

TRAYECTORIA PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN LA CAE

EVOLUCIÓN DE OBSTÁCULOS E
IDENTIFICACIÓN DE CASOS DE
ÉXITO

ANÁLISIS DE TRAYECTORIA PROFESIONAL DE MUJERES

2 PARTES:

IDENTIFICACIÓN DE MUJERES EXPERTAS EN LA CAE

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LOS OBSTÁCULOS QUE EXPERIMENTAN LAS MUJERES EN SU DESARROLLO PROFESIONAL



1. FASE DE IDENTIFICACIÓN DE MUJERES EXPERTAS

OBJETIVO GENERAL: DISPONER EN EUSKADI DE UN DIRECTORIO DE MUJERES EXPERTAS, CON EL FIN DE VISIBILIZARLAS Y FACILITAR SU LOCALIZACIÓN PARA FINES PROFESIONALES, FORMATIVOS O DE DIFUSIÓN EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN

El objetivo específico: la búsqueda de "mujeres expertas":

- Entendiendo por tales aquellas con **estudios medios o superiores**
- Que estén actualmente **en activo**
- Que hayan desarrollado con éxito una trayectoria profesional como empresarias, directivas, profesionales o investigadoras séniors, esto es, **con más de tres años de experiencia.**

Para acometer esta tarea se han planteado dos sub-fases

Una de **identificación de entidades** a través de las cuales captar mujeres profesionales.
En total se ha contado con 217 entidades.

- La labor de detección ha abarcado tres tipos de organizaciones:
 - Colegios profesionales: Se ha contactado 120 Colegios
 - Entidades pertenecientes a Innobasque. Se ha solicitado la colaboración de 93 entidades (universidades, centros de investigación básica, centros tecnológicos y unidades de I*D)
 - Asociaciones de mujeres empresarias: Se ha contactado con 4 Asociaciones

Otra de **identificación de mujeres profesionales** propiamente dichas.

Llamada a las entidades potencialmente implicadas, para averiguar a quién dirigir la carta que informaba del proyecto

Envío de una carta firmada por Emakunde -Instituto Vasco de la Mujer- informando del proceso solicitando la colaboración de la entidad.

Nueva contactación con las entidades para dar dos opciones de participación:

- Enviar a las mujeres la petición de Emakunde
- Dar los mails para que fuera Emakunde contactara con las mujeres

Envío, desde Emakunde, de un mail con el link al cuestionario (entre el 15 de Febrero y el 15 de Marzo).

Además todo el proceso se reforzó con **un importante trabajo de campo**, invitando a participar a través de las redes sociales:

Una vez finalizado el plazo y durante el mes siguiente, se **validaron los datos de contacto** recogidos vía mail y telefónica..

El
cuestionario
solicitaba
información
sobre:

Datos de contacto.

Estudios de grado finalizados.

Estudios de postgrado finalizados.

Sector de la actividad económica en el que desarrolla su
ocupación actual o su última ocupación.

Última relación con la actividad (empresaria con o sin
asalariados, cooperativista, contratada por cuenta ajena etc)

Última ocupación desempeñada.

Conocimientos de idiomas.

Usos permitidos de los datos de contacto.

PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE ELABORACIÓN

En total han participado en la encuesta **1.121 mujeres** de las cuales

471 de forma parcial, han contestado a una o varias preguntas pero han abandonado.

- 650 lo han hecho de forma completa –han pulsado fin de la encuesta-

123 no cumplían condiciones

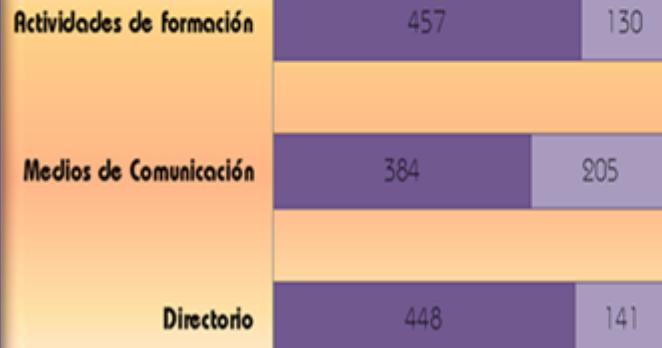
587 conforman el directorio

Por otra parte otras 575 mujeres han tenido intención de participar o interés en conocer el proyecto.

RESULTADO DEL PROCESO

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR DATOS

■SI ■NO



Como resultado final 448 mujeres han manifestado su interés en que su nombre sea visibilizado como mujeres profesionales, o expertas en su campo.

La autorización del uso de los datos para actividades de formación ha sido algo mayor, mientras el interés en ser llamadas para aparecer en medios de comunicación como expertas ha sido la menos señalada.

El resultado esta disponible en

http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/expertas/es_expertas/presentacion.html

En forma de dos listados:

Por estudios

Por ámbito de actividad económica



2. FASE DE ANÁLISIS DE LA
EVOLUCIÓN DE LOS
OBSTÁCULOS AL DESARROLLO
PROFESIONAL

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la evolución de las barreras que dificultan el acceso y la promoción profesional de las mujeres en las distintas ramas de actividad

En concreto se trata de ofrecer una descripción de los cambios percibidos en la última década.

Para ello se parte de dos estudios:

- "Estrategias de organización familiar en mujeres que hacen carrera profesional"
- "Orientaciones para la promoción no discriminatoria".

AMBITOS DEL ESTUDIO:

LA PROFESIÓN

LA FAMILIA

EL TRABAJO DOMÉSTICO

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA: ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD CON FINAL ABIERTO 18 MUJERES DE DIFERENTES SECTORES

La procedencia profesional se ha dividido en las siguientes categorías

- Actividades **jurídicas** y de contabilidad.
- Consultoría de **gestión** empresarial.
- Servicios técnicos de **arquitectura e ingeniería**.
- Investigadora principal en **Investigación y desarrollo**.
- Publicidad y **estudios de mercado**.
- Actividades **profesionales**, científicas.
- **Medicina**.
- **Trabajo social**.
- **Veterinarias**.

El **ámbito** en el que desarrollan su profesión es variado:

- **administración** pública,
- **directivas en empresas por cuenta ajena**,
- **empresarias** con o sin trabajadores
- **políticas**
- **profesoras universitarias**.
- Muchas de ellas combinan dos o más de estas ocupaciones.

EVOLUCIÓN DE LOS OBSTÁCULOS: AMBITO PROFESIONAL

TRAYECTORIA PROFESIONAL

La trayectoria profesional se divide en dos categorías principales:

- Desarrollo “**natural**” de la profesión.
- Desarrollo de la profesión como “**conquista**”

Diferencias con los discursos de los noventa:

- no se han encontrado quienes afirmen haber encontrado **techos que no han podido superar**, más bien al contrario.
- No se han encontrado **expertas que afirmen haber renunciado al status profesional por la familia** -Pero si haber optado por opciones profesionales que les facilitaban la conciliación-

Por sectores, se observan diferencias:

- No se refieren obstáculos explícitos en el ámbito jurídico, médico, servicios sociales o veterinarias,
- Si se refieren en el ámbito de la arquitectura, la consultoría, la ingeniería y la comunicación

IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN SU VIDA

El grado de importancia relativa que tiene la profesión en la vida, entendiendo por tal la dedicación, implicación personal y prioridad relativa sigue pudiéndose dividir en tres tipologías:

- Quienes consideran la profesión como pilar básico
- Quienes consideran que la profesión es una cuestión de importancia relativa.
- Quienes anteponen la familia al trabajo.

Las posiciones extremas tienden sin embargo a reducirse

- Quienes afirman que la profesión es fundamental afirman que no es incompatible con la familia
- Quienes afirman que para ellas la familia es prioritaria, lo hacen desde un enfoque más bien hipotético y puntualizan que no ha sido necesario elegir

La incompatibilidad entre vida familiar y vida profesional comienza a verse, como una hipótesis y por tanto a efectos prácticos casi irrelevante

MOTIVACIÓN

Las principales motivaciones mencionadas para desarrollar una carrera profesional son:

- Demostrar capacidad para **hacer las cosas bien**.
- Conseguir el **reconocimiento profesional**
- modificar la realidad social y aportar mejoras.
- El **contacto humano y la ayuda a las personas**
- Asumir **nuevos retos personales**, -crecimiento personal-
- La **independencia económica**, la autonomía y la libertad que ella representa.

La única novedosa, **es la búsqueda de reconocimiento social y de los pares a través del ejercicio profesional**

- es muy relevante: **paso de motivos de carácter personal o de ayuda y contribución al entorno**, -consonancia con el rol tradicional de cuidadora- a una **motivación relacionada con reconocer a nivel social** el proceso de empoderamiento personal.

Por otra parte tan **significativos** como los motivos que han surgido son **los que no han surgido**:

- tradición familiar
- huida o la frustración
- exclusión de otras opciones
- (Han desaparecido por tanto las motivaciones externas e impuestas desde fuera)

DEDICACIÓN

La clave de la trayectoria de las mujeres expertas ha sido una fuerte dedicación a ella, en términos de horas trabajadas.

- Algunas han aflojado el ritmo y otras lo mantienen, pero en algún momento **la carga horaria ha sido superior a las cuarenta y cinco horas semanales.**

Las que actualmente tienen menor dedicación

- son las expertas procedentes del **ámbito jurídico**, en tanto que ambas trabajan en el sector público
- las del **sector médico y socio sanitario**, gracias a su elección de no hacer guardias,
- en el caso de las trabajadoras sociales, a la elección de proyectos realizados.

EL ESTILO FEMENINO

Pierde carácter de referente el término estilo femenino.

- Se prefiere características de las mujeres

A diferencia del discurso de mediados de los noventa, actualmente no hay acuerdo sobre si hay diferencias específicas entre mujeres y hombres.

- Estilos “personales”.
- Diferencias entre sectores.
- Diferencias entre culturas organizativas.
- Existencia de características más propias de las mujeres:
 - Mayor: capacidad resolutiva, multitarea, responsabilidad, eficacia, cercanía y capacidad de trabajo en equipo
 - Menor carácter competitivo, menor confianza en nosotras mismas y menor capacidad para reivindicar reconocimiento

Entre esas características propias de las mujeres, se han producido variaciones significativas.

- Algunas han desaparecido, como la falta de decisión o la asunción de riesgos.
- También ha desaparecido las armas de mujer
- Por otro lado han aparecido otras nuevas igualmente importantes: la capacidad multitarea y la capacidad de tomar decisiones de forma rápida y eficaz.

EVOLUCIÓN DE LOS OBSTÁCULOS: ÁMBITO FAMILIAR

LA FAMILIA DE ORIGEN

Cambios positivos en el papel de la familia:

- **no distinción entre hijos e hijas a la hora de darles estudios universitarios.** En todos los casos se apoyaron a ambos para que realizaran los estudios que quisieran.
- **No se describen presiones familiares para desarrollar unos estudios específicos,**

Persistencia de discriminaciones

- hay profesionales que han detectado cierta **preferencia por otras opciones a las elegidas**, o no hubieran sido apoyadas si hubieran elegido profesiones muy masculinizadas o de alto riesgo.
- En algún caso, alguno de los miembros de la familia ha mostrado **menos apoyo que el resto**.

LA PAREJA

Cambios positivos en el papel de la pareja:

- **Ninguna de ellas considera que su situación sentimental haya influido negativamente en su desarrollo profesional.**
- Las que tienen un estatus **profesional superior a su pareja**, sienten que **ésta le ha apoyado e incentivado durante todo su desarrollo**

Persistencia de discriminaciones

- Solo en un caso se considera que se hubiera podido tener problemas si el desarrollo profesional hubiera implicado un horario tardío de forma habitual.

PROS Y CONTRAS DE LA MATERNIDAD

Las hijas e hijos siguen siendo considerados un impedimento fundamental para el desarrollo profesional de las mujeres.

- 2 casos renuncian
- 2 tienen solo un descendiente

Se observan diversos grados

En cualquier caso, se percibe una variación en el discurso:

- se agudiza la percepción de antagonismo entre la vida profesional y el cuidado de los hijos e hijas. Puesto que las medidas para la conciliación están mejorando, cabe concluir que se están incrementando es la conciencia y las demandas sociales en torno a esta problemática.

LAS MEDIDAS DE CONCILIACION

Pocas de las mujeres entrevistadas han hecho uso de las medidas de conciliación, más allá de las bajas por maternidad:

- Solo en dos de los casos se solicitaron reducciones de jornada
- Incluso se han encontrado varios casos de mujeres que han renunciado a la baja.

Ausencia de padres que las usen

- las medidas para la conciliación constituyen, para ellos una asignatura pendiente.

ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN FAMILIAR.

Escuela infantil

Cuidadoras contratadas

Reorganización familiar.

Desataca en este caso **el mayor uso de las guarderías frente a la contratación de terceras personas**

IMPLICACION DE LOS PADRES

El grado de implicación varía:

- No se ha encontrado **ningún caso de padres** que tuvieran una atención que pudiera calificarse de **mínima o puntual**.
los casos en los **que los padres desempeñan en papel tractor** en la educación de hijos e hijas, **se amplían**
Ellas suelen asumir la responsabilidad de planificar, dirigir y prevenir.
- **la mayor parte** de las mujeres considera que sus parejas asumen la **educación de los hijos e hijas en pie de igualdad**
Reflexion sobre función importante en el cambio de roles, delegando en sus parejas y defendiendo la responsabilidad compartida como un pilar básico

EVOLUCIÓN DE LOS OBSTÁCULOS: TRABAJO DOMESTICO

Cambio en los roles

- Desaparición de educación en el rol "ama de casa":
- Dos modelos: compatibilización, o educación para la vida profesional.

Frente a los cambios conseguidos en el ámbito de cuidado, **los logros en el espacio de trabajo doméstico son comparativamente menores,**

- **reparto de responsabilidades es claramente desequilibrado: aunque no hay hombres "exentos" las mujeres siguen planificando.**

Entre las estrategias:

- Contratar personal
- **Establecer corresponsabilidad como condición sine qua non**
- **perseverancia en la asignación de responsabilidades**

De todos los espacios, la asignatura pendiente de las mujeres siguen siendo las propias mujeres.

- El tiempo de ocio y el cuidado personal quedan apartados hasta que los hijos e hijas se hacen mayores, y las únicas diferencias se encuentran entre quienes ven esa renuncia acompañada por la de sus parejas y las que no.

CONCLUSION



Se mantienen más estables los discursos relativos a la cultura organizativa de los espacios de desarrollo de la vida profesional:

- La necesidad de eliminar luchar en espacios masculinizados para eliminar estereotipos y roles
- Las culturas organizativas que valoran más la presencia y disponibilidad que la eficacia
- La percepción de que el uso de las medidas de conciliación tiene un coste para la carrera
- En general, una distribución social de los tiempo que imposibilita en la práctica compatibilizar las tres esferas

Como conclusión, en los tres ámbitos, se observan cambios en el discurso de las mujeres en lo relativo a sus valores y actitudes:

- En la profesión, la **importancia-centralidad del trabajo remunerado** en sus vidas
- En lo relativo a la familia y al cuidado de hijos e hijas, el desarrollo de estrategias de conciliación y sobre todo en una mayor corresponsabilidad
- En el trabajo doméstico, en una menor importancia relativa de las tareas del hogar y una mayor concienciación de la necesidad de que los hombres asuman responsabilidades.

