

El desarrollo de la carrera profesional de las mujeres: Particularidades y obstáculos

Elisa Jato Seijas¹

Será possível falar de uma carreira profissional e vital das mulheres, diferenciada da dos homens? Quais serão os obstáculos ao seu desenvolvimento profissional? Até que ponto existem barreiras externas e internas? Deverá existir uma teoria do desenvolvimento da carreira que seja específica para as mulheres? O que é que nos diz a orientação profissional sobre o assunto? A partir destas questões, que deixam transparecer alguns dos aspectos fundamentais da problemática feminina em relação à carreira, o objectivo destas páginas é estabelecer o desenvolvimento de um marco de análise e de intervenção, que permita compreender e pôr em evidência a complexidade particular da construção e desenvolvimento da carreira profissional e vital das mulheres. A consecução desta finalidade exige, em primeiro lugar, a necessária formulação dos elementos de referência conceptual e a interpretação do contexto, em termos estatísticos e sociais, para depois nos levar a uma abordagem dos contributos teóricos e das propostas de intervenção delineadas pela orientação profissional.

¿Es posible hablar de una carrera profesional y vital de las mujeres diferenciada de la de los hombres? ¿Cuáles son los frenos a su desarrollo profesional? ¿Qué presencia tienen las barreras externas e internas? ¿Existe una teoría del desarrollo de la carrera que sea particular de las mujeres? ¿Qué puede aportar la orientación profesional? A partir de estas cuestiones, que dibujan algunos de los rasgos fundamentales de la problemática femenina relativa a la carrera, la pretensión de estas páginas es propiciar el desarrollo de un marco de análisis y de intervención que nos permita comprender y evidenciar la complejidad particular que se revela en la construcción y el desarrollo de la carrera profesional y vital de las mujeres. Tal objetivo nos remite, en primer lugar, a la necesaria formulación de los elementos de referencia conceptual, así como a la interpretación del contexto estadístico y social, para posteriormente aproximarnos a las aportaciones teóricas y de intervención desde la orientación profesional.

¹ Professora Titular de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, Universidade de Santiago de Compostela, Espanha, E-mail: mtejato@usc.es

1. La mirada conceptual: Género, carrera e inserción

El interés por el conocimiento de la carrera de las mujeres es relativamente reciente. Las personas estudiosas de la historia de la orientación profesional coinciden en señalar las aportaciones de D. Super sobre los “patrones de carreras femeninos”, publicados en 1957, como las primeras formulaciones dirigidas al desarrollo de la carrera de las mujeres (Bujol & Gingras, 2000). Actualmente, son varias las corrientes teóricas que desde la orientación profesional otorgan una particular atención a esta problemática, así como las aproximaciones que desde la investigación empírica se están llevando a cabo sobre las barreras que las mujeres experimentan en el campo profesional.

Para esbozar algunos de los principales trazos que dibujan la problemática femenina relativa a la carrera no se puede obviar la necesaria exploración conceptual de aquellos elementos de referencia que desempeñan un papel destacado en las relaciones entre mujer y carrera profesional y que entendemos están vinculadas a tres ejes conceptuales: el género, la carrera y la inserción.

El concepto de género es introducido por el feminismo, a mediados del siglo XX, para explicar las diferencias que existen entre mujeres y hombres. La ONU, en los trabajos preparatorios de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín, en septiembre de 1995, adoptó oficialmente la definición de género como una herramienta de análisis de la realidad, señalando al género como la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que afectan a las mujeres y a los hombres. Por lo que mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género se configura como una definición de las mujeres y de los hombres construida social e históricamente (Instituto de la Mujer, 2001). Pero, lejos de que podamos conceptualizar esta aproximación a la noción de género como un punto de llegada constituye más bien un punto de partida hacia una profunda complejidad derivada, por una parte, de la distinción y relación entre sexo y género y, por otra, de su naturaleza bio-psico-social.

Por lo que hace referencia a la relación sexo y género son varias las elaboraciones teóricas que, desde la década de los años setenta, abordan esta cuestión desde diferentes concepciones. Así, por ejemplo, las formulaciones de influencia materialista se han traducido por una polarización hacia una definición de género como constitutivo de una relación de dominación. Mientras que las aportaciones influenciadas por el postestructuralismo y el postmodernismo han buscado nuevas perspectivas en relación con la reflexión sobre las identidades. No obstante, ambos

enfoques conducen hoy a un mismo cambio de perspectiva: no es el sexo, dato biológico invariante, quien fundamenta la construcción social del género, sino el género quien crea el sexo. En este sentido, para autoras como C. Delphy, la diferencia entre mujeres y hombres es un hecho anatómico que no tiene ninguna significación en si mismo, pero el hecho de reconocer esta diferencia ya es por si un acto social. No es suficiente, pues, considerar el contenido del género como variable y admitir que el continente (la categoría hombre o mujer) es invariable. Es necesario, por el contrario, tratar al continente mismo como un producto social (Jani, 2003).

En el escenario de esta complejidad se sitúa también el carácter bio-psico-social del género como sistema dinámico e interactivo. Este hecho se ha justificado desde diferentes esquemas interpretativos, siendo el enfoque sociocognitivo el que consideramos ofrece una mayor riqueza explicativa al conceptualizar el género como un proceso constructivo en el que los procesos psicológicos interaccionan con contextos sociales en una relación retroalimentada entre factores externos y procesos internos. Según esta interpretación el género no se define como un rasgo estable, ni como un simple reflejo de la realidad social, sino por las relaciones mutuas que se establecen entre los factores situacionales y las estructuras sociales en interacción con diversos procesos psicológicos que intervienen en el procesamiento de la información y en la generación de actitudes, expectativas, atribuciones y valores (Barberá, 1998).

Sin duda, otro de los conceptos fundamentales a considerar para la comprensión del desarrollo de la carrera de las mujeres es la propia definición de carrera. No es en absoluto irrelevante situarse en una concepción restringida de carrera, asociada principalmente a la dimensión del trabajo y de la profesión, a la "vida laboral", que aceptar otros enfoques que, desde el marco más global del desarrollo general de la persona, conciben a la carrera integrada por una variedad de roles, de experiencias de trabajo y de aprendizajes personales que se producen a lo largo de toda la vida. Una noción de carrera que, como señalan Bujold & Gingras (2000, p. 13), hizo "estallar" Super al entenderla constituida por una variedad de roles (de trabajador, de estudiante, de ciudadano...). En sintonía con esta concepción, Gysbers propone el concepto de "*desarrollo de la carrera de vida*" (Bujold & Gingras, 2000, p. 15) en un esfuerzo por extender y ampliar este proceso desde una perspectiva profesional hacia una perspectiva de desarrollo personal durante toda la vida a través de la integración de roles, lugares y acontecimientos que afectan a las situaciones que se producen en el devenir de las personas (empleo, matrimonio, jubilación, maternidad, etc.) Desde esta comprensión del desarrollo de la carrera en su globalidad,

la persona confrontada con múltiples escenarios y acontecimientos de la vida y con los diversos roles va tejiendo su patrón de carrera, es decir va trazando el retrato de su desarrollo profesional y vital. En consecuencia, el concepto de patrón de carrera sugiere que para comprender conceptualmente la carrera de una persona es necesario prestar atención a todo el ciclo de su desarrollo y no sólo a un segmento de este (Osipow, 1983).

Finalmente, el tercer marco conceptual corresponde a la inserción. El concepto de inserción hace referencia principalmente al ámbito profesional, pero afecta igualmente a otras esferas sociales y vitales. Desde una aproximación sociológica clásica, caben varias visiones simbolizadas en el tradicional eje integración-conflicto, representado en sus dos polos extremos por las escuelas funcionalistas, para las cuales la persona se integra cuando interioriza mediante la socialización las normas vigentes en la sociedad lo que le permite realizar su rol en el marco de la estructura social, y por la sociología dialéctica donde la posición de las personas en el seno de la relaciones sociales de producción define su integración. A estas dos concepciones se añade una tercera de carácter constructivista que creemos aporta un interesante valor al ámbito de la intervención orientadora al poner el acento sobre la flexibilidad individual en relación a las normas, lo que permite considerar el concepto de proyecto de carrera como el producto de una socialización (un condicionamiento), pero también como una construcción agente (Liénard, 2001).

2. La posición socio-laboral de las mujeres en el mercado de trabajo

Desde las últimas décadas del S. XX, las mujeres se están incorporando masivamente al mercado de trabajo y a otros espacios públicos en lo que algunos autores denominan como “revolución silenciosa”. No obstante, la sociedad no se ha adaptado a esta revolución y persiste un “corsé social” integrado por el peso de los estereotipos y de los roles sexuales que propicia, por una parte, la segregación en el acceso laboral, en la distribución del empleo y en las condiciones de trabajo y, por otra, la continuidad de la mayor dedicación de la mujer al trabajo reproductivo.

La relación del ser humano con el trabajo está marcada a lo largo de la historia por la división sexual del trabajo. El tratamiento social de la diferencia de sexos se efectúa, debido al “contrato de género”, sobre el modelo de separación y de asignación diferencial del trabajo. Es decir, a los hombres les fue reservada tradicionalmente la esfera productiva – el campo profesional, político, intelectual, cultural y

religioso- así como, simultáneamente la captación de funciones con un importante valor social y económico añadido (la producción de bienes y servicios mercantiles, la producción cultural y del saber académico, la dirección del poder político y religioso, etc.). Por el contrario, la esfera reproductiva, el espacio de lo privado y sus actividades – el trabajo doméstico y familiar, los cuidados de la infancia y de las personas ancianas o enfermas, la solidaridad intergeneracional, etc.- fueron durante largo tiempo territorio exclusivo de las mujeres. Pero, además, en el ámbito profesional la división sexual del trabajo se ha organizado sobre dos principios ampliamente complementarios: el principio de separación, hay trabajos de hombres y de mujeres, y el principio jerárquico, un trabajo de hombre vale más que un trabajo de mujer (Fortino, 2002).

Para enmarcar el momento en el cual se encuentran actualmente las mujeres en el mercado laboral es necesario analizar e interpretar algunos datos básicos que nos permitan una mejor comprensión de algunas prácticas del espacio laboral. La visión que intentamos dar aquí es la de un marco general de información que aporte ejemplos sobre los procesos y tendencias que se producen en tres ámbitos de referencia para el estudio de la carrera profesional de las mujeres: el campo de la actividad, de la ocupación y del desempleo.

Tabla 1 - Tasas de actividad, ocupación y desempleo. Año 2006 (España)

	Mujeres	Hombres	Total
Tasa de actividad	48,56	69,00	58,58
Tasa de ocupación	43,05	64,81	53,72
Tasa de desempleo	11,36	6,06	8,30

Fuente: Instituto de la Mujer a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA)

En primer lugar, en lo que hace referencia al ámbito de la *actividad*, conviene señalar que una persona es considerada activa si está en edad de trabajar (a partir de los dieciséis años), tiene un empleo o lo está buscando activamente. Por el contrario, una persona tiene la consideración legal de inactiva si, además de tener dieciséis años o más, no está clasificada como ocupada o parada. Es importante recordar que, desde la perspectiva laboral y desde las estadísticas convencionales, un gran número de mujeres es considerado como inactivas al no tener un contrato de trabajo o porque no cumplen los requisitos que establece la Encuesta de Población Activa (EPA), en donde aparecen como personas que se ocupan de realizar exclusivamente tareas domésticas.

Un primer acercamiento a los datos (tabla 1) nos permite observar como, para el conjunto de las mujeres españolas, la tasa de actividad presenta una diferencia destacada en relación a la población masculina (20,44 puntos, en el año 2006). No obstante, desde una perspectiva evolutiva, los datos apuntan a que las mujeres, en las últimas tres décadas, han mantenido un constante aumento en su participación en el mercado laboral. Así, por ejemplo, en el año 1976 la tasa de actividad femenina era del 26%, en 1998 del 39,50% y en 2006 del 58,56%. Si se distribuye el total de las mujeres activas por edad en cuatro grandes grupos los datos ilustran (tabla 2) como la mayor diferencia entre mujeres y hombres corresponde al tramo de edad de 25-54 años, período que abarca los años en los que las mujeres tienen generalmente hijos a su cargo. Sin embargo, este grupo de edad está en un claro proceso de laboralización (71,42%, en el año 2006). Es de interés destacar esta circunstancia de “feminización de la población activa” debida, en gran parte, a las transformaciones de la actividad de las mujeres de mediana edad que continúan siendo activas, tengan hijos o no, estén casadas o solteras, lo que permite a las mujeres tener trayectorias profesionales más continuadas (Meda, 2002). No obstante, como se puede observar en la tabla 2, las estadísticas confirman la influencia de la situación familiar en el descenso de la actividad femenina. Por su parte, las tasas de actividad según el nivel de estudios pone de manifiesto como un nivel educativo superior o técnico en las mujeres – universidad y estudios técnico profesionales – lleva a un aumento en la tasa de actividad y a una disminución de la diferencia en relación con los hombres. Esta situación refleja, según diversos autores (Nicolson, 1997; Meda, 2000) un importante cambio que se deriva del hecho de que en el sistema educativo el número de mujeres que accede a los estudios superiores ya sobrepasa al de los hombres y en una sociedad que quiere ser una sociedad del conocimiento, el *stock* de capital humano de las mujeres, y por consiguiente de conocimientos y competencias, comienza a ser superior al de los hombres.

Por lo que hace referencia a las tasas de ocupación – personas que desarrollan un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia – el número de mujeres ocupadas en España aumentó significativamente. Como dato se puede señalar que en el año 1976 trabajaban 3,6 millones de mujeres y en el año 2006 lo hacían 8,2 millones, con una tasa de ocupación del 43,05 (tabla 1). En este continuo proceso de incorporación de las mujeres al empleo que tubo lugar en España, particularmente a partir de la década de los años ochenta, Salvá (2003) diferencia dos modelos de inserción estrechamente relacionados con los aspectos generacionales. Uno que afecta preferentemente a las mujeres mayores de cuarenta años y también a mujeres muy jóvenes con bajos niveles de estudios, en los que la mujer se incorpora a los pues-

tos peor cualificados y no supone una competencia sería para la población masculina. Y otro itinerario que responde a un modelo más avanzado que encontramos principalmente en mujeres jóvenes con estudios superiores o con estudios con una cualificación técnica. En este segundo modelo la situación es más semejante a la de los hombres y corresponde a los importantes cambios económicos, demográficos, sociales y educativos que tuvieron lugar en España (aumento del nivel de estudios, disminución de la natalidad, retraso en la edad de la primera maternidad, etc.).

Tabla 2 - Tasa de actividad. Año 2006 (España)

		Mujeres	Hombres
Según edad	16-19	23,73	33,01
	20-24	62,89	72,07
	25-54	71,42	92,30
	55 y más	16,59	32,50
Según estado civil	Solteros/as	64,33	73,32
	Casados/as	47,40	68,35
	Viudos/as	8,32	12,99
	Separados/as-Divorciados/as	71,86	76,68
Según nivel de estudios	Analfabetos/as	7,28	18,58
	Sin estudios	19,11	42,87
	Primarios	53,19	79,47
	Secundarios (excpt. Téc-prof.)	62,83	77,31
	Técnico-prof. (medio/superior)	75,52	86,52
	Universidad 1º Ciclo	80,30	84,41
	Universidad 2º Ciclo	90,25	81,98

Fuente: Instituto de la Mujer a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) y elaboración propia.

Si observamos la ocupación por sectores de actividad (tabla 3) no es ninguna sorpresa señalar que el trabajo de las mujeres está fuertemente terciarizado (en el año 2006, del conjunto de la población activa femenina, el 52,97% trabajaba en el sector servicios). La estructura ocupacional femenina presenta, pues, una importante segregación horizontal. Se trata de empleos en funciones públicas, en empresas del comercio, personal de servicios a particulares, profesiones medias de la educación y sanidad, etc. donde los mecanismos de división del trabajo entre los sexos designan los contornos del empleo y del trabajo femenino como una prolongación de los roles domésticos, recordando intensamente los aspectos y las tareas de este

ámbito (de la educación de los hijos a las profesiones de la enseñanza, del cuidado de los ascendientes a las profesiones de la salud, de las tareas de ama de casa a la limpieza industrial, etc.). Pero esta dimensión específica del trabajo femenino no sólo se encuentra en el sector servicios, sino que también está presente en el trabajo industrial, en el nivel de las tareas específicas que las empresas confían a las mujeres o cuando recurren a las cualificaciones frecuentemente consideradas como cualidades “innatas” femeninas, adquiridas en el trabajo reproductivo, tales como la minuciosidad, la destreza, la capacidad de hacer varias cosas a la vez, la constancia, etc. (Fortino, 2002).

Tabla 3 - Poblacion ocupada según el sector de actividad. Año 2006 (España)

% Mujeres	Agricultura	27,19
	Industria	24,68
	Construcción	5,39
	Servicios	52,97

Fuente: Instituto de la Mujer a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Esta situación de menor diversificación profesional de las mujeres, que lleva a una fuerte concentración o segregación horizontal, encuentra en parte su razón en la orientación profesional dada a las mujeres que continúa dirigiéndolas preferentemente hacia sectores de servicios poco cualificados y poco remunerados y menos hacia sectores tecnológicos. En este campo, los estereotipos de género siguen teniendo un enorme peso en la práctica orientadora y contribuyen a encaminar a las chicas hacia trabajos socialmente menos valorados o “sin salidas”, o hacia trabajos que ofrecen una menor movilidad profesional.

La discriminación en el empleo se exterioriza, junto con la segregación horizontal, a través de la segregación vertical, referida al menor número de mujeres en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones. Ambas segregaciones aseguran la diferencia salarial y las disimetrías en la distribución de las posiciones de los sexos en el campo del empleo, produciéndose tanto en los sectores altamente feminizados como en los demás. Al respecto, no se puede obviar que la segregación vertical de los empleos femeninos no se limita a los puestos de dirección o a las funciones de poder, sino que se encuentra igualmente presente en el nivel de la estructuración interna de cada categoría profesional, tanto en las escalas superiores de la pirámide socio-laboral, como en los escalones más modestos. Un ejemplo que ilustra esto, en el seno de un sector tradicionalmente feminizado, es el de las profesiones de

la educación. En el nivel de la Educación Infantil y Primaria, las profesoras están subrepresentadas en los equipos directivos en relación a su distribución porcentual por sexo, al tiempo que paralelamente cuando ocupan puestos de responsabilidad la presencia de las mujeres se sitúa mayoritariamente en puestos que tienen que ver con funciones relativas a aspectos de la organización de la enseñanza (jefas de estudios) y de administración (secretarias) y más minoritariamente de la dirección (CIDE/Instituto de la Mujer, 2004).

Las segregaciones en los empleos por sexo son consecuentemente fuente de desigualdad en el mercado laboral, ya que el valor asociado a los puestos de trabajo y a su nivel de remuneración varían según se trate de actividades masculinas o femeninas (en el año 2007, la brecha salarial para todas las ocupaciones, en Galicia, es del 27%). Esto hace que la mayor parte de las profesiones en donde son mayoría las mujeres se caractericen por condiciones de empleo poco satisfactorias: mayores contrataciones temporales, bajos salarios, pocas oportunidades para adquirir cualificaciones añadidas y menores posibilidades de alcanzar un ascenso o de recibir formación. Tal como señala el Informe de la OCDE (Instituto de la Mujer/OCDE, 1997), sobre el papel de las mujeres en la conducción del cambio estructural, los empleos femeninos son “guetos económicos” que lo único que aportan son salarios y beneficios sociales de bajo nivel y donde las mujeres no pueden dar curso a sus aspiraciones y capacidades. Actualmente, existe una diferenciación cada vez más marcada entre las características de los empleos femeninos y el perfil de las mujeres que los ocupan. Las nuevas generaciones de mujeres tienen una buena formación y mantienen una relación continua con el empleo, sin embargo la mayoría ocupa empleos no cualificados o empleos considerados “femeninos” que no ofrecen prácticamente ninguna perspectiva de promoción. Incluso en las profesiones “mixtas” las mujeres se ven relegadas a los niveles inferiores o asumen funciones que corresponden a las tareas femeninas tradicionales.

Finalmente, dentro del análisis de la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, el desempleo constituye otro de los elementos de referencia para el estudio de la carrera profesional de las mujeres. Si como señalábamos anteriormente las tasas de actividad y ocupación, a pesar de su progresivo aumento, están por debajo de las masculinas las tasas de desempleo se sitúan claramente por encima (tabla 1), siendo una de las tasas más elevadas y con una diferencia más acusada en relación al desempleo masculino de la Unión Europea. Para comprender mejor el fenómeno del desempleo es preciso tener en cuenta como parte del mismo responde claramente a discriminaciones por razones de sexo. Algunas tendencias así lo indican,

como por ejemplo, el desempleo femenino continúa siendo el más alto en las situaciones en las cuales el nivel de estudios es elevado y en edades donde hay cargas familiares. A esto hay que añadir otros componentes tales como el desempleo de larga duración el cual afecta mayoritariamente a las mujeres (64,09%, en el año 2006).

Considerados en conjunto, del análisis de los datos se desprende una evolución positiva general de la situación de la mujer en los principales indicadores de actividad y empleo, pero, paralelamente, ponen de manifiesto desigualdades importantes en este ámbito: salariales, de segregación, condiciones laborales, etc. La presencia de las mujeres en el mercado laboral se fue multiplicando a lo largo del tiempo como consecuencia de su fuerte voluntad por ejercer el empleo, por las necesidades económicas de las familias y por la creciente demanda de mano de obra en la economía. La puesta en marcha de una sociedad activa obliga a reconsiderar el papel de las mujeres en el mundo laboral y a considerar que la igualdad y la eficiencia económica no se excluyen mutuamente (Instituto de la Mujer/OCDE, 1997).

3. Barreras y obstáculos para el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres

Intentamos situar la noción de barreras en el contexto de la carrera profesional de las mujeres para referirnos a aquellos factores que impiden, dificultan o no posibilitan su desarrollo. Estas barreras dependen tanto del entorno (barreras externas): prejuicios de género, estructuras organizativas de las empresas, etc., como de las propias potencialidades individuales (barreras internas), en buena parte resultado del proceso de socialización: expectativas de éxito, autoconcepto, valores y necesidades psicológicas, etc. Para la comprensión del desarrollo de la carrera profesional es preciso tener en consideración la influencia de ambos tipos de factores y particularmente las interacciones que se establecen entre ellos. Con la intención de hacer una aproximación a algunos de los elementos clave donde confluyen ambos tipos de barreras vamos a considerar tres aspectos: los estereotipos de género, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y los obstáculos vinculados a la estructura, organización y cultura del mundo del trabajo.

Los estereotipos de género representan el conjunto estructurado de creencias sobre las características – rasgos, conductas, actitudes, valores y normas – que generalmente se piensa que son propias o deseables en la mujer o en el hombre.

Es decir, los estereotipos de género incluyen las representaciones generalizadas y socialmente valorizadas sobre lo que las mujeres y los hombres deben hacer (rol de género) o deben ser (identidad de género). Los estereotipos sirven, pues, para legitimar la construcción social de los roles de género naturalizándolos. En este sentido, puede observarse, por ejemplo, la estrecha correspondencia existente entre las características y competencias relativas a las profesiones denominadas femeninas o masculinas y los estereotipos que sostienen las cualidades atribuidas a las mujeres y a los hombres (Barberá, 1998; Neto et al., 1999; Vieira, 2006).

En general, existe un amplio consenso en admitir, como señalan Pors e Milewski (2002), que en cada cultura están presentes representaciones consensuadas e implícitas sobre lo que son y deben ser los hombres y las mujeres. Desde la psicología del género se señala que estas representaciones comienzan a elaborarse a edades muy tempranas – desde los 2 y 3 años las niñas y los niños manifiestan un conocimiento amplio sobre las actividades y los papeles de género – interaccionando el aprendizaje evolutivo de los roles y de los estereotipos con el desarrollo de la identidad en una dirección doble. Así, desde su nacimiento, el ser humano aprende progresivamente como llegar a ser un miembro competente de su cultura a través de la atribución y autoatribución de cualidades intelectuales o sociales diferentes según el sexo. Este proceso genera expectativas y conductas diferentes de los individuos, a fin de estar en conformidad con las demandas e con los modelos de identificación en relación a los diferentes roles sociales, profesionales y familiares.

El conjunto de estas secuencias de construcción y representación identitaria descansan sobre la socialización y tienen como soportes privilegiados a la familia, la escuela, los grupos de pares, los medios de comunicación, etc. Esta importancia del proceso de socialización, como vehículo de contenidos simbólicos asociados a cada categoría sexual, nos remite a la necesidad de una conceptualización de la propia socialización que, al margen de otras posibles, nos sitúe en un marco abierto a la transformación y a la intervención educativa y orientadora. Así, coincidimos con Bouchard et al. (1997) en una perspectiva interaccionista de la socialización entendida como conjunto de relaciones sociales complejas donde se manifiestan los poderes y las resistencias, las continuidades y las discontinuidades, como canal de expresión a las relaciones sociales en la vida cotidiana, que comprende la participación activa de la persona en tanto que constructora de su ámbito de acción y de su campo de representaciones.

En el escenario de este proceso y en el marco de la orientación profesional es preciso situar, entre otras cuestiones, la elección profesional como reflejo, mediante la

proyección identitaria, de la influencia de los roles de género y del grado de adhesión que manifiestan las personas a esos roles. En esta circunstancia se detiene Bandura (2003) al suscribir como el modelaje cultural de los estereotipos de género juega un papel importante en la elección profesional y en el desarrollo de la carrera de las mujeres, que se manifiesta en la tendencia de éstas a evitar las carreras científicas y técnicas tradicionalmente dominadas por los hombres. Según Bandura, estas profesiones carecen de modelos femeninos para inspirar y animar a las mujeres a que elijan esta vía, pues aunque actualmente las mujeres están más presentes que antes en ciertas profesiones su escaso número en puestos de alto nivel reduce el interés manifestado hacia estas profesiones menos tradicionales. Además elementos internos como la autoeficacia percibida influyen las orientaciones escolares y profesionales en tanto que mediadores esenciales a través de los cuales se manifiestan las prácticas de socialización y de las experiencias de rol. En este sentido, por ejemplo, son las mujeres que tienen una orientación femenina muy estereotipada las que expresan mayores dudas sobre sus capacidades para los itinerarios profesionales no tradicionales, mientras que aquellas que adoptan una visión más igualitaria desarrollan un sentimiento de eficacia más elevado hacia las profesiones tradicionalmente masculinas y acceden a ellas con mayor frecuencia.

Otra situación representativa de las interacciones entre las barreras externas e internas es la conciliación de la vida y la carrera. La mayoría de las investigaciones, realizadas particularmente a partir de la década de los años setenta, sobre la interacción entre familia y trabajo reafirman una cuestión básica: no es posible el análisis de la situación laboral de las mujeres y de los hombres sin tener en cuenta el trabajo reproductivo y la transversalidad de las relaciones sociales de los sexos en la esfera familiar y profesional. La conciliación familia-carrera más que una fórmula se convierte en un indicador social que señala, como subraya Méda (2002), por una parte, que la sociedad toma nota del trabajo asalariado de las mujeres como un dato con el que hay que contar y, por otra, que las responsabilidades familiares les pertenecen exclusiva o mayoritariamente, lo que supone entender, más allá del discurso público, que el término conciliación se asigna con mayor preferencia a las mujeres. La relación entre familia y carrera se plantea, en principio, no en términos de conciliación, sino en términos de contradicción, en una relación dialéctica en la que se enfrentan diferentes esferas de valor y de intereses, diferentes prácticas y formas de dotar de sentido a la existencia (Instituto de la Mujer, 2005).

El conjunto de encuestas españolas disponibles ponen de manifiesto que el tiempo de atención a las tareas domésticas y parentales es muy superior en las mujeres que

en los hombres. A modo ilustrativo, cabe señalar algunos datos, como por ejemplo, los aportados por la EPA en el análisis de la población ocupada que realiza “tareas del hogar”, los cuales revelan estas diferencias al señalar que, en el año 2004, el 63,55% de las mujeres ocupadas se encargaban de estas tareas, frente al 16,31% de los hombres, alcanzando, para el caso de las mujeres, el 69,91% en el segmento de edad de 30 a 40 años, es decir en el momento en el cual se consolidan las carreras profesionales. De igual modo, los datos relativos a las personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares (en el año 2006, el 97,11% eran mujeres) o de excedencias por cuidado de hijas e hijos (el 95,33%, en el año 2006) indican que son mayoritariamente las mujeres las que optan por la retirada del mercado laboral. A esto hay que añadir que, dentro del conjunto de la población ocupada asalariada, la jornada a tiempo parcial por obligaciones familiares –cuidado de niños y personas adultas enfermas, discapacitadas o mayores- aparece como una estrategia casi exclusivamente femenina (98,44%, en el año 2006).

Detrás de la aparente y contundente sencillez de los datos, es importante comprender que al lado de las desigualdades profesionales, y en gran medida explicándolas, se desarrollan asimetrías de género que tienen su origen esencial en el carácter pretendidamente natural de la asignación de roles. Así, la función de “cuidar”, ser responsable de los cuidados y del bienestar del ámbito familiar, aparece fuertemente demandada externamente e interiorizada por las mujeres en lo que algunos autores denominan como “altruismo impuesto” (Domínguez, 2001). El sistema actual de relaciones sociales de género, que destina preferentemente a las mujeres al espacio doméstico, supone también una desigualdad entre los sexos en el uso del tiempo. A diferencia de los modelos masculinos en los cuales el tiempo aparece como una concepción autónoma, intercambiable y discontinúa, los tiempos de las mujeres –profesional, familiar y personal- están estrechamente conectados e imbricados. Son tiempos sujetos a la “doble presencia”, a la doble carga e intensidad de trabajo vivida sincrónicamente en un tiempo y en un espacio. Son tiempos continuos, con un valor de uso, que se solapan, se interrumpen, se enredan entre sí, impregnando profundamente la vida de las mujeres (Domínguez, 2001; Méda, 2002).

Las asimetrías de género que muestran los datos tienen también un intenso reflejo en los trazos que dibujan los perfiles biográficos de las carreras de las mujeres: menor disponibilidad de tiempo, interrupciones laborales, pérdida de antigüedad, depreciación de las cualificaciones, menor acceso a la formación, imagen de no disponibilidad absoluta, alejamiento de los círculos de promoción, elección de ramas

profesionales o de puestos de trabajo que permitan hacer más compatible la vida profesional y familiar, etc. Características que en conjunto revelan una restricción en la inversión profesional y que marcan el modo de afrontar los aspectos competitivos de la carrera y la naturaleza de sus proyectos.

Según las actitudes hacia el empleo y la centralidad que éste tiene en la vida de las mujeres, Evetts (cit. en Instituto de la Mujer, 2000, p. 51) distingue cuatro tipos de carrera en relación con el ámbito doméstico:

- *“Carreras centradas exclusivamente en la promoción profesional.*
- *Carreras que intentan combinar familia y promoción, pero en las que la promoción se sitúa en el primer lugar de las prioridades.*
- *Carreras que buscan un equilibrio entre familia y trabajo, pero primando el ámbito familiar.*
- *La persona trabaja pero sin un deseo fuerte de promoción, porque concentra todos sus esfuerzos en la familia.”*

De lo que precede, se puede concluir que las trayectorias femeninas tienden a presentarse como trayectoria repletas de encrucijadas entre dos esferas (la profesional y la familiar) y entre dos polos: la complementación o la integración. La complementación hace referencia a un juego de dobles identidades: un rol femenino desplegado en el hogar y un rol laboral extendido y ejercido en un modelo laboral masculino. En el caso de la integración se asume la existencia de un conflicto y de una negociación de roles con la finalidad de unir dos mundos en uno sólo estable y homogéneo (Instituto de la Mujer, 2000). Sin embargo, prácticamente la única vía ofertada a las mujeres en el mundo laboral es la de un modelo de realización masculino que las fuerza a rechazar una parte de ellas mismas. Esto va a tener una relevancia destacable para la intervención orientadora en el sentido de incluir la perspectiva global y de interconexión entre la vida profesional y la vida relacional, pues el desarrollo de la carrera para las mujeres no está concentrada en un único objetivo, como en cierta medida se atribuye a los modelos masculinos con relación al logro profesional, sino que para ellas es esencial un logro vital.

A propósito de estas consideraciones, creemos muy relevante la información que proporcionan los estudios sobre las aspiraciones de las mujeres activas (Méda, 2002), donde aparece indiscutiblemente una doble reivindicación: la identidad plural (experimentan o sienten su identidad y su arraigo como plural, aunque esta pluralidad sea el producto de una construcción conflictiva, contradictoria y en oca-

siones alienante) y una nueva articulación del tiempo de trabajo y de los “otros tiempos”. Si tomamos en cuenta estas demandas, las respuestas no han de ser sólo la adopción de medidas particulares para las mujeres, sino sobre todo la implementación de estrategias generales para las mujeres y para los hombres que les permitan a ambos hacer inversiones equivalentes en las diferentes esferas. Esto supone, entre otras medidas, cambiar en profundidad el conjunto del marco laboral y en particular los obstáculos vinculados a la estructura, organización y cultura del mundo del trabajo.

Los resultados observados por Fahmy & Veillette (1997) sobre los obstáculos percibidos por las mujeres activas en su desarrollo profesional ponen de manifiesto que estos obstáculos pertenecen a diversos ámbitos de las organizaciones laborales. Así, algunos dependen de la estructura y de la organización del trabajo, otros de la gestión de los recursos humanos, otros de la cultura empresarial y, en fin, otros de las responsabilidades domésticas. Entre los principales obstáculos a su progresión profesional se destacan los elementos siguientes: la dificultad de conciliar la vida profesional y las responsabilidades familiares, la posibilidad que ofrece (o no) el empleo de aumentar las competencias, la dificultad de obtener perfeccionamiento profesional, la dificultad de acceder a un empleo permanente o a tiempo completo, la pertenencia a un cuerpo profesional sin posibilidades de avance, la disponibilidad exigida fuera de las horas y de los días de trabajo, los métodos de selección de personal, los criterios utilizados para juzgar a los candidatos, la poca presencia de las mujeres en puestos superiores, la necesidad de desplazar a un amigo/a para avanzar, el fenómeno de los “clanes masculinos”, las limitaciones de “hacerse valer” impuestas a las mujeres, y los prejuicios de los superiores y de los colegas a la “mirada” de las mujeres.

Dentro de este conjunto de obstáculos y más allá de las categorías relativas a las responsabilidades domésticas y de aquellas que hacen referencia explícita a las actitudes sexistas manifestadas, por ejemplo en los prejuicios, entendemos que tiene un valor relevante para la orientación profesional que entre los obstáculos percibidos figuren en un lugar destacado las limitaciones a la posibilidad de aumentar las competencias y las dificultades para obtener perfeccionamiento profesional. En esta línea, el Informe de la OCDE (Instituto de la Mujer/OCDE, 1997) subraya que las mujeres se benefician en menor número de los programas de formación permanente, en particular de los organizados en el marco de las empresas. Por lo general, la formación en las empresas está asociada a la antigüedad y a un determinado nivel de cualificación, situación que no beneficia a las mujeres al estar situadas en una

proporción elevada en empleos menos cualificados y en los denominados empleos “atípicos”, así como en pequeñas empresas que carecen de medios para emprender acciones de valorización de los recursos humanos. Pero, además, en el diseño de los planes de formación está presente un comportamiento de género basado en la hipótesis de que las mujeres abandonan más fácilmente el empleo. El conjunto de estas situaciones crea un círculo vicioso que limita tanto el mantenimiento como la promoción laboral. En este contexto, otra cuestión a destacar es la dificultad para el reconocimiento de las competencias adquiridas por vías informales, incluso cuando éstas son imprescindibles para el desempeño del puesto de trabajo, y que se manifiesta de modo más patente en las profesiones femeninas al ser consideradas como “naturales” en las mujeres (por ejemplo, es diferente la valoración que se hace de las competencias referidas a las relaciones interpersonales en los puestos del mundo de la educación o en los puestos de dirección de empresas). Para elevar el valor de estas competencias y el valor relativo de las profesiones feminizadas se requiere la aplicación de métodos y técnicas de orientación profesional basados en la identificación del conjunto de las competencias (balances de competencias, portfolio, etc.), pero también acciones de redefinición y reclasificación de los puestos de trabajo que hagan de las profesiones, en particular de las feminizadas, profesiones menos globales, menos cerradas y con perfiles de carrera mucho más largos.

Finalmente, y como síntesis a esta aproximación a las barreras que dificultan o impiden el desarrollo de la carrera de las mujeres en el marco de las organizaciones laborales, existe un amplio consenso en señalar tres tipos de barreras (Nicolson, 1997):

- Barreras estructurales visibles. Son las más ostensibles al estar establecidas y formar parte integral de las disposiciones organizativas. Por ejemplo, la celebración de reuniones que implican trabajar fuera de horario (el contexto organizativo ignora las atenciones parentales); la falta de modelos de referencia para el rol femenino en el mundo laboral, en particular en los modelos directivos; la carencia de asesorías para la mujer; las actitudes abiertamente sexistas que incluyen desde observaciones y bromas sexistas hasta comportamientos ofensivos; el acoso sexual, etc.
- Barreras invisibles. Están esencialmente recogidas bajo la expresión de “techo de cristal” y hacen alusión a un conjunto de mecanismos discriminatorios, invisibles aparentemente, pero que impiden en la práctica alcanzar determinadas cotas de responsabilidad y de poder. Son, por ejemplo, las actitudes de prejuicio, las creencias y las conductas exclusivistas definidas por los modelos masculinos, la

existencia de “redes de viejos amigos”, la doble evaluación a la que tienen que someterse las mujeres como profesional y como ser femenino social y profesionalmente, etc.

- Barreras inconscientes. Son barreras internas a las propias personas que evidencian la fuerza del sistema de creencias de género y el impacto inconsciente que las organizaciones patriarcales ejercen sobre los aspectos psicológicos y emocionales, tales como la autoestima, la motivación para el logro, la autoeficacia percibida, etc.

4. Aportaciones teóricas desde la orientación profesional

Es preciso preguntarse con Bujold & Gingras (2000) si existe la necesidad de una teoría del desarrollo de la carrera que sea particular para la mujer. La respuesta creemos que es afirmativa. Está claro que el contexto social y cultural y las barreras externas e internas que generan hacen que tanto la elección profesional como el desarrollo de la carrera de las mujeres presenten características netamente particulares frente a las masculinas. En el marco de la orientación profesional, actualmente, no existe una teoría del desarrollo de la carrera de las mujeres, no obstante, en las tres últimas décadas, se están realizando investigaciones y estudios que permiten la elaboración de ciertos marcos teóricos.

Entre las primeras referencias hay común acuerdo en señalar los “patrones de carrera femeninos” elaborados por Super y sus colaboradores, en los años cincuenta y desarrollados posteriormente en estudios empíricos, como las primeras formulaciones dirigidas al desarrollo de la carrera de las mujeres. Del conjunto de referentes teóricos más actuales y que revelan un mayor interés (Bujol & Gingras, 2000; Spain et al., 2000) hay que señalar, como ejemplos representativos, los siguientes enfoques:

- Los trabajos de Astin, de base sociopsicológica, centrados en la elección de la carrera y en el comportamiento en relación con el trabajo. Están referidos a la interacción de cuatro elementos fundamentales: la motivación, la socialización en relación al rol sexual, la estructura de posibilidades y las expectativas hacia el trabajo.
- El enfoque de Hackett y Betz, que propone una conceptualización de la carrera de las mujeres basada en la teoría de Bandura sobre la eficacia personal. Esta teoría señala que debido particularmente a la socialización las mujeres tienen menores

expectativas en cuanto a la autoeficacia –la convicción en materia de expectativas y creencias que una persona tiene sobre su capacidad para superar con éxito un tipo de comportamiento particular- lo que influye en diversos comportamientos relativos a la carrera y al desarrollo del potencial profesional, creando con ello barreras internas.

- El modelo de Spain y sus colaboradoras que, desde una posición constructivista, destaca la importancia que tiene la “dimensión relacional” como principio fundamental en la construcción de la identidad femenina y como fuente del modo particular de afrontar la carrera que desarrollan las mujeres, caracterizada esencialmente por la perspectiva global y de interconexión vital con las personas de su entorno.

Del conjunto de estas perspectivas queremos hacer especial mención a este último modelo (Spain et al., 2000) por situarse frente a las teorías clásicas del desarrollo evolutivo que defienden que el logro de la madurez se caracteriza por la autonomía de la persona a través de la cual se separa gradualmente de otros para llegar a ser independiente, y donde la vida profesional ofrece un trampolín privilegiado para abandonar el seno familiar y afirmar la individualidad. Frente a esta posición, Spain sugiere prestar también atención a aquellas otras conceptualizaciones del desarrollo que indican que éste se hace mediante vínculos y por medio del principio de relación, ya que reflejan más adecuadamente la experiencia de las mujeres. Separación y relación aparecen, así, como dos principios que animan y participan en una misma progresión hacia la definición del yo personal, y donde el aspecto relacional, entendido como experiencia emocional y cognitiva de intersubjetividad, juega un rol tan importante como el movimiento hacia la separación y la independencia.

En este marco teórico, los resultados observados por los estudios de Spain y colaboradoras (Spain et al, 1983; Spain et al, 2000) muestran, por una parte, que las trayectorias profesionales femeninas dejan aparecer un trazo no lineal en el desarrollo de sus carreras y, por otra, que las mujeres adoptan como plan para el desarrollo de sus carreras la perspectiva global de interacción entre todas las esferas de actividad, debido a que la “dimensión relacional” se destaca como el elemento central que preside la edificación de su vida profesional y personal, es decir, sirve de eje de unión entre todas las dimensiones de la vida de las mujeres. Por lo que la intervención orientadora debe introducir el proyecto profesional dentro del proyecto de vida y éste debe ser abordado más como un proceso de construcción que como un objetivo a alcanzar.

Desde la práctica de la orientación profesional se hace, pues, necesario que las intervenciones orientadoras se apoyen sobre una comprensión y un reconocimiento del desarrollo de la carrera de las mujeres y de su complejidad específica derivada de su condición de género, ya que el desarrollo en el plano profesional depende no sólo de factores individuales, sino también de un número importante y substancial de factores del entorno susceptibles de dificultar, ralentizar o impedir la construcción plena y en igualdad de sus carreras profesionales.

Bibliografía

- Bandura, A. (2003). *Auto- efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris: De Boeck.
- Barberá, E. (1998). *Psicología del género*. Madrid: Ariel.
- Barberá, E. (2000). Visibilidad de las mujeres y representaciones del poder. In Instituto de la Mujer. *Las mujeres en el año 2000: hechos y aspiraciones* (pp. 99-112). Madrid: Autor.
- Bujold, C. & Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière*. Québec: Gaëtan Morin Éditeur.
- Benería, L. (1999). El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado. *Revista Internacional del Trabajo*, 3, 221-246.
- Bouchard, P. et al (1997). Socialisation sexuée, soumission et résistance chez les garçons et les filles de troisième secondaire au Québec. In Colectif Laure-Gaudreault. *Femmes, éducation et transformations sociales*. (pp. 55-88). Montréal: Les éditions du remue-ménage.
- CIDE/Instituto de la Mujer (2004). *Mujeres en cargos de representación del sistema educativo*. Madrid: Autor.
- Domínguez, C. (2001). *Construyendo el equilibrio. Mujeres, trabajo y calidad de vida*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Fahmy, P & Veillette, D. (1997). Les femmes et le monde du travail rémunéré: l'indispensable conciliation entre vie et carrière. In Colectif Laure-Gaudreault. *Femmes, éducation et transformations sociales*. (pp. 247-293). Montréal: Les éditions du remue-ménage.
- Fortino, S. (2002). *La mixité au travail*. Paris: La Dispute.
- Instituto de la Mujer/OCDE (1997). *Conducir el cambio estructural. El papel de las mujeres*. Madrid: autor.
- Instituto de la Mujer (2000). *Desarrollo de la carrera profesional para mujeres*. Función directiva y liderazgo. Madrid: autor.
- Instituto de la Mujer (2001). *Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales*. Madrid: autor.
- Instituto de la Mujer (2005). *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral*. Madrid: Autor.
- Jato, E. & Iglesias, L. (2003). *Xénero e educación social*. Santiago: Laiovento.

- Jato, E. & Méndez, M.J. (2006). *Elixir o futuro sen prexuízos*. Santiago: Programa Diana/Equal.
- Jani, I. (2003). Sexe et genre: les débats des féministes dans les pays anglo-saxons (1970-1990). *Cahiers du Genre*. 34, 127-147.
- Liénard, G. (Ed.) (2001). *L'insertion défi pour l'analyse, enjeu pour l'action*. Sprimont (Belgique): Mardaga Éditeur.
- Méda, D. (2002). *El tiempo de las mujeres*. Madrid: Nancea.
- Neto, A. et al. (1999). *Estereótipos de gênero*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones*. Madrid: Nancea.
- Pors, A. & Milewski, F. (2002). *Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs*. Paris : La Documentation Française.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of career development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Rodríguez Moreno, M. L. (2003). Orientación profesional desde a perspectiva non sexista. In E. Jato & L. Iglesias (Coor.). *Xénero e educación social* (pp. 183-221). Santiago: Laiovento.
- Salvá, F. (2003). Problemática da inserción laboral das mulleres. In E. Jato & L. Iglesias (Coor.). *Xénero e educación social* (pp. 167-182). Santiago: Laiovento.
- Spain, A. et al. (1983). L'orientation des femmes: choix de carrière ou choix de vie. *L'orientation professionnelle*, 19, 20-31.
- Spain, A. et al. (2000). Cheminement professionnel des femmes : compétences inédites. In B. Gangloff (Dir.). *Les compétences professionnelles*. (19-28). Paris : L'Harmattan.
- Vieira, C. C. (2006). *É menino ou menina ? Género e educação em contexto familiar*. Coimbra: Almedina.

Résumé

Est-il possible de parler d'une carrière professionnelle et vitale des femmes différenciée de celle des hommes? Quels sont les obstacles à leur développement professionnel? Quelle est l'importance des barrières externes et internes? Est-ce qu'il existe une théorie spécifique du développement de la carrière des femmes? Qu'est-ce qu'il peut y apporter l'orientation professionnelle? À partir de ces questions, qui traduisent quelques traits fondamentaux des problèmes concernant la carrière des femmes, le but de ce texte est de favoriser le développement d'un cadre d'analyse et d'intervention qui nous permet de comprendre et de mettre en évidence la complexité particulière de la construction et du développement de la carrière professionnelle et vitale des femmes. Tel objectif nous remet, tout d'abord, à la formulation nécessaire des éléments de référence conceptuelle, ainsi que à l'interprétation du contexte statistique et social, en nous ramenant, enfin, aux apports théoriques et d'intervention dérivés de l'orientation professionnelle.

Abstract

Is it possible to talk about a professional and vital women's professional career different from men's one? Which are the main obstacles for their professional development? How important are the external and internal barriers? Does a theory concerning the particular women's career development exist? What can the professional orientation provide? Starting from these questions, which depict some of the fundamental characteristics of the problems associated to women's professional career, the aim of these pages is to develop an analysis intervention framework, which will allow us to understand and to show the particular complexity revealed when the professional and vital women's professional career is constructed and developed. Such an aim drives us, first, both to the necessary formulation of the reference and conceptual elements as well as to the interpretation of the statistic and social context. After this, we will approach to the theoretic and intervention contributions derived from professional orientation.