentimiento de presión y aislamiento, sin modelos femeninos de referencia y excluidas de los grupos de poder masculinos. Todo esto contribuye a la reducción de la autoestima y la seguridad, fomentando sentimientos de culpa por comprometer la carrera profesional de otras mujeres.
- **Las mujeres carecen de disponibilidad para la formación continua.** Debido a las cargas familiares, no disponen de movilidad y tiempo suficiente que dedicar a la formación. Además, las organizaciones raramente consideran las necesidades concretas de las mujeres, por lo que los planes de formación les resultan inaccesibles y son excluidas indirectamente.
- **Las mujeres estudian carreras de letras y los hombres carreras de ciencias.** Los estudios sociales y humanitarios están más enfocados a puestos de administración o atención al cliente, mientras que las disciplinas técnicas son más requeridas para puestos de dirección.
- **Las mujeres tienen más experiencia y habilidades** dentro de la empresa y están más preparadas **a nivel formativo, pero carecen de conocimientos prácticos** en el ejercicio de posiciones de responsabilidad. Sin embargo, esto se aleja de la realidad cuando consideramos la experiencia con la que las mujeres llegan a sus puestos de trabajo. La acción en el ámbito doméstico les aporta numerosos conocimientos para la gestión y la coordinación de equipos ya que ejercitan habilidades como la organización humana, resolución de conflictos, conciliación de intereses, enseñanza, orientación y supervisión, entre otras.
- A las mujeres se las percibe **aptas para tomar decisiones en los momentos de crisis y tensión, pero demuestran inseguridad en aquellas situaciones que implican estrategia y planificación.** Por ello muchas mujeres directivas son consideradas ‘apagafuegos’ y desempeñan tareas menos relevantes que carecen de prestigio o reconocimiento social (Boerdieu, 2000).
- Fenómeno de la **‘abeja reina’.** Las mujeres que han llegado a puestos directivos adoptan patrones exageradamente masculinos y olvidan la conciencia de género. Las directivas piensan que no deben favorecer el ascenso de otras mujeres para no ser tachadas de ejercer favoritismo o perder el respeto de sus colegas (Barberá y cols. 2005).
- **Las mujeres ocupan determinados cargos para dar una imagen de modernidad y paridad en las empresas** (Barberá y cols. 2005, p86). Esto tiene consecuencias negativas para la imagen social que proyectan las mujeres. Determinados puestos pueden convertirse en ‘femeninos’ y por ello ser devaluados (Metcalf y West, 1995).
- **Las mujeres no se adecuan al perfil de directivo que demandan las organizaciones actuales.** Parece que los hombres son más adecuados para los puestos directivos porque las competencias relacionadas son consideradas masculinas—liderazgo, autoridad, distancia con su personal, etc-. Muchas mujeres piensan que no son adecuadas para ocupar estos puestos o no están dispuestas a ejercer este tipo de liderazgo, de manera que se autoexcluyen de los procesos de promoción. Esto se relaciona con la hipótesis del miedo al éxito de las mujeres (Horner, 1972) que señala su menor ambición a cambio de conservar su identidad y estar satisfechas emocionalmente. A la vez, existen otras que eligen desarrollar una autoimagen masculina para lograr así el éxito.

- **Las directivas que gestionan equipos humanos poniendo el acento en la comunicación o la delegación de tareas han recibido una valoración negativa de su entorno.** En un cargo directivo se presupone que la toma de decisiones le corresponde únicamente al líder del equipo, de modo que cuando las mujeres hacen partícipes de las decisiones a su equipo o valoran el punto de vista de los subordinados, se les tacha de débiles o carentes de criterio. Es decir, no se reconoce el valor democrático del estilo de dirección femenino. El hecho de recurrir a formas de mando indirectas y no imperativas conlleva que se les achaque inseguridad y falta de autoconfianza y, por tanto, incapacidad para la dirección. Sin embargo, el ejercicio de este tipo de liderazgo en los hombres no cuestiona su capacidad.
- **Las mujeres abandonarán el trabajo y supondrán un elevado coste cuando tomen una baja por maternidad.** Sin embargo, se ha observado que las mujeres, contando las horas de baja por maternidad, faltan menos al trabajo por enfermedad, accidente o incapacidad temporal.
- Motivación de logro y ambición por el éxito. Continúa vivo el estereotipo, incluso entre las propias mujeres, de que la **mujer debe ser menos ambiciosa profesionalmente que el hombre**, pues debe compaginar su trabajo con su labor reproductiva y familiar.
- **Las mujeres no tienen interés por permanecer y promocionar en la organización** (Barberá, Sarrió y Ramos, 2000). Las políticas organizacionales no establecen todavía todas las medidas necesarias para conciliar la vida laboral, familiar y personal, lo que contribuye a que las mujeres no puedan optar por ciertos puestos que requieren traslados geográficos o desplazamientos temporales.
- **Las mujeres no son bien vistas en determinados espacios.** Las relaciones que se tejen en las redes informales de las organizaciones son importantes para el desarrollo profesional. Muchas mujeres no quieren participar en redes exclusivamente masculinas, no disponen de ese tiempo libre o bien se encuentran excluidas de unos círculos sociales que giran en torno a intereses tradicionalmente masculinos, como el fútbol o la visita al bar después del trabajo (Badinter, 1993; Gil Calvo, 1997). Las mujeres apenas pueden participar en estos rituales gregarios, quedando fuera del juego y de los círculos masculinos que controlan las organizaciones (Barberá y cols., 2005).
- Recurrir a confidencias personales como forma de **establecer relaciones horizontales y crear lazos de lealtad, hace que se las considere líderes falsas**, manipuladoras y entrometidas.
- **Las mujeres directivas no cuentan con la ayuda de mentores.** Los hombres prefieren mentorizar a otros hombres, sin embargo, el hecho de que un hombre mentorice a una mujer puede contribuir a eliminar estereotipos derivados de las capacidades femeninas, ya que el mentor elige a su discípula por sus capacidades, proporciona información, autoconfianza y retroalimentación sobre los valores corporativos (Sánchez- Apellániz, 1997).
- El hecho de **no autoproclamar los méritos y logros y compartir el éxito con todo su equipo** es una característica destacada en las mujeres directivas o de aquellas que han desarrollado una labor de prestigio en cualquier ámbito. Esto es percibido como debilidad y falta de seguridad para asumir los éxitos.

Los propios **procesos de selección** pueden constituir una **barrera** en sí misma para la promoción femenina y el acceso a altos cargos. Generalmente, promocionan después de demostrar su valía profesional y su dedicación al trabajo, y muy pocas son escogidas en los procesos de selección, por ejemplo, de caza talentos (Barberá, Sarrió y Ramos, 2000; Instituto de la mujer, 1990).

Los **métodos de reclutamiento, pruebas profesionales y entrevistas de selección obvian la perspectiva de género**. Por ejemplo, el índice de feminización de las plantillas marca la diferencia con respecto a las fuentes de reclutamiento utilizadas, de modo que en empresas donde la toma de decisiones de personal es femenina, las vías se diversifican (bolsas de trabajo, centros de formación, antiguo personal, captación de currículums, relaciones personales, etc.). Sin embargo, en empresas de tipo familiar y masculinizadas se hace un mayor uso de redes de conocidos o de empresas del sector (por “cooptación”). Otro ejemplo se relaciona con el empleo de la entrevista como única herramienta de selección. **Cuando se recurre a la entrevista sin valorar el historial profesional, parece haber más probabilidades de que los estereotipos y preferencias subjetivas obstaculicen el acceso de las mujeres**. De este modo, el sistema de selección de personal de las empresas puede constituir un indicador de la política interna de igualdad de oportunidades en el trabajo.

Uno de los contextos donde se reproducen con más facilidad los mecanismos que dan lugar a la segregación vertical, lo constituyen las empresas familiares o micropymes. En ellas, el desarrollo profesional femenino ha estado especialmente dificultado por la influencia de los estereotipos de género, lo cual ha supuesto mayores barreras. Tradicionalmente, en la empresa familiar han desempeñado un papel secundario y han debido asumir principalmente la gestión de los asuntos familiares, el mantenimiento de la familia y el hogar y, en función de haber cumplido con dichas funciones, han trabajado en el negocio familiar. Debemos matizar que, además de haberlo hecho de un modo informal y no reconocido, ni salarial ni profesionalmente (Cole, 1997; Rowe y Hong, 2000), ésta inmersión de la mujer en el mundo de la empresa venía determinada por la necesidad económica de la familia, y en ningún caso condicionada por sus propias expectativas o deseos de realización profesional. Cuando se afrontaba la sucesión en el negocio, la elección recaía únicamente en los hijos varones, ya que las hijas, especialmente las primogénitas, debían encargarse del cuidado de los progenitores y no contaban con ninguna opción para tomar el control del mismo (Dumas 1989, 1998).

Afortunadamente, esta situación ha cambiado sustancialmente y, aunque continúan ocupando posiciones secundarias en la dirección, cada vez son más las mujeres que entran a trabajar en la empresa familiar por iniciativa propia y son consideradas para ocupar puestos de gerencia. Es conveniente resaltar que este tipo de empresa puede ofrecer ciertas ventajas u oportunidades para que las mujeres desarrollen una carrera profesional más exitosa que en organizaciones de mayor tamaño. **Las relaciones son menos burocráticas, se construyen sobre el factor confianza y permiten un contacto más directo**. En este sentido, la conciliación se puede ver facilitada permitiendo una mayor flexibilidad de la jornada laboral, la reestructuración de la organización de las tareas, etc. (aunque también cuenta con menores recursos y personal). En este contexto, la mujer puede aportar un **alto grado de fidelidad y compromiso a la empresa** y un incondicional **espíritu de lucha** (Sakganicoff, 1990; Lyman et al, 1985; Francis, 1992).

A modo de inciso, hay que destacar iniciativas investigadoras como la llevada a cabo en el marco del **Proyecto EQUAL “Andalucía en e-igualdad”**, precursor del actual “e-Andaluzas en la Sociedad Red” en el que participó igualmente el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental. En dicho proyecto se desarrolló un estudio sobre la temática concreta “empresa familiar y mujer”, en base al cual se diseñó formación para mujeres activas en empresas familiares sobre el fortalecimiento y la sucesión en la empresa, con el fin de fomentar la participación femenina en la vida y en el futuro del tejido empresarial. Dada la importancia de las pymes en España (2,5 millones eran familiares en el 2003) la empresa familiar se configura como un espacio central para la creación de empleo,

desempeñando un papel clave para el posicionamiento femenino en el mundo laboral. Es por tanto un espacio donde confluye el interés económico - empresarial con el familiar y, por ello, un espacio propicio para fomentar la conciliación.

(*) Para más información consultar el manual de Buenas Prácticas en Creación de Empresas editado por la Dirección General de Fomento del Empleo, 2003.

3.3. Posibles consecuencias de las barreras en el ámbito profesional.

Hoy en día, numerosas mujeres luchan por superar las barreras a las que hemos hecho alusión, tanto en el acceso a determinados sectores profesionales (segregación horizontal), como en la promoción dentro de su organización (segregación vertical). Sin embargo, en algunas ocasiones, esta lucha puede verse perjudicada, como indican Barberá y cols., (2005, p. 99) por:

- **Mayores índices de autocrítica.** Las mujeres se consideran poco preparadas y por ello son muy exigentes con la calidad de su trabajo. Esto contribuye a que dejen pasar oportunidades de promoción.
- **Niveles elevados de estrés** (Cooper, 1983). Las mujeres se sienten presionadas por la socialización en el trabajo, las políticas y estructuras organizacionales, los conflictos de identidad de rol de género (doble jornada laboral), el trabajo en sí mismo, la inseguridad y autodesconfianza al sentirse constantemente evaluadas.
- **Altos índices de depresión.** Numerosas mujeres de mediana edad padecen depresión cuando se topan con el ‘techo de cristal’ (Burín y Dio Bleichmar, 1996).
- **Desmotivación** para buscar, aceptar y mantenerse en cargos de responsabilidad, así como insatisfacción respecto a su vida cotidiana en la organización y su desarrollo de carrera; sus metas e intereses se ven truncados y su valía, esfuerzo y dedicación muy poco reconocidos, además de no sentirse parte de la cultura empresarial imperante.

3.4. Medidas de apoyo al empleo femenino.

Otro de los aspectos básicos es analizar qué medidas existen enfocadas a aumentar la empleabilidad de la mujer y si éstas son eficaces.

Diseñar medidas de apoyo al empleo femenino significa **articular mecanismos y desarrollar estrategias que**, en el marco de las políticas activas de empleo, **incidan de forma eficaz en la creación de empleo femenino** y respondan al hecho de concebir estas políticas al servicio de la calidad de vida y el bienestar social.

El apoyo al empleo femenino se articula en torno a cuatro objetivos:

1. Facilitar la incorporación de la mujer al mundo laboral
2. Lograr una mayor estabilidad en el empleo
3. Facilitar el acceso a una formación de calidad adecuada a sus necesidades específicas.
4. Desarrollar medidas adecuadas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los **frentes de lucha** para la aplicación de las medidas de apoyo al empleo femenino son de diversa índole.

Por un lado **las empresas**, entidades públicas o privadas, que pueden incentivar la contratación femenina y eliminar los obstáculos en los procesos de selección y promoción del personal. Por citar un ejemplo actual, resultan claves los programas dirigidos a la contratación estable por cuenta ajena que incentivan la contratación indefinida (bien sea por transformación de un contrato de duración determinada, bien sea por nueva incorporación). El impulso a la contratación indefinida consiste en el pago de subvenciones al empleador/a o bien en el disfrute de incentivos fiscales, fomentando así una mayor estabilidad en el empleo. También entran en juego medidas dirigidas a acabar con la segregación vertical y horizontal desde la lucha para romper el techo de cristal.

Por otro, **la defensa sindical** de la igualdad en política contractual es también un factor determinante. La falta de equidad se hace patente entre el personal femenino y el masculino; por una parte, valorando desigualmente el trabajo de unos y otras; por otra, ofreciendo un salario insuficiente comparado con la entrega y disponibilidad demandadas, en detrimento de la atención a la vida privada y familiar. En ambos casos, la desmotivación o el abandono del puesto suelen ser habituales.

A ello se suman las **medidas formativas** dirigidas a las mujeres, trabajadoras o desempleadas, con el fin de facilitar el acceso al mercado laboral y la promoción en el trabajo tratando de evitar la segregación vertical. En este sentido, las políticas formativas siguen estando mal gestionadas ya que **no se proyectan desde una perspectiva de género**.

No cabe duda de que el aprendizaje resulta fundamental para el desarrollo profesional, pero muchas mujeres con cargas familiares no disponen de tiempo suficiente para invertirlo en completar su formación y experiencia a causa de que el reparto de las responsabilidades familiares no es equilibrado. Muchos cursos de formación de las empresas **no tienen en cuenta las necesidades de las mujeres**, por lo que no resultan accesibles para ellas. Las creencias y expectativas limitadas del empresariado respecto a la carrera de sus empleadas hace que no se apueste suficientemente por ellas.

Otro de los frentes de acción es la concienciación de los poderes públicos de la **articulación de políticas sociales que favorezcan el empleo femenino**. En este contexto figuran las políticas de “**autoempleo**”, articuladas en base a medidas como la ayuda a fondo perdido para el desarrollo de la actividad empresarial, subvenciones que apoyen las operaciones de préstamos para iniciar la actividad, ayudas en concepto de asistencia y asesoramiento técnico, o dirigidas a la formación en materias vinculadas al proyecto de empleo autónomo o autoempleo. Hay que citar como política social el apoyo a la creación o ampliación de la **oferta de escuelas infantiles o guarderías en el centro de trabajo**, medida en relación directa con la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres.

En definitiva, la incorporación de medidas impulsoras de la igualdad de oportunidades es todavía insuficiente, a pesar del avance que ha supuesto la aprobación de la Ley de Igualdad. La obligatoriedad de elaborar planes de igualdad en las empresas o de fijar criterios de selección y promoción en el empleo basados en el principio de la no discriminación, no significa que se de un cambio real en la dinámica empresarial. En términos reales, se detecta **un bajo interés del empresariado** por la aplicación de estas políticas, de manera que son muy pocas (las de mayor tamaño) las que aplican planes de igualdad que impulsen medidas de estudio, como observatorios, y de apoyo a la conciliación (flexibilización de horarios, estructuración del sistema de trabajo o el desarrollo de planes formativos). De cualquier forma, es un requisito imprescindible que los planes de igualdad sean impulsados desde la cúpula directiva y envuelva al conjunto de la empresa, ya que la aplicación de acciones aisladas no promueve el cambio de mentalidad global de la organización.

4. BARRERAS DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL TIEMPO

Son **barreras que surgen a la hora de conciliar la vida personal, familiar y laboral**. En este ámbito analizamos cómo ha influido la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y el modo en que la sociedad ha interpretado dicho cambio. Las tareas y responsabilidades de la familia y del hogar, que tradicionalmente recaían por completo en la mujer, deben ahora repartirse y redistribuirse equitativamente entre todos sus miembros.

4.1. La gestión del tiempo.

A día de hoy, la gestión del tiempo entre mujeres y hombres continúa siendo desigual y discriminatoria. A pesar de los cambios, tras la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, éstas siguen asumiendo la doble jornada de trabajo como solución a su nueva situación, sin lograr el cambio en el terreno familiar y doméstico. La disyuntiva trabajo-hogar termina por generar estrés, angustia, y sentimiento de culpa con la consecuente pérdida de estabilidad emocional. Es una situación que, en muchas ocasiones, acaba por empujar al abandono de la carrera profesional en pro de la familia o la pareja. Todo ello sin olvidar que no les viene asignado socialmente un tiempo libre y de ocio equitativo con respecto a sus compañeros.

La Conciliación de la Vida Familiar y laboral hace referencia a la gestión de los tiempos de trabajo, familiares y personales de hombres y mujeres en la sociedad actual. La masiva incorporación de la mujer al trabajo hace necesario configurar un nuevo sistema que contemple un nuevo modo de cooperación entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional y privada.

Después de repasar las distintas barreras internas y externas con las que se topan las mujeres para lograr el equilibrio de responsabilidades laborales y familiares, uno de los principales problemas, especialmente para las madres trabajadoras, es encontrar un empleo bien retribuido, mantenerlo después de los periodos de baja por maternidad y, sobre todo, asumir la promoción. Como ya estudiamos, en esta fase ejercen una especial influencia los estereotipos que presuponen que el cuidado de la familia y la crianza son parcelas que corresponden a las mujeres (las ejercen “mejor”) ya que la sociedad sigue premiando el éxito profesional en los hombres por encima de todo.

Por ello, resulta esencial la **implicación de los hombres en el hogar y en la conciliación**, que debe asumirse como un reto de toda la sociedad y no como un 'problema' exclusivamente femenino.

Las mujeres dedican al trabajo doméstico al día 7 horas y 22 minutos. Los hombres 3 horas y 10 minutos de media.

En Andalucía, el 61,5% de las mujeres ocupadas asume tareas del hogar frente al 3,3% de hombres.

Fuente: Instituto de la Mujer a partir de INE (II trimestre 2004)

4.2. Conciliación laboral y familiar.

A partir de la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre**, para promover la **conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, se introducen cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, tratando de favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo, se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Durante la última década, el número de trabajadoras que han disfrutado un permiso de maternidad ha aumentado ininterrumpidamente. De algo más de 125.000 en 1996, se ha pasado a las 190.000 del año 2000. Sin duda, buena parte de este incremento se debe a la promulgación del **Real Decreto-Ley 11/1998** de 4 de septiembre, que regulaba nuevas bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social de los contratos de interinidad a personas desempleadas, para sustituir a trabajadoras, durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. El número de contratos de sustitución por maternidad aumentó, de 19.260 en 1998, a 37.241 en el 2000 (de los cuales 28.541 se acogieron a la modalidad introducida en el mencionado Real Decreto-Ley).

Aunque la mayor parte de los permisos son solicitados por la madre (146.102), cada vez son más los padres que hacen uso de él por acuerdo con la madre, titular del derecho. En el primer semestre de 2005, un total de 2.538 hombres solicitaron este permiso, un 20% más que en el mismo período de 2004 (2.115).

No obstante, el hito más importante en materia legislativa hasta el momento ha sido la reciente aprobación de la **Ley de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres**, que entró en vigor el pasado 24 de marzo de 2007. Ésta nueva norma legal tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad y la prevención de conductas discriminatorias articulando medidas de acción positiva en el campo laboral, político y social. En materia laboral, las principales disposiciones que adopta el texto son:

La posibilidad de que la negociación colectiva establezca **medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo**.

La inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo, como objetivos prioritarios de la política de empleo.

El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. En concreto establece:

- El derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.
- El derecho de reducción de jornada entre un octavo y la mitad, por cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad.
- El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad, y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- La posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.
- El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.
- La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo.
- La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre.
- Ampliación de hasta 13 semanas del permiso de maternidad en caso de partos prematuros y en los casos de hospitalización del neonato.
- Reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo del de la madre de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento (que se suma al permiso de 2 días ya vigente o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo). Este derecho se ampliará en 2 días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Podrá ejercerse por el padre a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo con el empresario, y durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido el mismo (transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso de paternidad será de 4 semanas).
- El establecimiento de un **deber de negociar planes de igualdad** en los convenios de ámbito empresarial y supra-empresarial. En la negociación colectiva, ello significa el deber de negociar:
 - Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - Planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores. Se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo.
- El reconocimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.
- La creación de un distintivo, concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para empresas que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad.
- El reconocimiento de acciones de **Responsabilidad Social** de las empresas en materia de igualdad.

Como bien refleja el articulado de la ley, la jornada laboral y la distribución de las horas de trabajo son claves a la hora de atajar los problemas de conciliación, una cuestión que pasa por la **flexibilización de los horarios laborales**.

El trabajo a tiempo parcial, la jornada fluida, la capitalización del tiempo de trabajo, la posibilidad de compartir un puesto de trabajo, el trabajo a domicilio y el teletrabajo son figuras de flexibilización, que aún no se utilizan ni adecuada ni suficientemente. La negociación colectiva juega, sin duda, un papel primordial en este asunto, y es importante tener en cuenta que no será posible defender los intereses femeninos sin que las propias mujeres se incorporen de lleno al diálogo social a través de su participación en los sindicatos. Deben convertirse en interlocutoras de las negociaciones colectivas ante los agentes sociales, empresarios y políticos.

Asimismo, debemos hacer mención al **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (2003-2006)** que en su área séptima contempla actuaciones encaminadas a la conciliación (anteriormente fueron esbozadas en la “Guía de Buenas Prácticas para Conciliar la vida familiar y profesional” publicada por el Instituto de la Mujer en 2001) que consisten en impulsar cambios normativos que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar así como el seguimiento de los resultados de las medidas legislativas ya implantadas y de otras nuevas que faciliten el proceso.

En cuanto al primer objetivo se establecen las siguientes actuaciones:

- Estudiar la posibilidad de ampliar el permiso de paternidad para los hombres que disfruten del permiso de maternidad durante, al menos, cuatro semanas.
- Modificar la normativa laboral vigente con el fin de incluir, como causa de nulidad de despido, el producido durante el disfrute del permiso de paternidad, así como asegurar que no se modifiquen las condiciones de trabajo por esta razón.
- Estudiar la posibilidad de adecuar el permiso de lactancia a las necesidades emanadas de las circunstancias laborales actuales.
- Proponer a los agentes sociales y económicos que, en la negociación colectiva, faciliten la posibilidad de disfrutar los permisos parentales por horas, en lugar de por jornadas completas.
- Incentivar a las empresas que establezcan planes de acción que faciliten la conciliación.

Y en cuanto al segundo objetivo:

- Realizar un estudio, sobre el disfrute de los permisos parentales, que permita conocer y detectar las causas por las que los hombres no hacen uso de estos derechos.
- Promover el acceso a la formación continua de la plantilla, parcialmente, en horario laboral.
- Fomentar el teletrabajo y la flexibilización de horarios comerciales, escolares y laborales.
- Impulsar la creación de centros y servicios que, en colaboración con las comunidades autónomas y corporaciones locales, establezcan servicios de atención de necesidades puntuales de las personas trabajadoras.
- Incrementar las plazas de escuelas o centros de educación infantil para la atención de menores de 0 a 3 años.

- Fomentar la creación de guarderías por las propias empresas, procurando que se establezcan en los entornos más próximos a los centros de trabajo.
- Impulsar el desarrollo de actividades lúdico-educativas fuera del horario escolar y en los periodos vacacionales.
- Aumentar los servicios de atención a personas dependientes.
- Realizar campañas de sensibilización social sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas.

Aunque los **Planes de Igualdad** presenten algunas **limitaciones**, como las medidas dirigidas exclusivamente a hombres y mujeres cotizantes dejando al margen a gran parte del colectivo social, las posibles deficiencias deben corregirse con medidas complementarias emprendidas desde las Comunidades Autónomas o gobiernos locales. Es necesario mantener abierto el **debate social** sobre las ventajas y limitaciones de los Planes de Igualdad actuales con el fin de mejorar en el futuro.

5. BARRERAS DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

El último ámbito de barreras de género de las mujeres ante el empleo es la **escasa representatividad femenina en la esfera pública y social**, que se presenta como un obstáculo y una consecuencia de la desigualdad en el ámbito familiar y laboral.

Actualmente, la escasa participación y representación femenina en las estructuras políticas, económicas, culturales y sociales en España, y por ende en Andalucía, continúa siendo un rasgo característico de nuestra sociedad. Si bien se aprecia una mejora importante, aún estamos situados por debajo de la media europea en cuanto a la participación dentro de las esferas de poder y procesos sociales de diferente índole. Todo apunta a que la clave del progreso se encuentra sobre todo en el cambio de mentalidades, modos de vida, uso del lenguaje y en las propias relaciones sociales, donde todavía no se ha producido la plena igualdad.

Así, el panorama actual se caracteriza por:

- La persistencia de una estructura social y un sistema de roles y relaciones sociales basado en desiguales relaciones de poder, decisión y representación de uno y otro sexo.
- La escasa representatividad y participación sociopolítica y cultural de las mujeres.
- Las dificultades objetivas para ejercer estos derechos; la influencia de los estereotipos de género en los grupos políticos, sociales y culturales, y en los niveles de decisión para la plena incorporación de las mujeres a la actividad pública.
- Las carencias informativas y formativas de la mujer sobre los cauces de participación en las políticas sociales y el pleno ejercicio de su capacidad política, de decisión y de representación.
- Las carencias formativas y actitudinales de responsables políticos y representantes institucionales sobre la necesidad de la participación y representación paritaria de mujeres y hombres.

5.1. Condicionantes de la participación social.

La **participación de las mujeres en la esfera social está claramente condicionada por dos factores determinantes:**

1. **Tiempo:** participar significa en buena medida estar presentes y para ello hace falta disponer de tiempo. Se constata que los índices de participación de las mujeres, en el movimiento asociativo por ejemplo, son más elevados en el caso de aquellas que por la edad y el ciclo biológico ya han concluido sus funciones reproductoras y domésticas.
2. **Cauces:** la participación se hace efectiva por medio de espacios reales de representación y participación. Se encuentran varias dificultades:
 - Los canales o espacios de participación, formales o no, **reproducen a pequeña escala el funcionamiento del sistema social existente**, por lo que recrean de forma espontánea los usos y valores sociales imperantes.
 - Las **instituciones y los cauces específicos para la participación de las mujeres siguen siendo escasos** pese al creciente protagonismo experimentado en las últimas décadas por el movimiento asociativo femenino.

En los últimos decenios se ha producido una significativa mejora de la situación de la mujer en el estado español, evolución que se manifiesta en el aumento del nivel educativo femenino, el incremento de la tasa de actividad y la incorporación al ámbito profesional. Así pues, las mujeres de hoy participan en espacios públicos que antes les habían sido vetados sin que ello signifique que el camino de las conquistas femeninas esté agotado. Los avances deben servir de impulso para seguir construyendo una sociedad más igualitaria y más justa que incorpore plenamente a las mujeres en las altas esferas políticas y sociales.

Han sido muchas las conferencias y encuentros internacionales que se han marcado el objetivo de desentrañar los mecanismos discriminatorios y eliminar la desigualdad de género. En concreto, la participación social y política femenina en los países más desarrollados ha sido un factor relevante para potenciar el trabajo en esta dirección, sin que por ello se hayan conseguido que las cifras reales cambien. No obstante, la misma celebración de éstos encuentros en torno a la problemática de género pone de manifiesto que es una cuestión prioritaria en la agenda política internacional. En una de las más importantes, **la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) se aprobó la Declaración de Beijing** y la creación de una Plataforma de Acción que proclamaba los principios básicos para lograr la eliminación de la discriminación contra las mujeres, defendiendo el compromiso de la adopción de medidas para que un grupo decisivo de mujeres preparadas ocupara puestos estratégicos, entre otras muchas acciones.

A raíz de lo que se conoce como **Beijing +10** muchos han sido los logros conseguidos a favor de la igualdad, sin embargo, las desigualdades en el terreno laboral se mantienen, como la percepción de menor salario por igual trabajo, menores posibilidades de promoción y de ocupación de puestos directivos en las grandes corporaciones y la escasa representatividad social.

5.2. Participación política.

En cuanto al ámbito de la **política europea**, analicemos algunos datos referentes a la última década:

La situación en el Parlamento Europeo dista mucho de la paridad en términos reales; de los 622 escaños de la legislatura 1999-2004 tan sólo 195 fueron ocupados por mujeres (el 31%), aunque sí se percibió un aumento con respecto a la legislatura anterior.

Por países, los hombres tienen un mayor número de parlamentarios que las mujeres en todas las representaciones nacionales del Parlamento Europeo (1999-2004) con un 69% de ellos frente a un 31% de ellas.

En sus distintas comisiones, **sólo la Comisión de Mujer e Igualdad de oportunidades tiene un mayor número de mujeres** que de hombres (85,71% frente a 14,29%). En el resto, el número es siempre inferior.

De manera que, en términos de igualdad, la situación en el continente europeo sigue siendo precaria; en el mundo, sólo el 30% son parlamentarias y sólo **9 mujeres ocupan la jefatura de estado o el rango de primera ministra**. Véanse ejemplos como la primera Presidenta de Chile Michelle Bachelet; Liberia: Ellen Johnson Sirleaf; Bangladesh: Jaleda Zia; Filipinas: Gloria Marcapagal; Indonesia: Megawati Sukarnoputri; la Canciller de Alemania: Angela Merkel; la Presidenta de Finlandia: Tarja Halonen; la Primera Ministra de Nueva Zelanda: Helen Clark; la Presidenta de Irlanda: Mary McAleese; y, por último, Condolezza Rice que como Secretaria de Estado de EE.UU ocupa el número uno en el ranking de las mujeres más poderosas del mundo, según la Revista Forbes.

En España:

En la actual legislatura, 2004-2008, la presencia de mujeres en el Congreso de los Diputados es de un 36% y en el Senado de 25,1%, con 65 senadoras de un total de 259.

En el presente periodo legislativo encontramos un 50% de carteras ministeriales para cada sexo, y un aumento de la incorporación de las mujeres en ministerios de mayor "peso", sobre todo tras la toma de cargo como Vicepresidenta Primera del Gobierno de M^a teresa Fernández de la Vega en 2004. Además, otros ministerios que actualmente están ocupados por mujeres son Fomento, Administraciones Públicas, Vivienda, Educación y Ciencia, Medio ambiente y Agricultura, Pesca y Alimentación.

En Andalucía:

Tras la aprobación por el Parlamento Andaluz de la Ley Electoral de Andalucía, en marzo de 2005, se introduce la obligatoriedad de velar por la alternancia de hombres y mujeres en las listas electorales para garantizar la paridad.

El **Parlamento Andaluz**, por primera vez en la historia presidido por una mujer, M^a del Mar Moreno, tanto en la legislatura actual (2004-2008) como en la anterior ha variado positivamente su composi-

ción de un 37,61% de mujeres a un 39,45%. A pesar de ello, los presidentes, portavoces y secretarios de las comisiones y grupos de trabajo son puestos ocupados eminentemente por **hombres**.

En los partidos políticos andaluces, el partido en el poder, PSOE, sería el único que cumple con la composición paritaria, el resto de formaciones políticas ostentan mayoría masculina. Únicamente un partido, Izquierda Unida/ Los Verdes, tiene como portavoz a una mujer.

En definitiva, la composición del gobierno regional andaluz mantiene la tendencia del resto de la sociedad, con un aumento de la participación femenina en política y gobierno pero a la cabeza de consejerías “secundarias” y mayoritariamente relegadas de los altos cargos.

En cuanto al ámbito municipal, el número de mujeres alcaldesas desde 1999 aumenta a un ritmo muy lento, tanto en España como en Andalucía. En el año 2007 siguen siendo muy pocas, tan sólo un 15,06%, aunque se haya sufrido un leve aumento desde 2003 (12,5%), y se haya doblado la cifra de 1999 y triplicado la de 1995.

La escasa participación de mujeres en partidos políticos reproduce la falta de referentes y líderes femeninos en el resto de ámbitos de actividad pública. No obstante, aunque la participación sea más baja de lo deseado, el trabajo de grandes políticas en todo el mundo está allanando el camino de las futuras generaciones.

Otras organizaciones susceptibles de análisis son los **sindicatos**. Partiendo del estudio de las características diferenciales que presenta la participación de la mujer en el ámbito sindical, cuantitativamente (número de afiliadas, representantes sindicales y dirigentes de organizaciones) y cualitativamente (incorporación de reivindicaciones específicas de las mujeres, modificaciones en la estructura sindical, actitudes y valoraciones respecto a la participación femenina), se presentan algunas reflexiones acerca de las desigualdades de género en las organizaciones sindicales.

Si tenemos en cuenta el objetivo último de la actividad sindical, la superación de las condiciones de explotación en el mundo laboral, resulta paradójico que las cifras de empleo femeninas y sus condiciones laborales estén en los niveles actuales. Fundamentalmente, el problema residen en la escasa presencia de mujeres en los procesos de negociación colectiva y comités de empresa, así como en el mantenimiento de un modelo de lucha sindical basado en un sistema de valores “patriarcal”. De esta forma, **las organizaciones sindicales reproducen las mismas desigualdades de género que existen en el contexto social** donde desarrollan su acción, produciéndose una incoherencia manifiesta entre el discurso y la práctica. Además, la escasa participación de las mujeres en los sindicatos hace que sus necesidades e intereses no sean igualmente defendidos en las negociaciones colectivas, de forma que las medidas laborales relacionadas con la conciliación son relegadas a un segundo plano.

En definitiva, el panorama laboral actual encierra una serie de **desventajas** para las mujeres:

- Históricamente, la discreta presencia femenina en el mundo sindical ha provocado que sus reivindicaciones no hayan sido nunca consideradas como prioritarias dentro de los objetivos sindicales.
- La fuerza contractual individual de las mujeres es baja, ya que al ocupar puestos de menor responsabilidad en las empresas son fácilmente sustituibles.
- El hecho de que sea el criterio empresarial el que modifique la jornada de trabajo es especialmente contraproducente para las mujeres, ya que una de las reivindicaciones prioritarias de este colectivo es la introducción de horarios flexibles.
- La movilidad geográfica como requisito laboral afectará particularmente a las mujeres por soportar mayoritariamente el peso de las responsabilidades familiares.

5.3. Asociacionismo y participación ciudadana.

En este apartado, se hace igualmente patente un incremento de la presencia femenina en el movimiento asociacionista y participación ciudadana, no obstante y siguiendo la tendencia general, las cifras de participación son insuficientes y desequilibradas en relación con la representación masculina en las organizaciones sociales.

En cuanto a asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro, aunque el número de asociaciones femeninas ha ido en aumento, tanto en Andalucía como en España, representan tan sólo el 4,49% del total de nuestra comunidad y un 3,35% de todo el país.

El caso de las ONG's es singular. Encontramos bajos porcentajes de participación en los más altos niveles de gestión, sólo 9,3% de mujeres ocupa puestos de responsabilidad en las juntas directivas, sin embargo, en los trabajos de fondo el porcentaje de mujeres es ligeramente superior con un 50,7% de responsables de departamento y un 55,2% de responsable de proyectos.

Entre los inconvenientes para la participación en asociaciones y ONG's, el principal es **la falta de tiempo y la percepción de que el asociacionismo crea demasiadas obligaciones**. Debido a la mayor carga que soportan las mujeres por la doble jornada laboral y el cuidado de la familia y de personas dependientes, las posibilidades reales de aumentar su participación social se ven mermadas por la dificultad de la **gestión del tiempo**.

En general, el movimiento asociativo sirve de reflejo de la sociedad actual: la participación femenina no destaca en los puestos directivos y de responsabilidad. **Aunque en las bases de las asociaciones suponen mayoría (55%), en los órganos de dirección son sólo el 17%.**

A modo de conclusión, **las mujeres participan activamente** en la base del movimiento asociativo, siendo la motivación predominante la solidaridad social y la **preocupación por temas de interés común**, y no tanto alcanzar cuotas de poder o prestigio social. Con todo, sigue siendo importante promover las medidas necesarias para aumentar la participación femenina en los espacios de poder de las asociaciones y organizaciones profesionales, de manera que la perspectiva y el modo de hacer de las mujeres, como mitad de la población, se vea reflejado en la actividad de los agentes sociales y grupos de presión.

V. CONCLUSIÓN

A modo de repaso, a continuación presentamos una visión global de las barreras de género que deben hacer frente las mujeres a lo largo de su carrera profesional.

Los obstáculos específicos de género son diversos y manifiestos en todas las fases del desarrollo profesional. Pueden resumirse de la siguiente forma:

- **BARRERAS CONDUCTUALES;** conductas que perpetúan los roles tradicionales fruto de los procesos de socialización en un sistema patriarcal.
- **BARRERAS RELACIONADAS CON LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL GÉNERO;** la exigencia de múltiples funciones y tareas asignadas en función del género, difíciles de compaginar que limitan los usos del tiempo de las mujeres.
- **BARRERAS SOCIALES Y CULTURALES;** las actitudes negativas y bajas expectativas sobre las mujeres en los negocios, el supuesto de que deben cumplir con otras funciones, las restricciones de acceso a determinados sectores laborales, la falta de apoyo familiar, la escasa movilidad, etc.
- **BARRERAS EDUCATIVAS;** niveles educativos inferiores (sigue existiendo mayor índice de analfabetismo femenino en el mundo), educación en valores patriarcales y una orientación laboral sesgada por razón de género.
- **BARRERAS OCUPACIONALES;** menores oportunidades laborales para el desarrollo de la trayectoria profesional, segregación vertical, horizontal y techo de cristal.
- **BARRERAS EN EL ACCESO A LOS RECURSOS;** económicos, tecnológicos, de servicios y de información.
- **BARRERAS JURÍDICAS;** prácticas jurisprudenciales o aplicación de normas que vulneran la igualdad de género.

Debemos matizar que en la raíz de todas éstas limitaciones se presume el factor sociocultural, de forma que la superación de los obstáculos exige un profundo cambio de mentalidades y ‘modus operandi’ en todos los ámbitos de actuación. Hombres y mujeres somos los protagonistas y últimos responsables de un cambio que es factible y necesario.

VI. AUTODIAGNÓSTICO DE BARRERAS DE GÉNERO

1. ELABORACIÓN DEL CUESTIONARIO

El cuestionario de barreras de género es un cuestionario escalar autoadministrado que objetiva y valora distintas situaciones en las que se pueden presentar barreras de género durante la trayectoria vital y profesional de hombres y mujeres, especialmente de éstas. Los objetivos finales del mismo son por tanto el autoconocimiento sobre las barreras de género que se presentan, han presentando o pueden presentarse en la trayectoria personal y/o profesional del sujeto y el conocimiento de estrategias para evitar esos obstáculos.

Su desarrollo partió de las aportaciones del equipo de trabajo EQUAL del C.O.P.A.O. durante las sesiones de grupo, tomando como referencia las bases teóricas que se desgranaban del documento anterior “Diagnóstico de Barreras de Género. Posicionamiento de la Mujer ante el Empleo”.

La primera versión del cuestionario constaba de 100 ítems de tipo likert, con 5 alternativas de respuestas agrupadas en torno a los 5 grandes bloques correspondientes al documento de barreras. Esta versión fue sometida a control, en forma de grupo de discusión, y posteriormente fue depurada tanto en aspectos formales como de contenido. Este control se realizó a lo largo de 7 sesiones de 4 horas de duración, donde fueron analizadas las ventajas e inconvenientes que presentaban todos y cada uno de los 100 ítems que conformaban esta primera versión.

Fruto de este análisis reflexivo, la segunda versión del cuestionario quedó reducida a su formato actual, 88 ítems redactados en su versión definitiva. Así mismo se decidió la inclusión de una nueva alternativa de respuesta a las 5 previas, añadiéndose la opción No Procede, para aquellas situaciones en las que no fuera posible dar una respuesta porque el sujeto no hubiera experimentado la situación que descrita.

Por tanto, el cuestionario final (e) contiene 88 ítems, de tipo likert, con 6 opciones de respuesta (No procede, A: Nunca – Completamente en desacuerdo, B: Pocas veces o En desacuerdo, C: Algunas veces, D: Muchas veces – De acuerdo, E: Siempre – Totalmente de acuerdo). Los ítems a su vez están agrupados en 5 dimensiones diferentes que contemplan los 5 apartados desarrollados en el documento de Barreras de Género.

Así, la dimensión de aspectos personales se compone de 14 ítems, aspectos educativos 13 ítems, aspectos profesionales 26 ítems, aspectos relacionados con la gestión del tiempo 25 ítems y, aspectos relacionados con la participación 10 ítems.

El presente instrumento de medición se realiza de forma autoadministrada o por autorespuesta, consistente en señalar una respuesta atendiendo a las situaciones descritas, aplicando un criterio de respuesta graduado desde NP (No procede), A (Nunca o completamente en desacuerdo), B (Pocas veces o en desacuerdo), C (Algunas veces), D (Muchas veces o de acuerdo) y E (Siempre o Totalmente de acuerdo).

Dado que el mero conocimiento de la existencia de una determinada barrera de género en la trayectoria profesional y/o personal del sujeto resulta insuficiente, se ha construido un cuestionario con

un amplio formato de respuestas para profundizar, además, en el grado de intensidad y frecuencia en el que se manifiesta dicha barrera, así como el grado en el que afecta al bienestar del sujeto. Según este procedimiento, se obtiene más información complementaria además de facilitar la auto-corrección y la reflexión personal del sujeto.

2. CUESTIONARIO PARA EL AUTODIAGNÓSTICO DE BARRERAS DE GÉNERO

2.1. Instrucciones del cuestionario.

Este cuestionario te ofrece una serie de situaciones de la vida cotidiana que te ayudarán a reflexionar sobre el material que previamente has estudiado. Te servirá para plantearte las necesidades, dificultades y los apoyos que tuviste en el acceso al ámbito laboral y mantenimiento en él, además de orientarte sobre los cambios y mejoras en tu vida y en tu entorno que te pueden resultar beneficiosos.

No existen respuestas correctas o incorrectas, por lo que te rogamos que seas totalmente sincera a la hora de responder.

El cuestionario se estructura en cinco dimensiones que, sin ser independientes, pretenden valorar diferentes aspectos de las principales barreras que encuentra una mujer a lo largo de su vida personal y profesional. Deberás valorar el grado en que vives o has vivido una serie de situaciones en tu vida, o bien el grado de acuerdo-desacuerdo con las mismas. Para ello, señala con una X la opción que mejor se ajuste a tus circunstancias personales teniendo en cuenta la siguiente escala, donde "A" es el mínimo (Nunca-Completamente en desacuerdo) y "E" el grado máximo (Siempre-Totalmente de acuerdo). Use la opción N.P. (No procede) cuando en usted no se dé la situación que se plantea (Pe: tener hijos, estar trabajando, estar casada...)

- N.P.:** No Procede
A: Nunca - Completamente en desacuerdo.
B: Pocas veces - En desacuerdo.
C: Algunas veces.
D: Muchas veces - De acuerdo.
E: Siempre - Totalmente de acuerdo.

INSTRUCCIONES PARA LA AUTOCORRECCIÓN:

1. Traslada al cuadro inferior el número total de respuestas de cada opción (NP-A-B-C-D-E) en su dimensión correspondiente.
2. Rodea con un círculo la opción/es que hayas señalado un mayor número de veces.
3. Busca en el Anexo la explicación a los resultados obtenidos.
4. A nivel personal, te resultará muy útil reflexionar sobre aquellos ítems que hayas valorado como "A" ó "B" y te darán pistas sobre dónde radican tus mayores barreras o dificultades. Los elementos "D" y "E" son indicativos de una posible superación de las barreras.

	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN I – SUBTOTALES						
DIMENSIÓN II – SUBTOTALES						
DIMENSIÓN III – SUBTOTALES						
DIMENSIÓN IV – SUBTOTALES						
DIMENSIÓN V – SUBTOTALES						

2.2. Cuestionario de Autodiagnóstico de barreras de género.

DIMENSIÓN I

1. En mi trabajo desarrollo satisfactoriamente mis aptitudes y capacidades.	NP	A	B	C	D	E
2. Gracias a mi esfuerzo mi trabajo es de gran calidad.	NP	A	B	C	D	E
3. Mis logros profesionales no dependen de la suerte.	NP	A	B	C	D	E
4. Admito con naturalidad las felicitaciones por mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
5. Cometer errores no significa fracasar.	NP	A	B	C	D	E
6. Rectifico mis errores con naturalidad.	NP	A	B	C	D	E
7. Me gusta participar activamente en una reunión.	NP	A	B	C	D	E
8. Me gusta expresar mis puntos de vista.	NP	A	B	C	D	E
9. Me siento segura de mis decisiones incluso si me equivoco.	NP	A	B	C	D	E
10. Me gusta la imagen que transmito de mí.	NP	A	B	C	D	E
11. Defiendo y explico mis decisiones	NP	A	B	C	D	E
12. Comunico con naturalidad mis éxitos y logros.	NP	A	B	C	D	E
13. Tengo confianza en mis cualidades.	NP	A	B	C	D	E
14. Decidir no es un problema para mí.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN I- Subtotales A-B-C-D-E:						

DIMENSIÓN II

15. En mi proceso formativo he conocido el papel que han jugado las mujeres en la historia.	NP	A	B	C	D	E
16. En mi educación, he recibido un trato igual al de mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
17. El profesorado ha valorado mis logros y mi esfuerzo tanto como el de mis compañeros/as.	NP	A	B	C	D	E
18. La formación que tengo me permite mejorar en el trabajo o acceder a otro mejor.	NP	A	B	C	D	E
19. Las mujeres de mi familia son profesionalmente activas.	NP	A	B	C	D	E
20. Mi familia me ha apoyado en la libre elección de mi profesión.	NP	A	B	C	D	E
21. Mi elección profesional ha sido una decisión meditada y libre.	NP	A	B	C	D	E

22. El uso de la informática ha optimizado mi rendimiento laboral.	NP	A	B	C	D	E
23. El manejo del ordenador supone una ayuda en mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
24. Uso las herramientas informáticas para el desarrollo de mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
25. Busco en internet documentación para mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
26. Chateo y visito foros profesionales en internet.	NP	A	B	C	D	E
27. He recibido formación on-line.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN II- Subtotales A-B-C-D-E:						

DIMENSIÓN III

28. Estar casada no es un impedimento para promocionar en el empleo.	NP	A	B	C	D	E
29. Tengo las mismas ambiciones y expectativas que mis compañeros del sexo opuesto.	NP	A	B	C	D	E
30. Debo demostrar mi valía profesional al igual que mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
31. Mi profesión, sea hombre o mujer quien la ejerza, está igualmente valorada.	NP	A	B	C	D	E
32. Desempeño una profesión tradicionalmente masculina.	NP	A	B	C	D	E
33. Me he ganado la confianza de mis compañeros de trabajo.	NP	A	B	C	D	E
34. Me siento reconocida profesionalmente por parte de mi entorno (familia, amistades, superiores, etc.).	NP	A	B	C	D	E
35. Tengo referencias de mujeres que han desempeñado su profesión con eficacia.	NP	A	B	C	D	E
36. Mi trayectoria profesional tiene el mismo reconocimiento que la de mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
37. Puedo ser una persona tan resolutiva como mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
38. Mi contrato se ajusta a las características del trabajo que realizo.	NP	A	B	C	D	E
39. He podido realizar cursos de formación en mi empresa dentro de la jornada laboral.	NP	A	B	C	D	E
40. Mi salario es igual al de los compañeros/as que ocupan mi mismo rango.	NP	A	B	C	D	E
41. En mi empresa, hombres y mujeres toman decisiones equitativamente.	NP	A	B	C	D	E

42. Mis oportunidades han sido las mismas que las de mis compañeros del otro sexo.	NP	A	B	C	D	E
43. Mi empresa tiene criterios objetivos para promocionar a puestos de responsabilidad.	NP	A	B	C	D	E
44. Antes de tomar una decisión, me gusta tener en cuenta puntos de vista diferentes al mío.	NP	A	B	C	D	E
45. Soy capaz de decidir en situaciones que implican estrategia y planificación.	NP	A	B	C	D	E
46. En situaciones difíciles no delego las decisiones que tengo que tomar.	NP	A	B	C	D	E
47. Procuero ser clara en mis decisiones.	NP	A	B	C	D	E
48. Para mí es muy importante delimitar responsabilidades cuando se trabaja en equipo.	NP	A	B	C	D	E
49. Me enriquece trabajar en equipo.	NP	A	B	C	D	E
50. La promoción dentro de mi empresa se basa en la valía profesional.	NP	A	B	C	D	E
51. Ser mujer no es un impedimento para ocupar un cargo de responsabilidad.	NP	A	B	C	D	E
52. Me siento integrada en los encuentros informales con mis compañeros de trabajo.	NP	A	B	C	D	E
53. Formo parte de las redes informales que existen en mi empresa.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN III- Subtotales A-B-C-D-E:						

DIMENSIÓN IV

54. Las tareas de la casa no suponen un impedimento para mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
55. Cuento con ayuda externa para atender las responsabilidades familiares y/o del hogar mientras trabajo.	NP	A	B	C	D	E
56. Las tareas del hogar se comparten entre los miembros de mi familia.	NP	A	B	C	D	E
57. De las compras de la casa nos encargamos mi pareja y yo.	NP	A	B	C	D	E
58. Las comidas las elaboramos mi pareja y yo equitativamente en función de nuestra disponibilidad.	NP	A	B	C	D	E
59. Hay situaciones en las que es necesario delegar tareas domésticas a una ayuda externa.	NP	A	B	C	D	E
60. Alterno con mi pareja el llevar y recoger a los niños/as del colegio.	NP	A	B	C	D	E

61. Mi pareja y yo nos implicamos por igual en la educación de los niños/as.	NP	A	B	C	D	E
62. Mis condiciones laborales no afectan a mi decisión de tener familia o aumentarla.	NP	A	B	C	D	E
63. Ser madre no me impide acceder y promocionar en mi empleo.	NP	A	B	C	D	E
64. Trabajar por cuenta ajena ha favorecido mi decisión de tener y/o aumentar mi familia.	NP	A	B	C	D	E
65. Mis horarios laborales se ajustan a mis necesidades familiares.	NP	A	B	C	D	E
66. Existen guarderías y centros infantiles cuyos horarios son compatibles con mi jornada laboral.	NP	A	B	C	D	E
67. Existen recursos sociales en mi entorno dirigidos al cuidado de personas mayores y/o dependientes.	NP	A	B	C	D	E
68. Ante una necesidad familiar, mi pareja y yo nos ausentamos por igual de nuestro trabajo.	NP	A	B	C	D	E
69. Mi situación personal/ familiar me permite seguir formándome.	NP	A	B	C	D	E
70. Mi situación personal/ familiar me permite desarrollar mi carrera profesional.	NP	A	B	C	D	E
71. Mi situación personal y familiar me permite viajar, asistir a Congresos, seminarios, reuniones...	NP	A	B	C	D	E
72. Las condiciones de mi casa me permiten centrarme en mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
73. En nuestra economía familiar, mi sueldo es tan necesario como el de mi pareja.	NP	A	B	C	D	E
74. Puedo conseguir mis metas profesionales.	NP	A	B	C	D	E
75. Mis objetivos profesionales son claros y realistas.	NP	A	B	C	D	E
76. Puedo participar con regularidad en actividades de ocio con amigos/as ajenos al trabajo.	NP	A	B	C	D	E
77. Mi situación familiar me permite tener encuentros informales con mis compañeros fuera del trabajo.	NP	A	B	C	D	E
78. Dispongo de tiempo para participar en actividades lúdicas fuera de mi casa y de mi trabajo.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN IV- Subtotales A-B-C-D-E:						

DIMENSIÓN V

79. Me siento reflejada en la imagen que los medios de comunicación transmiten de la mujer.	NP	A	B	C	D	E
80. Los servicios de orientación laboral me han ayudado en el acceso al empleo.	NP	A	B	C	D	E
81. Las entidades públicas me asesoran para la creación de mi propia empresa.	NP	A	B	C	D	E
82. Las mujeres contamos con ayudas económicas realistas y adecuadas dirigidas al autoempleo.	NP	A	B	C	D	E
83. Conozco varias instituciones sociales dedicadas a mejorar la situación de las mujeres.	NP	A	B	C	D	E
84. Puedo denunciar todo trato o situación que me discrimine laboralmente.	NP	A	B	C	D	E
85. Mis necesidades laborales como mujer están defendidas por las organizaciones sindicales.	NP	A	B	C	D	E
86. A lo largo de mi trayectoria he conocido alguna representante sindical femenina.	NP	A	B	C	D	E
87. Considero muy importante mi participación en organizaciones sindicales.	NP	A	B	C	D	E
88. Participo en Asociaciones Profesionales.	NP	A	B	C	D	E
DIMENSIÓN V- Subtotales A-B-C-D-E:						

2.3. Resultados.

DIMENSIÓN I: AUTOCONCEPTO, AUTOIMAGEN, AUTOESTIMA, AUTOEFICACIA.

Los modelos que la mujer percibe en su familia, en la escuela, en la publicidad, en los libros, en la sociedad en general, conforman su forma de autocomprenderse, de autodefinirse y de comportarse. Pueden ser un referente positivo y estimulante o bien suponer una barrera por cuanto le ofrezcan una imagen desfasada de sus posibilidades, de sus expectativas y de lo que la sociedad espera de ella.

El desarrollo personal y profesional de la mujer está directamente relacionado con la percepción de su propia valía personal y profesional (autoestima) de modo que, la poca confianza en las propias capacidades supondrá una potente barrera interna a la hora de elegir una formación, buscar empleo, ejercer una profesión o plantearse la promoción en el trabajo.

La autoestima, el autoconcepto, la autoimagen y la autoeficacia son el resultado de las circunstancias que han rodeado a la mujer y del modo en que ella las ha interiorizado. Son “herramientas” que puede modificar en su propio beneficio, ya que su desarrollo personal y profesional dependerá tanto de sus habilidades como de la confianza que tenga para utilizarlas.

Si históricamente los valores y aportaciones femeninas quedaron invisibilizados por la estructura patriarcal, en la actualidad es la mujer quien tiene que reconocer todo su potencial y mostrarlo al mundo, aprendiendo a valorar y a desarrollar sus habilidades y buscando apoyos que le faciliten una valoración positiva de sí misma como alguien único y valioso.

• OPCIÓN D ó E:

Si tus respuestas se sitúan en cualquiera de estas dos opciones parece posible que hayas contado con una serie de factores beneficiosos para ti; la educación recibida, los apoyos externos o cualquier otra circunstancia que tú conozcas, o de la que incluso no seas consciente hoy por hoy.

Eres una persona que confías en tus posibilidades, en tu capacidad de superación, que aceptas y aprendes de tus errores y buscas caminos que “demuestren” tu valía personal y profesional. Tienes confianza en ti misma y en tu capacidad para enfrentarte satisfactoriamente a los retos que encuentres por el camino.

Enfocas las dificultades con creatividad y con ánimo y te “lanzas” desde el convencimiento de tu propia valía personal.

• OPCIÓN C:

Te encuentras en una situación intermedia, en la que tendrás que tomar conciencia de tus potencialidades y de tus puntos débiles. A veces es probable que vivas ciertos altibajos, momentos de euforia en los que “te comes el mundo” y momentos de cierta inseguridad en los que dudas de tus posibilidades. Estas indecisiones forman parte de la vida y no disminuyen la valía de las personas, aunque en determinados momentos sean decisivos y supongan un freno a la hora de actuar o decidir.

La solución pasa por admitir y valorar tu potencial positivo. Escribe tus capacidades, haz una lista de tus últimos logros, recréate en la satisfacción del esfuerzo... Siempre vale la pena seguir.

Ten la convicción de que pequeños cambios te llevarán a grandes resultados. Mantén tu nivel de optimismo y seguridad y no te dejes vencer por el abatimiento que a veces te invade cuando estás especialmente “sensible” o cansada.

- **Opción A ó B:**

Si la mayoría de tus respuestas están en alguna de estas opciones es posible que te hayas encontrado con situaciones que han supuesto una barrera en tu vida personal y profesional: la educación recibida, la falta de apoyos externos, o cualquier otra circunstancia que tú conozcas, o de la que incluso no seas consciente hoy por hoy.

Estas limitaciones de tu entorno no están dentro de ti. Eres una persona valiosa, con capacidad para hacer frente a dificultades y vencerlas. Saca partido de tus errores, son una oportunidad excelente para aprender. En situaciones en las que te sientas insegura, busca el apoyo y la orientación de personas de su entorno; no dudes en pedir ayuda o consejo. Pronto descubrirás con enorme satisfacción hasta donde eres capaz de llegar.

Siempre es un buen momento para decidir cómo enfocar tu vida y para cambiar aquello que quieras mejorar.

Es posible que hayas tenido que enfrentarte con ciertas barreras de tu entorno, pero eso no significa renunciar al desarrollo de tus capacidades y valores. ¡Cuesta trabajo “arrancar”! Una buena manera de comenzar sería planteándote pequeñas metas, abordar aquellas situaciones en las que te sientas más segura de tus posibilidades, pedir ayuda si la necesitas, confiar en que sólo es cuestión de “ponerse”...

Confía en tus posibilidades, en tu capacidad de superación, aprende de tus errores y no dudes de tu valía.

DIMENSIÓN II. EDUCACIÓN. FORMACIÓN-AUTOFORMACION. ACTITUD ANTE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS.

En el proceso de socialización, la persona va asimilando las pautas culturales de la sociedad, conforma su identidad de género en relación a ella y se asumen los valores, normas y comportamientos que responden a las características femeninas y masculinas establecidas culturalmente. Los patrones de masculinidad y feminidad hacen acto de presencia en edades tempranas, tanto en el ámbito familiar como educativo, incidiendo en la construcción de barreras de género que posteriormente afectarán al desarrollo personal y profesional de la mujer. Tanto la escuela como la familia son fuentes de transmisión de patrones culturales socialmente establecidos, que fundamentan las diferencias entre niños y niñas animándoles a cumplir sus respectivos roles (“mandatos de rol”). Analizamos en esta dimensión los condicionantes socio-culturales, educativos y familiares que la mujer va encontrando a lo largo de su vida y el grado en que han podido constituirse como barreras de género para ella.

Contrariamente a lo que se ha querido hacer creer, no se trata de carencias de la propia naturaleza femenina sino de pautas de conducta, sociales y culturales, transmitidas de generación a generación que han influido de manera determinante en las mujeres de hoy.

De ahí que sea fundamental entender que la educación, la cultura y todos los condicionantes sociales son susceptibles de sufrir cambios. Es posible plantear y realizar las modificaciones necesarias para promover la igualdad y eliminar los obstáculos. La mujer cuenta con todas las herramientas necesarias para abordar con éxito cualquier actividad y/o profesión; ocurre que la educación y la cultura de su entorno le han adjudicado unos roles que la apartan de sus verdaderos intereses y objetivos.

También nos referiremos, en esta dimensión, a los aspectos relacionados con formación y autoformación, haciendo una mención especial al uso de las nuevas tecnologías y analizando, concretamente, lo que se conoce como “tecnofobia”.

Estas supuestas dificultades son genéricas y no genéticas, por lo que son perfectamente modificables. Habría que empezar por potenciar desde la infancia las habilidades tecnológicas de las niñas, promoviendo el uso lúdico de videojuegos y ordenadores sin hacer diferenciación por cuestión de sexo, en lugar de hacerlas jugar a las cocinitas o las muñecas. Esta supondría una de las medidas más acertadas y “revolucionarias” en pro de la igualdad de género.

- **Opción D ó E:**

Si tus respuestas se sitúan en cualquiera de estas dos opciones es bastante probable que hayas recibido unas pautas educativas positivas para ti como mujer y un trato en la escuela igual al de tus compañeros.

La familia, la escuela, el entorno socio-cultural en el que se desarrollaron tus primeros años han favorecido el desarrollo de tus capacidades y te han apoyado en la libre elección de tu profesión. Se han reconocido tus logros, tu esfuerzo y se te ha ofrecido un espacio propio donde poder dedicar tiempo a tu formación.

Abordas de un modo natural el uso de las nuevas tecnologías y estás abierta a cualquier actividad que suponga un nuevo reto o una nueva oportunidad para avanzar en tus objetivos y lograr metas cada vez más altas.

- **Opción C:**

Te encuentras en una situación en la que, a pesar de haber recibido unas pautas de conducta quizá poco igualitarias, tu experiencia vital te ha ayudado a tomar conciencia de tus posibilidades y de todas las opciones que se abren frente a ti. Pide ayuda a personas de tu entorno que se encuentren en este camino de superación porque podrán aconsejarte y orientarte en momentos de confusión.

Lo que “socialmente” se espera de ti, tu rol femenino, es algo que tú puedes cambiar. El darte cuenta del punto en el que estás y fomentar un sano inconformismo te harán más fácil el camino hacia el desarrollo de tus potencialidades y de tu proyecto de vida. Lo que tu entorno espera de ti nunca puede ser más importante que lo que tu deseas para tu vida.

- **Opción A ó B:**

Si la mayoría de tus respuestas están en alguna de estas opciones es posible que hayas recibido unas pautas educativas, tanto familiares como escolares, muy tradicionales. Has vivido en un entorno social claramente patriarcal, con marcadas diferencias en la educación de hombres y mujeres y donde el factor “cambio de roles” parece del todo impensable, aunque no sea así. La transmisión de esos roles de género forma parte del entorno en que has vivido pero tú puedes introducir cambios en tu vida y en tu manera de enfocarla que te permitan ampliar tus posibilidades y hacer cosas para las que estás totalmente capacitada.

Estos obstáculos con los que has tenido que partir son educacionales y por tanto puedes cambiarlos, con esfuerzo, con preparación, con personas que te apoyen y orienten, pidiendo consejo y ayuda. Una formación adecuada también te va a permitir ampliar tus metas y las oportunidades de cambiar tu situación para mejorarla. Pronto descubrirás con enorme satisfacción hasta donde eres capaz de llegar.

DIMENSIÓN III. DESARROLLO PROFESIONAL. CONDICIONES LABORALES. LIDERAZGO. TOMA DE DECISIONES. TECHOS DE CRISTAL.

El acceso de las mujeres al mercado de trabajo, el desarrollo profesional y la promoción, se ven fuertemente condicionados por los estereotipos sexistas y las propias barreras internas de las mujeres. En el mundo laboral aún pervive una estructura patriarcal y una escala de valores predominantemente masculina. Estos “modelos” impuestos en función del género y las condiciones discriminatorias hacen que se configure un escenario especialmente complicado para que la mujer pueda demostrar su valía profesional y poner en práctica sus conocimientos. Estos factores dan lugar a la segregación horizontal, que encasilla la ocupación femenina en una serie de profesiones que van en consonancia con los valores imperantes y los roles asignados a las mujeres (enfermera, cuidadora, secretaria, atención al público), con el consiguiente peligro de desvalorización social y económica de dichas profesiones.

En este conjunto de ítems se analizan las diferentes oportunidades ocupacionales y de bienestar diferenciadas por razón de sexo en cuanto a inserción laboral y acceso a puestos de verdadera responsabilidad, estudiando la formación del famoso “techo de cristal” o la segregación vertical. También planteamos el modo en que la mujer ejerce el liderazgo, las cualidades que la diferencian del hombre y el modo de tomar decisiones y organizar equipos de trabajo.

Las barreras externas que niegan el acceso y la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad han dado lugar a relaciones asimétricas entre hombres y mujeres que hacen totalmente necesaria la modificación de la estructura organizacional y de las actitudes y estereotipos de género imperantes.

Es el momento de superar éstas falsas creencias e interiorizar que la mujer está perfectamente preparada y cualificada para asumir responsabilidades profesionales y posicionarse, igualmente, en los puestos de decisión de todos los campos.

- **Opción D ó E:**

Si tus respuestas se sitúan en cualquiera de estas dos opciones, parece posible afirmar que has tenido la posibilidad de demostrar tu valía profesional y te has sentido reconocida y valorada por ello. Tu empresa ha facilitado tu formación y las características de tu contrato se ajustan en salario y condiciones laborales al trabajo que realizas.

Eres una persona capaz de decidir en situaciones que requieren estrategia y no delegas tus responsabilidades. Tu empresa confía en tus posibilidades y te ofrece las mismas oportunidades de promoción que al resto de tus compañeros.

- **Opción C:**

Te encuentras en una situación en la que tendrás que superar algunos obstáculos y demostrar más ampliamente tu capacidad profesional. Conoces tu valía, tienes ambición y expectativas con respecto a tu proyecto laboral, aunque es posible que te hayas tenido que enfrentar a situaciones de desigualdad, fruto de una mentalidad empresarial que beneficia al hombre, que no duda en ignorar el enorme capital humano y profesional que puedes ofrecer.

Aunque estas circunstancias forman parte del sistema social, tú puedes introducir cambios, defender con fuerza tu proyecto profesional y aspirar a un trato de igualdad. Además, te resultaría muy positivo buscar apoyos en las redes de mujeres que existan en tu entorno.

- **Opción A ó B:**

Si la mayoría de tus respuestas están en alguna de estas opciones, es posible que hayas encontrado muchos obstáculos a tu desarrollo profesional y dificultades para que tu valía sea reconocida en tu entorno laboral. Probablemente, hayas tenido que aceptar algún contrato que te ofrezca condiciones laborales o salariales por debajo de tu preparación y de lo que realmente mereces. Estas situaciones, que suponen una barrera en tu desarrollo y promoción profesional, son más complicadas de resolver puesto que pertenecen a la organización estructural y a un tipo de mentalidad sexista que aún discrimina a la mujer.

Aún así, es muy importante que seas consciente de que estas limitaciones de tu entorno no están dentro de ti ni obedecen a carencias tuyas. Busca el apoyo y la orientación de personas de tu entorno y de asociaciones profesionales que puedan ayudarte en un momento dado; no dudes en llamar la atención sobre tus cualidades, siempre que sea posible, y sobre todo, reconoce tu propio esfuerzo y tu enorme capacidad de luchar por lo que ambicionas. Convéncete de que vales mucho.

DIMENSIÓN IV. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-LABORAL. GESTIÓN DEL TIEMPO.

Esta dimensión analiza cómo ha influido la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y el modo en que la sociedad ha interpretado dicho cambio. Las tareas y responsabilidades de la familia y del hogar, que tradicionalmente recaían por completo en la mujer, deben ahora repartirse y distribuirse equitativamente entre los miembros de la misma. La mujer por su parte sigue estando

condicionada por percepciones que obstaculizan la conciliación de la vida familiar y laboral, como es el sentimiento de culpa o el 'complejo de cenicienta'.

La gestión del tiempo es discriminatoria, la mujer sigue asumiendo la doble jornada de trabajo como solución a su nueva situación sin lograrse el cambio real en cuanto al reparto de tareas familiares y domésticas. La disyuntiva trabajo-hogar termina por generar estrés, angustia y sentimiento de culpa con la consecuente pérdida de estabilidad emocional y fatales consecuencias tanto en el campo laboral como en el personal. Situación que, en no pocas ocasiones, empuja al abandono de la carrera profesional de la mujer en pro de la familia o la pareja. Pero la sociedad no se puede permitir dilatar este enorme potencial.

Es posible hacer que el contexto familiar refuerce la igualdad de género asignando actividades lúdicas o de entretenimiento que no atiendan a las diferencias sexuales, y también asignando actividades del hogar y del cuidado indiferentemente a niños y a niñas. Es responsabilidad del poder público, familia, escuela, medios de comunicación y sociedad en su conjunto incorporar la perspectiva de género en todo los ámbitos y compartir una visión global común de la igualdad.

- **Opción D ó E:**

En tu caso parece que el funcionamiento de tu entorno familiar ha sido igualitario; has contado con normas y roles familiares flexibles, sin imposiciones, con reglas claras asumidas libremente por todos los miembros de la familia. Los integrantes de tu familia han colaborado en igualdad con el fin de evitar sobrecargar a cualquiera de sus componentes.

Asumes tus circunstancias personales y profesionales con una clara mentalidad de conciliación, buscando los apoyos y la implicación normal de todos los miembros de tu grupo familiar actual, delegando funciones y tareas cuando resulta necesario.

- **Opción C:**

En tu situación, sería deseable introducir algunos cambios en la organización y funcionamiento de tu grupo familiar. Este nuevo enfoque pasa por asignar a cada uno de los miembros tareas acordes a su edad, además de considerar la posibilidad de incluir ayuda externa.

Es imprescindible para tu equilibrio personal compartir las tareas domésticas, asumir equitativamente con tu pareja la educación y el cuidado de los/as hijos/as, dedicar un tiempo al ocio y participar en actividades lúdicas fuera del hogar y del trabajo. En definitiva, tú puedes crear la situación que te permita conseguir tus metas profesionales sin tener que renunciar a tu faceta familiar y personal.

- **Opción A ó B:**

Parece ser que las normas establecidas en tu entorno familiar han mantenido un modelo tradicional de distribución de las tareas domésticas, dando a las mujeres de tu familia una mayor responsabilidad en el hogar, manteniéndose el hombre en roles periféricos.

Es muy posible que te encuentres en el dilema de decidir entre tu trabajo y tu familia. Puedes sacar adelante ambas cosas, siempre que no te exijas una sobrecarga por ello, ni te conformes con trabajos por debajo de tu preparación profesional, de menor cualificación o reconocimiento social.

Debes compartir las tareas domésticas con tu pareja, aprender a delegar y buscar recursos sociales que faciliten tu vida personal y laboral. Busca el apoyo y la orientación de otras mujeres que hayan conseguido conciliar todas estas facetas.

DIMENSIÓN V. PARTICIPACIÓN SOCIAL, ACCESO A LOS RECURSOS. POLÍTICAS DE EMPLEO.

La participación social, la influencia de los medios de comunicación, las políticas de empleo y los agentes sociales ayudan o impiden el aumento de la presencia femenina en las esferas de lo social, y el modo de conformar la imagen de la mujer actual.

A pesar de cambios muy positivos en la dirección correcta, hoy día se mantiene la escasa participación y representación de las mujeres en las estructuras políticas, económicas, culturales y sociales. Ésta se acentúa cuando se trata de puestos de mayor representatividad social ya que, por regla general, las mujeres no acceden fácilmente a los espacios de poder, definidos y compuestos desde una perspectiva masculina.

El mundo del sindicalismo es una clara demostración de la falta de representatividad femenina, pues existe un vacío total de mujeres dirigentes que defiendan los intereses laborales de las trabajadoras desde dentro de la estructural sindical. La política, la asignación de los ministerios de "segundo orden" o la escasez de mujeres en los altos cargos de las organizaciones económicas o fundaciones de importante valor social (dejando a un lado el fenómeno del voluntariado) configuran un panorama que las hace invisibles ante los agentes sociales. Ocurre algo similar en las asociaciones profesionales.

En esta dimensión, tratamos de analizar en qué medida las políticas de empleo van dirigidas a las mujeres desde un planteamiento coherente con sus necesidades e intereses, si están presentes en los círculos que frecuentan y si las ayudas al autoempleo femenino son acordes con la realidad y cumplen su función.

La entrada de la mujer en los espacios tradicionalmente masculinos potenciará su participación en igualdad de oportunidades. Las mujeres podemos y debemos integrarnos activamente en las organizaciones, partidos y asociaciones, participando en condiciones de igualdad en la sociedad. Ejercer nuestra ciudadanía plenamente facilitará el reparto igualitario de poderes y espacio de actuación y el fomento de un sistema paritario sinónimo de progreso.

- **Opción D ó E:**

Si tus respuestas se sitúan en cualquiera de éstas dos opciones ello indica que mantienes una postura de implicación personal en tu entorno social y político. Participas y te haces visible en sectores de la sociedad que están tradicionalmente ocupados por hombres.

Conoces y utilizas los recursos sociales y las ayudas que las entidades públicas ponen a disposición de la mujer.

- **Opción C:**

Te encuentras en una situación en la que posiblemente no valores, en su justa medida, la importancia de tu participación en tu entorno social, político y asociativo.

Acude a servicios de orientación y a instituciones públicas que te ayuden en tu proyecto profesional. Debes aprovechar todas las ayudas que las entidades sociales te brindan en cuanto a información, asesoramiento y apoyo económico.

Hacerte visible te dará una nueva perspectiva de tu posición real y de tu capacidad para romper ciertas barreras que han imposibilitado a la mujer formar parte de las altas esferas sociales.

- **Opción A ó B:**

Infórmate de los servicios de orientación laboral que existen en tu entorno, acude a aquellas instituciones, organismos y asociaciones que puedan ayudarte en tu proyecto profesional. Aprovecha todas las ayudas que las entidades sociales te brindan a nivel de información, de asesoramiento, económicas, etc.

Busca ayuda en asociaciones que puedan ser de tu interés. No te aisles. Intenta informarte sobre los recursos que existen en tu entorno y las posibilidades que tienes de sacarles partido. Contacta con personas que te puedan facilitar el acceso y orientarte en aquellos temas en los que tengas una demanda más específica.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Ballesteros Moscosio, M.A., Peceño Capilla, C., Gallego Noche, B., Ramírez Troya, L., Rodríguez Castro, A. Andaluzas de hoy. Barómetro e-igualdad. Proyecto Equal "Andalucía en e-igualdad" (2001-2004). Edita: Diputación de Córdoba.
- Barberá, E., Martínez, I. (1999). *Psicología y Género*. Madrid: Prentice-Hall.
- Bordieu, P., (2000). *La dominación masculina*. Barcelona. Anagrama.
- Broverman, I.K; Vogel, S.R; Broverman, D.M; Clarkson, F.E y Rosenkrantz, P.S (1972). Sex-role stereotypes: a current appraisal. *Journal of Social Issues*, 2, 59-78.
- Cherry, F. Y Deaux, K. (1978). *Fear of success versus fear of gender inappropriate behavior*, *Sex Roles*. 4, págs 97-102.
- Cleghorn, P. (2003). *Como desarrollar la autoestima*, Robin Book.
- Cole, P.M (1997): *Women in family business*. *Family business review*, 10, págs 335-371.
- Danes, S.M y Olson, P.D (2003). *Women's role involvement in family business, business tensions, and business success*. *Family Business Review*, 16, Pág. 53-68.
- Dowling, C. (1991). *El complejo de Cenicienta. El miedo a la independencia*. Círculo de Lectores.
- Dumas, C. (1989). *Understanding of father-daughter and father-son dyads in family-owned firm*. *Family Business Review*, 11, Pág. 219-228.
- Estebarez García, A. *Observatorio e-igualdad*. Proyecto Equal "Andalucía en e-igualdad" (2001-2004). Edita: Diputación de Córdoba.
- Favero Carvajal, E., García Nieto, G. *Unidad complementaria Coeducación*, Ministerio de Educación y Ciencia.
- Fernández Romero, A., Del Ama, C., Labrador, F., Fernández López, J., Latorre, J., Fernández Naves, J.R., González Oubel, M., Azaucot, P., García, S. (2001). *Liderando con emoción*. Griker Orgermer División Editorial.
- Fernández, J. (1998). *Género y Sociedad*. Madrid. Pirámide.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological Theory and women's development*. Cambridge, M.A., Harvard University Press.
- Hansen Shaevitz, M. (1999). *La mujer segura de sí misma*. Ed. Grijalbo.
- Helgesen, S. (1990). *The female advantage: Womens' ways of leadership*. Nueva York. Personal Research Borrada.
- Hyde, J.Sh. (1995). *Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana*. Madrid. Morata.
- Iannarelli, C.L (1992). *The socialization of leaders in family business: an exploratory study of gender*. Doctoral Dissertation, University of Pittsburgh.
- Jurgevic, D. (2000). *Autoestima. Seguridad en uno mismo*. Editorial JHC. Madrid.
- Lyman, A.R., Salganicoff, M. Y Hollander, B. (1985). *Women in family business: an untapped resource*. *SAM Advanced Management Journal*, 50, págs. 46-49.
- Maccoby, E. E. (1990). *Gender and relationships: a development account*. *American Psychologist*.
- Marshall, J. (1993). *Organizational cultures and woman managers: Exploring the dynamics of resilience*. *Applied Psychology: An International Review*, 42, 313-322.
- Prod'home, G. (1999). *Técnicas de autoafirmación*. Editorial Oberon. Paris.
- Salas García, B. y colaboradoras (1997). *Guía para la elaboración del modelo coeducativo de centro*. Emakunde.
- Salganicoff, M. (1990). *Women in family businesses: challenges and opportunities*, *Family Business Review*, 3, págs 125-137.
- Saltzman, J. (1992). *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Ediciones Cátedra. Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer.
- Rowe, B.R y Hong, G.S (2000). *The role of wives in family business: The paid and unpaid work of women*. *Family business review*, 13, págs 1-13.
- Weiner, B. (1979). *A theory of motivation for some classroom experiences*. *Journal of Educational Psychology*, 71, 3 - 25.
- *Criterios de decisión en los procesos de selección en España. ¿Se discrimina a la mujer?* IESE Universidad de Navarra. Fundación ADECCO para la Integración Laboral.
- *Desarrollo de la carrera profesional para mujeres*. Función directiva y liderazgo. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- *Eficiencia en la gestión de personas e igualdad de género*. Consejería de Empleo. Federación Andaluza de Mujeres Empresarias.
- *Género y desarrollo local*. (2004). Material didáctico para agentes de igualdad. Instituto Andaluz de la Mujer.
- *Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos*. *Revista de Psicología Social*, n.º 18 (3).
- *Guía Ítaca de negociación colectiva no discriminatoria*. Equal ITACA. UGT. Consejería de Empleo.
- *Manual de calidad e igualdad de oportunidades: guía de recomendaciones a las empresas*. Equal ITACA. FAMP. Consejería de Empleo. www.equalitaca.es.
- *Optimización de los RRHH desde la perspectiva de género*. Proyecto "Hacia el desarrollo desde la Igualdad". Consejería de Empleo. Cámara de Comercio de Sevilla. www.camaradesevilla.com.
- *Un nuevo modelo de inserción: las empresas de inserción y la responsabilidad social de las empresas*. Equal Estrategias para el Empleo. Consejería de Empleo. Diputación de Sevilla.

FUENTES WEB:

- “III Plan canario de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2006”
<http://www.icmujer.org/003pla/plan3/prog6.PDF>
- “Beijing +10 balance y perspectiva desde la participación del movimiento feminista”
www.feministasbeijing10.org.uy
- “Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que todo encaje”
<http://www.ugt.es/Mujer/mujer8.pdf>
- “Congreso igualdad y diversidad”
http://www.nodo50.org/igualdadydiversidad/g_sexo.htm
- “Damas de fin de siglo”
<http://www.nodo50.org/mujeresred/internet-veronica-1.htm>
- “Datos mercado laboral”. Instituto Nacional de Estadística. EPA 2005.
<http://www.ine.es/prodyser/pubweb/esp/merc05.pdf>
- Artículo “Las mujeres se apoderan del tiempo”
<http://www.inisoc.org/62bucolo.htm>
- Artículo “El rol de la mujer en el mundo rural”
http://www.guiagenero.com/GuiaGeneroCache%5CPagina_ConfliArmado_000290.html
- “Instituto Interamericano de Derechos Humanos”
<http://www.iidh.ed.cr/>
- Mujeres en red
<http://www.nodo50.org/mujeresred>
- Portal de Psicología
<http://www.portalpsicologia.org>
- Sindicalismo y desigualdades de género en Argentina
<http://argentina.indymedia.org/news/2005/05/287788.php>
- Centro Virtual de Teleservicios. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
<http://www.tt.mtas.es/mujer-ctest/principal.htm>
- Artículo “Una cuestión de género”
<http://www.nodo50.org/mujeresred/internet-veronica-2.htm>
- Portal Región de Murcia
<http://www.regmurcia.com>
- Portal UGT
<http://www.ugt.es>
- Portal Andaluz de e-Learning. Formación para el Empleo.
<http://prometeo3.us.es/publico/index.jsp>
- International Labour Organization
<http://www.ilo.org/>
- Portal “e-Andaluzas en la Sociedad Red”
<http://www.e-andaluzas.org>



Colegio Oficial de Psicología
de Andalucía Occidental



ANDALUZAS
EN LA SOCIEDAD RED



FONDO SOCIAL EUROPEO



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO