

Proyecto elaborado en el marco de las becas para la
realización de trabajos de investigación para la
Igualdad mujeres y hombres, de Emakunde-Instituto
Vasco de la Mujer, año 2010

TRAYECTORIA PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN EUSKADI: EVOLUCIÓN DE OBSTÁCULOS E IDENTIFICACIÓN DE CASOS DE ÉXITO

Autora: Helena Ortiz de Lejarazu
21 de junio de 2011

INDICE

1. ANTECEDENTES, JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PROYECTO	3
1.1. ANTECEDENTES.....	3
1.1.1 LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL.....	3
1.1.2 SITUACIÓN EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	4
1.2 APORTACIÓN DEL PRESENTE ESTUDIO	6
1.3 OBJETIVOS	7
2. ANÁLISIS CUANTITATIVO Y REVISIÓN DOCUMENTAL.	8
2.1. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO.	9
2.1.1 CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO FEMENINO.	9
2.1.2 LA PRESENCIA DE LAS MUJERES POR SECTORES Y LAS MUJERES EN LOS EMPLEOS PROFESIONALES.....	13
2.1.3 ACCESO DE LAS MUJERES A EMPLEOS EN SECTORES PUNTA.....	16
2.1.4 LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD	20
2.1.5 SITUACIÓN EN RELACIÓN A OTROS FACTORES QUE INCIDEN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER: LA CORRESPONSABILIDAD Y EL ACOSO SEXUAL.....	26
2.2. OBSTÁCULOS AL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES E INCIDENCIA EN LA CAE.....	33
3. EXPERIENCIAS DE LAS MUJERES PROFESIONALES DE LA CAE.....	39
3.1 OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y UNIVERSO DE ESTUDIO.	39
3.1.1 OBJETIVOS	39
3.1.2 UNIVERSO DE ESTUDIO	39
3.1.3 METODOLOGÍA.....	42
3.2. LA PROFESIÓN.....	44
3.2.1 PERFIL PROFESIONAL DE LAS EXPERTAS ENTREVISTADAS	44
3.2.2 LA TRAYECTORIA PROFESIONAL	46
3.2.3 IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN SU VIDA	51
3.2.4 LA MOTIVACIÓN.....	53
3.2.5 LA DEDICACIÓN.....	55
3.2.6 EL ESTILO FEMENINO.....	56
3.2.7 OBSTÁCULOS.....	60
3.3 LA FAMILIA.....	62
3.3.1 LA FAMILIA DE ORIGEN.....	62
3.3.2. LA PAREJA.	64

3.3.3 LOS HIJOS Y LAS HIJAS	66
3.3.4 PROS Y CONTRAS DE LA MATERNIDAD	67
3.3.5 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	69
3.3.6 ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN FAMILIAR.....	71
3.3.7 PAPEL DEL PROGENITOR	71
3.4. EL TRABAJO DOMÉSTICO.....	74
3.4.1 LOS ROLES FEMENINOS INCLUSOS	74
3.4.2 ¿Qué tipo de Responsabilidades asume la pareja en el trabajo doméstico?	76
3.4.3. Estrategias concretas.....	78
3.4.4 AFICIONES.....	80
3.5 CAMBIOS PROPUESTOS POR LAS ENTREVISTADAS	82
3.5.1 CAMBIOS EN LA EDUCACION.....	82
3.5.2 CAMBIOS EN EL AMBITO DOMÉSTICO.....	84
3.5.3 MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN	85
3.5.4 TRABAJO ASOCIATIVO Y DEL COLECTIVO DE MUJERES	86
3.5.5 TRABAJO INSTITUCIONAL.....	87
3.5.6 VISIBILIZACION.....	88
3.5.7 CAMBIOS EN LA EMPRESA	88
4. IDENTIFICACIÓN DE MUJERES EXPERTAS POR RAMAS DE ACTIVIDAD.....	90
4.1 OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y UNIVERSO DE ESTUDIO	90
4.1.1 FASE DE IDENTIFICACIÓN DE ENTIDADES.....	90
4.1.2 FASE DE IDENTIFICACIÓN Y CAPTACIÓN DE MUJERES EXPERTAS	91
4.2 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	93
4.2.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES PARTICIPANTES	93
4.2.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES QUE HAN SUPERAD LOS FILTROS	95
5. CONCLUSIONES	104
5.1 LA PROFESIÓN.....	104
5.2 LA TRAYECTORIA PROFESIONAL	104
5.3 LA FAMILIA	109
5.4 EL TRABAJO DOMÉSTICO	111
5.5 CAMBIOS PROPUESTOS POR LAS ENTREVISTADAS	113

1. ANTECEDENTES, JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.1. ANTECEDENTES

En la actualidad numerosas mujeres han roto con su rol tradicional, alcanzado niveles de cualificación, experiencia profesional y centralidad en el trabajo equiparable a la de los hombres. La abrupta caída de la tasa de fecundidad, los altos índices de divorcios y familias monoparentales, las tasas de actividad laboral o el aumento de la presencia femenina en estudios y profesiones etiquetadas como masculinas muestran la irrupción de un grupo cada vez más numeroso de mujeres que se han atrevido a transgredir los roles y estereotipos de género prescritos tradicionalmente. Sin embargo, todos estos cambios sociales no han conseguido romper con las clásicas relaciones de poder que rigen el mundo, las cuales siguen marcadas por el género. La amplia y paulatina incorporación de mujeres a la población activa, registrada en los países desarrollados desde la segunda mitad del siglo XX, ha mantenido la estructura jerárquica característica de las relaciones de género de las sociedades patriarcales anteriores. El androcentrismo se perpetúa en el ámbito laboral de la cultura contemporánea mediante mecanismos de segregación, en virtud de los cuales la división del trabajo no se basa ni en las potencialidades individuales ni tampoco en la libre voluntad de las personas, sino en una situación generalizada de desigualdad social de las mujeres con respecto a los hombres. La escasa presencia de mujeres en las posiciones más elevadas de las estructuras económicas, políticas y culturales sigue siendo, a principios del tercer milenio, una realidad. Aunque muchas mujeres han conseguido introducirse en determinados niveles de las organizaciones, siguen sin lograr ocupar las verdaderas posiciones de poder "explicito" (Valcárcel, 1997). Los índices de segregación laboral de género horizontal y vertical (concentración de las mujeres en determinados sectores y puestos) apoyan esta afirmación.

1.1.1 LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL.

La discriminación es el argumento fundamental que evidencia la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el análisis de la actividad laboral. Durante décadas, las ciencias sociales no reconocieron la necesidad de analizar la división sexual del trabajo, ya que se consideraba el resultado natural de las funciones de hombres y mujeres en la reproducción biológica de la especie. Por ello, tanto la sociología como la psicología se han interesado de forma relativamente reciente por indagar los mecanismos psicológicos y los diversos fenómenos sociales a través de los cuales se desarrollan las relaciones de género en el trabajo remunerado. Puesto que la gran diversidad cultural de roles de género invalida las explicaciones exclusivamente biológicas, los estudios tratan de analizar los factores históricos,

culturales, sociales, económicos y psicológicos que determinan el sistema laboral, y el desigual lugar ocupado en él por hombres y mujeres.

Aunque desde la Antropología puede situarse a Margaret Mead (1935) como la pionera en demostrar la diversidad de roles que las mujeres desempeñan en diferentes culturas, es a partir de los años sesenta cuando se empiezan a desarrollar estudios basados en considerar las relaciones de trabajo como no asexuadas, alzándose el concepto de género como una categoría de importancia similar a la que tienen otras dimensiones como la clase, la edad, el conflicto social, la explotación, etc.

En la actualidad, el análisis de las relaciones de género en el mundo laboral se aborda desde múltiples criterios. Una gran parte de la investigación empírica se ha ocupado de describir las prácticas de discriminación laboral entre hombres y mujeres, ilustrando esta situación con cifras procedentes de muestras estadísticamente representativas. Otros estudios se han interesado por desarrollar teorías para desvelar las posibles barreras que dificultan el acceso y la promoción profesional de las mujeres. Desde un enfoque prescriptivo, también se han desarrollado propuestas alternativas de cambio y líneas de intervención acordes con las metas planteadas. Finalmente, desde consideraciones basadas en el aprovechamiento de los recursos humanos, la perspectiva de género resulta de sumo interés al plantear, en definitiva, los múltiples beneficios derivados del potencial laboral que las mujeres pueden ofrecer. La colaboración igualitaria entre las mujeres y los hombres constituye una alternativa a la situación laboral dominante, basada en la segregación de género. Estos nuevos modos de interacción pueden enriquecer no solo el desarrollo humano, sino también la propia dinámica organizacional al posibilitar formas variadas de abordar y resolver problemas.

1.1.2 SITUACIÓN EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

En Euskadi varios estudios han abordado estas cuestiones, tanto con el objetivo de generar conocimiento como desde el propósito de ofrecer guías y materiales que orienten en la lucha contra la discriminación laboral de las mujeres.

En concreto uno de los primeros pasos dados en este ámbito fue la Guía Práctica para Diagnosticar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas. Cofinanciada por el Proyecto Now y realizada en 1996, esta guía es una ayuda básica para la elaboración de planes de igualdad en el ámbito de las empresas, proponiendo una metodología ágil y adecuada al ámbito privado.

Otro referente se editó en 2004, cuando Emakunde editó una Guía para un Proceso de Selección No Discriminatoria, con el fin de promover entornos laborales en los que mujeres y hombres trabajen en condiciones de igualdad y promoviendo un desarrollo laboral favorable para todas las personas que trabajan en ellas.

De manera reciente, en 2009 Emakunde elaboró la Guía de Ayudas a la Contratación de Mujeres, con la finalidad de ayudar a las empresas y las organizaciones a gestionar de manera más adecuada sus recursos humanos en materia de contratación y mantenimiento de empleo y teniendo en cuenta el fomento de la igualdad, entendiendo que este criterio no solo reduce las desigualdades sociales sino también enriquece los recursos humanos de las organizaciones que lo aplican.

A medio camino entre la generación de conocimiento y la aplicación práctica, en 2006 se elaboró el documento Orientaciones para la Promoción No Discriminatoria, en el que no sólo se identificaban los obstáculos que existen para el desarrollo profesional de las mujeres sino que se proponían estrategias para eliminarlos. Los obstáculos se estructuraban en base a dos criterios: ámbito - laboral, familiar o personal- y tipo u orden -simbólico o de organización-. Las estrategias se estructuraban en función del tipo de discriminación, ya fuera simbólica, similar a lo que algunas personas expertas han llamado obstáculos de tipo interno o de organización, similar a las que se han dado en llamar obstáculos de tipo externo (Barberá, 2003).

En cierta medida partiendo de este documento, en 2009 se realizó un estudio para analizar en primer lugar la distancia entre el potencial profesional que, a partir de la formación recibida, presentan las mujeres de la CAE, y su desarrollo profesional real -entendido como su posición dentro de la estructura organizativa de las empresas vascas en comparación con el desarrollo masculino; en segundo los obstáculos que persisten (a partir de los arriba mencionados) y su incidencia, y en tercero se realizó una estimación del coste económico derivado de la falta de desarrollo del potencial femenino.

1.2 APORACIÓN DEL PRESENTE ESTUDIO

Pese a todo este desarrollo, fomentar el acceso de mujeres a posiciones de poder se mantiene como uno de los desafíos sociales más importantes del siglo XXI, y, como tal, figura entre los acuerdos finales aprobados por la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Pekín durante 1995 y en distintos Planes de Acción europeos, nacionales y, por supuesto, de la CAE.

Además, las ventajas derivadas de la participación femenina en los equipos de dirección y toma de decisiones han sido valoradas recientemente no solo como una reivindicación que beneficia a las mujeres, sino como un modo de afrontar las exigencias planteadas por el entorno laboral actual. Los nuevos estilos de liderazgo, al fin, dan valor a los atributos tradicionalmente asignados a las mujeres. De hecho numerosos trabajos ponen de manifiesto que el estilo de liderazgo de las directivas, presenta una clara tendencia al estilo transformacional, caracterizado por la orientación hacia las personas, por la motivación para que trabajen y se esfuerzen en favor de los objetivos comunes y por el apoyo y consideración individualizada (Ramos, 2002) y que ese estilo se opone al estilo tradicional y más masculino que hasta ahora se ha caracterizado por ser competitivo, jerárquico y orientado al triunfo (Loden 1987).

Sin embargo se suele poner el acento en identificar y remover los obstáculos y no tanto en visibilizar los éxitos. Esto tiene la clara y lógica vocación de identificar y actualizar los desafíos a cubrir, pero supone dos riesgos importantes. El primero es que se genera una cierta frustración entre las personas que llevan mucho tiempo trabajando en igualdad y el segundo es que no se visibiliza a las mujeres en puestos de responsabilidad, lo que permitiría ejercer una función ejemplarizante que fomentara el cambio de roles y estereotipos de género.

Por otra parte, la mayoría de los estudios, se realizan o bien desde una óptica global, abarcando el conjunto del mercado laboral, o bien desde una óptica excesivamente parcial, analizando la situación de las mujeres en un mercado laboral concreto.

Este estudio está orientado por tanto a realizar un análisis:

- Desde la perspectiva evolutiva, que permite analizar cómo ha cambiado la situación de las mujeres en diversos ámbitos laborales, en qué han contribuido al cambio de las organizaciones y qué logros han obtenido, así como los retos que les quedan por conseguir.
- Desde una perspectiva comparativa entre distintas profesiones, lo que permite afinar y adecuar las estrategias que se dirigen a las distintas ramas de actividad y priorizar entre ellas.
- Desde la identificación de casos de éxito, que permite visibilizar a las mujeres y fomentar su presencia en espacios laborales y sociales.

1.3 OBJETIVOS

El objetivo general del proyecto es analizar la evolución de la trayectoria profesional de mujeres que se dedican a actividades profesionales, científicas o técnicas o a educación, sanidad o servicios sociales y que hayan alcanzado el éxito en su carrera profesional

Para ello el estudio se ha planteado en tres fases diferenciadas:

- Fase de revisión documental y análisis cuantitativo de fuentes secundarias: Los objetivos específicos de esta fase han sido identificar las principales aproximaciones teóricas al objeto de estudio y los principales análisis realizados sobre el ámbito de la discriminación laboral y la incorporación de las mujeres a las profesiones liberales y puestos de responsabilidad, así como detectar los datos cuantitativos ilustrativos de la situación actual de las mujeres en el mercado laboral y su evolución en los últimos años.
- Fase de análisis cualitativo de las experiencias de mujeres profesionales. El objetivo de esta fase ha sido analizar la evolución de las barreras que dificultan el acceso y la promoción profesional de las mujeres en las distintas ramas de actividad y buscar medidas y aportaciones de mejora realizadas por las propias mujeres.
- Fase de búsqueda e identificación de mujeres profesionales. El objetivo de esa fase es identificar casos de éxito para poder visibilizar las mujeres expertas mediante su inscripción voluntaria a través de la cumplimentación de un pequeño cuestionario on line.

Todo ello desde una perspectiva comparativa, es decir identificando la situación en distintas áreas de actividad y los aspectos comunes y específicos de cada una de ellas.

2. ANÁLISIS CUANTITATIVO Y REVISIÓN DOCUMENTAL.

En el capítulo que se presenta a continuación se plantean los principales resultados de la elaboración de la revisión documental y del marco teórico, cuyo objeto es:

- Identificar las principales aproximaciones teóricas al objeto de estudio y los principales análisis realizados sobre el ámbito de la discriminación laboral y la incorporación de las mujeres a las profesiones liberales y puestos de responsabilidad.
- Detectar los datos cuantitativos explicitados en el primer objetivo específico y todos aquellos datos que sean factibles encontrar y resulten pertinentes e ilustrativos de la situación actual y de su evolución en los últimos años.
- Realizar una primera aproximación de los obstáculos y avances en relación a la presencia de las mujeres así como las contribuciones a las formas de dirigir y trabajar por parte de las mismas, que se han detectado en los últimos años en las distintas ramas de actividad.

A tal efecto se han realizado previamente dos entrevistas a través de las cuales se han obtenido diversas fuentes secundarias, que se han completado por una búsqueda de internet.

La información se ha organizado en dos apartados:

- 1- Situación de las mujeres en el ámbito del empleo.
- 2- Análisis de obstáculos al desarrollo profesional de las mujeres.

2.1. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO.

2.1.1 CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO FEMENINO.

La investigación ha mostrado que las actitudes sociales y culturales existentes y la desigualdad de género en la educación, la formación y la contratación traen como consecuencia una segregación ocupacional vertical y horizontal por razones de género, y que es ésta la principal razón para la persistencia de diferencias de remuneración entre los hombres y las mujeres. Los obstáculos institucionales y las actitudes sociales hacia las capacidades de las mujeres entorpecen igualmente la evolución de las mujeres profesionales a través de las categorías ocupacionales hacia los empleos de dirección de más alto rango.

El alto grado de segregación ocupacional vertical – cuando los hombres y las mujeres trabajan en las mismas categorías de empleo, pero los hombres desempeñan el trabajo más cualificado, el de mayor responsabilidad o el mejor remunerado – es considerado como una de las razones de las diferencias salariales entre empleados y empleadas con idénticas calificaciones. Las mujeres permanecen concentradas en los niveles subalternos de la jerarquía profesional - en el mercado de trabajo, en el seno de la empresa y en la categoría de empleo.

Sin embargo, no son éstas las únicas razones que explican las diferencias de remuneración entre las mujeres y los hombres. Las mujeres tienden a desarrollar carreras profesionales más cortas que los hombres de la misma edad, porque ellas no trabajan necesariamente a tiempo completo durante toda su vida activa. Muchas de ellas abandonan su empleo o trabajan a tiempo parcial entre la edad de 25 y 45 años para poder criar a sus niños y niñas y retoman ulteriormente un empleo a tiempo completo.

Esto conduce a una progresión más lenta en cuanto a su promoción en el empleo y a remuneraciones inferiores. Además, los puestos de dirección muchas veces exigen aparentemente largos horarios de trabajo, un cierto número de desplazamientos o aun de traslados. Muchas mujeres tienden a evitar este tipo de empleos priorizando sus familias y asumiendo que la conciliación no es posible.

Por tanto, las condiciones generales de acceso y ejercicio del empleo, son el primer condicionante del techo de cristal. En qué medida, afecta a las mujeres, el paro, la precariedad en el empleo, el trabajo a tiempo parcial y la discriminación salarial son los primeros factores a tener en cuenta para analizar los obstáculos a la promoción profesional de las mujeres.

En la CAE, como se puede observar en el cuadro que se muestra a continuación y pese a que la crisis en principio afectó inicialmente más a hombres que a mujeres, el pasado año terminó con una tasa de paro ligeramente superior, en 0,6 puntos en mujeres que en hombres. La brecha de género en la tasa de actividad se situó

en 16,4 puntos de diferencia, mientras que la diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres se cerró con 13,9 puntos menos en el caso de las mujeres.

Población de la CAE en relación con la actividad por sexo 2009

	Total	Varones	Mujeres
Activos	1.029.375	576.050	453.350
Ocupados	945.775	527.750	418.050
Parados	83.600	48.300	35.300
Inactivos	826.400	325.525	500.875
Total >15 años	1.855.775	901.575	954.225
Tasa de actividad	55,5	63,9	47,5
Tasa empleo 16-64	65,1	72,0	58,1
Tasa de paro	8,1	8,4	7,8

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo. LANBIDE, a partir de datos de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad, (PRA) Eustat.

Con respecto a las condiciones laborales, las mujeres siguen siendo las que tienen mayor representación entre la población con contrato temporal (53,45%) y menor representación entre la población con contrato indefinido (42,93%). Sin embargo el dato más alarmante es que del total de personas sin contrato, el 90% son mujeres. Esto se traduce a una situación en la que el 4,74% de las mujeres asalariadas no tienen contrato, situación que entre los hombres asalariados sólo se produce en un escaso 0,45%.

Población de 16 y más años ocupada asalariada (miles) por tipo de contrato y sexo. C.A. de Euskadi. 2009

	Total	Varones	Mujeres	%Varones	%Mujeres
Total	787,6	425,1	362,5	53,97%	46,03%
Indefinido-fijo	622,0	355,0	267,0	57,07%	42,93%
Temporal	146,5	68,2	78,3	46,55%	53,45%
Sin contrato y otros	19,1	1,9	17,2	9,95%	90,05%

Fuente: Encuesta de Población en Relación con la Actividad. Eustat.

Con respecto a la distribución de la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo entre hombres y mujeres ocupados (incluyendo en este caso tanto a personas autónomas como a cooperativistas y con datos relativos al primer trimestre de 2010) ocurre una situación semejante. Del total de personas que trabajan a tiempo parcial, el 81,13% son mujeres, mientras que de entre la población que trabaja a tiempo completo el peso de las mujeres se reduce al 41,31%.

Esto significa que el 14,66 % de las mujeres ocupadas trabaja a tiempo parcial, frente al 2,73% de los hombres.

Población de 16 y más años ocupada por trimestre, situación profesional y tipo de jornada (jornada habitual), y sexo (miles). 1er trimestre 2010

	Total	Varones	Mujeres	%Varón	%Mujer
Tiempo parcial(<30hs./sem.)	75,8	14,3	61,5	18,87%	81,13%
Tiempo completo(>=30hs/sem.)	866,9	508,7	358,1	58,68%	41,31%
total	942,7	523,0	419,6	55,48%	44,51%

Fuente: Encuesta de población en Relación con la Actividad. Eustat.

Por último y por lo que respecta a la brecha salarial, hay que señalar, que, según el estudio realizado en 2009 por Emakunde, sobre la *Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE*, las diferencias salariales entre mujeres y hombres continúan siendo una constante en nuestra realidad social. La media de la brecha salarial se sitúa según este estudio en el 28% y la diferencia salarial entre mujeres y hombres es inversamente proporcional al nivel de estudios, es decir, que las diferencias salariales son mayores entre hombres y mujeres con estudios primarios, entre los que se alcanza una diferencia media del 39%.

Salario bruto medio anual que percibe cada persona por tipo de relación con la actividad, formación y sexo. (Euros)

		Salario medio	Diferencia	%
Estudios primarios	Hombres	22.595,18 €		
	Mujeres	13.685,24 €		
	Total	19.927,41 €	-8909,94€	39%
Estudios medios	Hombres	23.502,69 €		
	Mujeres	15.530,58 €		
	Total	20.427,57 €	-7972,11€	34%
Estudios superiores	Hombres	35.322,34 €		
	Mujeres	25.663,13 €		
	Total	30.843,00 €	-9659,21€	27%
TOTAL	Hombres	25.947,03 €		
	Mujeres	18.581,12 €		
	Total	22.929,98 €	-7365,91€	28%

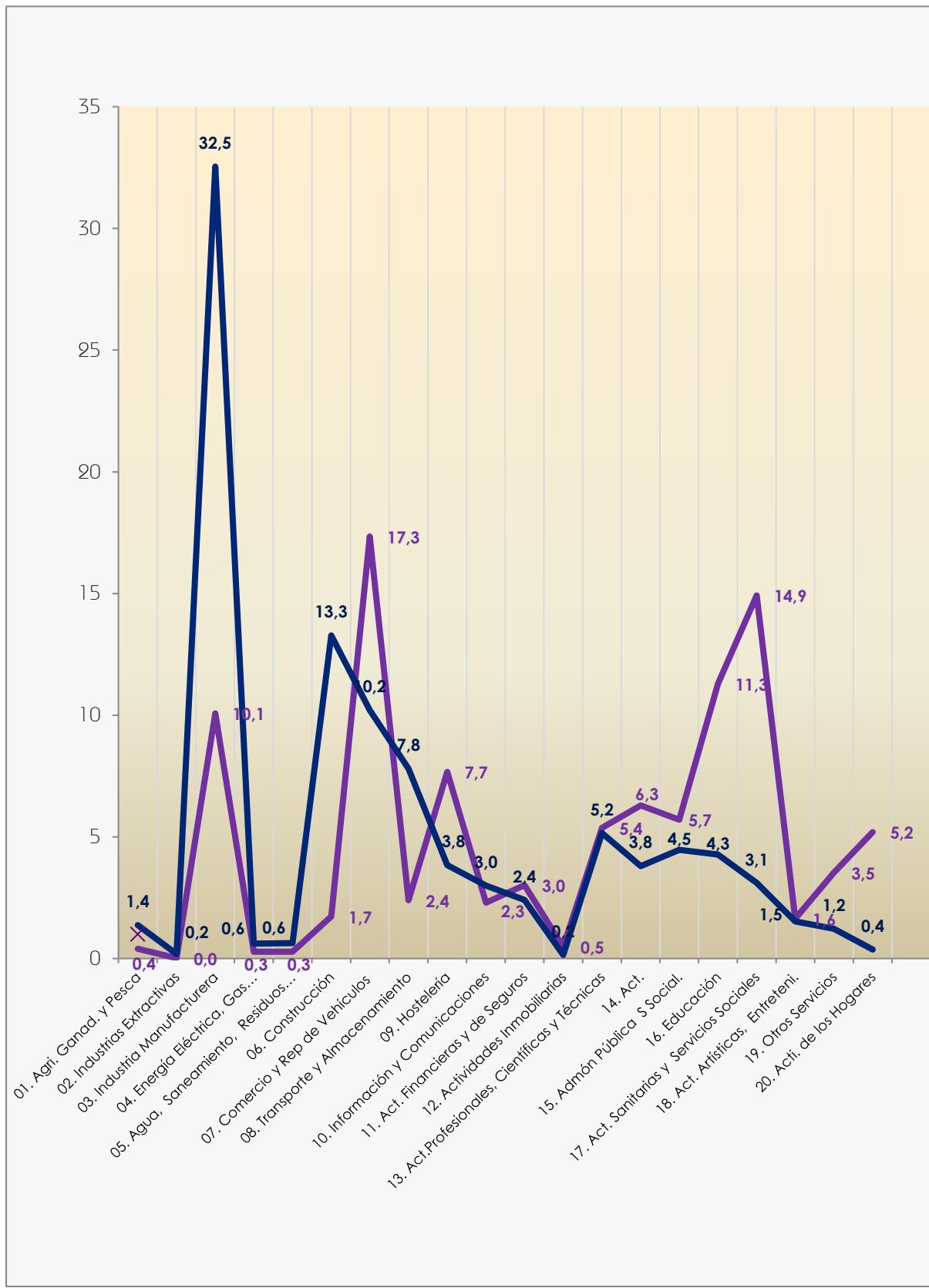
Fuente: Emakunde a partir de datos de Eustat e INE: 2006. “Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino”.

Obtener la misma tasa de remuneración de base por el ejercicio de un trabajo idéntico constituye solamente un elemento de la ecuación. Las diferencias relativas a las primas y sobresueldos acordados a los hombres y mujeres contribuyen igualmente a las diferencias en las remuneraciones. El concepto de igual remuneración por un trabajo de igual valor no incluye necesariamente los mismos “extras” otorgados a los directivos masculinos tales como la posibilidad de beneficiarse del uso de vehículos de empresa, teléfonos móviles y cuentas de gastos; o asignaciones por calificaciones específicas para desplazamientos profesionales o por trabajos en condiciones desfavorables; y también compensaciones por trabajos en lugares distantes o impopulares. Igualmente, las retribuciones basadas en los resultados, las primas, las comisiones, la participación en los beneficios y las prestaciones de jubilación negociadas no son necesariamente un elemento tipo de la remuneración global de las mujeres, aunque bien pueden ser un componente de las condiciones de un paquete remunerativo total negociado por los hombres a la hora de la contratación.

2.1.2 LA PRESENCIA DE LAS MUJERES POR SECTORES Y LAS MUJERES EN LOS EMPLEOS PROFESIONALES.

Los avances en materia de igualdad de género en el mercado de trabajo se reflejan en la participación de las mujeres en los empleos profesionales. Las mujeres trabajan en una variedad de servicios profesionales en todo el mundo. Se las encuentra predominantemente en las profesiones como la enfermería, la docencia y la administración, aunque también ellas se han infiltrado en muchos de los campos dominados por los hombres, particularmente en el sector de tecnologías de la información y las comunicaciones y sistemas judiciales en todo el mundo. Los datos estadísticos muestran que, durante los últimos tres a cinco años, no se han registrado mayores cambios en el porcentaje que ellas representan y que las mujeres continúan ocupando aproximadamente la mitad o más de los trabajos profesionales en numerosos países. No obstante, continúan existiendo considerables variaciones respecto a la proporción de mujeres de acuerdo a las distintas profesiones.

Población de 16 y más años ocupada por sexo, año según rama de actividad (A-21; CNAE2009).Año 2009



El gráfico que se presenta en la página anterior refleja cómo se distribuyen hombres y mujeres ocupados por sectores económicos según CNAE. Se observa que las mujeres se ocupan mayoritariamente en Comercio, Servicios Sanitarios y Educación, mientras que en los hombres el principal sector de ocupación es la industria manufacturera, construcción y en tercer lugar, comercio y reparación de vehículos. Esta tendencia además, se mantiene relativamente constante desde 2005, especialmente en el caso de los hombres, en el que los tres sectores de ocupación más frecuentes eran los mismos que en 2009. En el caso de las mujeres en cambio, los dos primeros sectores preferentes eran también Comercio y Servicios, pero el tercer y cuarto lugar lo ocupaban respectivamente industria manufacturera, sector en el que ambos sexos, pero especialmente ellas, han experimentado un descenso notorio de ocupación e inmobiliarias, ámbito que en 2005 ocupaba a las mujeres en un 11% de los casos y que en 2009 solo ocupa al 0,5%.

Los principales factores que contribuyen a la segregación ocupacional en función del sexo son las actitudes sociales y culturales hacia lo que constituye un empleo "masculino" o "femenino" y la desigualdad de género presente en la educación y la formación, que conduce a los dos sexos a ser orientados (o a orientarse ellos mismos) hacia profesiones y trabajos diferentes. En muchos países prevalece aún la segregación profesional por razones de sexo en los empleos profesionales, aunque la amplitud del problema varía de un país a otro, y de un empleo a otro.

Tradicionalmente, la ingeniería, las ciencias físico-químicas, la justicia, el derecho y la administración de los servicios de salud son considerados como empleos "masculinos" y el trabajo de bibliotecarias, enfermeras y docentes (especialmente en la instrucción primaria) son considerados como empleos "femeninos". Este fenómeno es llamado "segregación ocupacional horizontal". Incluso en los empleos donde predominan las mujeres existe también una "segregación ocupacional vertical", donde es más probable que los hombres ocupen los puestos más altos y mejor remunerados. Por ejemplo, en el sector de la salud, los hombres son mayoritarios como médicos y administradores.

Los nuevos campos donde las mujeres se abren camino en empleos no convencionales en algunas partes del mundo incluyen las tecnologías de la información y las comunicaciones y el ámbito jurídico.

A pesar del lento pero constante aumento del porcentaje de mujeres profesionales en la empresa, la naturaleza de las opciones profesionales de las mujeres continúa impidiéndoles progresar en las jerarquías de las organizaciones en las que ellas trabajan. En el momento de la contratación, generalmente se les asigna a las mujeres capacitadas trabajos de menor valor en términos de calificaciones requeridas y de remuneración. Ellas ocupan entonces empleos que son considerados como "no estratégicos", más que puestos operacionales que les permitan una experiencia integral concreta de dirección conducente a puestos de dirección más altos. Así, se convierten efectivamente en personal de apoyo para sus colegas masculinos estratégicamente mejor posicionados.

2.1.3 ACCESO DE LAS MUJERES A EMPLEOS EN SECTORES PUNTA.

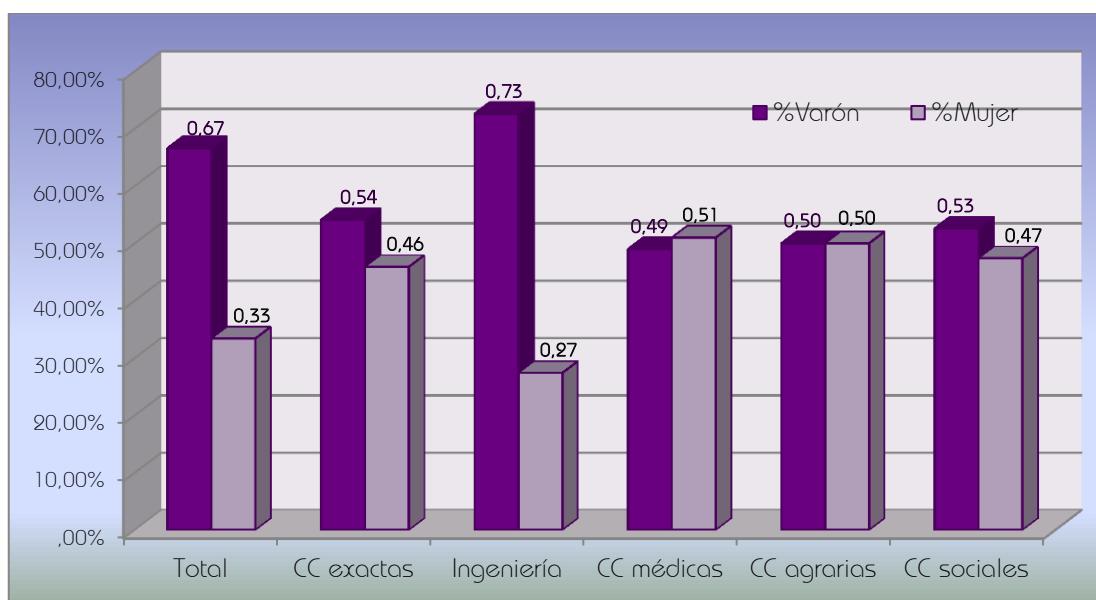
Según los últimos datos disponibles de la Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico, correspondientes a 2008, la presencia de mujeres en empleos relacionados con sectores punta, sigue siendo a nivel global, minoritaria -33% del total del personal investigador en Equivalencia De Persona.

El análisis por ramas, sin embargo, revela que salvo en ingeniería, donde la presencia de mujeres como parte del personal de investigación sólo llega al 27,4% en el resto se cumplen los criterios de paridad, y en ciencias agrarias, incluso constituyen más de la mitad del personal investigador, con el 51% del total.

Cuando pasamos a realizar el examen por categorías, en cambio, el resultado es menos alentador ya que en la mayor parte de las ramas, especialmente en ciencias exactas, médicas y agrarias, el peso relativo de la mujer sobre el total desciende a medida que asciende la categoría de análisis. En ingeniería el % de investigadoras sobre el total de personal investigador es algo mayor (28,1%) que el de técnicas (21%) e incluso en el nivel de auxiliar el porcentaje se mantiene por debajo del nivel de paridad (33,9%).

En ciencias sociales el caso es más relevante, ya que si bien el % de investigadoras sobre el total (47,2%) es algo más alto que el de técnicas (41,1%), el dato más impactante lo constituye la proporción de mujeres en la categoría de auxiliares (donde representan el 81,1%).

Personal E.D.P. por campo o disciplina científica, y sexo. 2008



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUSTAT. Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico.

Personal E.D.P. por campo o disciplina científica, ocupación y sexo. 2008

	Investigadores			Técnicos			Auxiliares		
	Total	%Varón	%Mujer	Total	%Varón	%Mujer	Total	%Varón	%Mujer
Total	9.640,10	65,7%	34,3%	4.190,40	71,6%	28,4%	1.542,70	58,5%	41,5%
exactas	1.358,40	56,7%	43,3%	184,90	46,4%	53,6%	63,10	21,7%	78,3%
ingeniería	6.200,50	71,9%	28,1%	3.494,40	76,2%	23,8%	1.225,70	66,1%	33,9%
médicas	940,70	52,8%	47,2%	207,70	42,3%	57,7%	104,10	27,5%	72,5%
agrarias	273,50	51,0%	49,0%	152,60	50,1%	49,9%	78,50	46,8%	53,2%
sociales	867,00	54,3%	45,7%	150,80	58,9%	41,1%	71,30	18,9%	81,1%

Fuente: EUSTAT. Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico.

Presencia de las mujeres en el sector industrial.

La proporción de mujeres en el sector industrial sigue siendo muy reducida, con una media de mujeres ocupadas en este ámbito del 19,29%, según datos de 2008. De hecho, el análisis por subsectores industriales revela que sólo en dos de los dieciséis subsectores analizados hay una presencia equilibrada, en textil y confección e industria del cuero y calzado. En el resto, se sitúa en todos los casos por debajo del 40%.

Sectores industriales. Hombres y Mujeres Ocupados 2008

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	%HOMBRES	%MUJERES
6. Textil y confección	2.996	1.041	1.955	34,75%	65,25%
7. Industria cuero y calzado	262	127	135	48,47%	51,53%
5. Industria alimentación	15.963	10.117	5.846	63,38%	36,62%
9. Papel, edición y gráficas	14.187	10.087	4.100	71,10%	28,90%
11. Industria química	6.011	4.347	1.664	72,32%	27,68%
16. Material eléctrico	19.926	14.656	5.270	73,55%	26,45%
18. Otras manufactureras	10.855	8.797	2.058	81,04%	18,96%
19. Energía eléctrica, gas y agua	4.062	3.308	754	81,44%	18,56%
15. Maquinaria	32.645	26.803	5.842	82,10%	17,90%
12. Caucho y plástico	18.302	15.288	3.014	83,53%	16,47%
17. Material de transporte	20.438	17.287	3.151	84,58%	15,42%
14. Metalurgia /art metálicos	88.744	76.005	12.739	85,65%	14,35%
13. Industria no metálica	7.587	6.706	881	88,39%	11,61%
8. Industria de la madera	6.428	5.722	706	89,02%	10,98%
10. Refino de petróleo	1.086	967	119	89,04%	10,96%
4. Minerales	800	743	57	92,88%	7,13%
Total Industria	250.292	202.001	48.291	80,71%	19,29%

Fuente: EUSTAT. Estadística Industrial

Presencia de las mujeres en la actividad emprendedora.

Al analizar las motivaciones que incitan a las mujeres a establecerse por su cuenta hay dos escuelas de pensamiento. Algunas personas estiman que las mujeres se sienten atraídas por este tipo de actividad, ya que ellas buscan más autonomía, más flexibilidad y escapar de los obstáculos del techo de cristal en las grandes organizaciones y empresas. Otras consideran que ellas han sido empujadas hacia el empleo independiente como resultado de la reestructuración y de las reducciones de efectivos en las empresas públicas y privadas. Se puede pensar que estos dos factores deben ser tomados en cuenta.

En Euskadi, la tasa de actividad emprendedora (TEA) femenina, según los datos del Informe GEM Euskadi de 2008, se sitúa en un 5,9%, todavía muy por debajo de la tasa de actividad masculina (7,8%). No obstante, el TEA femenino registró ese año un incremento del 53% respecto al valor del índice en el 2007, alcanzando en esta edición el valor más alto registrado desde que se comenzó el estudio en el año 2004.

Sin embargo, y pese a ello, la ratio mujer-hombre se encuentra en un 0,76, lo que indica que por cada 100 hombres que deciden poner en marcha una nueva actividad, sólo 76 mujeres lo hacen, una proporción menor a la registrada en el año 2006, cuando se situó en un ratio de 0,82.

Tasa de actividad emprendedora desagregada por sexo. 2008

	2004	2005	Δ	2006	Δ	2007	Δ	2008	Δ
TEA	5,29	5,4	2%	5,44	0,70%	6,37	17%	6,8	7%
TEA Mujer	2,69	3,95	47%	4,91	24%	3,85	-22%	5,9	53%
TEA Hombre	7,71	6,97	-1%	5,97	-14%	8,86	48%	7,8	-12%
Ratio M-H	0,35	0,56	-	0,82	-	0,43	-	0,76	-

Fuente: Global Entrepreneurship Monitor. Comunidad Autónoma de Euskadi. Informe Ejecutivo 2008.

En lo que al sector económico se refiere, la muestra analizada en 2008 sugiere que la mayoría de las empresas creadas compiten en el sector de los servicios, observándose no obstante una importante segregación horizontal en función del género. En los sectores relacionados con el comercio (tanto al por mayor como al por menor) y en los servicios sociales, sanidad y educación, la presencia de la mujer es más elevada que la de los hombres. Por el contrario, tanto en el sector primario como en el secundario y en sectores relacionados con el transporte y comunicación y la intermediación financiera el porcentaje de hombres emprendedores supera al de las mujeres.

	Hombre	Mujer	Total
Agro pesquero	13,0%	6,8%	10,3
Construcción y minería	7,8%	5,1%	6,6%
Industria	13,0%	6,8%	10,3%
Transporte y Comunicaciones	10,4%	6,8%	10,3%
Comercio al por mayor	2,6%	8,5%	5,1%
Comercio al por menor y hostelería	22,1%	32,2%	26,5%
Servicios inmobiliarios y de intermediación financiera	3,9%		2,2%
Servicios a empresas	15,6%	15,3%	15,4%
Servicios sociales, sanidad y educación	9,1%	15,3%	11,8%
Servicios personales y orientados al consumidor	2,6%	3,4%	2,9%
Total	100%	100%	100%

Fuente: *Global Entrepreneurship Monitor. Comunidad Autónoma del País Vasco. Informe Ejecutivo 2008.*

2.1.4 LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

La presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad en el sector público

En marzo del 2000, una encuesta de la Unión Interparlamentaria (UIP) sobre 187 mujeres políticas de 65 países examinó las dificultades que encuentran las mujeres en la política. Setenta y tres por ciento de las encuestadas eran madres de familia. Las mujeres dirigentes políticas de todo el mundo relataron sus experiencias personales como miembros del partido, legisladoras y ministras.

El grupo más importante de las encuestadas provenía de los países pertenecientes a la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), (39,6 por ciento), seguida por África Sahariana (19,3 por ciento), Asia (14,4 por ciento), las Américas (12,3 por ciento), los países nórdicos (7,0 por ciento), el Pacífico (4,3 por ciento), y los países árabes (3,2 por ciento). La mayoría de las mujeres tenían calificaciones en la educación superior: diplomas de estudios secundarios (7 por ciento), diplomas universitarios de postgrado (15 por ciento), y diplomas universitarios del primer ciclo (73 por ciento). Una mayoría de las encuestadas (35,6 por ciento), había ocupado puestos en la función pública antes de entrar al parlamento, lo cual sugiere que la mejor vía profesional para acceder a la política

es la función pública. El resto estaba compuesto por docentes (17 por ciento), abogadas (10 por ciento), periodistas (11,2 por ciento), médicas (11,2 por ciento), enfermeras (7,4 por ciento) y trabajadoras sociales (7,48 por ciento).

Una de las principales preocupaciones de las mujeres es conciliar la vida política con las responsabilidades familiares. Casi la totalidad de las mujeres encuestadas admitieron haber tenido dificultades para equilibrar las responsabilidades familiares con una vida política útil y efectiva. El informe ha indicado que, aunque las guarderías para los niños pequeños eran ampliamente disponibles para las legisladoras en los países nórdicos, éste no era siempre el caso en otras partes del mundo. Ochenta por ciento de las encuestadas estimaban que la representación creciente de las mujeres en la política había renovado la confianza pública en la política, y que la opinión pública reconocía que las mujeres trabajan duro y desean alcanzar resultados concretos. En general, las mujeres creían que la representación femenina en la política estaba cambiando la sociedad para mejor. La investigación mostraba que se detectaron mejoras tangibles especialmente para las mujeres y los sectores más desfavorecidos de la sociedad, en áreas tales como los servicios sociales, la igualdad de género, el control de la violencia contra las mujeres y los niños, el empleo, servicios de apoyo y el medio ambiente.

Una mayoría de las encuestadas afirmaban que su presencia en el parlamento había moderado el comportamiento de sus colegas masculinos; por ejemplo, los hombres utilizaban un lenguaje menos sexista y eran más educados. Las mujeres consideraban a los medios de comunicación a la vez como una ayuda y como un obstáculo para ellas en la política. Por una parte, los medios están centrados en los estereotipos tradicionales sobre las mujeres, tales como su apariencia y su vida privada, en lugar de presentar y/o valorizar sus actividades políticas. Por otra parte, la cobertura mediática que muestra su condición relativamente novedosa como dirigentes políticas las hacía visibles. Sin embargo, se percibe que a menudo los medios muestran a las mujeres como estando interesadas únicamente en cuestiones femeninas o sociales más que en temas "estratégicos" tales como la economía, los transportes o las finanzas.

El cincuenta por ciento de las encuestadas consideraron que sus respectivos partidos no eran estructuralmente receptivos a las mujeres y que eran generalmente hostiles a su inclusión. Una fuerte proporción de las encuestadas (77 por ciento) pensaba que los valores culturales y los preconceptos de género predominantes contaban entre los factores que limitan la participación de las mujeres en la política nacional.

Si nos remitimos a los datos objetivos, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la composición del Gobierno Vasco ha mejorado entre 2008 y 2010. El número de consejeras y consejeros que conforman el Gobierno Vasco cumple el mandato de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que establece un sistema de cuotas que obliga a una representación mínima del 40% de representantes de cada sexo. Llevado al ámbito del gobierno de las 120 direcciones en las que se organizan los diferentes departamentos del Gobierno

Vasco, 68 están encabezadas por hombres constituyendo el 56,67% sobre el total (63% en la anterior legislatura).

Por otra parte, según el estudio *La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi*, de 2009, en el ámbito foral se observó en las últimas elecciones, celebradas en 2007, un incremento significativo de mujeres en las ejecutivas de las Diputaciones Forales, alcanzándose el principio de paridad en el conjunto de Diputados y Diputadas, pero en las Direcciones, a pesar de que el porcentaje de mujeres se duplicó con respecto al 2004, todavía su presencia, situada en un 32,4%, está muy lejos de equiparse a la de los hombres. A esto se añade que en las tres Diputaciones Forales la máxima autoridad está conformada por hombres.

Composición de las Juntas Generales de los tres Territorios Históricos por sexo. 2008.

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	ABS.	%	ABS.	%	
Álava	21	41,2	30	58,8	51
Bizkaia	21	41,2	30	58,8	51
Gipuzkoa	22	43,1	29	56,9	51
TOTAL	64	41,8	89	58,2	153

Fuente: Equipo de Estudios de Género. Dpto. de Ciencia Política y de la Administración de la UPV-EHU: *La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi*, de 2009

A nivel municipal, el número de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad política, como la Alcaldía, es todavía muy bajo. De hecho, en 2007 sólo un 19,9% de los Ayuntamientos de la CAE estaban regidos por mujeres. No obstante, comparando con la realidad en 2003, este dato se vio incrementado en esos comicios, con 13 ayuntamientos más con mujeres presidiendo la Alcaldía. Los 50 Ayuntamientos que en las últimas elecciones municipales eligieron a una mujer como Alcaldesa representaban en 2007 el 11,5% de la población de la Comunidad Autónoma, mientras que en 2003, los Ayuntamientos en esta misma situación representaban al 6,5% de la población total.

Por lo que respecta al número de mujeres concejalas, si bien la tendencia de las últimas elecciones continúa siendo ascendente, todavía se sitúa en el 35%, por debajo de la media del conjunto del estado (39%) y desde luego por debajo del objetivo de la paridad.

Evolución de la cantidad de mujeres concejalas en los Ayuntamientos de la CAE. Números absolutos y Porcentajes. 1979-2007.

	1979	1983	1987	1991	1995	1999	2003	2007
TOTAL	2.428	2.452	2.505	2.539	2.262	2.540	2.511	2.587
Mujeres	170	201	295	407	512	690	713	906
% Mujeres	7,0	8,2	11,8	16,0	22,6	27,2	28,4	35

Fuente: Equipo de Estudios de Género. Dpto. de Ciencia Política y de la Administración de la UPV-EHU: *La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi*, de 2009

El uso del sistema de cuotas es controvertido. Sus detractores aducen que es discriminatorio, intervencionista y fundamentalmente antidemocrático. Muchos países (incluyendo Italia y el Reino Unido) han rechazado las cuotas en el plano nacional argumentando que están en contradicción con el principio de igualdad de género y que son discriminatorias respecto a otras categorías suficientemente representadas. Se sostiene que las cuotas tienen un carácter simbólico, que las aptitudes individuales y el compromiso político deben continuar siendo los criterios de selección y que las cuotas socavan los esfuerzos de las mujeres para demostrar sus capacidades.

Otra escuela de pensamiento sugiere que las cuotas no deberían ser consideradas como la solución al problema de la representación insuficiente de las mujeres en la vida pública, pero que deben ser utilizadas conjuntamente con otras medidas tales como: alentar a un mayor número de mujeres para que se presenten a las elecciones, colocar más mujeres en puestos políticos visibles e instaurar prácticas profesionales más favorables a la familia en los sistemas parlamentarios.

Se constata, de todas maneras, que sin las cuotas el número de candidatas de los partidos sería mucho menor. En el ámbito internacional varios partidos, incluyendo el Partido socialdemócrata en Dinamarca, han abandonado el sistema de cuotas en 1996, ya que no se consideraba necesario después de haber alcanzado la tasa del 40 por ciento de representación femenina. Sin embargo, en las elecciones siguientes al Parlamento Europeo, los cuatro candidatos social-demócratas eran hombres. Esto destaca las dificultades que se presentan para superar actitudes discriminatorias de larga data y profundamente enraizadas respecto a las mujeres en la política.

La presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad en el sector privado.

Los puestos de dirección representan solamente una pequeña proporción de la fuerza de trabajo total, aunque esta categoría de empleos ha crecido en el curso de las últimas décadas como consecuencia del crecimiento en el sector de los servicios. La expansión de este sector a menudo ofrece más oportunidades de empleo a las mujeres y, aunque ellas no están suficientemente representadas, el crecimiento de su participación en este sector ha excedido el crecimiento en su participación en la fuerza de trabajo global.

Las estadísticas recientes a nivel mundial muestran que las mujeres continúan aumentando su participación en los puestos gerenciales, pero esta tasa de progresión es lenta, irregular y a veces desalentadora para las mujeres, quienes encuentran obstáculos creados por prejuicios de comportamiento en el lugar del trabajo. En los países para los que se dispone de datos, se registran pocos o ningún cambio y aún en algunos, los porcentajes descienden. En las profesiones normalmente reservadas a los hombres, las mujeres en puestos de dirección son poco numerosas y aisladas. Aún en los sectores donde predominan las mujeres y en donde se encuentran más directivos femeninos, un número desproporcionado de hombres acceden a los puestos más altos. La regla empírica es siempre la siguiente: cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay.

En Euskadi esta tendencia se confirma. Así, todas las Entidades Financieras con sede social en la CAE están presididas por hombres. En cuanto a los Consejos de Dirección, la presencia de las mujeres continúa siendo minoritaria, aunque hay entidades como Kutxa, BBK y Caja Vital Kutxa donde, aproximadamente, una cuarta parte de las personas que integran sus Consejos de Dirección, son mujeres. En el otro extremo se encuentra el Banco Guipuzcoano, en cuya estructura de toma de decisiones no se encuentra ninguna mujer.

A esto se suma el hecho de que, según datos aportados por el Departamento de finanzas del Gobierno Vasco, en estos momentos de las 200 Entidades de Previsión Social existentes en la CAE, todas salvo una están encabezadas por hombres.

Por lo que respecta a los datos referidos a empresas vascas que forman parte del Ibex35 (BBVA, GAMESA e IBERDROLA), muestran que todas están presididas por varones y que sus Consejos de Administración están constituidos por hombres en más de un 85%.

La misma situación se produce con respecto a las organizaciones sociales. Así, la composición de los comités ejecutivos de los sindicatos mayoritarios en Euskadi es también principalmente masculina, siendo LAB el único sindicato en cuya ejecutiva

la presencia de las mujeres no solo es paritaria, sino que constituyen mayoría, con un 58%.

A nivel global si analizamos la tasa de empleo por ocupaciones del primer trimestre del 2010, observamos que en los hombres, la tasa de ocupadas como directores y cuadros superiores se sitúa en el 4,5, mientras que en las mujeres está por debajo de la mitad, en 1,8, según datos de Langai, extraídos de la Encuesta de Población en Relación a la Actividad (PRA)

Población de la CAF en relación con la actividad por tasa de empleo por ocupación 1er trimestre de 2010.

	total	hombres	mujeres
Directivos y cuadros superiores	3,1	4,5	1,8
Profesionales intelec. y científic.	12,9	11,8	13,9
Personal Técnico de apoyo	12,5	11,3	13,8
Personal empleado tipo administrativo	2,8	2,7	2,9
Personal de servicios y ventas	11,0	6,6	15,5
Agricultores/as y pescadores/as	0,6	1,0	0,3
Personal cualificado de la industria	9,3	17,4	1,0
Conductores/as y operadores/as	7,5	12,7	2,1
Personal no cualificado	5,4	3,6	7,3
Total	65,1	71,6	58,6

Fuente: Langai. Observatorio Vasco de Empleo.

Más aún, los datos del Censo de Mercado de Trabajo, si bien más antiguos, ya que los últimos disponibles datan de 2008, aportan una visión evolutiva interesante, en tanto los puestos directivos constituyen la única categoría laboral en la que el peso relativo del empleo femenino disminuyó entre esta edición y la correspondiente a 2004, siguiendo además una tendencia decreciente lenta pero constante.

Peso relativo del empleo femenino en la C.A. de Euskadi por categoría profesional (% sobre el empleo total). 2008

	2008	2004	2000	1996
Total	40,7	37,8	35,7	32,8
Directivas	28,8	30,2	30,6	31,0
Técnicas	49,4	47,8	47,4	40,7
Mandos Intermedios	25,2	21,8	15,6	15,7
Administrativas	76,5	71,5	68,1	63,8
Obreras Cualificados	33,2	30,8	26,4	24,0
Obreras no Cualificados	42,1	34,8	34,9	30,5

Fuente: Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. Censo del Mercado de Trabajo (Demanda).

Por otra parte, hay que destacar que persiste una brecha de género notable en la composición de las organizaciones empresariales vascas. Sus presidencias están ocupadas por hombres y sus respectivas Juntas Directivas sólo cuentan, en el mejor de los casos (Adegi) con un 20% de mujeres¹.

En cuanto a la Dirección, Presidencia o representación de las 103 asociaciones profesionales domiciliadas en los tres Territorios Históricos, sólo el 12,6% del total de las asociaciones analizadas están presididas por mujeres.

2.1.5 SITUACIÓN EN RELACIÓN A OTROS FACTORES QUE INCIDEN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER: LA CORRESPONSABILIDAD Y EL ACOSO SEXUAL

El trabajo no remunerado: tareas domésticas y de cuidado

Las ayudas a personas trabajadoras por cuenta ajena para el cuidado de hijos e hijas están reguladas por el Decreto 118/07, que supuso un nuevo procedimiento y modo de presentación basada en la apertura de expediente por cada trimestre, en situación de excedencia y reducción de jornada solicitada, y pago a posteriori. Forma parte de un Programa incluido dentro del II Plan de Familia, evaluado por última vez en 2008. Según los datos disponibles, de las dos

¹ La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi. Ainhoa Novo.

modalidades existentes –excedencia y reducción de jornada-, la segunda es la más solicitada, en 8 de cada 10 casos y especialmente a reducciones comprendidas entre el 33 y el 40% de la jornada, que constituyen 6 de cada 10 de las reducciones concedidas.

Se ha considerado que el programa es un éxito en lo relativo a la cobertura global, en tanto que de las 26.933 solicitudes se han concedido 26.570. Sin embargo en relación a la distribución por género y pese a que se intentaron adoptar medidas dirigidas a incentivar específicamente la participación masculina, concediendo mayor dotación económica a los hogares en los que sean hombres los que opten por reducir su tiempo de trabajo o tomar la excedencia, se observó que la adopción de estas medidas por los hombres se mantuvo en niveles residuales, ya que sólo constituyeron el 5,9%. Por ese motivo, el actual ejecutivo anunció a principios de 2010 la equiparación de las ayudas, eliminando la discriminación positiva hacia las medidas dirigidas a los padres.

Distribución de excedencias y reducciones por territorio histórico y sexo. 2008

	Hombres	Mujeres
EXCEDENCIAS	3,0%	97,0%
REDUCCIONES	6,6%	93,4%
Red. 33-40%	7,1%	92,9%
Red. 40-44%	5,7%	94,3%
Red. >= 45%	5,8%	94,2%
TOTAL TRABAJADORES	5,9%	94,1%

Fuente: *Evaluación intermedia de la Ley de Familia.2008. Departamento de Trabajo y Asuntos Sociales.*

En lo que respecta a las tareas domésticas y de cuidado, la distancia entre el tiempo que dedican los hombres y el que dedican las mujeres sigue siendo considerable. De media las mujeres dedican a las tareas domésticas una hora y trece minutos más que los hombres. La tarea en la que mayor diferencia se produce es en la preparación de comidas, seguida de la ropa y la limpieza. La realización de gestiones es la única labor doméstica a la que los hombres dedican más tiempo que las mujeres.

Tiempo medio por participante por tipo de trabajo doméstico, día y sexo. C.A. de Euskadi. 2008

	Total	Varón	Mujer
Preparar comidas	1,07	0,38	1,31
Limpieza	1,05	0,49	1,1
Ropa	0,48	0,27	0,53
Otros arreglos	0,18	0,25	0,16
Compras	0,49	0,44	0,52
Gestiones	0,5	1,03	0,37
	4,17	3,26	4,39

Fuente: Encuesta de Usos del Tiempo. Eustat.

Por lo que respecta a las labores de cuidado, la situación es muy semejante, en tanto que las mujeres dedican de media 53 minutos más que los hombres. En este caso la mayor distancia se produce en los cuidados a niños y niñas, a la que las mujeres dedican 40 minutos más que los hombres.

TIEMPO MEDIO POR PARTICIPANTE POR TIPO DE CUIDADO A PERSONAS DEL HOGAR, DÍA Y SEXO. C.A. DE EUSKADI. 2008

	Total	Varón	Mujer
Cuidados a niños	1,43	1,19	1,6
Juegos e instrucción	1,06	1,09	1,04
Cuidados a adultos	2,09	1,58	2,15
	4,58	4,26	5,19

Fuente: Encuesta de Usos del Tiempo. Eustat.

Medidas de conciliación en la CAE.

Para analizar el grado de impacto que se ha alcanzado en este objetivo, la fuente de información más próxima es el estudio elaborado por Emakunde en 2009 sobre *Desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres*, en el que se realizó una encuesta a 649 personas responsables de los recursos humanos de empresas

vascas, para analizar qué medidas de conciliación e igualdad entre mujeres y hombres estaban implantando y como afectaban tanto a empresa como a la carrera profesional de las personas que se acogían a ellas.

Según indican los resultados del estudio, y en relación al grado de implantación de medidas de conciliación, cabría destacar que existe un desconocimiento claro sobre el alcance y la implicación de las diferentes medidas. De hecho, en aproximadamente el 60% de las empresas no se aplica ninguna medida de conciliación, o desconoce si se aplica. Esta cifra disminuye sensiblemente cuando se sugieren medidas concretas, pero incluso en ese caso, casi una cuarta parte de las empresas afirma que no tiene implantada ninguna medida de conciliación.

Tanto la actividad como el tamaño de la plantilla son dos aspectos que inciden de manera importante en la capacidad de las empresas de ofrecer medidas de conciliación ya que las reticencias se multiplican en empresas pequeñas.

La reducción de jornada y la flexibilidad horaria (entendida como la posibilidad de poder entrar más tarde a trabajar) son las dos medidas que más se implantan, si bien cuando se valoran, lo hacen de forma completamente opuesta, ya que la mayor parte considera que la flexibilidad horaria tiene una repercusión positiva sobre la productividad de la empresa mientras que la jornada parcial se percibe como una medida negativa.

Medidas de conciliación implantadas por las empresas vascas. 2009

	Notoriedad espontánea	Notoriedad sugerida
Flexibilidad para períodos vacacionales, permisos	14,6%	58,3%
Horarios flexibles	21,8%	53,0%
Reducción jornada motivos familiares	17,1%	49,2%
Permisos para formación	10,1%	48,8%
Permisos retribuidos	8,3%	38,9%
Reducción de jornada por otros motivos	9,6%	37,5%
Excedencia para el cuidado de familiares	7,5%	34,8%
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	1,2%	9,4%
Vacaciones no remuneradas	1,1%	6,1%
Prohibición de reuniones a partir de una hora	0,8%	4,3%
Guarderías, cuidado de niños y niñas	0,7%	2,4%
Ninguna	39,0%	23,9%
Ns	22,4%	-

Fuente: Desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres. Coste relativo a la pérdida de Talento Femenino. Realizado por Emakunde.

Acoso sexual y sexista.

El acoso sexual y sexista, si bien no es un factor determinante en el resultado estadístico, sí constituye uno de los posibles obstáculos al desarrollo profesional de las mujeres más invisibilidad y menos tenido en cuenta en este tipo de análisis

De acuerdo con los datos del Departamento de Interior del Gobierno Vasco, los delitos contra la libertad sexual han ido aumentando en los últimos años. En 2008 se produjeron un total de 342 denuncias en este sentido. En cuanto a su ubicación geográfica, la mitad de las denuncias se refieren a hechos ocurridos en Bizkaia.

Estos delitos consistieron fundamentalmente en denuncias por agresión sexual (175 casos), seguidas de abuso sexual (112 casos) y exhibicionismo (39 casos).

Tabla 6.10. Evolución de las victimizaciones de mujeres por delitos contra la libertad sexual, según territorio de los hechos. 2002-2008.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Total	232	274	298	317	256	274	342
Álava	41	50	65	70	35	52	70
Bizkaia	119	136	152	181	152	138	175
Gipuzkoa	72	88	81	66	69	84	97

Fuente: *Informe La violencia contra las mujeres, marzo 2009, Emakunde.*

Tabla 6.11. Victimizaciones de mujeres por delitos contra la libertad sexual, por tipo de hecho según territorio de los hechos. 2008.

Tipo de Hecho	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	Total
Agresión sexual	41	89	45	175
Abuso sexual	19	55	38	112
Acoso sexual	-	2	1	3
Exhibicionismo	7	22	10	39
Provocación sexual	-	3	-	3
Corrupción de menores	-	4	3	7
Pornografía de menores	3	-	-	3
Total	70	175	97	342

Fuente: *Informe La violencia contra las mujeres, marzo 2009, Emakunde.*

Los datos disponibles sobre situaciones de acoso en los centros de trabajo de la CAE durante el año 2009 confirman que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizó 424 actuaciones: 218 por acoso psicológico, 193 por incumplimiento de la prevención de riesgos psicosociales, 7 en función del acoso por razón de sexo y 6

más por acoso sexual. Por su parte, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral-Osalan gestionó otros 7 casos de acoso, seis de los cuales se desarrollaron en administraciones públicas.

La prevención de estos delitos ha sido objeto de análisis por parte de la Defensoría de Igualdad, que en 2009 elaboró un Informe sobre la Igualdad de Género en los Convenios Colectivos, según el cual en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo hay dos constataciones reseñables: el escaso número de convenios colectivos sectoriales que incorporan cláusulas reguladoras del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, 38 convenios de los 135 analizados, esto es, el 28,1%; y la falta de transposición de la legislación vigente en materia de acoso sexual, y en especial del acoso por razón de sexo que no se encuentra incluida en ninguno de los convenios colectivos analizados, a pesar de que algunos de ellos han sido suscritos tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007.

De las 39 cláusulas relativas a estas materias recogidas en 38 convenios colectivos sectoriales, la gran mayoría recogen regulaciones de mejora (32 cláusulas). 6 cláusulas son de naturaleza ilegal o que vulneran la legislación vigente en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral del sector privado. Finalmente, hay una cláusula de naturaleza declarativa genérica.

La gran mayoría de los convenios colectivos que recogen cláusulas que mejoran contenidos relacionados con el acoso sexual (32 convenios) son aquellos que incluyen la regulación del acoso sexual desde la perspectiva de la falta disciplinaria lo que supone únicamente el 23,7% del total de convenios colectivos sectoriales.

Con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 la Ley del Estatuto de los Trabajadores introduce como incumplimientos contractuales, en su artículo 54, "el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa". No obstante, si bien en algunos convenios se prevé el acoso sexual como falta laboral, en ninguno de los convenios colectivos sectoriales se contempla el acoso por razón de sexo como incumplimiento contractual, a pesar de que como venimos diciendo algunos de los convenios han sido suscritos tras la entrada en vigor de dicha Ley Orgánica.

Actualmente hay 6 convenios colectivos sectoriales que incorporan cláusulas que contravienen la regulación vigente. 3 de ellos contienen una regulación ilegal al establecer como falta muy grave el que el personal tenga una "condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa"

2.2. OBSTÁCULOS AL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES E INCIDENCIA EN LA CAE.

La literatura en torno a los obstáculos que inciden en el desarrollo profesional de las mujeres es mucha y muy variada. Emana de disciplinas diversas, como psicología, psicología social, antropología, sociología, economía o empresariales.

- Desde la psicología o la psicología social los estudios se tienden a centrar en los factores internos, es decir en los procesos de toma de decisiones de las propias mujeres.
- Desde la sociología y la antropología se analizan especialmente los factores derivados de la organización y la estructura social.
- Y desde las ciencias económicas y empresariales los factores derivados con la cultura organizativa de los entornos profesionales.

Todas estas disciplinas son complementarias y deben tenerse en cuenta al abordar la cuestión.

En Euskadi, Emakunde ha desarrollado varios estudios sobre los obstáculos al desarrollo profesional de las mujeres.

Cabe destacar en 1994 y 1995 los dos estudios realizados por Emakunde sobre "Estrategias de organización familiar en mujeres que hacen carrera profesional" y "Estrategias de organización familiar en mujeres que trabajan fuera de casa". El primer trabajo, de tipo cualitativo, tuvo como objetivo conocer los modos de organización doméstica, denominados estrategias familiares de las mujeres de la Comunidad Autónoma Vasca con profesiones cualificadas que, tuvieran entre sus objetivos personales realizar carrera profesional. El segundo, de tipo cuantitativo, tuvo como objeto analizar esas estrategias de organización familiar en el conjunto de mujeres que trabajaran fuera de casa y tuvieran a su vez responsabilidades familiares.

Posteriormente, en Abril de 2006, se editó la guía, *Orientaciones para la promoción no discriminatoria*, en la cual se analizaban las dificultades observadas en las distintas organizaciones para la promoción y acceso de las mujeres a cargos directivos y las estrategias que se venían proponiendo y utilizando para superar cada una de ellas, con las ventajas y riesgos que pudiera conllevar su aplicación. Metodológicamente, el análisis agrupaba los diferentes factores discriminatorios detectados en tres ámbitos, interrelacionados entre sí en los que se desarrollan todas las personas de las empresas y la actividad de las mismas:

- Laboral y profesional.
- Socio-familiar.
- Personal.

En estas tres esferas se analizaban en base a los dos parámetros fundamentales:

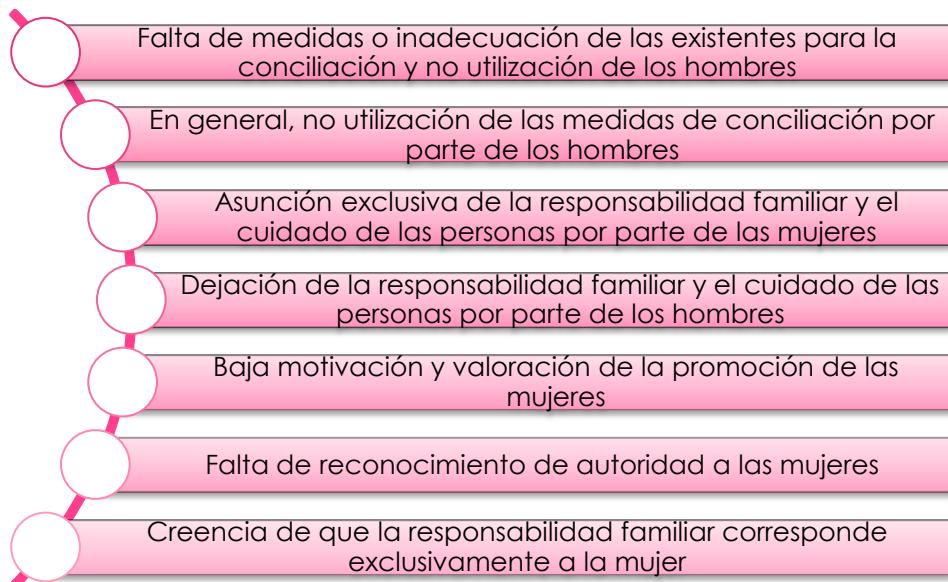
- La organización del trabajo en las empresas.
- El orden simbólico o mentalidad de las mujeres y hombres que lo realizan.

Por último, en 2009 se realizó un estudio dirigido a determinar en qué medida, los distintos obstáculos que ya Emakunde había detectado seguían teniendo incidencia, a la luz de los resultados cuantitativos procedentes de más de 1000 encuestas a mujeres de la CAE.

Así se llegó a la conclusión de que los obstáculos con mayor incidencia se podían agrupar en tres bloques:

Los relacionados con la dedicación por parte de mujeres y hombres al ámbito familiar y de cuidado.

Los principales obstáculos que se agrupaban en este bloque eran:



Esto se sustenta a través de los siguientes datos:

En 2008 se concedieron en Euskadi 10.651 ayudas por excedencia o reducción de jornada para cuidado de descendientes. De estas ayudas el 94,1% fueron solicitadas por mujeres y el 5,9% por hombres.

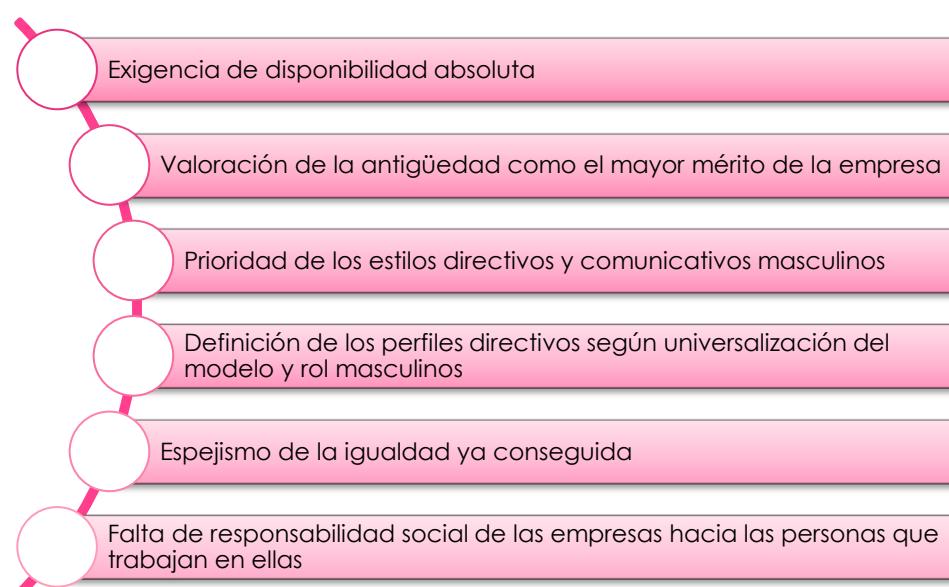
El 28% de las mujeres con empleo remunerado tienen contrato a tiempo parcial. Entre los hombres este tipo de contrato solo es el 4%. El 45,6% de las mujeres que se acogen a la jornada parcial lo hacen por el cuidado de descendientes.

Los hombres no sólo mantienen, sino que aumentan la dedicación a las actividades laborales una vez que asumen cargas familiares.

El 50,8% de los hombres con cargas familiares realizan horas extra, mientras que en el caso de hombres sin descendencia solo el 40% las realiza. En el caso de las mujeres con descendencia, sólo el 33,6% de las mujeres realiza horas extras en alguna ocasión.

Los hombres con responsabilidades acceden a ascensos en mayor medida que los que no las tienen: 46,9% frente al 39% de los hombres sin hijos e hijas. Las mujeres con responsabilidades acceden a ascensos en menor medida que las que no las tienen: 27% frente a 30%.

Los relacionados con la dedicación temporal al trabajo y el modelo imperante para desarrollarse en el mundo laboral.



Estos obstáculos se sustentan a través de los siguientes datos:

El 87% de las empresas tiene jornada partida

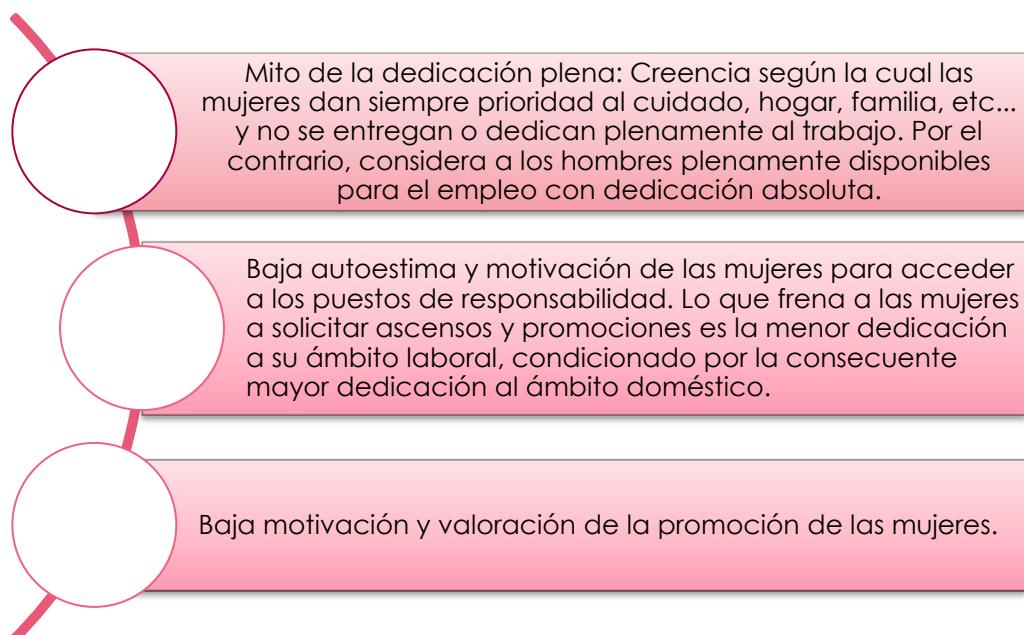
En el 68,5% de las empresas consultadas existe rigidez horaria.

Detrás de la formación académica, la experiencia laboral entendida como trayectoria en la empresa es el segundo factor que más tienen en cuenta las empresas (52,1% a la hora de contratar personal, considerándose "mayor" la experiencia de una jornada continua que una parcial).

La dedicación plena al trabajo 28%, la disponibilidad horaria 26% y la disponibilidad para viajar 13% son las tres características más importantes después de formación y experiencia, siendo más importante en puestos intermedios o plantilla general que en puestos directivos.

El 28,9% de las mujeres ha experimentado una o más promociones internas, frente al 41,6% de los hombres. Las mujeres, con jornada parcial acceden en menor medida a ascensos y promociones. El 17,2% de las mujeres con jornada parcial ha accedido a una promoción, frente al 33,7% de las mujeres con una jornada completa.

Los relacionados con las consecuencias de la conjunción de los dos tipos de factores anteriores:



Estos obstáculos se sustentan a través de los siguientes datos:

En determinadas profesiones se detectaron diferencias salariales por sexo en el tramo de edad de 35 a 44 años, por ejemplo en profesiones asociadas a segundo y tercer ciclo universitario. (salario de los hombres 35.131,33€ frente a los 27.716,14€ de las mujeres).

El 22% de los hombres ha solicitado un ascenso una o más veces frente al 12% de las mujeres.

Por otra parte, algunos obstáculos fueron más difícilmente comprobables desde la perspectiva cuantitativa.

En algunas ocasiones, debido a que hacían referencia a cuestiones de cultura organizativa que es poco factible que sean explicitados por personas que todavía conforman la organización, como son:

- La existencia de ámbitos informales y excluyentes de decisión
- La pervivencia de diferencia en el reconocimiento y valoración de hombres y mujeres
- La existencia de una cultura empresarial resistente a la promoción
- La Falta de motivación y estímulos para las mujeres
- La promoción poco transparente y poco objetiva

Otros directamente no son percibidos como tal por las mujeres, es decir, no son obstáculos conscientes. Son todos los relacionados con el proceso de socialización y en concreto:

- Desigual apoyo familiar (economía, dedicación, motivación, expectativas...) a la carrera profesional de mujeres y hombres
- Falta de modelos y referentes de mujeres con responsabilidades y liderazgo
- Prejuicios que dificultan la adquisición de conocimientos y experiencias por parte de mujeres y hombres

Por último, algunos se consideraban actualmente superados como eran el mito de las diferencias biológicas como "base natural" que justifica el sistema de división sexual del trabajo y las responsabilidades y el mito de la capacidad técnica.

Finalmente, se concluía que la desigualdad en la trayectoria y situación profesional de mujeres y hombres es un hecho que se podía considerar cuantitativamente demostrado. Los principales obstáculos para ello son que, en primer lugar, en el actual sistema organizativo, la disponibilidad absoluta se plantea como un requisito *sine qua non* para poder acceder y desarrollar un puesto de responsabilidad. Disponibilidad que se traduce en tiempo (horas) destinado al trabajo.

Tras la maternidad/paternidad, se demuestra que todavía son las mujeres las que siguen asumiendo principalmente las tareas de cuidado del hogar y los hijos e hijas,

en tanto que son ellas quienes se acogen mayoritariamente a las medidas de conciliación en especial la reducción de jornada.

La base de esta medida de conciliación reside en trasladar las horas destinadas al trabajo remunerado al cuidado de los descendientes (trabajo no remunerado).

Esto refuerza el mito de dedicación plena según el cual el mundo laboral requiere una dedicación completa que las mujeres no están en disposición de dar y que perpetúa la desigualdad laboral entre mujeres y hombres. Si la medida fuera solicitada en iguales proporciones por hombres y mujeres el problema no iría más allá, pero la realidad muestra como la mayor parte de las personas que se acogen a una reducción de jornada u optan por una jornada parcial son mujeres. A este respecto, si consideramos que la disponibilidad absoluta es una condición básica para poder desarrollar una carrera profesional plena, la jornada reducida se presenta como una barrera que imposibilita dicho desarrollo.

Nos encontramos aquí, con que la principal medida de conciliación diseñada no sólo no está contribuyendo al desarrollo profesional de las mujeres, sino que las está frenando.

Por lo tanto, para poder seguir avanzando hacia una situación de igualdad en el ámbito laboral, es necesario que en el resto de ámbitos, principalmente en cuanto a responsabilidades familiares, tanto los hombres como las mujeres asuman en igual medida el cuidado de los hijos e hijas. Es decir, para que tanto hombres como mujeres jueguen en igualdad de condiciones en el ámbito laboral, es necesario partir de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.

3. EXPERIENCIAS DE LAS MUJERES PROFESIONALES DE LA CAE

3.1 OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y UNIVERSO DE ESTUDIO.

3.1.1 OBJETIVOS

El objeto de esta fase es analizar la evolución de las barreras que dificultan el acceso y la promoción profesional de las mujeres en las distintas ramas de actividad y los beneficios derivados del potencial laboral que las mujeres han ofrecido y pueden ofrecer mediante su incorporación.

En concreto se trata de ofrecer una descripción de los cambios percibidos en la última década de los obstáculos al desarrollo profesional, tanto en el ámbito laboral, familiar o personal (ya sean simbólicos y de valores) como de la organización, identificar los distintos obstáculos que en el ámbito laboral, familiar o personal, al desarrollo profesional persisten actualmente y analizar los cambios percibidos en sus centros de trabajo a nivel de cultura organizacional y de formas de liderazgo empleadas, desde la incorporación de las mujeres, recogiendo las demandas y necesidades de los distintos colectivos.

3.1.2 UNIVERSO DE ESTUDIO

El universo de estudio está compuesto por mujeres ocupadas de la CAE, que se dedican a actividades profesionales, científicas o técnicas o a educación, sanidad y servicios sociales y que han alcanzado el éxito en su carrera profesional, entendiendo como tal el desempeño de ocupaciones en puestos directivos o de responsabilidad.

Los sectores de actividad de las mujeres entrevistadas se han centrado en las siguientes ramas de actividad, según la clasificación CNAE 2009:

- **Actividades profesionales, científicas y técnicas** Grupo M

69.- Actividades jurídicas y de contabilidad (Actividades jurídicas y Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal).

70.- Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial (Actividades de las sedes centrales y Actividades de consultoría de gestión empresarial, incluyendo relaciones públicas y comunicación y otras).

71.- Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos (servicios técnicos de arquitectura y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico, servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico y ensayos y análisis técnicos).

72.- Investigación y desarrollo (investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas, investigación y desarrollo experimental en biotecnología, otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas e investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades).

73.- Publicidad y estudios de mercado (agencias de publicidad, servicios de representación de medios de comunicación y estudio de mercado y realización de eventos).

74.- Otras actividades profesionales, científicas y técnicas (actividades de diseño especializado, actividades de fotografía, actividades de traducción e interpretación otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.).

75.- Actividades veterinarias.

- **Actividades sanitarias y de servicios sociales** Grupo Q

86.- Actividades sanitarias (Actividades hospitalarias, actividades médicas y odontológicas, otras actividades sanitarias).

87.- Asistencia en establecimientos residenciales, (asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios, asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia, asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física, otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales).

88.- Actividades de servicios sociales sin alojamiento (actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad, actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad, otras actividades de servicios sociales sin alojamiento).

Al hablar del universo es importante explicar por qué se han seleccionado a mujeres "profesionales, científicas o técnicas" o que se dediquen a "educación, sanidad y servicios sociales". El sector servicios es de los tres sectores de actividad, el que más población ocupa, y en el que se concentra mayor proporción de mujeres. Dentro

de este sector, las ramas de actividad, según se estructuran las estadísticas sobre ocupación del Eustat, es la siguiente:

- Comercio, hostelería y turismo.
- Educación, sanidad y servicios sociales.
- Servicios financieros.
- Servicios profesionales y empresariales.
- Otros Servicios (Actividades de las agencias de viajes, operadores turísticos y otras actividades de apoyo turístico, organización del transporte de mercancías actividades de saneamiento público actividades recreativas, culturales y deportivas, actividades diversas de servicios personales).
- Transportes y comunicaciones.
- Administración pública.

Según los últimos datos disponibles, correspondientes a la Encuesta de Mercado de Trabajo 2008, considerando ramas de actividad, la ocupación en el sector servicios se distribuye principalmente en los siguientes ámbitos:

- A) Comercio y hostelería: 18,5%.
- B) Educación, sanidad y servicios sociales: 14%.
- C) Instituciones financieras y demás servicios a las empresas: 11,9%.
- D) Otros servicios comerciales (inclusive servicio doméstico): 6,7%.
- E) Transportes y comunicaciones: 6,4%.
- F) Administración Pública: 5,3%.

Sin embargo en términos relativos, las principales ramas en las que se concentra el incremento de la ocupación entre 2005 y 2007 son las siguientes –igualmente según la EMT, con expresión entre paréntesis de su participación relativa en dicho incremento:

- La educación, sanidad y servicios sociales (25,1% del incremento correspondiente a ramas expansivas).
- Las distintas ramas del sector metal, excepción hecha de la metalurgia (16,8%).
- La Administración Pública (15,2%).
- Los servicios a las empresas (12,6%).
- La hostelería (7,3%).
- La construcción (5,9%).
- Las industrias manufactureras diversas (5,6%).
-

Comercio y hostelería es por tanto la rama que más población ocupa, pero sin embargo, educación, sanidad y servicios sociales e instituciones financieras y demás servicios a empresas son la rama que, mayor incremento de la ocupación han desarrollado en el sector servicios, exceptuando la Administración Pública.

Así pues el ámbito seleccionado para analizar los obstáculos y elementos facilitadores para alcanzar el éxito, está compuesto por las ramas de actividad que mayor potencial de crecimiento han desarrollado en el último quinquenio, exceptuando la Administración Pública, que constituye un mercado de trabajo más rígido.

3.1.3 METODOLOGÍA

El método utilizado para analizar los objetivos mencionados ha sido la entrevista en profundidad de final abierto, de entre una y dos horas y media de duración, realizadas en los lugares elegidos por las mujeres entrevistadas, bien de forma presencial o telefónica. Se trata por tanto de un diseño de estudio sociológico de tipo cualitativo, donde no tienen relevancia los datos estadísticos sino los contenidos que han transmitido las entrevistadas.

El análisis cualitativo ofrece la posibilidad de analizar en profundidad valores, actitudes y pautas de comportamiento de las personas, pudiendo tener acceso a analizar los motivos racionales y emocionales que estructuran estas actitudes.

Existen importantes precedentes en relación a este objeto de estudio, mencionados en el apartado de revisión de fuentes secundarias y que igualmente han sido tenidos en cuenta a la hora de diseñar los instrumentos de recogida de información en esta fase. Se trata del estudio "Estrategias de organización familiar en mujeres que hacen carrera profesional" realizado por Emakunde y la guía de Orientaciones para la promoción no discriminatoria, editada por Emakunde en 2006.

Ambos han servido para diseñar el guión en el que se han basado las 18 entrevistas que componen el grueso del trabajo de campo, realizado entre los meses de febrero y marzo de 2011.

Si en el estudio realizado por Emakunde las categorías de análisis se agrupaban en cinco bloques de actividad -la universidad, la empresa, la función pública, la política y las profesiones liberales-, en este caso el criterio de selección se ha basado, como se detalla en el apartado universo de estudio, en la diversidad de sectores económicos, buscando encontrar los distintos obstáculos que operan en sectores diferentes, si bien igualmente las mujeres entrevistadas trabajan en ellos desde el ámbito tanto público como privado, por cuenta propia y ajena, y algunas ejercen desempeñan además en el momento de realizar la entrevista, un cargo político.

El método que se ha utilizado para la confección del informe es la inclusión de las aportaciones textuales de las entrevistadas. Se justifica este método, porque este es

el seguido por el estudio antecesor, y porque tal y como en él se indica “nadie mejor que ellas mismas para expresar sus propios pensamientos, vivencias y valoraciones, y precisamente por ser muchas de ellas pioneras en su campo profesional, que partiendo de su tesón y su valía personal han conseguido puestos de responsabilidad, reservados con anterioridad a los varones”

Al igual que en este estudio por tanto, las citas de cada profesional se han distribuido en cuatro bloques temáticos, dando lugar a otros tantos capítulos, denominados: La profesión, La familia, El hogar y Los cambios.

3.2. LA PROFESIÓN

3.2.1 PERFIL PROFESIONAL DE LAS EXPERTAS ENTREVISTADAS

El perfil profesional de las mujeres que han participado en el estudio ha sido el siguiente:

1.- Experta o directiva en actividades jurídicas y de contabilidad.

- Responsable administrativa de la Administración Pública. Desarrolla la función de dar respuesta jurídica ante reclamaciones o quejas que presenten consumidoras o usuarias, realiza informes técnicos y jurídicos en materia de cuestiones sanitarias, cuestiones higiénico sanitarias e higiénico alimentarias, y gestión de los recursos humanos del departamento.
- Magistrada, con cargo administrativo de alta responsabilidad. Gestora de un órgano colegiado y ocasionalmente presidenta del tribunal de justicia. Entre sus funciones destaca la emisión de sentencias, la gestión del órgano judicial, y las funciones de representación institucional. Profesora universitaria.

2.- Expertas o directiva en consultoría de gestión empresarial

- Gerente de dos centros especiales de empleo, directora de una asociación de mujeres empresarias y política electa.
- Abogada que desarrolla su actividad profesional como autónoma. Se dedica a dar asesoramiento a empresas en materia de inversiones y en el ámbito mercantil, en contratos, inversiones, fusiones, ejecuciones en materia concursal y diversas cuestiones relacionadas con el desarrollo empresarial.

3.- Experta o directiva servicios técnicos de arquitectura e ingeniería

- Arquitecta y presidenta de una asociación profesional de relevancia del sector. Profesional autónoma en estudio de su propiedad, en la que su función principal es la rehabilitación de comunidades de vecinos,
- Arquitecta. Profesional autónoma en un estudio de su propiedad con una persona a su cargo. Profesora Universitaria a tiempo parcial.

4.- Experta, directiva o investigadora principal en Investigación y desarrollo

- Directora de un parque tecnológico. Entre sus funciones destacan facilitar la innovación en las empresas del parque tecnológico, fomentar

colaboraciones entre empresas, entre los centros tecnológicos, divulgar la ciencia, la tecnología y la innovación, promover nuevos proyectos innovadores dentro del parque, crear colaboración en redes, entre instituciones, empresas.

- Directora de I+D en empresa de automoción. Es responsable de la cadena de suministro y de la planificación interna.

5.- Experta o directiva en publicidad y estudios de mercado

- Responsable de comunicación externa y marketing en una empresa del sector con dos personas a cargo. Profesora universitaria.
- Propietaria de empresa de comunicación. Los servicios se centran en dar asesoría a gabinetes de prensa, relaciones con los medios y protocolo. Desarrolla simultáneamente la función de gerente y directora de la empresa y la de trabajadora en la propia empresa.
- Profesora Universitaria de Periodismo, periodista colaboradora en algunos medios en el Correo y en Radio Euskadi y Editora de una revista. Presidenta de una asociación profesional del sector.

6.- Experta o directiva en otras actividades profesionales, científicas

- Directora y socia fundadora de una empresa de consultoría formada por una plantilla de siete personas. Entre sus funciones está la gestión de la planificación del trabajo de las personas del equipo, gestión de la evolución general de los proyectos, e interlocución con los clientes.

7.- Experta o directiva en Sector socio sanitario

- Directora general de una residencia de ancianos, Entre las funciones se encuentran la gestión de recursos humanos, tareas específicas de asistente social y relaciones con otras instituciones,
- Secretaria técnica de un colegio oficial de trabajo social de Gipuzkoa, en donde desarrolla la dirección del colegio -preparación de las juntas, coordinación, gestión y, dinamización-. Formadora en un proyecto de orientación y asesoramiento en adopción para una diputación y coordinadora de los equipos socio educativos de un ayuntamiento.
- Presidenta de una asociación de asesoramiento empresarial de alto prestigio. Entre sus funciones destaca la coordinación de las actividades del centro y la representación de la asociación en todos los actos.
- Médica con consulta privada de medicina interna en dos establecimientos sanitarios, Entre sus funciones destaca la gestión de sus consultas y la atención a pacientes.

8.- Experta o directiva en actividades veterinarias.

- Veterinaria clínica. Desarrolla su trabajo en el ámbito sanitario en el sector ganadero en una empresa del sector. Actualmente es gerente con responsabilidades de organización, de relaciones con estructuras y realización de proyectos.
- Investigadora principal de proyectos en el departamento de producción animal de un centro de I+D. Las líneas de investigación son reproducción animal ligada a la mejora genética y biomedicina. Su responsabilidad es definir y gestionar los campos de trabajo, búsqueda de financiación a través de concurso en ofertas públicas de financiación de I+D y gestión de proyectos.

3.2.2 LA TRAYECTORIA PROFESIONAL

La trayectoria profesional de cualquier persona está condicionada en primer lugar por las facilidades o inconvenientes objetivos que se encuentre para acceder al puesto que desea. En el caso concreto de las mujeres, ha existido tradicionalmente un segundo condicionante formado por los impedimentos subjetivos que pone a su trabajo, a la hora de priorizar éste o su situación personal de vida o familia.

Entre las mujeres entrevistadas en el estudio precedente elaborado por Emakunde se observaron tres tipos de situaciones:

Quienes habían encontrado techos que no habían podido superar por existir discriminación hacia el colectivo femenino, quienes no los habían encontrado y habían ascendido profesionalmente, y un tercer grupo que, no teniendo techo objetivo, se lo han impuesto, han renunciado a mayor status profesional en pro de su familia o su estilo de vida.

En ese sentido lo primero que destaca es que en los quince años transcurridos entre los dos trabajos de campo, el discurso ha variado significativamente en todas las profesiones y en todos los tipos de trayectoria profesional analizadas.

Así, ninguna de las mujeres entrevistadas ha afirmado haber encontrado techos que no han podido superar. Más bien los relatos que se encuentran, se centran en todo lo contrario, en experiencias de superación del machismo imperante en su sector y del coste que esta superación ha supuesto en su experiencia vital:

“Hice mi carrera en la empresa (consultoría) hasta que llegué a ser socia con los plazos habituales, donde fui adquiriendo nuevos conocimientos y responsabilidades con la experiencia de haber sido una de las pocas mujeres que estaban en este tipo de firmas. Soy la primera mujer que llegaba a ciertas posiciones, como manager o gerente. Los diferentes hitos de mi carrera han venido marcados en esa línea de ir siguiendo los pasos

que se esperaban si asumías las reglas del juego y eras capaz de seguir el ritmo"

Una de las arquitectas explicita su carácter único en un entorno masculino y la cantidad de tiempo y esfuerzo que ha tenido que dedicar a integrarse entre sus colegas y clientes:

"En todos los entornos laborales que he tenido, o era la única, o no había mujeres o muy pocas. Ahora está cambiando el mundo de la construcción y de la arquitectura, pero es verdad que tanto en el estudio como en las obras que estaba integrada, por mucho que te quieras mimetizar, nada más verte eras un punto de diferenciación. Ha sido así hasta hace unos diez años. Para mí no tenía mucho sentido mimetizarse, se veía mucho la diferencia en el trato, intentaba hacer lo mejor posible mi trabajo sin pensar en esa diferencia aunque existiese"

"Uno de ellos es mi jefe, me hace de la noche a la mañana directiva creativa ejecutiva, sin subida de sueldo. Para mí era importante llevar todas las campañas de comunicación de la agencia, dirigirlas y presentarlas, llevando un equipo, tampoco me consideraba una gran profesional como para pedir mucho. Los que dirigían eran hombres, ellos por su parte tampoco tenían esos detalles, pensaban que tenías que rendir y demostrar y luego ya se hablaría del sueldo, de categoría. Es una racha muy buena para mí, de trabajar mucho y demostrar a mí misma que podía hacerlo"

Por sectores, se observan diferencias: así como en el ámbito jurídico, médico, servicios sociales o veterinarias no se refieren obstáculos explícitos, en el ámbito de la arquitectura, la consultoría, la ingeniería y la comunicación se han observado muestras de discriminación explícitas que con el tiempo se han ido atenuando,

Por otra parte, tampoco se han encontrado expertas que afirmen explícitamente haber renunciado al status profesional para atender a su familia, si bien se encuentran mujeres que, dentro las diferentes opciones profesionales, han optado por aquellas que les facilitaban la conciliación. Es decir, no se ha renunciado a ascensos, pero si a proyectos profesionales o a responsabilidades que implicasen una dedicación a horarios incompatibles con la familia y el ocio.

Es el caso que explicaba la médica:

"Si hacia guardias tenía responsabilidad de algún tipo tenía responsabilidad más con relación a la planta de hospitalización, y en los últimos tres años lo que ha cambiado es que trabajo yo sola, no hago guardias. He optado por poder disponer más autónomamente de mi tiempo y poder atender otras responsabilidades familiares, no solo de descendientes o ascendientes y la vida tranquila también. El hecho de dejar de hacer guardias y depender de un equipo para tener mis vacaciones, mis días libres. Al final he optado por la soledad a cambio de la autogestión que me facilita la vida. Como contrapartida tiene otras cosas".

También una de las expertas en trabajo social afirmaba:

“Organice una asociación con otro compañero de carrera y me presente al consorcio de Gipuzkoa, e iniciamos un proyecto innovador de equipos de medio abierto en el municipio de Pasaia en uno de los barrios en Trintxerpe, durante tres años. Tuvo un calado importante es un proyecto que se ha implantado en la mayoría de los municipios de Gipuzkoa, por temas personales, era un proyecto que requería mucha energía, requería mucho horario de mañana y tarde. Yo buscaba otro trabajo con otro horario de mañana que me permitiera tener una vida que me permitiera más dedicación a mi vida familiar y personal. El trabajo era con menores y se realizaba mucho en fines de semana, en períodos vacacionales, y lo que quería era eliminar eso de mi vida laboral”.

En ambos casos sin embargo, se han encontrado otras opciones que les han permitido seguir desarrollándose profesionalmente, mediante una consulta privada en el primer caso y mediante la búsqueda de nuevos proyectos profesionales en el segundo.

En términos generales, se observan en dos perfiles diferenciados en el desarrollo de la trayectoria profesional, el de las mujeres:

El perfil de las que perciben su desarrollo profesional como una lucha o una conquista y el perfil, más frecuente, de las que consideran el desarrollo profesional como un camino que se ha producido de manera “natural”.

Así la magistrada afirma

“Soy profesora de la universidad, en derecho del trabajo. A los cuatro años preparé las oposiciones de juez, y me dediqué a esto de la justicia, una vez entrada en la carrera judicial, en primer lugar fui juez en un pueblo, estuve dos, años. Después ascendí, el ascenso es forzoso, por el escalafón, de modo que llega un momento que te corresponde ascender y asciendes, no hay otra razón. Después estuve en San Sebastián ocho años y me trasladé voluntaria a una plaza en el tribunal superior de justicia, que es donde estoy ahora y en esta sala llevo 12,5 años. En el último año soy la presidenta de la sala. Pocos cambios. Las razones para los cambios han sido meramente profesionales, solo me he trasladado una vez, ha sido a esta sala, donde estoy ahora”

Una de las arquitectas también veía su carrera en términos deterministas:

“La vida laboral te va llevando por un sitio o por otro, sin elegir, siempre dando respuesta a lo que llega. El campo nuestro es muy amplio, puedes ser funcionario, puedes dedicarte a hacer maquetas, dar clase, la rehabilitación, ascensores, tiene un campo muy amplio. Yo he ido haciendo lo que ha ido viniendo. Cuando estábamos cuatro ya nos presentábamos a concursos, pero desde que estoy sola, nunca, no tengo tiempo para invertir en un concurso, unos trabajos van llamando a otros y es lo que te va especializando”

Lo mismo ocurría con una de las consultoras:

“Por estudios soy ingeniera técnica, especialización en organización industrial y mecánica. Cuando llegó el momento de elegir las diferentes carreras, después del COU, mi primera opción fue la carrera de empresariales, pero luego analizando la carrera de ingeniería me atraía más el tema organizativo, me resultaba más interesante que el tema de las finanzas. El desarrollo de mi trabajo fue a partir del instituto, no tuve ninguna presión familiar, me fui desarrollando profesionalmente según han ido surgiendo las oportunidades”.

Incluso una de las trabajadoras sociales, afirmaba que su objetivo inicial no era en absoluto desarrollar un puesto de responsabilidad, sino que ha sido una consecuencia inesperada:

“En un principio no tenía muy claro si quería ejercer un puesto de responsabilidad porque mi verdadera vocación era la de trabajadora social, surgió un poco así salió la plaza y sí que me ha dado mucha satisfacción personal de poner proyectos en marcha dentro del centro; el trabajo con personas me gratifica mucho y esa es una de las motivaciones, el estar en contacto con personas mayores, con sus familiares, y la relación interna con el personal”.

Una de las veterinarias confiesa que inicialmente su vocación era la medicina pero que la excesiva responsabilidad le retuvo a la hora de asumir ese compromiso. En cualquier caso una vez hecha la primera elección, también ella percibe su trayectoria como un desarrollo natural, que ha discurrido sin grandes traumas:

“Realmente desde siempre, tengo la sensación de que la vida me va llevando, más que yo buscar, me va llevando a determinadas situaciones, en los estudios siempre había tenido una inclinación por las ciencias y por la sanidad. Tenía toda la intención de hacer medicina pero en el último momento la responsabilidad me pudo y lo más parecido era veterinaria, no fue una reflexión ni profunda ni de mucho tiempo, fueron cambios rápidos y en poco tiempo, me gusta el sector sanitario, me gusta la naturaleza, los animales, es una inclinación muy ambigua, no está muy direccionada.”

Otras en cambio, perciben su desarrollo profesional como una conquista, trabajada y pensada, bien del hecho de centrar su identidad en su carácter de mujer profesional o bien de la profesión en concreto que querían ejercer, si bien obviamente las oportunidades que han ido surgiendo a lo largo del camino han ido contribuyendo a su desarrollo profesional por caminos no siempre esperados:

Las periodistas en especial, han tenido una trayectoria largamente labrada:

“Empecé a trabajar tres meses antes de empezar la carrera, como colaboradora en un periódico en la sección de deporte, no porque me gustara si no por circunstancias especiales. No tenían a nadie que informaran sobre baloncesto femenino y fue una puerta para empezar a

hacer cosas en Vitoria. Simultaneé la carrera con el trabajo durante seis años, y aquí en Vitoria siempre en deportes (...). Nunca tuve un contrato laboral en esos años, cobraba a tanto la pieza”

“De ahí di un salto cuantitativo muy importante, pasé de ser colaboradora sin contrato de un periódico a ser jefa de prensa de un departamento del Gobierno Vasco. (...) Cuando esa etapa se terminó, volver a prensa no me apetecía. Como no había tenido contratos, no tenía excedencia ni ningún compromiso. Me ofrecieron trabajar en una empresa de comunicación donde estuve año y medio, y al cabo decidí que yo podía hacer aquello por mí misma y en otras condiciones”

Otro comentario decía:

“Elegí la carrera por pura vocación, (periodismo) cuando tienes dieciocho años, tienes una idea un poco más romántica, sin tener idea exacta de lo que es. Pero al haber compaginado la carrera con el trabajo es otra cosa, vas aplicando lo que aprendes en el trabajo, conoces el mundo desde dentro. Para mí ha sido un flechazo, para mí la importancia de mi profesión en mi vida es el casi el 50% compartida con mi pareja. Disfruto mucho con mi trabajo”

La consultora también tiene un concepto de su trayectoria profesional como un plan en el que ha trabajado largamente a lo largo de su vida:

“Yo, desde que estaba haciendo la Ingeniería, tenía claro que quería trabajar en medio ambiente, es decir, era vocacional. También es verdad que dentro de mi perfil de ingeniería, a mí me gustan mucho las fábricas y de ahí mi interés en trabajar en aspectos ambientales, de la contaminación industrial. Luego, curiosamente, mi trayectoria profesional, al margen de todo esto, me ha ido llevando a temas de políticas locales de desarrollo sostenible, cambio climático y me seduce más ése ámbito que el original, es vocacional”

Por otro lado, la responsable de un parque tecnológico si bien no relata su trayectoria profesional como un plan labrado desde el inicio, si es cierto que ha caracterizado su andadura por una inquietud y búsqueda constantes:

“Se estaba creando un centro tecnológico en Bizkaia que se llamaba Biotec me presenté y me contrataron (...), empecé en laboratorio con bata blanca, pero yo tenía un perfil. Tenía un perfil con mi experiencia en Madrid, bueno, me gusta hablar y decidieron que llevara el tema comercial. (...) Lo que hice fue un máster de marketing y lo que hacía era vender tecnología, vender ciencia, promover acciones instituciones dentro del centro tecnológico y empezar en el mundo de la comunicación. Así pasaron diez años, en los que no había más desarrollo profesional. Estaba muy aburrida, necesitaba más, y busqué otro trabajo y encontré a través de un periódico el puesto que ahora tengo en el parque tecnológico”.

3.2.3 IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN SU VIDA

Otra cuestión que se abordaba en el estudio sobre Estrategias de Organización Familiar, y que se ha procedido a contrastar con la situación actual es el grado de importancia relativa que tiene la profesión en su vida, entendiendo por tal la dedicación, implicación personal y prioridad relativa. A finales de los noventa del siglo pasado se observaban tres discursos: la profesión como pilar básico, fundamental e irremplazable, la profesión como una cuestión de importancia relativa y la de quienes anteponen la familia al trabajo.

En este aspecto, ha habido pocos cambios. Las tres percepciones siguen vigentes.

Sin embargo se observa que es más frecuente la percepción de las mujeres que consideran que la profesión tiene para ellas un carácter fundamental, y que consideran que no tiene por qué ser incompatible con cualquier situación que implique dar una adecuada atención a su familia:

“La profesión es lo que te marca, es uno de los pilares más importantes, bastante más del 50%, la dedicación al trabajo es enorme, y más en los trabajos de investigación no es vienes tienes un horario y te marchas, la importancia, no sé cómo valorarla en porcentajes, pero es muy importante”

“Todo es muy compatible, sacrificar algo no he tenido que hacer, mi pareja, mis hijos, mis padres, en su día han tenido mucha importancia, pero he podido compatibilizar las cosas muy bien con un poco más de esfuerzo a veces, pero para mí lo profesional ha sido muy importante y he sabido compatibilizarlo con las demás cosas”

“La profesión en mi vida ha ocupado casi todo el tiempo la primera posición, la verdad es que tengo un sentimiento familiar muy fuerte hacia mis padres, hijos no tengo, ahora estoy embarazada”

“La profesión es muy importante en mi vida, no la sacrificaría por nada, tampoco veo las razones por las cuales tenga que hacerlo, por lo menos de una manera definitiva, si tuviera que hacerlo de manera temporal no sé qué decidiría, nunca me he encontrado en esa circunstancia”

“Toda la dedicación que mi familia ha requerido la ha tenido y siempre ha sido esto muy compatible con el que yo me embarcara en aventuras profesionales que me iban a llevar mucho tiempo. Quizá sea una cuestión de organización, una cuestión de haber elegido la familia adecuada”.

Otras consideran que es un aspecto importante pero no más que otros aspectos vitales:

“Pero al haber compaginado la carrera con el trabajo es otra cosa, vas aplicando lo que aprendes en el trabajo, conoces el mundo desde dentro.

Para mí ha sido un flechazo, para mí la importancia de mi profesión en mi vida es el casi el 50% compartida con mi pareja".

"Para mí el trabajo y el desarrollo profesional es importante, pero no es más importante ni que la familia, ni que la pareja, no lo pongo por delante, antes quizá lo hubiera puesto pero ahora lo tengo claro que no".

"Por mi hija renunciaría a desarrollos profesionales, pero sé que no iba a tener que renunciar, iba a acceder a un puesto que podría compaginar las dos cosas"

"Ahora mismo no tengo hijos y no sé hasta qué punto sacrificaría eso. Sacrificaría parte pero hay cuestiones que no puedes dejar de lado, por ejemplo este es un trabajo en el que podrías estas 24 horas, dedicada al trabajo, pero sabes que tienes que dedicar tiempo a la familia, aunque sea por salud mental. Si yo me tuviese ahora que trasladar por un asunto de familia, o hijos, tampoco lo dejaría, aunque quisiera compatibilizarlo todo, creo que se podría. Estaría dispuesta a sacrificar parte de la vida profesional para que la vida familiar estuviera bien resuelta".

Por último una de las expertas, en concreto abogada, afirma que sus valores anteponen la familia a la profesión:

"Concilio mi vida familiar y mi vida profesional, porque por los tiempos puedo conciliarlos. Pero en mi jerarquía de valores están primero mis hijos y en segundo lugar está el trabajo. Yo no sacrificaría mi familia por escalar a un puesto superior a costa de mi familia. Lo pensaría mucho"

Si bien tras esta declaración también reafirma la importancia de su trabajo aclarando que:

"Todo esto también es móvil, cuando te surge una situación que te exige, siempre puedes mover cosas. Cuando hay algo de carácter temporal, en determinados momentos tienes que dedicar más tiempo al trabajo, porque en un momento concreto te aparece una circunstancia concreta"

La médica es más categórica, afirmando que:

"Por mi profesión no sacrificaría nada, todas esas cosas las pondría por encima"

Los discursos se mantienen por tanto, si bien parece que los extremos tienden a suavizarse: ni quienes afirman la importancia de la profesión lo hacen de manera tan categórica ni quienes afirman que su prioridad es la familia declaran estar o haber estado dispuestas a renunciar a su vida profesional, salvo casos de extrema necesidad. La incompatibilidad entre vida familiar y vida profesional comienza a verse, poco a poco, como un ejercicio meramente intelectual y por tanto a efectos prácticos casi irrelevante.

3.2.4 LA MOTIVACIÓN

Las principales motivaciones para desarrollar una carrera profesional siguen siendo diversas, si bien las más frecuentes son:

- Demostrar la propia capacidad para hacer las cosas bien:

"El estímulo en el trabajo es hacer las cosas bien hechas. Hoy por hoy en el ámbito de las administraciones públicas y sobre todo con la situación de crisis que hay actualmente, con la presión que se ejerce porque le cuesta mucho dinero al ciudadano, solamente se van a justificar en la medida en que resulte muy eficiente."

"Si piensas las horas que metes sales muy mal, pero siempre te queda la satisfacción del trabajo bien hecho. Por ejemplo los ascensores de la calle Heraclio Fournier, seis años de lucha"

- Conseguir el reconocimiento profesional:

"Ahora la gente me reconoce, los profesionales a nivel de dirección no hacen un trabajo si no cuentan conmigo a nivel de comunicación,

- Conseguir cambios en el entorno, modificar la realidad social y aportar mejoras:

"En mi caso que estoy asociada en una asociación de jueces en la que se comparte mucho debate político, cuando digo político, es referido a nuestra profesión, de gran interés. Aquí, me creo que con mi profesión puedo contribuir a cambiar algunas cosas. Es lo que más me motiva".

- El contacto humano y la ayuda a las personas que han nombrado como motivación básica las trabajadoras y asistentes sociales:

"Ayudar a las personas, contacto humano, trabajo directo con la gente .Como motivación especial para elegir esta profesión, como es de ayuda al resto, esta era la motivación principal".

"A mí me gustaba mucho el trabajo con personas, recuerdo que cuando me hicieron la presentación de las diferentes actividades a las que uno puede dedicar su futuro, no me identificaba porque no veía a la personas en ellas. También buscaba que no fuera una carrera larga, porque soy la mayor de cuatro hermanas, no había mucha disponibilidad económica"

- Asumir nuevos retos personales, nuevas responsabilidades que implicasen un crecimiento personal y un aprendizaje, que permitan evolucionar y crecer:

"Diría que la mayor motivación ha sido disfrutar con el trabajo que realizaba. Ha sido un trabajo que me ha permitido crecer mucho, hacer cosas interesantes, venía acompañado de progresar en responsabilidades. Mi trabajo lo he vivido más como un reto personal, como algo que me motivaba mucho y me interesaba mucho".

“Cuando hubo un cambio de trabajo, yo soy muy abierta al cambio como estrategia, me gusta probar cosas nuevas, y aquí también he hecho otro máster en temas de competitividad. Para mí la estrategia de la formación ha sido importante, el conocer la profesión, la estrategia de comunicación, soy muy abierta al cambio a las nuevas propuestas, son retos que me gusta meterme en ellos, creo que soy una persona muy responsable, me gusta hacer las cosas muy bien”.

“Esa ha sido mi trayectoria, mi objetivo ha sido siempre aprender y significarme a mí misma. Ambiciones pocas de dinero pero si de aprendizaje”

“Me ha motivado la realización personal más que el éxito, podía tener una parte, sobre todo cuando tenías, llevado al tema de salarios, corresponsabilidad en un puesto determinado, unas primas especiales, pero fundamentalmente realización, me sentía muy bien haciendo esas cosas”

- La independencia económica, la autonomía y la libertad que ello representa:

“Quizás tenía interiorizado y no porque me lo hubiera marcado mi familia, sin saber muy bien por qué, tenía que ser autónoma, no iba a depender nunca de nadie, iba a estudiar, y a trabajar”

La mayor parte de estas motivaciones aparecían en el estudio precedente. La única novedosa es la búsqueda de reconocimiento social y de los padres a través del ejercicio profesional. Este es un motivo que sin embargo es muy relevante, ya que los que hasta ahora habían aparecido eran de carácter personal o de ayuda y contribución al entorno, un estímulo en consonancia con el rol tradicional de cuidadora que las mujeres han asumido durante siglos, mientras que la búsqueda de reconocimiento social es una motivación que tienen como resultado evidenciar y 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. No se mencionan como motivos para emprender una determinada carrera la tradición familiar, la huida o la frustración (dar rienda suelta o encauzar frustraciones a través de la profesión) o la exclusión de otras opciones (elegir una profesión para que encaje con el estilo de vida impuesto por otros). Han desaparecido por tanto las motivaciones externas e impuestas desde fuera, lo cual probablemente esté motivado por una mezcla de factores: un cierto proceso de empoderamiento interno, que lleva a una mayor independencia y control con respecto a las decisiones fundamentales y un cierto empoderamiento “discursivo”, que lleva a que aún en el caso de que esos motivos hayan podido desempeñar un cierto papel en un determinado momento, se considere que no es políticamente correcto reconocerlo.

3.2.5 LA DEDICACIÓN.

En cualquier caso, tanto las que consideran que su carrera ha discurrido de manera natural como las que la perciben como conquista, e independientemente de que lo conceptualicen así o no, e independientemente de la profesión que ejerzan, es claro que la clave de su trayectoria 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:

La consultora de empresas afirma:

"En cuanto a dedicación no tengo horarios fijos y podemos hablar de bastantes horas a la semana, cuando no miras el reloj haces todo lo que necesitas para cubrir todas las tareas, incluso en ocasiones también tengo que dedicar un rato los fines de semana, como media podríamos estar hablando de unas 9 o 10 horas diarias"

"Mi profesión como arquitecto profesión liberal que compagino con clases que doy dos veces por semana en la universidad, implica que trabaje una media de 45 horas semanales, quizá más pero esa es la media".

"Soy de formación periodista y las horas trabajadas semanalmente va por rachas, cuando trabajas para ti una de las ventajas que tienes es que trabajas lo que tienes que trabajar pero una media de cuarenta y pico horas semanales, venimos a trabajar".

"Tengo dos ocupaciones Profesora Universitaria de Periodismo y ejerzo el periodismo como colaboradora en algunos medios en el Correo y en Radio Euskadi y además soy Editora de una revista. Dedicación unas 50 horas semanales"

"Trabajo como unas cuarenta horas semanales, más o menos, cuarenta es la base, pero como es una consultoría, pues hay veces que hay que trabajar más, en fines de semana"".

"El sector es reproducción animal, he trabajado en distintas áreas, en bovino de leche y algún vacuno. Soy la investigadora principal de proyectos y oficialmente trabajamos 45 horas a la semana".

Por contraste, las que actualmente tienen menor dedicación son las expertas procedentes del ámbito jurídico, en tanto que ambas trabajan en el sector público y las del sector médico sanitario, gracias a su elección de no hacer guardias.

Una de ellas tiene un horario de 37 horas semanales mientras que la magistrada tenía un horario de 35 horas. También la médica, con consulta privada, tenía un horario más reducido. De unas treinta horas semanales. Sin embargo, las tres, en algún momento de su carrera, han tenido que demostrar una dedicación intensa, bien al hacer las oposiciones, al sacar el MIR o en las primeras fases de sus carreras profesionales.

3.2.6 EL ESTILO FEMENINO

No hay acuerdo sobre si existe o no un estilo de trabajo específicamente femenino o masculino.

Algunas de las entrevistadas opinan que no hay un estilo propio de mujeres, sino que hay estilos "personales":

"No hay una forma de hacer las cosas femenina y otra masculina, la verdad es que he tenido jefas mujeres y he visto muchos esquemas masculinos, no sé si hay una forma de comportarse femenina"

"No tengo la sensación de que las mujeres empleen estrategias diferentes. Creo que se necesitarían"

Otras piensan que no hay diferencias entre mujeres y hombres pero sí entre sectores

"Yo creo que no. Las actitudes son muy personales, cada una tiene las que tiene. Quizá si es verdad que yo, a diferencia de otros sectores, en general trabajo muy bien con mujeres. Me parece que varía en función de los sectores"

Dentro de quienes piensan que no hay un estilo femenino propiamente dicho, una de las entrevistadas realizaba una aportación interesante. Afirma que la cultura organizacional es uno de los factores que en mayor medida determina el estilo de trabajo que las personas, (hombres y mujeres), desarrollan en sus puestos de trabajo. Este estilo hasta ahora ha sido rígido y ha sido definido por los hombres, pero ahora se está flexibilizando y se está permitiendo que las formas de hacer femeninas influyan en las organizaciones y cambien los estilos organizativos a medio largo plazo. Según esta reflexión no hay estilos masculinos o femeninos, sino influencias de las características femeninas a una cultura organizativa común que en última instancia determina los comportamientos laborales de todas las personas que trabajan en ella:

"Pero por otra parte, el mundo de la empresa y de la economía en general ha estado tan esclerotizado y preso de una serie de comportamientos y normas tan estrictas y estereotipadas, que no han dado cabida a otras formas de ser o a comportamientos diferenciados. Ahora que es cuando se está poniendo en valor que pueda haber unas diferentes formas de hacer las cosas, es cuando se está dando más valor al concepto de diversidad, a que dentro de las empresas penetren formas de funcionar diferentes, con aportaciones de hombres y mujeres, permite que haya hombres que desarrollen comportamientos diferentes a los estereotipados de antes y

también sobre todo debe permitir que con una afluencia mayor de mujeres y con equilibrio mayor entre hombres y mujeres, aporte a las empresas esta diversidad, las formas de hacer que han podido desarrollar las mujeres”

En ese sentido opina que las mujeres estarán en mejor situación competitiva, pero sólo cuando esta modificación organizacional se haga efectiva, es decir cuando esas capacidades personales sean las más valoradas en la organización:

“Y por otra parte mujeres que se integran a las organizaciones, siendo pocas, tampoco se atreverá en un principio a funcionar de estas otras maneras y lo que pueda pasar es que tiendan a mimetizarse con los modelos imperantes, hasta no tener un número de mujeres lo suficientemente representativo a tu alrededor que permita que como colectivo pises más fuerte y desarrolles más esas capacidades personales. Dicho de otra manera a muchas mujeres les va a resultar más fácil adoptar a estas nuevas formas gerenciales que a muchos hombres educados en otro funcionamiento diferente”.

Otras si consideran que existen una serie de características más comunes en las mujeres, que también aplicamos en el ámbito del trabajo.

Mayor capacidad resolutiva:

“Las mujeres tenemos una gran visión práctica de las cosas y somos mucho más resolutivas que los hombres, no sé si va incorporado a nuestro ADN por vía genética, pero estamos acostumbradas a resolver cada día pequeñas cuestiones, pero pequeñas cuestiones que son trascendentales para la vida de los que nos rodean en los hogares”

“Las mujeres estamos más habituadas y más acostumbradas a resolver cuestiones de una manera mucho más inmediata, pero no por ello precipitada, atolondrada o injusta. Creo que eso nos coloca en una situación especialmente favorable para todo, en todas partes hay que tomar decisiones, hay que moverse, hay que cambiar, hacer modificaciones, eso las mujeres lo hacemos muy bien”

Mayor capacidad multitarea:

“Nuestro carácter femenino, el hecho de tener hijos y de dar a luz y de estar embarazadas nos da cierta sensibilidad hacia el cuidado de nuestros hijos, nuestra familia, padres, y también a la empresa, tenemos la multitarea, hacer dos cosas a la vez, creo que somos muy valiosas en una empresa”

Mayor responsabilidad y eficacia

“Las mujeres en líneas generales, trabajan mucho y muy bien es muy responsable en el puesto de trabajo”

Mayor cercanía, afectividad en el trato y capacidad de trabajo en equipo

“Soy muy mujer, a la hora de echar una mirada o una sonrisa, de utilizar el cariño con una persona que tenga un problema”

“Las mujeres se relacionan muy bien con los equipos, tienen unos valores que al hombre le cuesta más, interrelacionamos muy bien con el hombre y con la mujer en general. Escuchamos intercambiamos mucho información, dependiendo de la cultura de la empresa, gestionamos mejor a las personas”

Menor carácter competitivo, menor confianza en nosotras mismas y menor capacidad para reivindicar reconocimiento profesional y pedir mejoras en las condiciones laborales

“Si me hablas de actitudes competitivas te diría que no, porque las mujeres no lo somos, hay estadísticas que dicen que si a una mujer le preguntas si quiere acceder a un puesto de dirección, el 80% de las mujeres se lo pensaría, un hombre sin pensarlo, diría que sí, adelante. Creo que el reto está en nosotras mismas, en saber y creer que lo podemos hacer, que no nos pongamos nuestras propias trabas”.

Aunque otra entrevistada considera que lo que ocurre es que no se tienen en cuenta las prioridades de las mujeres y su escala de valores:

“Creo que finalmente lo que pasa es que no estamos midiendo correctamente las ambiciones de las mujeres. Cuando verdaderamente analizamos el progreso de la mujer en la judicatura, no debemos pensar nunca que las ambiciones de los hombres y de las mujeres son idénticas, porque ahí nos confundimos, y esa es la razón por la que en ciertos sectores de edad, encontrarse con mujeres en puestos con poder, es complicado”

Es decir, no se trata de que no seamos competitivas, sino de que damos más prioridad a nuestra vida familiar, motivo por el cual alcanzamos posiciones de poder en mayor medida en los sectores en los que se va a avanzando en la conciliación.

El término “estilo femenino” referido al ámbito profesional, no termina de calar entre las profesionales entrevistadas, que prefieren hablar de características propias de las mujeres aplicadas también en el ámbito laboral, y cuya causa se atribuye bien a la genética o bien, cada vez más al proceso de socialización.

Destaca que 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. Se afirma en cambio que somos menos competitivas, porque a la hora de asumir una responsabilidad valoramos en mayor medida el peso de la vida familiar y porque nos cuesta más reivindicar nuestra valía. También ha desaparecido las armas de mujer como una ventaja o una estrategia utilizada en el ámbito laboral, de hecho la única persona que hace referencia a ello afirma:

“...siempre he procurado no utilizar armas de mujer, jamás las he utilizado, no me siento cómoda, nunca he coqueteado, he procurado ser muy seria y muy profesional a la vez que muy cercana”

Por otro lado han aparecido otras nuevas igualmente importantes: la capacidad multitarea y la capacidad de tomar decisiones de forma rápida y eficaz.

De la misma manera que se observa cierta prevención a hablar del “estilo femenino”, en general tampoco se elabora un discurso en torno a las ventajas o desventajas de ser mujer en el ámbito profesional. Especialmente no se considera que ser mujer tenga, en el ámbito profesional, especiales ventajas, y en todo caso, se aluden a las ventajas competitivas que suponen la mayor parte de las características que se asocian a las mujeres y que pueden resultar de utilidad en el contexto laboral. Hay que decir además, que esas mejoras competitivas se consideran en muchos casos, más valiosas a futuro, en tanto que todavía imperan formas de trabajar patriarcales en las que las características femeninas no siempre son bien valoradas.

Así entre las desventajas, están el hecho de tener que acomodarse a las formas de trabajo, estructuras, organizaciones y horarios, masculinos.

“No, de hecho las organizaciones tiene unas estructuras puramente masculinas, muy antiguas, creadas por ellos, y que además se están mostrando incapaces de acomodarse a otros tiempos, incluso de plantearse estrategias que puedan ser un poco más amables con la conciliación de la vida familiar de las mujeres y de los hombres. Están demostrando muy poca creatividad en ese sentido. Y me parece que en ese mundo de estructuras masculinas que no se acomodan nada a los nuevos tiempos, la mujer tiene las de perder.”

La otra gran desventaja, mencionada con mucha frecuencia por las profesionales entrevistadas, es la necesidad de demostrar su valía de forma mucho más patente y con mayor nivel de exigencia externa y auto exigencia que sus compañeros masculinos:

“Me da la sensación de que a las mujeres se nos exige, y que nos exigimos más nosotras a la hora de trabajar, nos volvemos más locas, le damos más vueltas a la cosas, probablemente con el paso del tiempo admites tu situación y te acabas conformando tal y como eres y dejas de dar vueltas a las cosas”

“Como lo tienes más difícil, tienes que hacer mayores esfuerzos, con la sensación de que tienes que demostrar algo más que tus compañeros hombres, a los que se les da por supuesto unas determinadas aptitudes, unas determinadas valías, o la asunción con mayor naturalidad de determinadas posiciones”

“Creo que las mujeres han tenido que trabajar más para que se les dé igual que a los hombres, hace unos años. Ahora igual no hay que demostrar tanto, sin más tienes que demostrar que eres un profesional, tanto uno como otro”

3.2.7 OBSTÁCULOS.

Las profesionales sufren discriminaciones de diversos matices. Quienes más las acusan son las que trabajan en el ámbito de la empresa privada, mientras que las funcionarías de Justicia y Universidad afirman no haber sufrido ningún tipo de discriminación o desventaja ni para el acceso a su puesto, ni en el desarrollo de su trabajo, salvo la falta de medidas para la conciliación, que actualmente se considera como uno de los principales obstáculos y elementos discriminatorios existentes. También es menor la percepción de elementos discriminantes entre las mujeres autónomas y las empresarias.

Entre los principales obstáculos que mencionan las expertas entrevistadas destacan:

- Espejismo de la igualdad ya conseguida:

"Las mujeres es verdad, tenemos que plantearnos facetas específicas, dado que objetivamente tenemos más dificultades que los hombres en ese desarrollo profesional, o por lo menos hasta ahora ha sido así"

- Modelos masculinos a los que se pliegan que implican:

- En lo relativo a modelos de liderazgo:

"Están queriendo imponer su criterio profesional los hombres, están queriendo rompernos la cabeza con que su versión profesional es la correcta y que si no ejecutas la carrera de esa manera estás haciendo mal tu trabajo, creo que a veces hay algo de eso. Debería de haber por el carácter o por lo que sea, una versión que fuera de otra manera. Tengo la sensación de que la mujer se esfuerza mucho en integrarse en ese camino y hay cosas que a lo mejor patinan."

- En lo relativo a horarios, efectividad, valoración, cultura organizativa:

"El hecho de meter un montón de horas que para ellos es permisible, cuando a lo mejor su eficacia es mucho menor, en cambio una mujer puede hacer su trabajo perfectamente ser eficaz en unas horas y luego desarrollar su vida familiar. Para la mujer es una mezcla de las dos cosas has hecho tu ocio con el trabajo. Hay muchas comidas y cenas de trabajo, y las mujeres son reacias a eso porque prefieren pasar esa hora con sus hijos esa noche"

"Una cosa que me enfada mucho en el trabajo es, vamos a comer una súper comilona, yo no necesito comer para trabajar y hacer cosas, prefiero hacer una reunión en horas de trabajar, comer un sándwich y marchar una hora antes. Ese modelo de cómo cocino, o cuando van todos en manada, me parece que eso no debemos imitar"

"En cuanto a las desventajas, me jefe dice, de que os quejáis si podéis salir al médico cuando el niño está enfermo, eso resume bien. Ellos consideran que estamos tranquilas, que todo va bien si podemos salir al médico cuando el

niño está enfermo, porque saben que cuando esto pasa estamos más nerviosas”

“El problema son las inercias, estas estructuras masculinas, en las que no se mide tanto la calidad como la presencia, no se cuidan los horarios por ejemplo, y cosas que podrían hacerse en muy poco tiempo se prolongan más y a veces se establecen horarios bastante incómodos por una parte”

- Mayor asunción de responsabilidades familiares que los hombres:

“A las mujeres nos pesa más el tema familiar, igual cortamos nuestra ambición porque en casa tenemos que hacer cosas, igual no desarrollamos de la misma manera. Creo que eso si, tampoco serán todas las mujeres igual. Creo que los hombres en ese sentido no les pesa tanto. Si ponen en la balanza la familia pero no les pesa tanto como a nosotras, son más libres, no sé si es un tema genético, estamos más atadas al tema familiar”

- Falta de referentes:

“Ocurre que a veces es más fácil valorar a un hombre que a una mujer, pero diría que no he sufrido específicamente esas situaciones de discriminación muy claras, si han sido para mí un elemento de complicación objetivo real el no haber habido otras mujeres referentes que hubieran abierto el camino”

- Subsistencia de estereotipos que derivan en una menor confianza entre la clientela:

“A nivel profesional, sí que noté cuando empecé que alguien te miraba mal, pero nunca hice caso, pero sí que he notado que el tipo de clientes y de trabajo que hago...”

- Menor autoconfianza y capacidad para reivindicar la propia valía:

“A mí me ha costado llegar a donde he llegado más que otros hombres que han podido ganar más dinero que yo y llegar a puestos más arriba que yo, yo me lo he ganado más con el sudor de mi frente. No me han regalado nada, así como muchos hombres les regalan cosas, simplemente porque están ahí a la hora de pedir. Creo que el problema es de nosotras, que no sabemos pedir. No creemos que podemos llegar a nada más”.

- El embarazo, el parto y el cuidado de los hijos:

“Creo que la maternidad en algunos sitios es un obstáculo. Cuando comenté que estaba embarazada ya me torcieron el morro y cuando volví me encontré con que me había hecho la cama, no tengo ninguna prueba para decir. Cuando me hicieron la entrevista, me preguntaron a ver si quería tener más hijos y les dije que sí y que no iba a esperar mucho además. Para tener la segunda niña estuve esperando por el trabajo. Al final el trabajo te limita lo maternal en según qué organizaciones, el desarrollo profesional”

3.3 LA FAMILIA

3.3.1 LA FAMILIA DE ORIGEN

Al igual que ocurría a finales de los noventa del siglo pasado, la mayoría de los padres y madres de las profesionales objeto de este estudio no hicieron 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.

“El apoyo de la familia total, no había obligación de hacer una carrera determinada, pero sí de estudiar y una vez has elegido una carrera todo ha sido hay que hacerla. Incluso forzando que había que hacerlo. Ha sido de libre elección y las expectativas de la familia es que sea un buen profesional”

“Por ahí ningún problema y con ninguna profesión, no por el hecho de ser médico, no creo que hubiera tenido problemas”

“Mi madre era ama de casa y lo que le he oído toda la vida, es, estudiar lo que sea, somos tres hijas, quería que fuéramos independientes en lo que quisiéramos”.

En algunos casos, la universidad no ha sido la meta desde el comienzo de la educación, sino que es una posibilidad que se ha ido vislumbrando a medida que se desarrollaba con éxito la carrera académica. Es el caso de algunas profesionales que proceden de familias sin estudios universitarios:

“Mi familia es obrera, tanto mi padre como mi madre eran trabajadores obreros manuales, por lo tanto no tenían ninguna esperanza de que sus hijas, soy la mayor de tres, cuando éramos pequeñas creí, que no podían suponer que llegáramos a la universidad, pero estas cosas también se van trabajando, se van viendo, y al final se generan expectativas reales. No esperaban que llegara a tener una profesión de esta relevancia, pero sí que tuviera al final una carrera universitaria”

En algún caso, alguno de los miembros de la familia ha mostrado menos apoyo que el resto:

“He tenido mucha suerte en mi casa y mi padre ha sido fundamental, mi madre hizo magisterio, así que era moderna para aquellos tiempos, pero solo ejerció con los hijos, era muy clásica, mi padre sin embargo no, podía lanzarme a lo que fuera, cualquiera de los seis, no tenía miedos, esa era más mi madre, mi padre siempre me animó”

“En principio se tomaron bien la decisión de mi carrera, luego la preocupación por si salía bien y por parte de mi familia no sentí ninguna discriminación por mi elección, se aceptó bien. Mas noté algo por algún hermano, que la valoración que tiene de su trabajo es mucho mayor que la

valoración que hace con respecto a mi trabajo, creo que eso si es por ser mujer"

No se describen presiones familiares para desarrollar unos estudios específicos, salvo una "sugerencia" bastante frecuente para que estudiaran inglés. En cambio hay profesionales que han detectado una cierta, si no resistencia, si preferencia por otras opciones a las elegidas, y sobre todo han sentido que no hubieran sido apoyadas si hubieran elegido profesiones muy masculinizadas o de alto riesgo:

"Recuerdo, yo sentada en el butacón y mi madre en uno de los brazos y yo diciendo que quería estudiar periodismo, y mi madre sugiriendo magisterio, inglés. Jamás me dijo nada contra lo que yo quería, pero si esa forma sutil de intentar".

"He tenido todas las facilidades. Tengo muy grabado lo que me dijo mi madre cuando le dije que no iba a estudiar medicina en el verano de elegir la carrera, había hecho la selectividad, podía entrar en medicina. Le dije que había decidido hacer veterinaria y dijo que vas hacer con una vaca si eres muy pequeña, es lo único que me dijo"

"Si hubiera elegido alguna profesión que tuviera algún riesgo, bombero, no sé, un esfuerzo físico o que tenga un riesgo, probablemente en mi familia de origen hubiera habido resistencias, mis padres son de edad avanzada y la mentalidad de ellos no es la misma que la nuestra."

"En aquellos momentos la idea de marchar no les gustaba, de hecho me ofrecieron una cosa, en el trabajo, de formación, en un sitio en Inglaterra y me dijeron que si no era prioritario que no. Y como eran muy amorosos, pues no."

Frente a esta situación generalizada de igualdad en los estudios con respecto a sus hermanos en lo que se refiere a las normas establecidas en el hogar para ellas y ellos, la situación no es tan homogénea. Varias mujeres han sentido discriminación con respecto a sus hermanos en cuanto a la libertad de acción, de horarios, de comportamiento. Se les ha exigido una mayor responsabilidad y una muy superior, por no decir única, colaboración en las tareas domésticas. Así algunos de los padres y madres han tratado de dar la misma educación reglada a sus hijos sin distinción de sexo, y sin embargo en las obligaciones de la vida cotidiana eran las más presionadas. En ese sentido, en algunos casos, se sigue manteniendo el conflicto de la doble jornada a la que las mujeres se han visto abocadas a mantener, al ser educadas para ser profesionales y también para asumir la carga del trabajo doméstico.

"Por diversas circunstancias familiares, nos vimos obligados a compartir la casa con otros tres primos y un tío, con lo que la situación económica sufrió un deterioro. Además mi padre tuvo un accidente, por lo cual, mi madre se tuvo que poner a fregar. Entonces, aunque el objetivo era que estudiáramos, particularmente yo por ser la mayor, a las chicas, no a los chicos, nos enseñaron vainica, ganchillo, a bordar, cocina"

“Estaban obsesionados con que tuviera mi modo de vivir, y cuando me vieron con 30 años sin novio y con mucha carrera mis padres pensaron que me habían educado mal, no me habían educado para ser una madre y esposa. Después de haber apostado tanto por mi educación y porque llegara a ser algo importante, ahora les asusta un poco que haya llegado al cargo que he llegado, mi madre valora mucho mi status”

Sin embargo, cabe destacar, que frente a la homogeneidad que hace catorce años presentaban las declaraciones de las mujeres entrevistadas, las profesionales que han participado en este estudio presentan situaciones más diversas. Muchas de ellas ya no perciben que hayan sido educadas de forma diferente a sus hermanas, sino que relatan experiencias de trato igualitario, normalmente priorizando los estudios sobre las tareas del hogar, que se hacían en vacaciones o fin de semana. En este caso por tanto, las edades sí que suponen una diferencia, en tanto que las más jóvenes han ido desarrollando otro tipo de vivencias menos discriminatorias

3.3.2. LA PAREJA.

La mayor parte de las profesionales entrevistadas viven en pareja, sólo tres de ellas no tienen compañero sentimental (todas las mujeres entrevistadas eran heterosexuales) en este momento. Si el papel de la familia de origen, ha variado en los últimos años, en especial en lo que se refiere a una menor observancia de la asunción de roles domésticos que puedan interferir con el desarrollo profesional, el papel de la pareja también ha variado de forma significativa,

Ninguna de ellas considera que su situación sentimental haya influido en su desarrollo profesional:

“Cuando he tenido pareja han sido parejas que me han ayudado y apoyado en mi trabajo mucho, no he tenido ningún obstáculo. La pareja ha sido un apoyo a mi persona y en el trabajo cuando lo he necesitado, he pasado por dos parejas, con dos convivencias. La profesión que tenían era, uno era peón, y el otro químico, nada que ver con mi profesión. Valoraban bien mi trabajo”

No obstante, una experta, sí que ha afirmado que las necesidades profesionales masculinas suelen tenerse más encuentra, si bien en caso de decidir entrar en una relación lo haría en pie de igualdad:

“Cuando he tenido pareja, no es que hayamos hecho un plan de vida concreto, por la inercia, parece que la parte masculina es la que va desarrollando más. Tu eres la que acaba apoyándole a él, lo he visto en mí y en otros casos. Al final por mucho que seas igual, los disgustos de él son más importantes. Hay una tendencia de apoyar su profesión y a ti si te sale bien, pues bien. Le pediría a mi pareja que respete, otra cosa es que se integre, igual que yo. Si es una persona que tiene un horario de noche, de día.... cada profesión tiene su desarrollo”

Por lo que respecta a las profesionales con compañeros, consideran en todos los casos que sus parejas no han supuesto ningún problema para su desarrollo profesional, en la mayor parte de los casos valoran su presencia como una ayuda en los momentos en los que éste ha requerido un esfuerzo extra, bien a nivel de horarios, de traslados, viajes etc.:

“Mi pareja es maestro, profesor de primaria, en mi caso la pareja nunca ha sido un obstáculo para gestionar mi profesión, si acaso lo mismo que con los hijos el compatibilizar, pero con la pareja es mucho más fácil, tampoco tiene las mismas necesidades. He tenido mucho apoyo, las oposiciones a juez, las hice estando casada, no tenía niños todavía. Los dos años íntegros de estudios, ya estaba casada. El apoyó en todos los sentidos, para mí aquello fue mucho más estimulante que seguir viviendo en casa de mi madre, era joven y estaba muy contenta de estar como pareja”

“En lo que estoy haciendo mi pareja influye mucho. Es quien más me ha apoyado y más me ha ayudado a estar donde estoy, cuando le conocí, ya tenía cierta experiencia y buen puesto de trabajo. Hoy en día gano más que él, él se dedica a labores más comerciales. Cuando he tenido un reto profesional y he estado asustada, siempre he tenido un apoyo continuo de estar orgulloso de su mujer y creer que valgo mucho; a mí me ha servido”

“Ha habido momentos que yo he tenido mejor trabajo que él y al revés. Para mí ha sido un apoyo fundamental, es ocho años mayor que yo. Tenía ocho años de experiencia que yo no tenía. Te da esa seguridad el tener alguien de toda confianza a quien lo puedes consultar todo y pedir consejo para todo”

“Es muy expresivo, es muy evidentemente para mí que respeta y aplaude mi desarrollo profesional, el haber puesto una empresa, y eso que a él también le ha supuesto un coste personal. Cuando te digo que tengo épocas que los sábados tengo que trabajar, implica que él tiene que recoger a los niños y se los lleva todo el día por ahí para dejarme sola en casa y que tenga disponibilidad y trabajando”

“Él era piloto de aviación, el apoyo era total, nos complementábamos muy bien, intentábamos tener las vacaciones juntos, cuando no se podía; no ha representado ningún problema específico. Sé que hay gente que los ha tenido pero no es nuestro caso. El apoyo ha sido en todo mi quehacer”

Además a nivel más general, algunas mujeres entrevistadas han afirmado que en ningún caso la pareja debería, actualmente suponer un obstáculo, en tanto que se entienden las relaciones como un proceso de negociación en el que cada cual debe tener espacio para desarrollar sus expectativas y necesidades:

“El tipo de pareja que se elija y las reglas de juego que se determinen entre ellos, a estas alturas ninguna mujer puede escudarse en su relación de pareja para aceptar limitaciones en su desarrollo profesional, si es así, la responsabilidad recae en la mujer que lo acepta así. Tú eliges a tu pareja y las reglas del juego que estableces con ella”

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

“Mi marido tiene que hacer más horas porque tiene que acabar un trabajo, p.e. y las mujeres tenemos un punto mayor de comprensión hacia esos trabajos que se tienen que desarrollar y que van más allá de la jornada laboral, lo cual implica que tú tienes que dedicar más horas a tus hijos. Esto lo entendemos mejor las mujeres, que cuando es al revés. Las mujeres tenemos que hacer nuestro trabajo y atender a nuestros hijos. Por regla general me siento profundamente respetada por mi marido, sabe la importancia que le doy al trabajo pero sí creo que hay el punto que he mencionado. Si fuera a casa normalmente a las nueve de la noche tendría problemas. Si fuera ocasional no.”

Por otra parte es igualmente destacable que, las cinco expertas que tienen un status profesional superior a su pareja, consideran que ésta le ha apoyado e incentivado durante todo su desarrollo y que demuestran estar orgullosos de su situación:

“Diría que no han existido especiales interferencias en nuestras profesiones, hemos hablado bastante de los diferentes intereses del trabajo de cada uno, dando por hecho que cada cual establecía con la mayor libertad del mundo el margen de implicación que deseaba, con la especial circunstancia de que mi carrera era más exigente. Creo que él siempre ha pensado que mi carrera era algo importante para mí, me veía satisfecha con lo que estaba haciendo”.

“Tengo marido y nunca me ha cortado el desarrollo profesional. Para cambiar del primer trabajo cuando fui al ayuntamiento, él me empujo, vió que era un desarrollo interesante para mí y me apoyó en el cambio. Y para estudiar también, ahora que estoy estudiando ingeniería superior, no me corta, me empuja a que haga más cosas. Hay cosas que yo no me plantearía hacer y él me empuja, de hecho para hacer este proyecto él me trajo la información y me animó a que participara. El también es ingeniero técnico y trabaja de director en una empresa.”

Se observa por tanto que en ningún caso la profesión de las mujeres ha supuesto causa de conflicto, salvo en un caso hipotético. Además el nivel de apoyo ha pasado de consistir sobre todo en “no obstaculizar”, a dar un apoyo explícito, bien sea estimulando el desarrollo profesional con sugerencias, consejos o espacios para compartir inquietudes, o bien sea con el cuidado de los hijos y las tareas del hogar.

3.3.3 LOS HIJOS Y LAS HIJAS

La cuestión de cómo afecta la descendencia a la vida profesional de las mujeres se planteaba en el estudio sobre Estrategias De Organización De La Vida Familiar como un dilema social con dos vertientes: la individual, que obliga a la mujer a tomar una decisión sobre su maternidad y la colectiva, resultado de esta

decisión y referente al descenso de la tasa demográfica. En aquel momento, y debido al importante descenso de la natalidad que estaban sufriendo los países desarrollados, se estaba creando una nueva corriente que primaba los nacimientos y propiciaba una vuelta al hogar de las mujeres. Esta tendencia, promovida en momentos de crisis económica en que se dan tasas elevadas de paro, es una trampa para la mujer, que puede verse arrastrada a tomar esta opción. Ahora nos encontramos nuevamente con una situación de crisis económica, y aunque las políticas de apoyo al crecimiento demográfico no están tan presentes en el debate social –en parte porque debido a la población inmigrante se ha corregido la tendencia a la baja en el número de nacimientos- algunas mujeres entrevistadas siguen observando que persiste un peligroso debate social en torno a la importancia de la presencia de las mujeres en la primera etapa del cuidado de los hijos:

"No sé a qué obedece ese gran esfuerzo en que ahora lo mejor, es que las mujeres durante un tiempo bastante largo, uno o dos años es un tiempo largo en la vida de la mujer, se dedique a cuidar los hijos porque el primer año de vida es muy importante. No lo niego, pero seguramente sin ningún ánimo de involución, a mí me produce miedo."

También se ha tratado otra posibilidad, la renuncia a los hijos e hijas, que es la que las nuevas generaciones de mujeres que trabajan fuera de casa se estaban planteando y algunas llevando a la práctica. Exponemos a continuación, la evolución las experiencias y reflexiones de las profesionales entrevistadas en relación a los hijos e hijas y la maternidad.

3.3.4 PROS Y CONTRAS DE LA MATERNIDAD

Las hijas e hijos siguen siendo considerados como si, no el mayor, sí un impedimento fundamental para el desarrollo profesional de las mujeres. Dos de las mujeres entrevistadas de ellas han renunciado a ser madres y ambas consideran que tener descendencia constituye un obstáculo al desarrollo en el ámbito laboral:

"No tengo hijos. La maternidad a nivel de desarrollo profesional, frena y retrasa. Todavía vivimos en la sociedad que nos ha tocado, y si hay un niño la que se coge la baja maternal es la madre en un porcentaje muy alto, incluso aquí también, incluso si es la reducción de jornada también, y eso si que supone un freno. No se lleva el mismo avance en la carrera profesional. Todo depende del puesto que ocupes, si eres un investigador principal, tu línea de investigación se frena"

"Como empresaria de una empresa con tres trabajadores es una faena que una mujer coja una media jornada o las bajas por maternidad. En una empresa de tres si falta una es un treinta por ciento de la plantilla. Por eso terminas recurriendo a la gente que tienes todo el día. Aunque racionalmente no quieras hacerlo, si es un hándicap para poder cubrir esas bajas, al final recurrirás al que tienes al lado"

Otras dos mujeres decidieron tener sólo un hijo o hija para que facilitar la conciliación:

"Lo he pasado muy mal en ciertas épocas, no he tenido más hijos que uno, porque mi trabajo y mi vida profesional no se puede compaginar con muchos hijos"

La mayor parte de las mujeres piensan que tener descendencia es un obstáculo al desarrollo profesional, especialmente para el de las mujeres, si bien se observan diversos grados, desde quienes consideran que es el obstáculo más importante, hasta quienes consideran que es un obstáculo puntual que se puede solventar con una buena organización personal, una adecuada corresponsabilidad de la pareja y unas buenas medidas de ayuda a la conciliación:

"Los hijos son el obstáculo fundamental para el desarrollo de la carrera profesional de la mujer".

"Mis hijos me pillaron cuando estaba empezando la profesión, creo que los hijos suponen un contra objetivo para cualquier profesión durante un tiempo".

"Los hijos es lo mejor que he hecho pero claro esto influyó en mi carrera profesional y también influyó cuando estábamos estudiando"

"Los hijos te quitan tiempo de dedicación, no te puedes dedicar 100% a la carrera profesional, tienes otro tipo de cosas que hacer que te llevan, en mi caso, lo mismo o más que el trabajo".

"Si se penaliza, estás menos presente, menos tiempo, te puedes dar menos a conocer, tienes menos presencia tienes menos voz. Nadie te penaliza pero sabes que eso repercute. Y ante eso al final sí que está repercutiendo en el trabajo."

"El tener un hijo puede ser un obstáculo dependen donde estés trabajando. El mantener este trabajo por las mañanas tiene mucho que ver con mi proyecto de maternidad... porque veo que es un trabajo que me permite hacerlo. En estos momentos soy una mujer soltera, tengo apoyo familiar, eso es lo que me ha animado a mi proyecto de maternidad".

De hecho una de las mujeres entrevistadas, ha relatado que el hecho de tener un hijo le supuso la pérdida del puesto y otra que conoce a alguien que ha pasado por esa situación

"Estuve dos años y por diferentes situaciones de que las personas que tenían interés en que eso se organizara se arreglara y se desarrollara desaparecieron del ayuntamiento porque fueron a otros sitios, hasta que el tema de la crisis empezó a pegar fuerte, entre medias me quedé embarazada y cuando volví de la baja maternal me dijeron que habían

pensado en eliminar ese puesto, rescindieron mi contrato y en octubre de 2010 me quedé al paro y a los dos meses comencé a trabajar en (...) en lo que estoy haciendo ahora".

"Conozco a gente que han venido de la baja de maternidad, y les han echado. Las mujeres están atrasando el momento de tener hijos, hay mucho miedo a perder el puesto de trabajo"

Hay sin embargo quien considera que no sólo no es un obstáculo sino una ayuda:

"En absoluto, la maternidad constituyó poner los pies en la tierra. Una dosis de realismo, y eso siempre es positivo. El hecho de establecer un compromiso tan fuerte como se establece con los hijos me parece muy positivo para cualquier relación profesional, dan una estabilidad y una seguridad total. Creo que también a él le ha aportado más ganas de pelear. El hecho de tener una familia te da la fuerza para pensar que la vas a sacar sea como sea".

En cualquier caso, se percibe una variación en el discurso: conciliar profesión y maternidad sigue siendo difícil, pero además se agudiza la percepción de antagonismo entre la vida profesional y la laboral. Se conceptualiza la maternidad como un obstáculo en gran parte de los casos, tanto entre las profesionales con hijos como sin hijos, cuando en el estudio precedente se tendía a relativizar la dificultad, y se describen casos concretos en los que los embarazos han costado a las mujeres puestos de trabajo. Puesto que a finales de los noventa la situación era tan poco favorable a la conciliación.

3.3.5 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En relación a esta cuestión, es especialmente llamativo que pocas de las mujeres entrevistadas han hecho uso de las medidas de conciliación, más allá de las bajas por maternidad:

"Solo pude tener las bajas de maternidad normales, ni la reducción de jornada por la tarde. Es una profesión en la que dentro de unos márgenes es muy auto organizativa y puedes manejar los horarios con bastante libertad, cuando tienes juicios, entonces tenía muchos en aquella época, podía hacer que empezaran a las 9 o a las 10 de la mañana"

"No he tenido ninguna medida de conciliación, he cogido la baja maternal por supuesto, y no he cogido bajas, he tenido una chica en casa"

"No he utilizado bajas, tengo una salud de hierro, y por otra parte siempre mi trabajo me ha permitido organizar mi tiempo libre y mi tiempo de trabajo. Yo podía estar jugando y atendiendo las necesidades de mi hijo, y una vez acostado hacer mi trabajo, sin que supusiera una merma de mi descanso. La licencia de maternidad si tomé."

"He utilizado siempre la baja maternal, no he cogido nunca excedencias ni nada por el estilo, en las dos niñas he cogido yo toda la baja, en la primera mi marido justo se acaba de cambiar de trabajo y no tenía opción a coger nada porque estaba empezando, era una nueva empresa y no podía, y

con la segunda tampoco le facilitaban a él coger esa baja, las he cogido yo completas"

En dos de los casos se solicitaron reducciones de jornada, durante un tiempo más bien breve, y con dificultades para ello:

"Los dos hijos los tuve en la empresa que he comentado. Solamente se cogió mi compañero un permiso de lactancia con el segundo hijo. La niña tenía tres años y se cogió las tres semanas de lactancia, que por convenio de su empresa se podía coger. A partir de que la niña tenía un año, como él tenía mucha flexibilidad horaria, cogía a la niña tres tardes por semana. En mi empresa eran muy rígidos, y el horario era el que era, de jornada partida saliendo a las 7 de la tarde, y la posibilidad de coger reducción de jornada me la dieron para dos tardes, no me permitían cambiar el horario. Yo recurrió a adaptación horaria y él a reducción, para poder encargarnos por las tardes de los niños."

"En dos embarazos tuve después de un tiempo cortito, una petición de jornada reducida y honradamente, si te crea algunas complicaciones. Ahí es donde mides, piensas cambiaré de departamento, dejaré lo que me gusta, pero si no lo pides. En mi caso lo necesitaba y por propio egoísmo, y además no rompía nada a la empresa, ni se iba el mundo al traste. Mi marido no se lo podía plantear, le hubieran llamado alienígena si cogía el la baja"

Incluso se han encontrado varios casos de mujeres que han renunciado a la baja por maternidad:

"En mi caso al ser autónoma no hay opción de bajas. No ha habido opción tampoco a que él se coja una baja. A la semana de tener la pequeña estaba en el estudio con la niña"

"No me he tomado medidas de conciliación ninguna. En el caso de él, como las criaturas nacieron hace 15 años, en aquella época no había posibilidades de permisos de paternidad, si las hubiera habido las habría tomado (...). Nuestra experiencia concreta no ha sido la de usar medidas de conciliación, con lo cual no puedo aportar nada, mi gran medida de conciliación ha sido tener una pareja que desde el primer momento se remangó, cogió el toro por los cuernos y asumió su función plenamente".

Si bien como se ve en los puntos siguientes, el papel de los padres en la educación cotidiana de hijos e hijas ha variado significativamente, las medidas para la conciliación constituyen como se puede observar, una asignatura pendiente:

"Sigue habiendo la idea de que el hombre que coge una baja por paternidad, lo hace por vicio no porque lo necesita, en el caso de la mujer, lo necesita pero al tiempo la limita"

3.3.6 ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN FAMILIAR.

Cada familia ha organizado una estrategia concreta para solucionar el cuidado de los niños y niñas:

- La mayoría se ha decantado por la escuela infantil si bien las guarderías de calidad siguen constituyendo la gran demanda de las mujeres entrevistadas.
- Algunas han contado con cuidadoras contratadas de manera puntual o de seguido algunas empleadas con este único cometido, otras compaginando esto con las labores del hogar.
- Las abuelas, en algunos casos, han llevado la responsabilidad de la atención diaria de los niños y niñas, o han sido un complemento.

“Luego tenías la medida de conciliación tradicional que era la abuela, también echaba una mano, no había otras medidas de conciliación entonces y no se me ocurría”

“Llevaba una tarjetita de canguros, para echar mano de gente ajena”

- Algunas destacan como estrategia la organización, que en ocasiones implica al resto de la familia

“Tengo una hermana que tiene una cría de la misma edad que las mías, nos hemos organizado de manera que necesidades que teníamos nosotros y las que tenía ella, las hemos resuelto, muy a gusto, las crías han tenido mucha relación y estrategia familia”

3.3.7 PAPEL DEL PROGENITOR

Uno de los grandes cambios que se perciben en las experiencias de las expertas entrevistadas es el papel de padre en la educación de hijos e hijas.

No se ha encontrado ningún caso de padres que tuvieran una atención que pudiera calificarse de mínima o puntual. En algunos casos las mujeres consideran que ellas asumen mayor carga en la educación, pero los padres tienen en todo caso un papel significativo.

“Las responsabilidades teóricamente siempre han sido compartidas, pero creo que ellos siempre están un paso por detrás, por ese campo de visión que tenemos nosotras.”

“Hemos compartido las responsabilidades. A pesar de mi trabajo yo he tenido en casa mayor presencia que mi marido, y no me explico cómo ha sido eso, pero he tenido mayor presencia y en ese sentido la persona que está más presente es más destinataria de todo tipo de quejas, de

confidencias y de problemas, he tenido más seguimiento y más conocimiento de lo que les estaba pasando cada día, más que mi marido"

En estos casos se alude a que las mujeres suelen implicarse más y sobre todo a que suelen asumir la responsabilidad de planificar dirigir y prevenir:

"La mujer asume la mayoría de las responsabilidades, el hombre tiene el papel de participar, no de dirigir o planificar en la educación. También conozco casos excepcionales en los que la mujer al revés, participa. Pienso que porque quiere la mujer. Hay mujeres que les preocupa como cuida el padre a sus hijos, me parece que la propia mujer se tiene que reeducar en eso"

Varias de las entrevistadas, han reflexionado en este sentido, que las mujeres tienen una función importante en el cambio de roles, delegando en sus parejas y defendiendo la responsabilidad compartida como un pilar básico para la convivencia

"Yo asumo más labores, pero ahí estoy para decir, estoy asumiendo mucho entra tú también. Responsables somos los dos, por lo que respecta a nuestros hijos es un trabajo compartido entre los dos. Es muy importante que los hijos sepan que los dos están atentos a las circunstancias".

"Si las responsabilidades son compartidas, son compartidas, las planifica y realizan indistintamente. Asumí en un principio una serie de responsabilidades, baño, biberón, hasta que me di cuenta que debíamos de consensuar, mi marido es muy abierto y lo he conseguido. La educación debe ser compartida, lo que he visto disfrutar a mi marido con su hija, no lo he visto en mi padre conmigo, ni a otros padres."

Sin embargo la mayor parte de las mujeres considera que sus parejas asumen la educación de los hijos e hijas en pie de igualdad y en varios casos se observa que esta es la única manera de que sea compatible la vida profesional y la familiar:

"La pareja que no lleve este asunto entre los dos va de cabeza al fracaso, porque eso no lo concilias para nada. Esas figuras de yo digo las horas que se ponen y yo como se coge el tenedor están obsoletas"

"El padre asume igual que yo las responsabilidades, el 100% él y el 100% yo, no hay diferencia entre los dos."

"Nos repartimos todo al 50%. Con los deberes a la mayor le ayudo yo más porque no se euskera pero se bastante más que mi compañero y estudia casi todo en euskera. Las actividades de andar en bici y esas cosas, las hace él, porque patina y le gusta hacerlo,"

"En la educación implicación 100% los dos, no hay nada específico establecido, que es tuyo que es mío, tampoco tenemos un reparto de que como hacemos las cosas. Generalmente la planificación la realizo yo, depende que cosas él"

También es reseñable que la inversión de roles, los casos en los que los padres desempeñan en papel tractor en la educación de hijos e hijas, no son puntuales. Son varias las mujeres que consideran que en su hogar, ellos asumen la mayor parte de las responsabilidades:

“Él era el primero, pero yo no quería dejar de trabajar, ni coger excedencia. Él quería dejar de trabajar. Mi marido tenía más libertad, yo tenía un horario.”

“En la práctica él asume más responsabilidades que yo en la educación de nuestros hijos, por tiempo y por costumbre, como empezamos así, y hemos continuado, el apoyo a las cuestiones escolares le corresponde a él por cuestiones evidentes, de tal forma que al final él asume más yo en cuanto a horas de dedicación y a estar pendiente que las cosas se hagan cuando se tienen que hacer”

“En mi caso tengo que reconocer que en la práctica me ha afectado poco, en el caso de él durante bastantes años ha dedicado muchísimo tiempo al cuidado y a la atención de mis hijos, tengo dos.”

3.4. EL TRABAJO DOMÉSTICO

De los tres ámbitos analizados, el del trabajo doméstico sigue siendo aquel en el que las mujeres han conseguido menores cotas de igualdad y de forma que en muchos de los hogares el reparto de responsabilidades es claramente desequilibrado.

Sin embargo se observa, al igual que en los demás, un cambio sustancial, que va desde la educación que han recibido las propias expertas hasta las que estas transmiten a sus hijos, pasando indiscutiblemente por la asignación de responsabilidades entre hombres y mujeres.

De todos los espacios, la asignatura pendiente de las mujeres siguen siendo las propias mujeres. El tiempo de ocio y el cuidado personal quedan aparcados 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.

3.4.1 LOS ROLES FEMENINOS INCLUCADOS

Efectivamente, es claro que muchas de las mujeres profesionales de hoy en día, han sido educadas para asumir el rol de ama de casa, o dicho más correctamente, para asumir que las tareas del hogar eran responsabilidad exclusiva de las mujeres.

La distinción está en que, frente a las generaciones anteriores, que habían sido educadas para asumir en exclusiva el rol de cuidadoras y habían desarrollado su proceso de empoderamiento asumiendo también el de profesionales, las nuevas generaciones han sido educadas directamente para asumir ambos roles – exigiéndoles tácitamente la famosa doble jornada – y su proceso de empoderamiento se ha desarrollado deshaciéndose del rol de trabajadoras del hogar:

“He sido educada en que la mujer tiene que hacerse cargo de las tareas de la casa. Tengo muy claro que todo el peso no recae sobre mí. Lo que sí es cierto es que cuestiones de orden recaen más sobre las mujeres que sobre los hombres. El hecho es que si viene alguien a casa y está mal dirán algo sobre la mujer, en lugar de decir que esta pareja no lo lleva bien. No podemos hacer recaer todo el peso de la casa sobre nosotras.”

“El rol totalmente inculcado, aunque mi madre era maestra. Entiendo que mi madre era una profesional, llevaba sus cuentas perfectamente, hacia una comida diferente de la cena, tenía una reunión de padres porque la educación de los hijos era importante, era su labor, y la de mi padre era la empresa y ganar dinero. Cada uno su papel. Nosotros éramos seis, tres chicos y tres chicas, y mi madre diferenciaba entre nosotros,”

“Se me ha educado para el trabajo doméstico, así como también para ganarme la vida, en casa si llevo una pareja y le hago recoger los platos de la comida, me cantan las cuarenta. He tenido un novio que llevaba las camisas arrugadas y me decían que era mi culpa”.

“Nosotras éramos tres hermanas, mi madre nos enseñó a llevar una casa, no sé qué hubiera hecho de tener un hermano. A coser, a arreglar los enchufes, pintar, preparar una comida.”

“Nosotros somos cinco hermanas y un hermano, él es el pequeño y mi madre una persona mayor, ha tenido siempre la idea, de que ciertas cosas son para las chicas otras para los chicos”.

“Educada en el tema de ama de casa totalmente, la edad y la educación de mis padres me lo han transmitido, se me ha enseñado a cocinar a limpiar y a mi hermano en casa no se le enseñaba ese tipo de cosas.”

Por otra parte, se observa además una nueva generación de mujeres que consideran que en absoluto han sido educadas para asumir en exclusiva las tareas del hogar. Resulta interesante observar que de hecho el discurso que mantienen sugiere que han sido educadas para disminuir la importancia relativa del trabajo doméstico, reduciéndolo a unos “mínimos” de limpieza y orden que no impliquen más obligación que la de un desarrollo funcional:

“No tengo ninguna sensación de haber sido educada para hacer ningún trabajo femenino. Es importante mantener un mínimo de decencia en la casa cuando la vida es en común, pero en ningún caso al trabajo de casa le voy a dedicar mucho tiempo normalmente siempre hay algo mejor que hacer que el trabajo de la casa, salvo esos mínimos, y cuando hay algo mejor que hacer soy de la opinión de dejarlo y hacer eso otro mejor, sea lo que sea.”

“Para nada he sido educada en el rol de ama de casa, por mi edad, en el ambiente en que vivía las chicas se dedican a unas cosas y los chicos a otras, pero en mi casa no era ese el espíritu que se transmitía”

“No he sido educada así, ni pienso que sea mi responsabilidad, lo tenemos totalmente interiorizado que es una cosa de los dos. No es prioritaria, entre semana estamos todo el día fuera de casa nos vamos a las 8 de la mañana y estamos entrando a las 7 de la tarde”

“En mi casa éramos dos hermanas y un hermano y creo que los tres teníamos muy asumido lo que es el trabajo del hogar. Mi hermano es el pequeño, yo soy la mediana, los fines de semana había que repartirse el trabajo que te daban tus padres.”

“En mi casa todas hemos sido mujeres, y mi padre. Era el que trabajaba fuera de casa todo el día casi 24 horas. En momentos puntuales, mi padre, cuando tenía la opción de que nosotras nos repartíramos entre familiares, dijo que no. Nos hacia las comidas, se organizaba, cuando ha tenido que hacerse cargo lo ha hecho, ahora está jubilado, y tienen un reparto tareas.

Entiende que tiene una responsabilidad ahí, y lo veo en mis hermanas y en mí"

Indistintamente de la educación recibida, la igualdad en trato es la constante que marcan las expertas entrevistadas en la formación de sus hijos e hijas:

"A mis hijos les intento educar de una forma lo menos sexista posible. Que sean autónomos, que sepan hacer de todo los chicos y las chicas."

"El trabajo de la casa no es prioritario para mí y no es prioritario para nadie, intento que mis hijos tengan también esa misión".

3.4.2 ¿QUÉ TIPO DE RESPONSABILIDADES ASUME LA PAREJA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO?

Al igual que se afirmaba en el estudio elaborado de Emakunde, la organización doméstica es dispar, si bien ya no sólo depende de la mentalidad y la exigencia de cada mujer. Sino que en muchos casos las expertas afirman que depende de la pareja:

"Mi marido comparte, no ayuda, las tareas del hogar. Hace mas compra que yo, me dedico poco a la compra, tengo poco tiempo. Hacer la compra le ha costado mucho aprender, porque no solo hacerla hay que planificarla, no compres cinco brócolis porque no los vamos a poder comer, gestiona lo que compramos y lo que necesitamos, esa capacidad de ver la semana o de ver la semana lo que se va a comer o de ver la cena, al final se va aprendiendo y yo he delegado cada vez más".

"No hay división de tareas, porque cuando para liberarme esa sensación de culpa propongo reparto de tareas, porque él también se queja de que yo no asumo mi parte, él siempre me dice no se trata de poner un calendario de cuando le toca a cada uno hacer las cosas, sino asumir que tú haces algo con toda la responsabilidad, y a partir de ahí, la otra persona, lo borra y no tiene que pensar más en ello. Me he desentendido bastante de esas tareas, y ahora estoy en fase de retomarlas de forma razonable."

"La casa está bien, no hay que trabajar en ella, a mí me gusta cocinar, él limpia los platos, la lavadora también indistintamente, yo digo la compra, pero la hace él."

"Lo hacemos los dos. Al hombre hay que dejarle hacer en casa. Hice algunas campañas para Emakunde cuando estaba Charo Artega, decían que en este caso son las mujeres las que hacen la puñeta a Emakunde, hay mujeres que no dejan hacer nada a su marido en casa porque ellas lo hacen mejor y más rápido."

"He puesto muy claro desde el momento en que me he ido a vivir con mi pareja que la casa tenía que ser compartida, creo que el trabajo doméstico es una responsabilidad de los dos y él lo entiende así. En nuestro caso no es

una prioridad, hay que hacer las cosas pero nos somos personas muy volcadas en el tema doméstico."

"Mi marido es marino y está embarcado. Alguien tiene que hacer. Cuando él está tenemos especializadas las tareas unas son de él y otras más."

Generalmente no son perfeccionistas en el hogar, pues este tipo de exigencia está reñida con la dedicación plena a un trabajo profesional. Por otra parte siguen siendo muchas las mujeres que reconocen que el trabajo doméstico recae en mayor medida sobre ellas, que son las que planifican y las que ejecutan todas las tareas necesarias independientemente de que les gusten o no, mientras ellos, o bien se convierten en "peones" o bien desarrollan las tareas menos ingratis:

"Ahora al compartir mi vida con otra persona, puedo tener ciertas labores organizativas a mi cargo, pero tengo muy claro que la responsabilidad no recae exclusivamente en mí, estamos todos juntos y cada uno tiene su responsabilidad, con lo cual yo tengo unas determinadas responsabilidades y mi marido tiene otra serie de cosas."

"Ellos ven lo evidente, o lo que les gusta, en mi casa mi marido hace la compra, pasarse por el mercado, que le vea todo Vitoria, y hacer la comida sobre todo si hay gente. Pero la lavadora, esa gran desconocida, no va con él. La estrategia que intento utilizar es que hagamos todos todo, ya que si trabajamos fuera de casa, ahora estamos solos los dos. Odio el me... ayudas a."

"La organización de la casa recae sobre la mujer. Muchos de los casos que tengo alrededor si ambos trabajan han tenido que recurrir a una persona externa, porque los hijos son pequeños, pero todo eso, el hecho de buscar una mujer para educar a los niños, recae sobre la mujer."

"No hay una división de tareas, yo asumo más, porque tengo más tiempo para hacerlas, según van surgiendo las necesidades si en ese momento él está en casa se comenta y se hace, pero no se le caen los anillos, si hay que recoger la ropa, cocinar, menos limpiar el baño, todo lo demás él lo hace no hay problema en eso."

"Cuando hablo mi marido distingo entre la razón y el corazón. Hablas con él y razonablemente la casa es cosa de dos, los dos tenemos las mismas funciones tareas y responsabilidades, pero luego en la práctica no es así. En la práctica siempre hay uno que carga con las responsabilidades que el otro no tiene. Sigue habiendo el concepto de yo te ayudo".

"Tenemos divididas las tareas, la división es fruto de mucho tiempo, consensuamos con algunas y de otras se hacen sin más. El reparto no es equitativo, yo hago más que él. Para mí no es una carga las tareas del hogar, tenemos una persona que se encarga de aquellas mas engorrosas"

“Ahí está más complicado, lo que falla más en el marido que tiene que hacer un esfuerzo, es entender que eso es compartido. Luego otras cosas son espontáneas, pero siempre hay cosas en el ámbito de la casa que ya tienes asumido que o te ocupas tú o se va olvidando, la ropa que se queda pequeña o que hay que lavar.”

Es claro que siguen siendo mayoría las mujeres que consideran que el peso del trabajo en el hogar no es equitativo. Sin embargo hay que destacar que sí se observa que son varios los casos en los que sí se da la corresponsabilidad en el hogar, y en aquellos casos en los que esto no ocurre, no se encuentran hombres que limitan sus funciones a las de tipo administrativo ni parejas en las que se acepta como distribución lógica la perpetuación de los roles tradicionales. Sigue ocurriendo en muchos casos sin embargo, que el trabajo doméstico de los cónyuges no surge espontáneo sino que las mujeres deben negociar y mentalizar a sus compañeros.

3.4.3. ESTRATEGIAS CONCRETAS.

Los ingresos económicos que caracterizan a las profesionales permiten utilizar estrategias que suavizan las tareas mecánicas del hogar. Al igual que en el estudio precedente, casi la totalidad tiene una persona contratada,

“Lo tenemos bien organizado, hay una persona que me ayuda, con lo cual no tenemos el problema de pensar en organizar los zafarranchos. Me evito el tener cosas sin hacer, parto de que hay que saber hacer de todo. Tengo muy claro que los que están en casa tiene que colaborar activamente, no vale el ayudar, y que cada uno tiene que hacer los suyo.”

“Tengo una ayuda externa, nunca he querido tener una persona de fuera de casa que se ocupara de todo, quería mantener la gestión de la casa, tengo una persona que viene tres días tres horas, esa persona jamás se ha ocupado de la comida, nunca, la sección de la comida, la compra, es nuestra.”

“Cuando los niños eran pequeños tuvimos la necesidad de buscar un apoyo externo. No fue un asunto fácil, en nuestro caso fue difícil encontrar a la persona con la disponibilidad y la competencia adecuada que nos parecía debía tener para la relación con las criaturas.”

“Hemos tenido a alguien en casa para que nos ayude para hacer el trabajo más duro. El resto del trabajo es compartido, no nos gusta, si podemos pagarla bien, y el resto esta compartido entre los dos.”

“A mí la casa no me gusta, y no tengo ninguna intención. Por eso prefiero contratar a alguien. Las tareas de la casa no me realizan y prefiero dedicarme a otras cosas. A las tareas de casa les dedico el menor tiempo posible. Mi marido es más exigente que yo y exige más en la limpieza.”

“Como no estás mucho en casa no se mancha y luego está la persona que va dos días a la semana dos horas, que limpia, los fines de semana haces

lavadora. Las cenas, la comida la hacemos fuera. No nos quita mucho tiempo la tarea doméstica."

"Ahora las crías son un poco mayores, tienen sus responsabilidades y las ejercen, pero en un momento dado si utilizamos ayuda externa, contrato externo."

"Rodearte de toda la robótica que puedas, de todos los aparatos y servicios que hay por ahí para utilizarlos. Si no planteas tus tiempos estas condenada al fracaso. Has asumido tu rol y te rodeas de lo necesario para estar más relajada, pero partiendo que no es solo tu responsabilidad."

"El disponer de una ayuda externa es una cosa consensuada y planificada, es algo que no podemos prescindir, porque si prescindimos de eso igual si que surge la bronca, no de concepto, pero si del día a día."

Sin embargo, el peso mental de la organización ya no sólo recae en las mujeres y se observa un importante cambio de valores en lo que respecta a las tareas del hogar. No se encuentran discursos reivindicativos de las tareas del hogar (sí en cambio del cuidado de los hijos) y la polivalencia, que ahora se denomina más frecuentemente capacidad multitarea, se valora por su potencial en el ámbito profesional y de cuidado, pero no de trabajo doméstico.

Además se han mencionado otras interesantes estrategias para conseguir responsabilizar a las parejas en las tareas domésticas.

La primera es la que una entrevistada denomina, la de "las cosas claras y el chocolate espeso":

"Antes de empezar a vivir juntos yo fui un poco machacona porque tenía un poco la sensación, porque la educación que ha recibido en su casa ha sido como la de mi hermano, su madre es ama de casa y los chicos hacían pocas cosas y las que hacían no eran tareas del hogar eran mas tipo bricolaje, o arreglar el coche. Insistí bastante en que iba a trabajar como él, e iba a tener poco tiempo para hacer cosas, con lo cual había que repartirlas, no sé si fue estrategia o fue la insistencia para que lo tuviera bien claro. No hubo ningún tipo de resistencia desde el primer día. Insistí para que no pensara que iba hacerlo todo"

La otra, es la perseverancia en la asignación de responsabilidades, independientemente de las consecuencias que una potencial incompetencia o resistencia pasiva pudiera tener:

"Cuando mi marido comenzó a cocinar, he comido alubias como piedras, pero aguanté hasta que aprendió. Fue un proceso que ahora está superado. Creo que las mujeres de mi edad lo tenemos muy claro, en caso contrario sería imposible. Los chicos de mi edad no han aprendido a hacer nada, pero han tenido que espabilan."

"A mi marido le he dejado hacer todo, no lo hace bien pero me da igual. No tienen los acabados que tienen las mujeres. Para mí la casa no es objetivo, hay que mantenerla limpia y aseada y vivir en ella. Hace muchas

cosas, para mi es suficiente, yo no hago más. Se ha hecho de forma natural."

3.4.4 AFICIONES

Por último, como decíamos al principio, del apartado, las horas del día de las profesionales se distribuyen entre el trabajo, la familia y el hogar. Queda poco tiempo para ellas mismas y para sus relaciones sociales, sus aficiones, su ocio, o su cuidado. Al igual que en el estudio anterior, algunas consideran que han pagado un precio renunciando a ciertas cosas, en general tampoco se arrepienten de sus opciones, aunque proponen cambios importantes que deben darse en la sociedad.

TODAS LAS MUJERES CON HIJOS HAN RENUNCIADO A SU VIDA PERSONAL. No siempre ocurre lo mismo con los padres de las criaturas, si bien este coste cada vez es más un denominador común a ambos sexos:

"Tengo que gestionar mejor el tiempo para la dedicación a mí persona, hacer un poco más de ejercicio, ir al gimnasio, o a pasear con alguna amiga. Esto es lo que tengo que organizar ahora porque lo tengo bastante desastrado, y estas cosas en estos momentos, el desarrollo personal lo tengo supeditado al trabajo. Mi marido tiene algunas aficiones ligadas al deporte, se cuida bastante, va al gimnasio, hace bicicleta, bastante más que yo.""

"Hace tres años que tengo el padre en silla de ruedas en Bilbao, tengo una hermana que está cerca que está de lunes a viernes, yo voy el sábado por la mañana y vuelvo el domingo por la tarde, llevo una época con muy poco tiempo. Voy allí a trabajar a hacer la compra de la semana, todo el tema de los medicamentos. Leo en el autobús, me gusta tocar el piano, pero hace más de tres años que no lo abro, son épocas. El de él es diferente, tiene otro tipo de vida y se acopla, le encanta dibujar y pintar y va tres días a la escuela de artes y oficios. Que lo haga ahora tiene mucha lógica, pero cuando los críos eran pequeños.... Me dice como tú no tiene hobbies, hará veinte años que me lo dijo, casi lo ahogo, pero no se me ha olvidado."

"Durante la semana no puedo dedicar mucho tiempo a mis aficiones, leer, la fórmula es quitar tiempo a la t.v. Los sábados y los domingos hacemos deporte. Saco mis tiempos para estar tranquilamente. Siempre se dejan cosas que no puedes hacer que ya las harás o no las harás nunca."

"Como es fácil deducir, dirigiendo dos empresas, siendo la presidenta de (...), juntora y presidiendo una escuela ciclista, el tiempo para el desarrollo personal es mínimo, pero no me importa. No me gusta demasiado salir, precisamente por tener que estar todo el día fuera, por ello disfruto especialmente los fines de semana con mis amigos de toda la vida."

"Este ámbito del ocio es más afectado en una situación con hijos. Las actividades de ocio se redujeron mucho y si yo he tenido poco tiempo él

menos, cosas que hacías ahora las haces menos, cambias porque el ocio es secundario."

"Hay temporadas que es muy difícil para dedicar tiempo al ocio, estas mas enfrascada en el trabajo por cosas que haya que acabar, incluso pierdes fines de semana, y luego vienen épocas en que puedes tomar más tiempo libre"

"Tiempo para desarrollar nuestros hobbies tenemos poco, cuando las niñas se duermen después de cenar un rato leer, hacer algo que no puedes hacer cuando están ellas, y lo que si hacemos el fin de semana es familiar.""

"Mis actividades de ocio ahora no pueden ser muchas con un hijo de 9 años. No puedo faltar mucho de casa, le veo 2.30 horas por la tarde y no puedo faltar, he sacrificado cosas que hubiera hecho, pero no duele, cuando las cosas son prioritarias"

"El tiempo para ocio y desarrollo personal es muy poco. Los fines de semana y poco más. Nosotros todo el tiempo que no estamos trabajando estamos juntos. Somos poco independientes el uno del otro. Tenemos los mismos gustos, nos gusta hacer las mismas cosas."

Son muy pocos las que afirman haber mantenido a duras penas sus aficiones:

"Para los dos es bastante prioritario tener un espacio para cada uno. Hago danza Contemporanea desde que tengo 20 años y para mi es muy importante, es un espacio en el que me olvida todo, es una terapia que me mantiene la cabeza equilibrada. Nuestra hija también va a ballet, yo solo voy los viernes para mantener y en vacaciones de julio voy tres veces por semana, en navidades he hecho un cursillo de una semana. Intento compensar los periodos que tengo menos disponibilidad, me gusta la fotografía, lo tenía aparcado, pero el año pasado me regaló mi compañero una cámara, hice un cursillo intensivo, le dedico un poco de tiempo."

Obviamente esto no ocurre en los casos en los que no hay hijos:

"Tengo todo el tiempo que quisiera, en el momento en que he resuelto las cuestiones profesionales, ya he trabajado lo que quiero trabajar, a partir de ahí es mi tiempo libre y puede ser tan gratificante leer una novela como ponerme a preparar la comida del día siguiente, con la misma satisfacción. Me gusta mucho leer en todo tipo de soportes, la música, me gustaría pasear más, por refrescar la cabeza, esto es aquello que me gustaría hacer y no hago"

"En mi trabajo es muy difícil diferenciar cuando haces una cosa por placer o por trabajo. Cuando estoy leyendo, lo hago porque quiero, es imprescindible para mi trabajo, de la misma forma que leo un libro o veo una película en tv. Mis actividades son intelectuales,"

3.5 CAMBIOS PROPUESTOS POR LAS ENTREVISTADAS

Del análisis realizado se desprende que, tras un repaso exhaustivo a todas las cuestiones que entorpecen de alguna manera su desarrollo profesional, y por ende una integración plena en la sociedad actual, son tres los ámbitos de trabajo para facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en general, en todos los ámbitos vitales.

El primero es la educación. Pese a que se abre una nueva generación de profesionales que consideran que en su familia no se les ha educado para asumir el rol femenino tradicional, se afirma que persiste una educación segregada, perjudicial para conseguir una igualdad real

El segundo aspecto y el que más preocupa a las expertas es las dificultades de conciliación entre la vida familiar y la laboral, máxime teniendo en cuenta el difícil momento socio-económico que se está viviendo, en el que el éxito profesional se liga a una dedicación plena a la que es imposible aspirar si no se está libre de cargas y dispuesta a dejar literalmente la piel en él. Las dificultades que las mujeres están sufriendo evidencian la débil situación de éstas en el mundo laboral y es a la vez causa y consecuencia de que persistan las dificultades para conciliar, ya que si realmente el empoderamiento de las mujeres se hubiera resuelto, y pudiéramos considerar roto el techo de cristal, el primer factor condicionante en la equiparación del desarrollo vital de la mujer al del hombre, **la conciliación**, se habría resuelto por necesidad imperiosa.

El tercer factor es la necesidad de reforzar el trabajo de las mujeres, tanto a nivel individual como conjunto y siempre respaldado por un trabajo paralelo a nivel institucional.

Las aportaciones que han realizado las mujeres entrevistadas contienen un alto grado de reflexión ya que son el fruto de sus propias vivencias, tal y como lo han manifestado, situaciones sobrevenidas a las que ha habido que aplicar las soluciones que en este momento ofrece nuestra sociedad. Veamos cómo lo manifiestan:

3.5.1 CAMBIOS EN LA EDUCACION

Siendo la educación el segundo factor que interactúa en el desarrollo de la persona (el primero es la relación con su entorno a través del proceso de alimentación del bebé), no cabe duda de que merece el primer lugar de análisis en este estudio. Coinciden la mayoría de las opiniones en realzar los escasos valores

que se obtienen de la observancia de los procedimientos educativos no sabiendo discernir donde se encuentra el punto de inflexión:

“Me preocupa lo que se ve, lo que transmitimos y lo que hay”.

“La formación es indispensable”

“En el tema escolar se está haciendo poco”

“No se está haciendo de forma más determinada en las escuelas. Hay que ser más intrusivos en ese sentido”.

“La educación y mal que nos pese, sigue siendo una educación de chicos y de chicas”

“No hay que educar en función del sexo, somos individuos iguales y todos tenemos capacidad para hacer exactamente lo mismo. Salvo tener niños”.

“La educación es fundamental para que se produzcan los cambios”.

“Los cambios que pueden llevar a esa igualdad real entre hombres y mujeres que es la educación”.

“La educación debe ser que todos tengamos las mismas oportunidades, a los chicos hay que educarlos para el cuidado de sus familias, que sean más sensibles”.

“El respeto a las personas sin decir si es hombre o mujer, intentar inculcar sin enfatizar, por ser hombre o mujer”.

“La educación tiene que ser no sexista”.

“Tiene que haber un profundo respeto que se enseña desde pequeños”.

“Algo sigue fallando en la educación y en los hogares”.

“Habría que incidir en el campo de la educación”.

“La formación profesional y académica, hay un trabajo de base importante, tanto en la escuela como en las propias familias”.

“Queda mucho que hacer en el ámbito de la educación”.

“Los cambios tienen que ser en el colegio y en casa. No sé si los padres nos estamos haciendo muy comodones, que nunca se les dice no, hasta aquí sí, y a partir de aquí no. Fomentar el respeto esos espacios comunes que se comparten, tu cuarto lo tienes como te da la gana pero lo común, por respeto, no”.

“Educar en el respeto, la igualdad y compartir”.

“En la educación veo que hay un decalaje muy importante de una sociedad que ha cambiado de una manera muy importante en unos años a un calendario escolar que no corresponde”.

“En la educación que se da en casa, todavía pesa mucho, es algo que me molesta bastante, y es el que los niños juegan con los coches y las niñas con las muñecas, el algo que está todavía muy arraigado en las costumbres de nuestros padres”

“Estamos creando una sociedad de hijos únicos y me parece peligroso, porque se les cuida y se les protege demasiado, lo tienen todo, lo piden y lo consiguen”

3.5.2 CAMBIOS EN EL AMBITO DOMÉSTICO.

El ámbito doméstico tiene su singular particularidad. En él la responsabilidad recae sobre la propia pareja por lo que las decisiones que se tomen deben ser producto de un análisis consensuado, que incluye tanto la educación de los hijos y las hijas como la distribución de los tiempos dentro del hogar, y las responsabilidades a compartir. El desequilibrio en estas determinaciones produce un evidente perjuicio para la parte que resulte mermada en su ámbito de decisión, siempre mujeres. Pese a los avances conseguidos las mujeres entrevistadas consideran que sigue siendo necesario trabajar en este aspecto. Así se refleja en estas conclusiones:

“La unidad familiar viene de que los dos estén de acuerdo en que la casa, no es de uno solo, e intentar educar a tus hijos”.

“Cuando nacieron nuestras hijas, la primera, tan novata era yo como él, si aprendes a la vez, puedes aprender que la responsabilidad es tuya, no eches la culpa a quién te ha educado”.

“Creo que todas las reformas deben hacerse en el hogar, en el modelo pareja”.

“en el ámbito familiar en la forma en que ellos decidan, y que tiene que partirse desde casa de un trato de igualdad”

“En las familias hay que cambiar la mentalidad”

“La familia es importantísima porque lo que vives los diez primeros años de tu vida te marcan para el resto”

“Reparto de trabajos, partiendo de un elemento de flexibilidad de los miembros de la pareja”.

“Principio de igualdad entre hijos e hijas, partiendo de un principio de autonomía”.

“El resto de cambios es insistir, insistir en lo de siempre en las mujeres, no tenemos que ser súper woman, pero tenemos que insistir en que podemos seguir haciendo lo mismo que hemos hecho en otros momentos”.

“Es una característica de nuestra generación que se da por primera vez en la historia. Cuando dejamos de hablar con los amigos de los hijos, empezamos a hablar de los padres. En los mismos términos”.

“Tenemos que quitar la lacra de no podemos, la lacra de que tenemos que ser las cuidadoras de la familia de la casa”.

3.5.3 MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN

La incorporación del trabajo en la vida de la mujer es un hecho indiscutible que ha venido desarrollando magnitudes que no podíamos imaginar en extensión e intensidad durante los últimos treinta años, lo que ha obligado a la mujer que ha elegido este compromiso a posicionarse y a tomar decisiones que antes no tenía que afrontar, al menos de una forma bastante generalizada. Al ritmo de los avances conseguidos, su posicionamiento ha ido sufriendo una especie de vaivén, que se consolida a través de la reflexión, habiendo adquirido ésta un ímpetu que le obliga a realizar sus peticiones elevadas al grado de exigencias. Hay distintas medidas que se solicitan:

Cambios en los horarios y calendarios de los colegios”

“Cuando te ofrecen las colonias para el mes de julio lo veo poco realista”,

“Hay que ofrecer el servicio siempre que no hay colegio”.

Guarderías y servicios de cuidado

“Son necesarios unos centros o unas guarderías donde tu dejaras, o él, al niño sabiendo que está bien atendido”.

“Flexibilidad de horarios en el ámbito laboral”

Ayudas a la flexibilidad en el trabajo”

“Que las empresas permitan horarios flexibles”.

“Se habla mucho de la conciliación de la vida familiar y laboral y luego resulta que no te encuentras recursos para hacer eso”.

“Hay mucho que hacer en el cambio de horarios, en la valoración de cumplir realmente unos objetivos, determinadas tareas con competencia, al margen de en qué momento lo hagas o con cuanta dedicación”.

Incorporación de los hombres a las medidas de conciliación

“Hay muchas medidas de conciliación y no las usamos, será porque no nos interesa o porque no nos conviene. No sé si hay muchas, pero las que hay tampoco se usan, hay un fallo en ese sentido”.

“Los hombres tienen una responsabilidad de darse cuenta de que si tienen hijos pequeños tienen que adaptar su jornada laboral”.

“Me parece que muchos están hechos para que la mujer pueda conciliar la vida laboral, ahora se está empezando a reflexionar sobre los cambios de mentalidad, que tienen que llevar los hombres para que se incorporen, eso es lo que hay que cambiar”.

“Obligar a los hombres a que cojan bajas para el cuidado de la familia, ayudas a la subcontratación de las tareas familiares, cuidado de mayores y de niños y campañas como la de violencia de género”.

“Aseguramiento del derecho a la baja maternal”.

“Que si tomas la baja maternal no estás haciendo nada malo, y en eso tienen que trabajar mucho las administraciones públicas, es bastante desastroso el resultado”.

“Generalización de las medidas de conciliación para mujeres y hombres, pero que sean los hombres sobre todo los que las tomen”.

“Cuando los hombres empiecen a pedir reducción de jornada en las empresas seremos igual”.

Cambios con respecto al discurso de las necesidades de cuidado de los hijos e hijas y las asignaciones de responsabilidades de esas tareas de cuidado, especialmente entre las personas expertas (sanitarias, pedagogas...)

“No sé a qué obedece ese gran esfuerzo en que ahora lo mejor, es que las mujeres durante un tiempo bastante largo, uno o dos años, es un tiempo largo en la vida de la mujer, se dedique a cuidar los hijos porque el primer año de vida es muy importante. No lo niego pero seguramente sin ningún ánimo de involución, a mí me produce miedo”

3.5.4 TRABAJO ASOCIATIVO Y DEL COLECTIVO DE MUJERES

Otro aspecto en el que se considera que es necesario trabajar, es en el impulso del trabajo asociativo, comunitario y como colectivo. Se observa un retroceso en las nuevas generaciones, con respecto al grado de concienciación de las desigualdades existentes:

“La percepción que tengo ahora es que la generación siguiente a la mía ha retrocedido mucho...No ha tenido que pelear por ser igual.....y veo que vuelven al papel de mi madre de estar detrás del chico”.

“Cuando la gente de mi generación dice mi marido me ayuda mucho me sorprende. Los dos trabajáis, ese resto que queda en la sociedad”

“Somos muy tolerantes teníamos que ser más enérgicas en cuanto a defender nuestras actitudes, aquellos pensamientos que puedan ser un poco menos vistos a bien por parte de colectivos masculinos en determinadas aéreas. Tendemos a la sumisión”.

“Agruparse esta muy bien siempre que sea para la integración”

“Las mujeres es fundamental que nos creamos como conjunto”

“Nosotras tenemos que ser las principales actoras a la hora de ver esta situación”.

“El que no se haya convencido ya que el tener a las mujeres participando es perder una gran riqueza social “....

3.5.5 TRABAJO INSTITUCIONAL

En general todas las mujeres profesionales consultadas opinan que el cambio generacional ha sido de cierta relevancia, si bien presenta picos de sierra que deben ser corregidos hacia una uniformidad ascendente en el sentido de la consecución de logros que mejoren la posición de la mujer en el ámbito socio laboral. Las instituciones tienen en este aspecto un importante papel, para el que las entrevistadas realizan algunas propuestas:

“Es evidente que las instituciones debieran legislar y promover todo aquello que coloque a los dos sexos igual a la hora de desarrollarlos”.

“Hay que vigilar con lupa todas las situaciones de desigualdad”.

“Las personas que están ocupando esos puestos importantes, si fueran un reflejo de lo que queremos conseguir sería bastante”.

“Me parece importante también, poner en valor las funciones reproductivas y no porque las vayan a realizar las mujeres o porque tengan que ser las mujeres las que las desarrollen .Tiene que haber un equilibrio en los dos géneros. Seguimos sin admitir que eso es realmente necesario y que la economía productiva funciona gracias a esta otra economía de los servicios a las personas, la reproductiva y el cuidado, y seguimos tapándonos los ojos ante esa realidad, no valorándola socialmente y no computándola como una parte de nuestra economía. Cada vez es más evidente que esta economía no utilizada tiene que formar parte del PIB y computarse en el valor económico que realmente tiene, y sufrir una revalorización social de manera que se reconozca cual es y ha sido la aportación de las mujeres al mundo para que pueda funcionar. Tenemos

que estar todos y todas mezclados en todas la funciones". El computar en el PIB real la economía doméstica también va a contribuir a que determinadas cifras cambien o mejoren".

3.5.6 VISIBILIZACION

Además de sentirlo en su fuero interno, el colectivo que deseé hacer partípate al resto de la sociedad de su existencia debe de exteriorizarlo y canalizar a través de medidas que se dan en la actualidad, haciéndose ver y sentir, irrumpiendo en otros cauces cuyo fluir debe apercibirse de otras realidades paralelas, que las profesionales interrogadas han descrito de esta forma:

"En el plano institucional hacer campañas, recuerdo de Emakunde, aquello de sorkunde, creo que hizo mucho. Creo que las campañas de este tipo de instituciones hacen mucho, es como una gota malaya, al final va dando su fruto".

"Falta una visibilización de las mujeres en la sociedad, en todas las funciones, en todas las posiciones".

"Crear debate social es importante, y que cree reflexión, que ese debate se traslade a las esferas más privadas".

"Vamos muy retrasados en hacer los modelos sociales, en la publicidad, en el cine, en la televisión".

"Los estereotipos se siguen transmitiendo".

"Me tiene alucinada el ámbito de la estética y de la moda, en el que me parece que vamos hacia atrás, como es posible que sigamos admitiendo las mujeres, ciertas formas de vestir, unos tacones imposibles, que además de tener riesgos contra tu salud, y riesgo de accidentes, lo único que hacen es ahondar en esa imagen de mujer insegura que no puede pisar fuerte, que no puede en un momento determinado reaccionar firme porque esta acartonada con su ropa o con sus zapatos"

"La imagen pública triunfadora sigue siendo la de un hombre".

"Hay que orientar las campañas hacia género masculino".

3.5.7 CAMBIOS EN LA EMPRESA

Se observan desigualdades y discriminaciones también, quizá cabría decir especialmente, en el ámbito laboral y privado, sobre las que parece importante trabajar. Desigualdades que van más allá de las discriminaciones por tomar bajas maternales, por usar las medidas de conciliación o por priorizar la vida familiar sobre

la profesional. Resulta sin embargo complicado concretar medidas que produzcan cambios efectivos, más allá de esa imperativa flexibilización de los horarios y del cambio en la cultura organizacional masculina que durante años ha confundido la eficacia con la presencia en el puesto de trabajo:

“Promover acciones con cuota. Que las mujeres sean capaces de elegir y hacer un montón de cosas que no han hecho hasta ahora”.

“La administración tiene que plantearse retos, quitarse de encima eso de “el techo de cristal”.

“No veo otra salida que la de tomarse en serio la obligatoriedad de las cuotas”.

“Países como Noruega pusieron como obligación legal tener que llegar al 40% y es el único país que lo ha conseguido”.

“Veo un serio problema para que la mujer se integre en el terreno profesional masculino sin aportar cambio por su feminidad y aceptarlo tal cual, incluso una lucha muy grande por integrarnos en él”.

“Tenemos que empezar nosotras, por quitarnos todos esos sentimientos de culpabilidad”.

“Las instituciones y las empresas deben normalizar el tema y dar mérito a cada cual”.

“Sigue habiendo unas diferencias que no sabes de donde parten”.

“En el tema profesional, si habrá sectores en los que se discrimine a la mujer, en los que con la misma categoría profesional están cobrando más que las mujeres. Hay que trabajar en eso”

4. IDENTIFICACIÓN DE MUJERES EXPERTAS POR RAMAS DE ACTIVIDAD.

4.1 OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y UNIVERSO DE ESTUDIO

El objeto de esta fase ha sido la búsqueda y visibilización de “mujeres expertas”, entendiendo por tales aquellas con estudios medios o superiores, que estén actualmente en activo y que hayan desarrollado con éxito una trayectoria profesional como empresarias, directivas, profesionales o investigadoras sénioras, esto es, con más de tres años de experiencia.

Para acometer esta tarea se han planteado dos fases, una de identificación de entidades a participar y otra de identificación de mujeres profesionales propiamente dichas.

4.1.1 FASE DE IDENTIFICACIÓN DE ENTIDADES

El trabajo realizado se ha basado en identificar y contactar con organizaciones y asociaciones que agrupen a profesionales –hombres o mujeres- a personas expertas o específicamente a asociaciones de mujeres directivas, empresarias y profesionales.

La labor de detección ha abarcado tres tipos de organizaciones:

1. Colegios profesionales: Tras una búsqueda exhaustiva, a través de solicitud de información al Gobierno Vasco y un rastreo de información vía Internet, se han encontrado 120 Colegios Profesionales.
2. Entidades pertenecientes a Innobasque. La agencia vasca de innovación agrupa a personal investigador y personas expertas en diversas disciplinas científicas y tecnológicas y se ha considerado por tanto una importante fuente desde la que detectar mujeres expertas. Actualmente hay más de mil entidades u organizaciones asociadas, sin embargo se seleccionaron aquellas más intensivas en I+D+i y por tanto en la vanguardia del conocimiento. En concreto se encontraron 93 entidades, agrupables en las siguientes tipologías:
 - El Subsistema Científico y Universitario. Está compuesto por:
 - Universidades (8)
 - Centros de Investigación Cooperativa (C.I.C.) (7)
 - Centros de Investigación Básica y de Excelencia (BERC) (6)

- El Subsistema de Desarrollo Tecnológico e Innovación. Está compuesto por:
 - Centros Tecnológicos (14)
 - Centros Sectoriales (4)
 - Centros Internacionales Desarrollo y Transferencia Tecnológica (1)
 - Entidad de Certificación y Laboratorio (5)
 - Organismos Públicos de Investigación (3)
 - Unidades de I+D Empresariales (40)
 - Unidades de I+D Sanitarias (2)
3. Asociaciones de mujeres empresarias:
- Federación Vasca de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi (Fedep)
 - Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava (AMPEA),
 - Asociación de Empresarias y Directivas de Vizcaya (AED)
 - Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Guipúzcoa (Aspegi).

En total se contabilizaron 217 entidades.

4.1.2 FASE DE IDENTIFICACIÓN Y CAPTACIÓN DE MUJERES EXPERTAS

El procedimiento a seguir fue el siguiente:

- El primer paso consistió en llamar a las entidades potencialmente implicadas, para averiguar a quién dirigir la carta que informaba del proyecto y mantener informado o informada del proceso. Esta contactación ha sido especialmente importante en empresas y entidades de cierto tamaño.
- Una vez terminada la contactación, el siguiente paso fue el envío de una carta firmada por Emakunde -Instituto Vasco de la Mujer- tanto en euskera como en castellano, dirigida a la persona responsable de recursos humanos, en la que se ha informado del proceso de elaboración y se ha solicitado la colaboración de la entidad.
- Una vez enviada la carta, se llamó nuevamente a todas las entidades para conocer el modo en que preferían colaborar y su disposición a ello.
- Por último se envió desde Emakunde un mail con el link al cuestionario que daba acceso directo, colgado en la página web de Emakunde. Aquellas entidades que prefirieron ponerse en contacto directamente con las mujeres de su entidad recibieron un mail con un modelo de carta y un link. Otras entidades prefirieron dar los mails para que fuera Emakunde quien se pusiera en contacto con sus mujeres directivas/expertas.

- Además todo el proceso se reforzó con un importante trabajo de campo, invitando a participar a través de las redes sociales: Facebook, Twiteer y Twenty, durante el mes en el que la encuesta estuvo abierta a la participación (entre el 15 de Febrero y el 15 de Marzo).
- El período de apertura de recogida de cuestionarios para formar parte del listado de mujeres expertas identificadas fue de un mes -15 de febrero al 15 de marzo-. Una vez finalizado el plazo y durante el mes siguiente, se validaron los datos de contacto recogidos vía mail y telefónica, para asegurar que al menos una de las formas de contacto directa –dirección electrónica, teléfono o móvil- era correcta.

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.

4.2 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

El resultado del proceso participativo ha sido el siguiente:

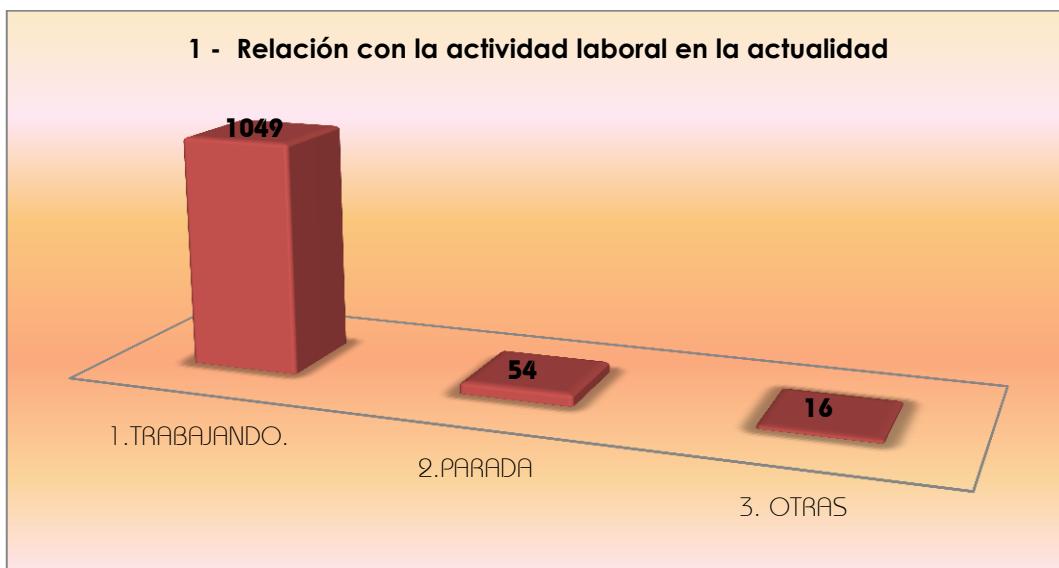
En total han participado en la encuesta 1.121 mujeres de las cuales, 650 lo han hecho de forma completa –han pulsado fin de la encuesta- y 471 de forma parcial, han contestado a una o varias preguntas pero han abandonado.

Por otra parte y además de las 1.121 mujeres participantes, han visitado la encuesta sin responder a ninguna pregunta 259 mujeres, y 316 han intentado acceder a ella cuando ya había finalizado el período de recogida y la encuesta se hallaba cerrada. Es decir otras 575 mujeres han tenido intención de participar o interés en conocer el proyecto.

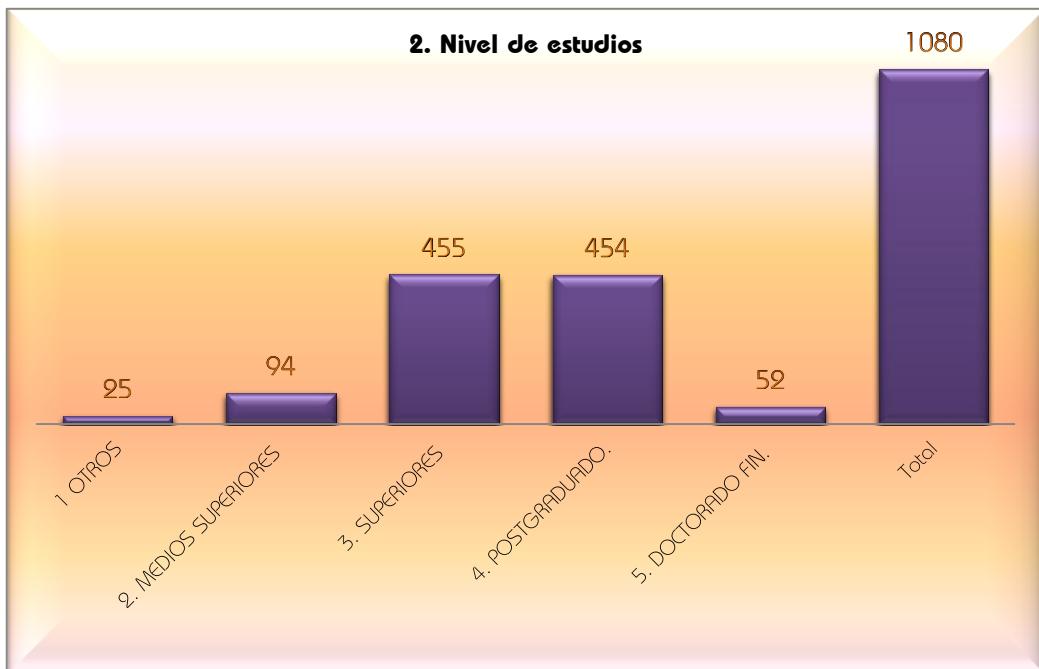
Como resultado final se ha obtenido un listado de 587 mujeres que han satisfecho estas condiciones .

4.2.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES PARTICIPANTES

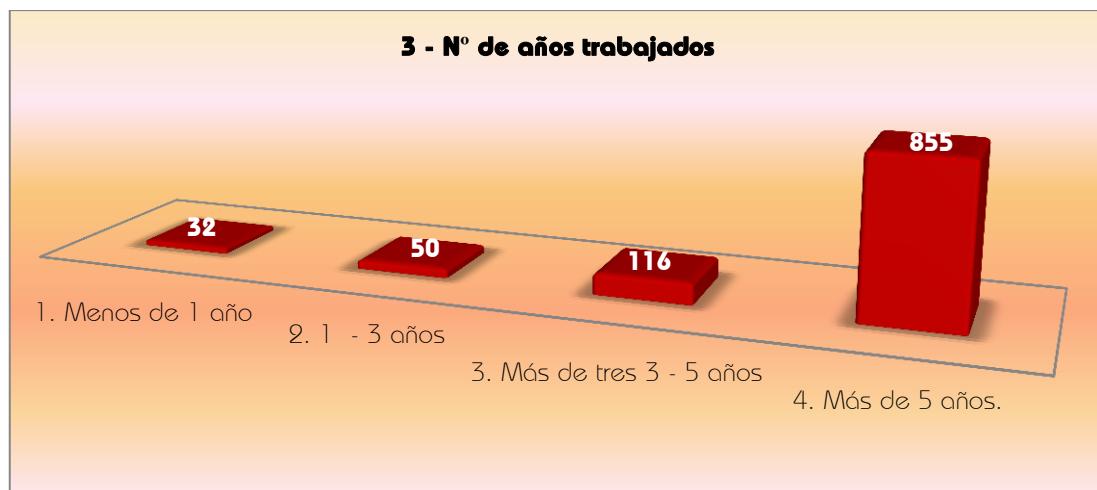
De las 1.121 mujeres que han participado en la encuesta 123 no cumplían el perfil requerido: 16 por no estar en activo, 25 por no llegar al nivel de formación y el resto falta de experiencia profesional.



Como se puede observar, el 93% de las mujeres que han participado están trabajando y sólo el 4% se hallaba en paro en el momento de realizar la encuesta.



Por otro lado la mayor parte de las mujeres que han participado habían finalizado estudios superiores o de postgrado (cada grupo ha representado el 42% de las mujeres que han respondido esta pregunta, en conjunto el 84% de las correspondientes), mientras que casi el 5% eran profesionales con el doctorado finalizado.



Con respecto a la experiencia profesional, el 81% de las participantes presentaba al menos dos años más de la experiencia mínima requerida-estaba por encima de los 5 años- mientras que casi el 8% de las que han respondido a esta pregunta no cumplían con los 3 años de práctica profesional requerida.

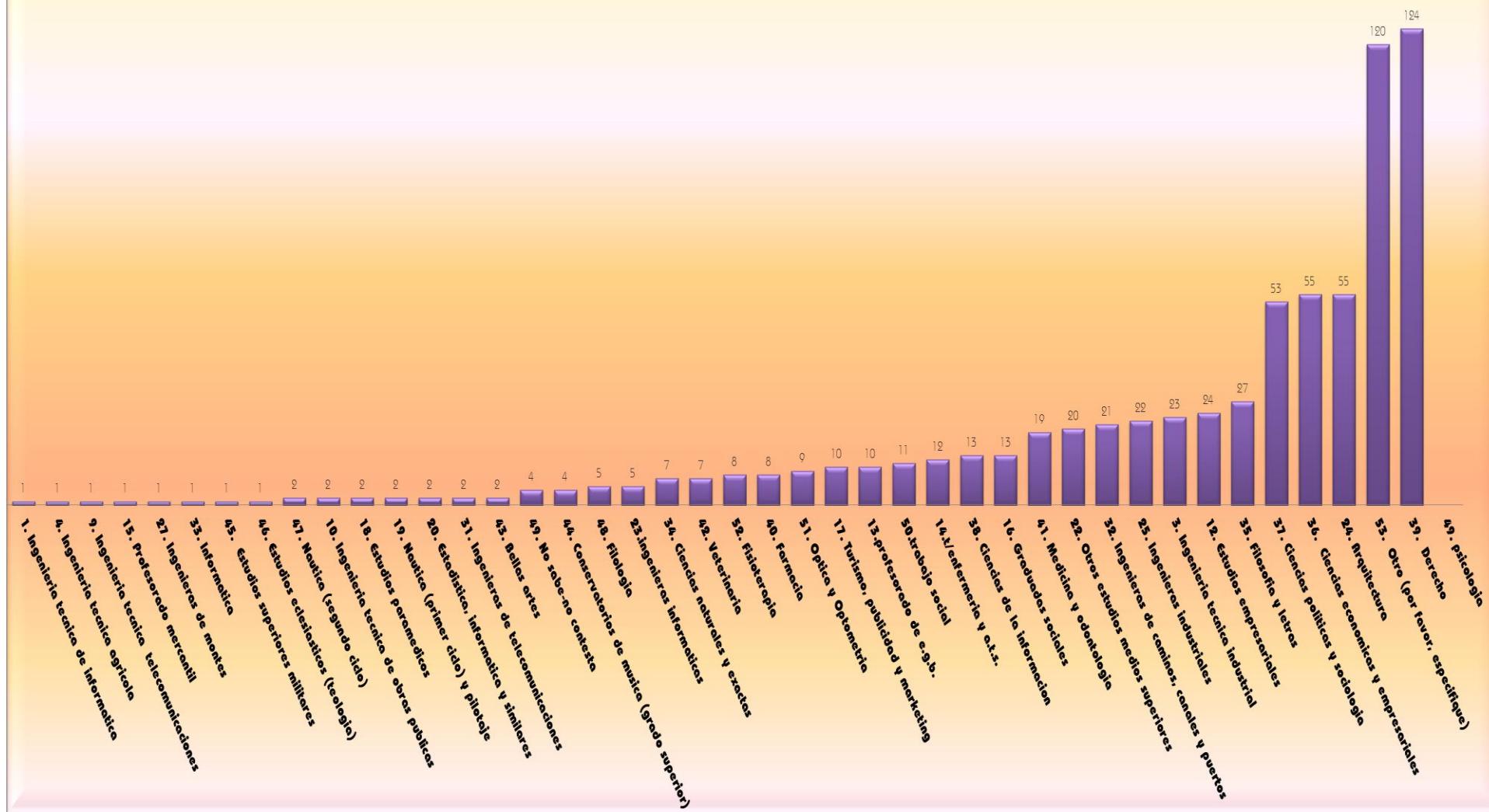
4.2.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES QUE HAN SUPERAD LOS FILTROS

Las mujeres que han pasado los filtros y que además han rellenado los datos de contacto, presentan las siguientes características:

En relación a los estudios superiores de grado

Las carreras más representadas son Psicología, en primer lugar y Derecho, en segundo, con bastante diferencia respecto al resto de opciones. Les siguen Arquitectura y Ciencias Económicas y Empresariales, Políticas y Sociología, Filosofía y Letras y Estudios Empresariales e Ingeniería industrial (superior y técnica) y de Caminos,

4. ESTUDIOS SUPERIORES DE GRADO



Se disponen en todos estos casos de datos de más de veinte mujeres con estos estudios terminados. Cabe resaltar que en el cuestionario de recogida de datos, psicología no aparecía como tal, sino que se englobaba dentro de la opción de respuesta "Filosofía y Letras" de acuerdo a la clasificación oficial del Eustat a dos dígitos, que engloba Filosofía, Filología (Humanidades) Psicología, Pedagogía, Ciencias de la Educación, Geografía, Geografía e Historia, Teoría de la Literatura, Traducción y otros estudios superiores similares. Sin embargo muchas profesionales que han respondido, insertando en la pregunta otras ¿Cuáles?, la respuesta psicología o similar, se ha extraído y se ha analizado en columna aparte.

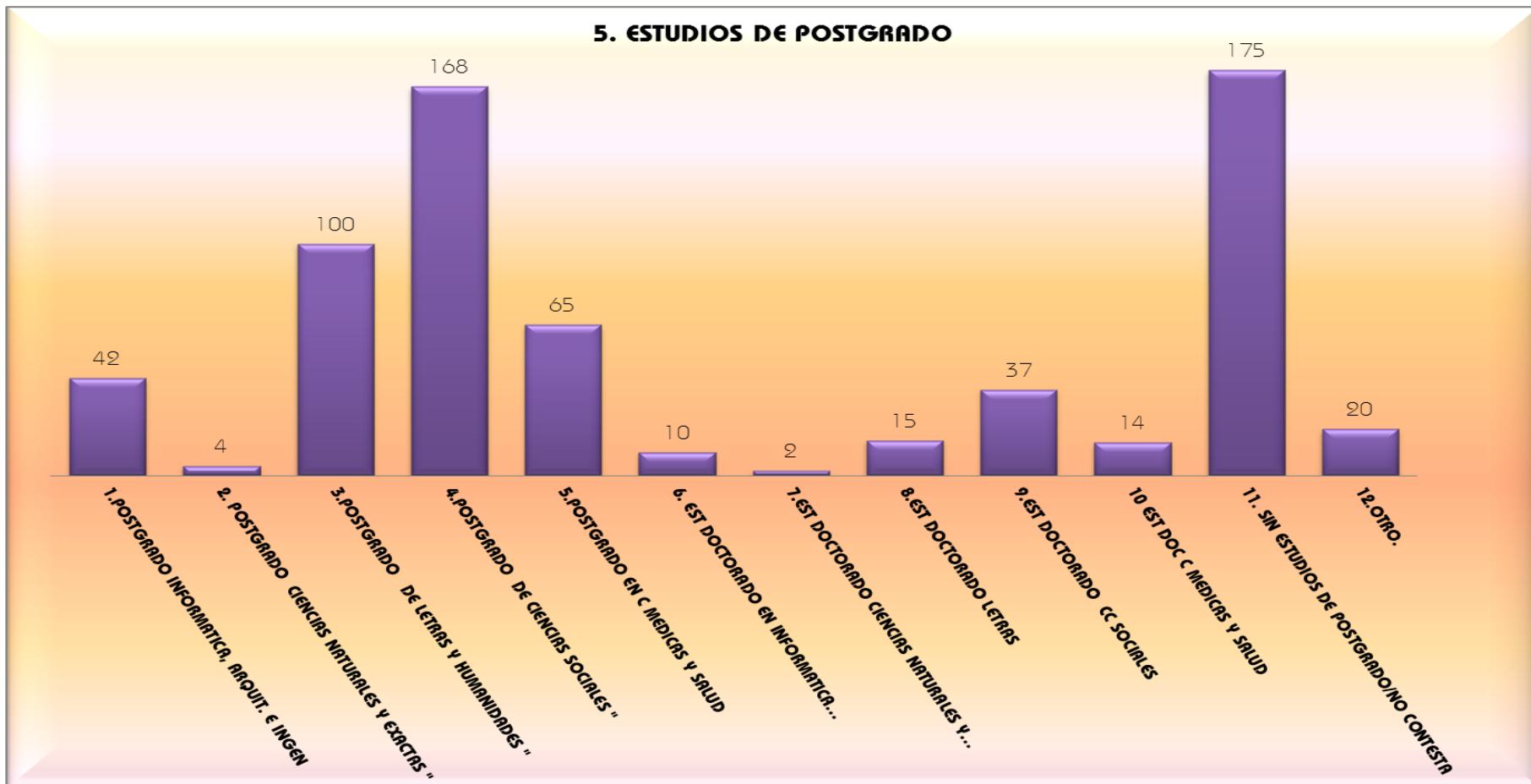
Lo mismo ha ocurrido con óptica, fisioterapia y trabajo social, que son opciones de respuesta comunes recodificadas a partir de las respuestas dadas a la opción Otros y por ese motivo se señalan en diferente color.

Las carreras menos representadas son Informática (técnica y superior), Ingeniería Técnica Agrícola, Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones, Ingenieras de montes, Profesorado Mercantil, Estudios superiores militares, Teología y Náutica. Por otro lado y como es lógico teniendo en cuenta la menor presencia de mujeres en estas carreras, no están representados diversos tipos de ingeniería: Ingeniería Agrónoma, Ingeniería Técnica de Topografía y Forestal e Ingeniería, tanto técnica como superior, en Aeronáutica Naval y Minas. En la misma situación se encuentra Arquitectura Técnica.

En relación a los estudios de postgrado

Casi el 30% de los respondientes no tiene o no ha especificado estudios de postgrado o de doctorado.

5. ESTUDIOS DE POSTGRADO

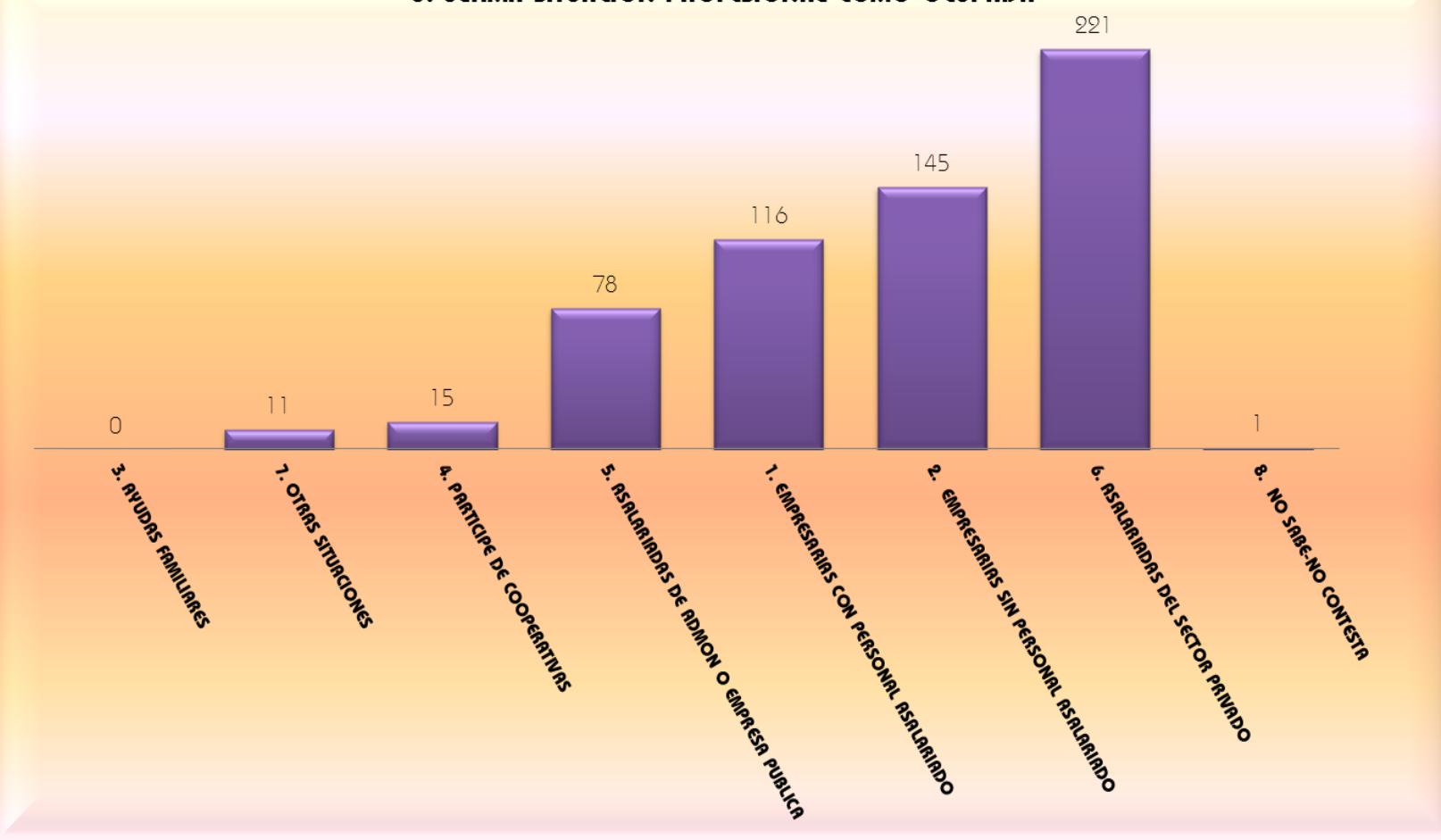


Entre las que sí han cursado estudios oficiales tras terminar la carrera universitaria de grado, la mayor parte indica algún tipo de máster o postgrado en Ciencias Sociales, relacionados en su mayor parte –según indicaban en el campo libre –otros ¿Cuáles?- con postgrados en el campo del derecho o estudios jurídicos, en gestión de empresas, riesgos laborales y recursos humanos. El siguiente postgrado más frecuente es en letras y humanidades, en concreto postgrados relacionados con la psicología.

Situación profesional

Cabe destacar que casi la mitad de las mujeres que han participado –con o sin personal asalariado-, en concreto el 45%. Hay que recordar que una de las principales vías de búsqueda de mujeres han sido los colegios profesionales, organizaciones que frecuentemente acogen a personas que trabajan por cuenta propia y buscan en este tipo de organizaciones una red de apoyo. Es esta la causa más probable de la sobre representación de mujeres empresarias con respecto a los datos del conjunto de las mujeres de la CAE. Por otra parte el 38% de las profesionales participantes lo hacían como asalariadas del sector privado y sólo el 13% como asalariadas en la administración.

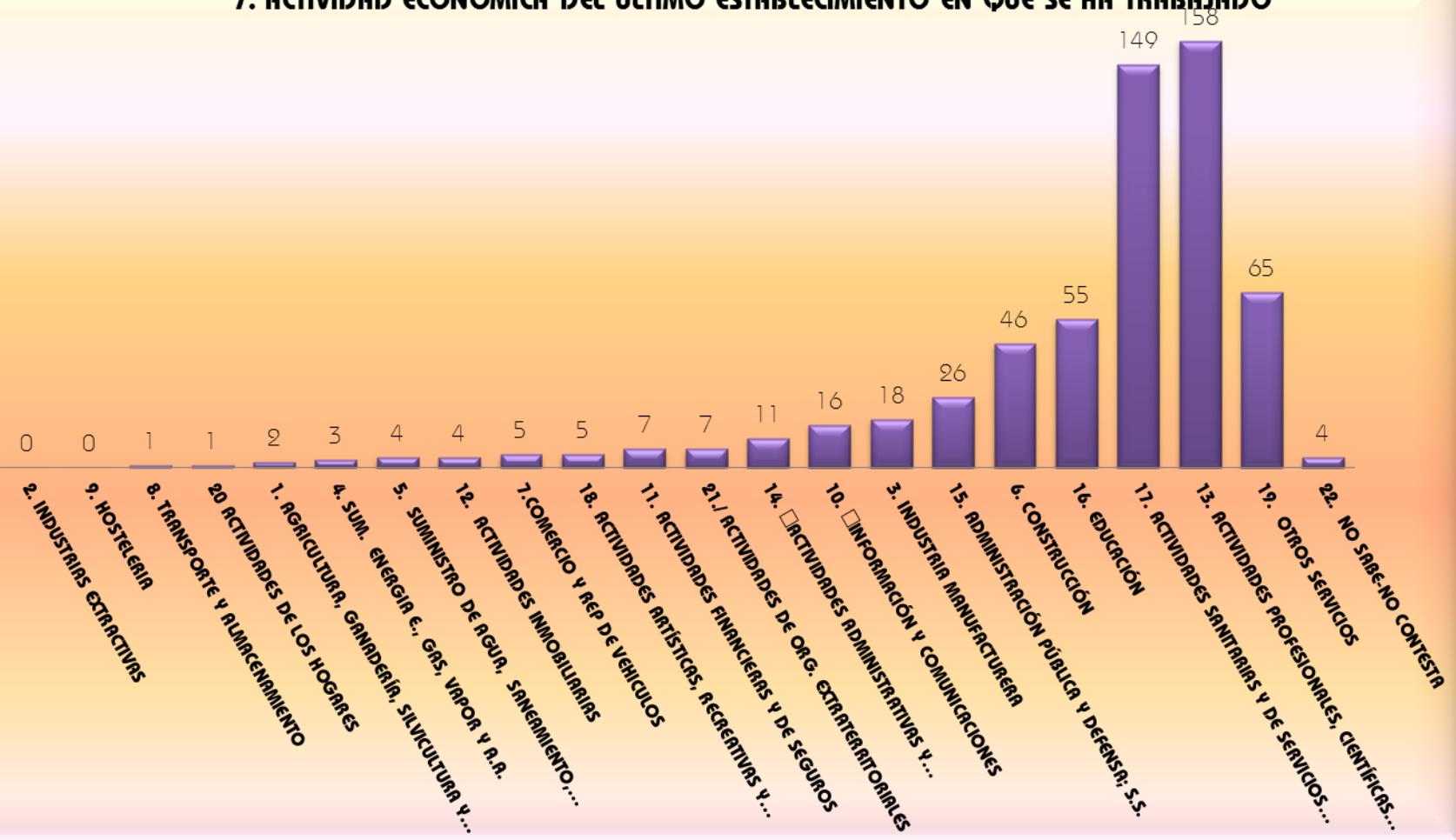
6. ULTIMA SITUACIÓN PROFESIONAL COMO OCUPADA



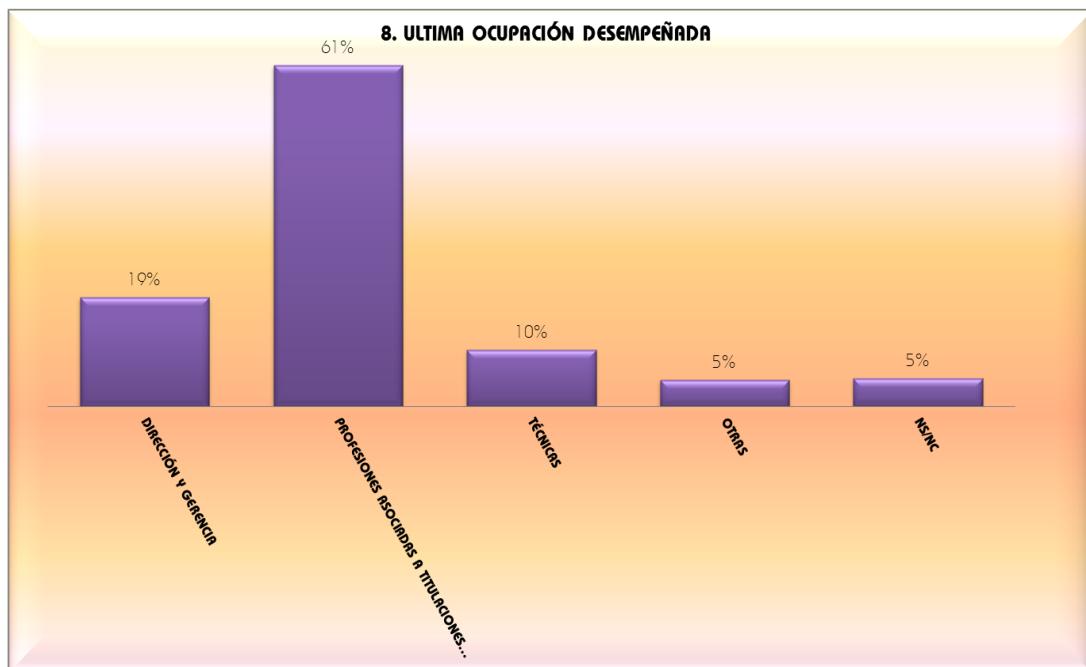
Sector económico

En lo relativo al sector económico, la mayor parte de las mujeres participantes desarrolla su labor profesional en el campo de las actividades científicas o técnicas o en el campo de las actividades sanitarias y de servicios sociales (27 y 25%, respectivamente). Construcción, es el cuarto sector económico más representado, tras el tercer puesto de educación, debido en gran parte a la amplia participación de los colegios de arquitectura. Por el contrario los sectores que no han obtenido representación han sido hostelería e industrias extractivas mientras que transporte y almacenamiento y actividades de los hogares sólo están representados con un único caso. La explicación más plausible es que almacenamiento y transporte e industrias extractivas son sectores altamente masculinizados, mientras que hostelería y actividades de los hogares son sectores en los que gran parte de las personas trabajadoras tienen niveles de estudios inferiores a los requeridos para participar en el estudio.

7. ACTIVIDAD ECONOMICA DEL ULTIMO ESTABLECIMIENTO EN QUE SE HA TRABAJADO



Por último, y en relación al puesto de trabajo, la mayor parte de mujeres participantes encuadran su última ocupación en el campo de profesiones asociadas a distintos tipos de titulaciones universitarias. La segunda tipología más frecuente es la de los diversos tipos de dirección y gerencia y por último los puestos técnicos. Un 5% de mujeres en cambio, declara que su última ocupación no ha estado relacionada con puestos profesionales.



Resultado final

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.



5. CONCLUSIONES

5.1 LA PROFESIÓN

La procedencia profesional de las 18 mujeres que han participado en el estudio 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 y profesoras universitarias. Muchas de ellas combinan dos o más de estas ocupaciones.

El análisis de las entrevistas de estas mujeres refleja que **se han producido importantes cambios en los últimos quince años, que afectan a todos los espacios vitales**. Muchas desigualdades persisten, pero otras se han atenuado o modificado. **Los espacios privados, son paradójicamente –en tanto que es en los que más compleja es la intervención institucional- los que presentan mayores síntomas de evolución.**

5.2 LA TRAYECTORIA PROFESIONAL

La trayectoria profesional de las participantes se divide en dos categorías principales: **las que afirman que se ha desarrollado de manera natural**, de forma que unas decisiones y circunstancias les han ido llevando a otras y **las que consideran que su trayectoria ha sido una conquista obtenida a base de tomar decisiones y asumir retos difíciles**.

Frente a los discursos de finales de los noventa, destaca, **no se han encontrado expertas que hayan afirmado haber encontrado techos que no han podido superar**, más bien al contrario, los relatos se centran en **experiencias de superación del**

machismo imperante en su sector y del coste que esta superación ha supuesto en su experiencia vital

Por otra parte, **tampoco se han encontrado expertas que afirmen explícitamente haber renunciado al status profesional para atender a su familia**, si bien se encuentran mujeres que, dentro de las diferentes opciones profesionales, han optado por aquellas que les facilitaban la conciliación.

Por sectores, se observan diferencias: así como en el ámbito jurídico, médico, servicios sociales o veterinarias no se refieren obstáculos explícitos, en el ámbito de la arquitectura, la consultoría, la ingeniería y la comunicación se han observado muestras de discriminación explícitas que con el tiempo se han ido atenuando,

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, fundamental e irremplazable.
- Quienes consideran que la profesión es una cuestión de importancia relativa.
- Quienes anteponen la familia al trabajo.

Sin embargo se observa que **es más frecuente la percepción de las mujeres que consideran que la profesión tiene para ellas un carácter fundamental, pero lo hacen de manera menos categórica** y apuntalan que no tiene por qué ser incompatible con cualquier situación que implique dar una adecuada atención a su familia.

Por el contrario, **quienes afirman que para ellas la familia es prioritaria, lo hacen desde un enfoque más bien hipotético** –yo lo dejaría todo por mis hijos o por mi familia- y en seguida puntualizan que no ha sido necesario y que han podido compatibilizar ambas esferas, en base a un sacrificio de su vida personal.

Las posiciones extremas tienden por tanto a reducirse y matizarse y La incompatibilidad entre vida familiar y vida profesional comienza a verse, poco a poco, como un ejercicio meramente intelectual y por tanto a efectos prácticos casi irrelevante.

LA MOTIVACIÓN

Las principales motivaciones mencionadas para desarrollar una carrera profesional son:

- Demostrar la propia capacidad para **hacer las cosas bien**.
- Conseguir el **reconocimiento profesional** de los/las compañeros/as.
- Conseguir **cambios en el entorno**, modificar la realidad social y aportar mejoras.
- El **contacto humano y la ayuda a las personas** –básica, especialmente las trabajadoras y asistentes sociales-
- Asumir **nuevos retos personales**, nuevas responsabilidades que implicasen un crecimiento personal y un aprendizaje, que permitan evolucionar y crecer.
- La **independencia económica**, la autonomía y la libertad que ella representa.

La mayor parte de estas motivaciones estaban presentes en los discursos de las expertas hace quince años.

La única novedosa, **es la búsqueda de reconocimiento social y de los padres a través del ejercicio profesional**. Este es un motivo que sin embargo es muy relevante, ya que los que hasta ahora habían aparecido eran de carácter personal o de ayuda y contribución al entorno, un estímulo en consonancia con el rol tradicional de cuidadora que las mujeres han asumido durante siglos, mientras que la búsqueda de reconocimiento social es una motivación que tiene como resultado evidenciar y 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 (dar rienda suelta o encauzar frustraciones a través de la profesión)
- exclusión de otras opciones (elegir una profesión para que encaje con el estilo de vida impuesto por otros).

Han desaparecido por tanto las motivaciones externas e impuestas desde fuera, motivado en parte por un cierto proceso de empoderamiento interno, que lleva a una mayor independencia y control con respecto a las decisiones fundamentales y un cierto cambio en el discurso de lo políticamente correcto que lleva a que aún en el caso de que esos motivos hayan podido desempeñar un cierto papel en un determinado momento, no se mencione.

LA 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 y las del **sector médico y socio sanitario**, gracias a su elección de no hacer guardias, o en el caso de las trabajadoras sociales, a la elección de proyectos realizados.

EL ESTILO FEMENINO

El término “estilo femenino” referido al ámbito profesional, no termina de calar entre las profesionales entrevistadas, que en el caso de que perciban diferencias entre sexos prefieren hablar de características propias de las mujeres aplicadas también en el ámbito laboral.

En cualquier caso frente a la unanimidad que se observaba a finales de los noventa en torno a la existencia de un estilo femenino de trabajo, destaca actualmente la falta de acuerdo sobre si existe o no diferencias entre hombres y mujeres:

Algunas de las entrevistadas opinan que hay estilos “personales”.

Otras piensan que no hay diferencias entre mujeres y hombres pero sí entre sectores.

Por último otras piensan que la cultura organizacional es uno de los factores que en mayor medida determina el estilo de trabajo que las personas, (hombres y mujeres), desarrollan en sus puestos de trabajo. Este estilo hasta ahora ha sido rígido y ha sido definido por los hombres, pero ahora se está flexibilizando y se está permitiendo que las formas de hacer femeninas influyan en las organizaciones y cambien los estilos organizativos a medio o largo plazo. Según **esta reflexión no hay estilos masculinos o femeninos, sino influencias de las características femeninas a una cultura organizativa común que en última instancia determina los comportamientos laborales de todas las personas que trabajan en ella**.

En ese sentido opinan que las mujeres estarán en mejor situación competitiva, pero sólo cuando esta modificación organizacional se haga efectiva, es decir cuando esas capacidades personales sean mejor valoradas.

Otras **sí consideran que existen una serie de características más comunes en las mujeres**, que también aplicamos en el ámbito del trabajo.

- **Mayor capacidad resolutiva**
- **Mayor capacidad multitarea**
- **Mayor responsabilidad y eficacia**
- **Mayor cercanía, afectividad en el trato y capacidad de trabajo en equipo**
- **Menor carácter competitivo, menor confianza en nosotras mismas y menor capacidad para reivindicar reconocimiento profesional y pedir mejoras en las condiciones laborares.**

Otra participante afirma que eso se debe a que no se tienen en cuenta las prioridades de las mujeres y su escala de valores y, no se trata de que no seamos competitivas, sino de que damos más prioridad a nuestra vida familiar, motivo por el cual alcanzamos posiciones de poder en mayor medida en los sectores en los que se va a avanzando en la conciliación.

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**. Se afirma en cambio que somos menos competitivas, porque a la hora de asumir una responsabilidad valoramos en mayor medida el peso de la vida familiar y porque nos cuesta más reivindicar nuestra valía. **También ha desaparecido las armas de mujer como una ventaja o una estrategia** utilizada en el ámbito laboral, de hecho la única persona que hace referencia a ello afirma:

Por otro lado han aparecido otras **nuevas igualmente importantes: la capacidad multitarea y la capacidad de tomar decisiones de forma rápida y eficaz**.

Con respecto a ventajas o desventajas, no se considera que ser mujer tenga, en el ámbito profesional, especiales ventajas, y en todo caso, se aluden a las ventajas competitivas que suponen la mayor parte de las características que se asocian a las mujeres y que pueden resultar de utilidad en el contexto laboral.

Así entre las desventajas, están

- El hecho de tener que acomodarse a las formas de trabajo, estructuras, organizaciones y horarios, masculinos.
- La necesidad de demostrar su valía de forma mucho más patente y con mayor nivel de exigencia externa y auto exigencia que sus compañeros masculinos.

OBSTÁCULOS

Las profesionales sufren discriminaciones de diversos matices. Entre los principales obstáculos que mencionan las expertas entrevistadas destacan:

- **Modelos masculinos a los que se pliegan** que implican:
 - En lo relativo a modelos de liderazgo
 - En lo relativo a horarios, efectividad, valoración, cultura organizativa
- **Mayor asunción de responsabilidades** familiares que los hombres
- **Falta de referentes**
- Subsistencia de **estereotipos que derivan en una menor confianza entre la clientela**
- **Menor autoconfianza** y capacidad para reivindicar la propia valía
- **El embarazo, el parto y el cuidado de los hijos**
- **Espejismo de la igualdad ya conseguida**

Quienes más las acusan son las que trabajan en el ámbito de la empresa privada, mientras que las funcionarías de Justicia y Universidad afirman no haber sufrido ningún tipo de discriminación o desventaja ni para el acceso a su puesto, ni en el desarrollo de su trabajo -salvo la falta de medidas para la conciliación, que actualmente se considera como uno de los principales obstáculos y elementos discriminatorios existentes-. También es menor la percepción de elementos discriminantes entre las mujeres autónomas y las empresarias.

5.3 LA FAMILIA

LA FAMILIA DE ORIGEN

La mayoría de los padres y madres de las profesionales objeto de este estudio **no hicieron 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. Si bien en algún caso, alguno de los miembros de la familia ha mostrado menos apoyo que el resto.

No se describen presiones familiares para desarrollar unos estudios específicos, salvo una “sugerencia” bastante frecuente para que estudiaran inglés. En cambio hay profesionales que han detectado una cierta, si no resistencia, si preferencia por otras opciones a las elegidas, y sobre todo han sentido que no hubieran sido apoyadas si hubieran elegido profesiones muy masculinizadas o de alto riesgo.

LA PAREJA

La mayor parte de las profesionales entrevistadas viven en pareja, sólo tres de ellas no tienen compañero sentimental (todas las mujeres entrevistadas eran heterosexuales) en este momento.

El papel de la pareja ha variado de forma significativa y ninguna de ellas considera que su situación sentimental haya influido negativamente en su desarrollo profesional. En todos los casos se considera que sus parejas **no han supuesto ningún problema y la mayor parte valora su presencia como una ayuda en los momentos en los que este ha requerido un esfuerzo extra**.

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

Es también significativo que las **expertas que tienen un status profesional superior a su pareja, sienten que ésta le ha apoyado e incentivado durante todo su desarrollo y que demuestran estar orgullosos de su situación**.

Se observa por tanto que al contrario que ocurría a finales del siglo pasado, **en ningún caso la profesión de las mujeres ha supuesto causa de conflicto, salvo en un caso hipotético**. Además el **nivel de apoyo ha pasado de consistir sobre todo en “no obstaculizar”, a dar un apoyo explícito**, bien sea estimulando el desarrollo profesional con sugerencias, consejos o espacios para compartir inquietudes, o bien sea con el cuidado de los hijos y las tareas del hogar.

PROS Y CONTRAS DE LA MATERNIDAD

Las hijas e hijos siguen siendo considerados como si no el mayor, sí un **impedimento fundamental para el desarrollo profesional de las mujeres**. Dos de las mujeres entrevistadas han renunciado a ser madres y otras dos mujeres decidieron tener sólo un hijo o hija para facilitar la conciliación.

Se observan diversos grados, desde quienes consideran que es el obstáculo más importante -una de las mujeres entrevistadas, ha relatado que el hecho de tener un hijo le supuso la pérdida del puesto y otra que conoce a alguien que ha pasado por esa situación- quienes consideran que es un obstáculo puntual que se puede solventar con una buena organización personal, una adecuada corresponsabilidad de la pareja y unas buenas medidas de ayuda a la conciliación, hasta un caso excepcional que considera que no sólo no es un obstáculo sino una ayuda.

En cualquier caso, se percibe una variación en el discurso: conciliar profesión y maternidad sigue siendo difícil, pero **además se agudiza la percepción de antagonismo entre la vida profesional y el cuidado de los hijos e hijas. Se conceptualiza la maternidad como un obstáculo en gran parte de los casos**, tanto entre las profesionales con hijos como sin hijos, cuando en el estudio precedente se tendía a relativizar la dificultad, y **se describen casos concretos en los que los embarazos han costado a las mujeres puestos de trabajo**. Puesto que en general se considera que las medidas para la conciliación están mejorando, la conclusión lógica es que lo que **se están incrementando es la conciencia y las demandas sociales en torno a esta problemática**.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En relación a esta cuestión, es especialmente llamativo que **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, durante un tiempo más bien breve, y con dificultades para ello e incluso se han encontrado varios casos de mujeres que han renunciado a la baja.

Además aunque, el papel de los padres en la educación cotidiana de hijos e hijas ha variado significativamente, **las medidas para la conciliación constituyen, para ellos una asignatura pendiente**.

ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN FAMILIAR.

Cada familia ha organizado una estrategia concreta para solucionar el cuidado de los niños y niñas:

- La **mayoría se ha decantado por la escuela infantil** si bien las guarderías de calidad siguen constituyendo la gran demanda de las mujeres entrevistadas.
- Algunas han contado con **cuidadoras contratadas de manera puntual** o de seguido, (algunas empleadas con este único cometido y otras compaginando esto con las labores del hogar).
- Las abuelas, **en algunos casos, han llevado la responsabilidad de la atención diaria** de los niños y niñas, o han sido un complemento.
- Algunas destacan como **estrategia la organización**, que en ocasiones implica al resto de la familia.

Desataca en este caso **el mayor uso de las guarderías frente a la contratación de terceras personas**, que no obstante siguen siendo en muchos casos un recurso necesario.

PAPEL DEL PROGENITOR

Uno de los grandes cambios que se perciben en las experiencias de las expertas entrevistadas es el papel de padre en la educación de hijos e hijas.

No se ha encontrado ningún caso de padres que tuvieran una atención que pudiera calificarse de mínima o puntual.

En algunos casos **las mujeres consideran que ellas asumen mayor carga en la educación, pero los padres tienen en todo caso un papel significativo**. En estos casos se alude a que las mujeres suelen implicarse más y sobre todo a que suelen asumir la responsabilidad de planificar, dirigir y prevenir. Varias de las entrevistadas, han reflexionado en este sentido, que las mujeres tienen una función importante en el cambio de roles, delegando en sus parejas y defendiendo la responsabilidad compartida como un pilar básico para la convivencia.

Sin embargo **la mayor parte de las mujeres considera que sus parejas asumen la educación de los hijos e hijas en pie de igualdad** y varias expertas afirman que esta es la única manera de que sea compatible la vida profesional y la familiar.

También es reseñable que la inversión de roles, **los casos en los que los padres desempeñan en papel tractor en la educación de hijos e hijas, no son puntuales**. Son varias las mujeres que consideran que en su hogar, ellos asumen la mayor parte de las responsabilidades.

5.4 EL TRABAJO DOMÉSTICO

Frente a los cambios conseguidos en el ámbito de cuidado, **los logros en el espacio de trabajo doméstico son comparativamente menores, de forma que en muchos de los hogares el reparto de responsabilidades es claramente desequilibrado**.

Sin embargo se observa, al igual que en los demás, un cambio sustancial, que va desde la educación que han recibido las propias expertas hasta la que estas transmiten a sus hijos, pasando indiscutiblemente por la asignación de responsabilidades entre hombres y mujeres.

De todos los espacios, la asignatura pendiente de las mujeres siguen siendo las propias mujeres. El tiempo de ocio y el cuidado personal quedan aparcados 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.

LOS ROLES FEMENINOS INCULCADOS

Efectivamente, es claro que muchas de las mujeres profesionales de hoy en día, han sido educadas para asumir el rol de ama de casa, o dicho más correctamente, para asumir que las tareas del hogar eran responsabilidad exclusiva de las mujeres.

La distinción está en que, **frente a las generaciones anteriores**, que habían sido educadas para asumir en exclusiva el rol de cuidadoras y **habían desarrollado su proceso de empoderamiento asumiendo también el de profesionales**, las **nuevas generaciones** han sido educadas directamente para asumir ambos roles – exigiéndoles tácitamente la famosa doble jornada- **y su proceso de empoderamiento se ha desarrollado deshaciéndose del rol de trabajadoras del hogar**.

Por otra parte, se **observa además una nueva generación de mujeres que consideran que en absoluto han sido educadas para asumir en exclusiva las tareas del hogar**. Resulta interesante observar que de hecho el discurso que mantienen, sugiere que **han sido educadas para disminuir la importancia relativa del trabajo doméstico**, reduciéndolo a unos “mínimos” de limpieza y orden que no impliquen más obligación que la de un desarrollo funcional.

¿QUÉ TIPO DE RESPONSABILIDADES ASUME LA PAREJA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO?

La organización doméstica es dispar, pero ya no sólo depende de la mujer, sino que en la mayor parte de los casos se afirma que depende de la pareja.

Siguen siendo muchas las mujeres que reconocen que el trabajo doméstico recae en mayor medida sobre ellas, que son las que planifican y las que ejecutan todas las tareas necesarias independientemente de que les gusten o no, mientras ellos, o bien se convierten en “peones” o bien desarrollan las tareas menos ingratis.

Sin embargo hay que destacar que **sí se observa que son también numerosos los casos en los que sí se da la corresponsabilidad en el hogar**.

En aquellos casos en los que esto **no ocurre, no se encuentran hombres que limitan sus funciones a las de tipo administrativo ni parejas en las que se acepta como distribución lógica la perpetuación de los roles tradicionales**. Sigue ocurriendo en

muchos casos sin embargo, que el trabajo doméstico de los cónyuges no surge espontáneo sino que las mujeres deben negociar y mentalizar a sus compañeros.

ESTRATEGIAS CONCRETAS.

Los ingresos económicos que caracterizan a las profesionales permiten utilizar estrategias que suavizan las tareas mecánicas del hogar. Al igual que en el estudio precedente, casi la totalidad tiene una persona contratada.

Sin embargo, **el peso mental de la organización ya no sólo recae en las mujeres y se observa un importante cambio de valores en lo que respecta a las tareas del hogar. No se encuentran discursos reivindicativos de las tareas del hogar** (sí en cambio del cuidado de los hijos) y la polivalencia, que ahora se denomina más frecuentemente capacidad multitarea, se valora por su potencial en el ámbito profesional y de cuidado, pero no de trabajo doméstico.

Además **se han mencionado otras interesantes estrategias** para conseguir responsabilizar a las parejas en las tareas domésticas:

- La primera es **establecer la corresponsabilidad como condición sine qua non**.
- La otra, es la **perseverancia en la asignación de responsabilidades**, independientemente de las consecuencias que una potencial incompetencia o resistencia pasiva pudiera tener.

AFICIONES

Las horas del día de las profesionales se distribuyen entre el trabajo, la familia y el hogar. Queda poco tiempo para ellas mismas y para sus relaciones sociales, sus aficiones, su ocio, o su cuidado. Al igual que a finales de los noventa, algunas consideran que han pagado un precio renunciando a ciertas cosas, en general tampoco se arrepienten de sus opciones, aunque siguen proponiendo cambios importantes que deben darse en la sociedad.

Aunque **TODAS LAS MUJERES CON DESCENDENCIA HAN RENUNCIADO A GRAN PARTE DE SU VIDA PERSONAL**, no siempre ocurre lo mismo con los padres de las criaturas, si bien este coste cada vez es más un denominador común a ambos sexos.

5.5 CAMBIOS PROPUESTOS POR LAS ENTREVISTADAS

Son tres los ámbitos de trabajo para facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en general, en todos los ámbitos vitales.

El primero es la educación. Pese a que se abre una nueva generación de profesionales que consideran que en su familia no se les ha educado para asumir el rol femenino tradicional, se afirma que persiste una educación segregada, perjudicial para conseguir una igualdad real.

El segundo aspecto y el que más preocupa a las expertas es las dificultades de conciliación entre la vida familiar y la laboral, máxime teniendo en cuenta el difícil momento socio-económico que se está viviendo, en el que el éxito profesional se liga a una dedicación plena a la que es imposible aspirar si no se está libre de cargas y dispuesta a dejar literalmente la piel en él. Las dificultades que las mujeres están sufriendo evidencian la débil situación de las mujeres en el mundo laboral y es a la vez causa y consecuencia de que persistan las dificultades para conciliar, ya que si realmente el empoderamiento de las mujeres se hubiera resuelto, y pudiéramos considerar roto el techo de cristal, el primer factor condicionante en la equiparación del desarrollo vital de la mujer al del hombre, **la conciliación**, se habría resuelto por necesidad imperiosa.

El tercer factor es la **necesidad de reforzar el trabajo de las mujeres, tanto a nivel individual como conjunto y siempre respaldado por un trabajo paralelo a nivel institucional.**

En concreto se proponen cambios en los siguientes ámbitos:

Educación. Se considera que es un ámbito en el que se está trabajando muy poco desde los centros escolares y modelos educativos y en el que es fundamental incidir. También se menciona la importancia de la coeducación en el ámbito privado.

Cambios en el ámbito doméstico. El ámbito doméstico tiene su singular particularidad. En él la responsabilidad recae sobre la propia pareja por lo que las decisiones que se tomen deben ser producto de un análisis consensuado, que incluye tanto la educación de los hijos y las hijas como la distribución de los tiempos dentro del hogar, y las responsabilidades a compartir. El desequilibrio en estas determinaciones produce un evidente perjuicio para la parte que resulte mermada en su ámbito de decisión, siempre mujeres. Pese a los avances conseguidos las mujeres entrevistadas consideran que sigue siendo necesario trabajar en este aspecto.

Medidas para la conciliación. Hay distintas medidas que se solicitan:

- Cambios en los horarios y calendarios de los colegios
- Guarderías y servicios de cuidado
- Ayudas a la flexibilidad en el trabajo

-
- Incorporación de los hombres a las medidas de conciliación
 - Cambios con respecto al discurso de las necesidades de cuidado de los hijos e hijas y las asignaciones de responsabilidades de esas tareas de cuidado, especialmente entre las personas expertas (sanitarias, pedagogas..)

Trabajo asociativo y del colectivo de mujeres. Otro aspecto en el que se considera que es necesario trabajar, es en el impulso del trabajo asociativo, comunitario y como colectivo. Se observa un retroceso en las nuevas generaciones, con respecto al grado de concienciación de las desigualdades existentes.

Trabajo institucional. En general todas las mujeres profesionales consultadas opinan que el cambio generacional ha sido de cierta relevancia, si bien presenta picos de sierra que deben ser corregidos hacia una uniformidad ascendente en el sentido de la consecución de logros que mejoren la posición de la mujer en el ámbito socio laboral. Las instituciones tienen en este aspecto un importante papel, para el que las entrevistadas realizan algunas propuestas.

Visibilización. Se considera que las campañas institucionales y las acciones públicas son una herramienta básica a favor de la igualdad, así como el cambio en los modelos que transmiten los medios de comunicación.

Cambios en la empresa. Se observan desigualdades y discriminaciones también, quizá cabría decir especialmente, en el ámbito laboral y privado. Resulta sin embargo complicado concretar medidas que produzcan cambios efectivos, más allá de esa imperativa flexibilización de los horarios y del cambio en la cultura organizacional masculina que durante años ha confundido la eficacia con la presencia en el puesto de trabajo.