

## V. INCORPORACIÓN CUALITATIVA Y EL PROYECTO LABORAL DE SEGUNDO ORDEN



## PRINCIPALES DIFERENCIAS

---

**Para las más jóvenes** el horizonte es tan a largo plazo que no se plantean otro objetivo que no sea el profesional a corto y medio plazo por estar convencidas de la imposibilidad de su realización.

Para las que optaron por la oposición y lo consiguieron, el hecho de descubrir que la plaza obtenida no satisface en parte las inquietudes iniciales, supone en algunos casos la renuncia a mayores aspiraciones profesionales.

Es **en las de más edad** en las que **aparece con mayor intensidad el sentimiento de culpa** por haber seguido el proyecto laboral descuidando el personal-familiar.

A partir de este momento en las biografías de las informantes, aparecen ya de forma clara las diferencias entre las condiciones laborales que disfrutaban las mujeres que acceden al puesto de trabajo por oposición, y la precariedad en la que se mueven en la oferta privada, así como las enormes dificultades y obstáculos que presenta la iniciativa empresarial. El camino para la obtención del puesto de trabajo comienza poco a poco, a desdibujar el proyecto profesional con el que se soñaba al iniciar los estudios universitarios.

*“He estado de prácticas en una asesoría y en Cajasur, luego comencé con contratos cortos de dos meses y ahora el que tengo es el más largo de cuatro meses, pero cuando finalice no se lo que va a pasar, si tengo suerte me lo renovarán, pero es muy difícil... algunos compañeros están de comerciales de banca, pero trabajando fuera de aquí, hay selecciones de personal para banca, pero las condiciones son muy duras...hay que encajar en un perfil muy difícil”. Sonia. ETEA. (-30 años).*

*“Ha sido tremendo, me levantaba a las seis de la mañana, dejaba al niño con cuatro meses en casa de mi madre y me ponía en la carretera llegaba a Cabra a las 8,30, estaba en las clases hasta las dos y otra vez la carretera, llegaba a las 3, comía con mi madre y recogía a mi niño, pero luego tenía que estudiar y entonces lo recogía a las 8 de la tarde...” Pilar. Educadora. (-30 años.)*

En algunos casos retomar el proyecto profesional inicial se realiza una vez que se han agotado diversas trayectorias profesionales y sobre todo una vez que las cargas familiares, especialmente la crianza de los hijos ya no representan el mismo peso sobre la mujer.

*“Eso es duro, fue duro en su momento y lo es ahora. El proyecto cuesta mucho trabajo, esfuerzo, dinero...” Valle. Empresariales Rama Agrícola. (+40 años).*

## ACCESO AL PUESTO: SE LES EXIGE MÁS

Las mujeres entonces y ahora se ven sometidas en sus puestos de trabajo a un sobre esfuerzo en cuanto a su rendimiento profesional y la necesidad permanente de validar sus capacidades, cargando además durante todo el proceso con la responsabilidad moral de la conciliación familiar.

*“La mujer psicológicamente no sabe lo que es un hijo hasta que no lo tiene, y tu educación no esta pensada para quedarte en casa y tampoco está pensada para tener trabajos más simples que te permitan educar a tus hijos... no nos lo han planteado así, eso te lo planteas cuando tienes el niño y pasan unos meses y aquí es cuando tu te das cuenta de que no te da tiempo material”. ”. M. Cruz. C. Políticas. Directora de Banca. (35 años)*

## ACCESO AL PUESTO: NO ESTÁN LIBRES DE CARGAS

En la mayoría de los casos las mujeres buscan una solución de conciliación que les permita la permanencia en el empleo, soportando en su decisión el mayor peso de las cargas familiares.

*“Ha sido tremendo, me levantaba a las seis de la mañana, dejaba al niño con cuatro meses en casa de mi madre y me ponía en la carretera llagaba a Cabra a las 8,30, estaba en las clases hasta las dos y otra vez la carretera, llegaba a las 3, comía con mi madre y recogía a mi niño, pero luego tenía que estudiar y entonces lo recogía a las 8 de la tarde...” Pilar. Educadora. (-30 años.)*

## ACCESO AL PUESTO: QUEDARSE EN LO FÁCIL. ACOMODAR LAS EXPECTATIVAS

El tremendo desgaste que significa para las mujeres alcanzar un buen objetivo en el empleo hace que en muchos casos, se opte por acomodarse en el nivel adquirido y no se lucha por el ascenso o la búsqueda de nuevas posibilidades. Las opciones de cambio se descartan por miedo a perder la estabilidad adquirida, aunque este sustentada sobre la base de la precariedad o la frustración por no poder alcanzar el proyecto deseado.

*“Cuando empiezas piensas que está haciendo lo que te gusta, pero luego a lo mejor hubiera querido dedicarme a la investigación, pero tampoco vi la coyuntura y me quedé con algo más fácil de conseguir... ese fue el camino que encontré, pero no es que yo tuviera ilusión por eso...conseguí mi plaza con 30 años”. Dolores. Filología Moderna. (+40 años)*

*“Lo que imaginé cuando inicié el trabajo no se cumplió, más o menos me vino todo impuesto y ese fue el camino que encontré, pero no es que yo tuviera ilusión por eso...el acceso a Cátedra me lo he planteado un poco obligada, pero no porque me atraiga o me reporte algo más...lo haces porque la gente lo hace”. Dolores. Filología Moderna. (+40 años)*

*“...ahora prefiero una categoría inferior pero ganar más...” ”. Ana M<sup>a</sup>. Turismo. (-30 años)*

**FACTORES DE DISCRIMINACIÓN /AUTOEXCLUSIÓN.** Aparecen cuatro grandes temas que determinan los factores de discriminación/autoexclusión:

### **EL EMBARAZO Y LA MATERNIDAD**

*“La única oportunidad que tuve de entrar en una gran empresa estaba embarazada y en el momento que se enteraron, no me dieron opción a entrar”. Valle. Empresariales Rama Agrícola. (+40 años).*

**LA NO MOVILIDAD,** motivada principalmente por las obligaciones familiares en las que generalmente la mujer sacrifica su posición frente a la del marido o compañero.

*“El año pasado tuve una oferta para irme no como director a un centro de salud... es un trabajo que me habría gustado... pero el trabajo era fuera de la provincia y me suponía estar desde las 7 de la mañana hasta prácticamente las 7 de la tarde entonces yo todavía tengo los niños pequeños y no me apetecía estar todo el día fuera de casa los hombres no pero las mujeres lo vemos de distinta forma”. Carmen. Medica. (+40 años).*

## LA NO DISPONIBILIDAD

*“Un trabajo de responsabilidad exige horas y a lo mejor no es un trabajo pesado pero si es un trabajo que exige tomar determinadas decisiones en determinados momentos, viajar en lo que tengas que viajar y estar muy al día...” M. Cruz. C. Políticas. Directora de Banca. (35 años)*

*“Yo hay cosas que por ser mujer no he hecho, la consulta privada si fuera varón la seguiría teniendo...” Carmen. Medica. (+40 años).*

## LAS ACTIVIDADES MASCULINAS

*“Una de las dificultades es el hecho de ser mujer en una profesión como esta, que es supuestamente masculina y tuve que romper muchas cosas de la sociedad...los mismo políticos te llamaban para echarte una mano, pero te daban la morralla, los trabajos serios se los daban a otros... fue una lucha permanente hasta que he demostrado que puedo hacerlo todo... me ha costado 15 años. Aún así, cuando tengo que ver a un cliente que de verdad me interesa y no me conoce, tengo que ir acompañada de un hombre, aunque lo lleve de secretario”. Encarna. Agencia de Publicidad. (+40 años)*



## PROYECTO LABORAL DE SEGUNDO ORDEN: CARGAS FEMENINAS Y CARGOS MASCULINOS

El resultado de todo este proceso de discriminación da como resultado un proyecto laboral de segundo orden, teniendo que asumir las mujeres el conjunto de la cargas que general la familia.

*“Cuando comencé junto con la plaza tenía una consulta privada y he trabajado muchísimo, había que pagar un piso...ha sido satisfactorio pero llego un momento que tuve que dejarlo por no poder más”. Manuela. Psicóloga. (+40 años)*

*“Yo quiero calidad de vida. Mi calidad de vida es trabajar por las mañanas, poder dedicarle muchas vacaciones (al hijo), cuando esté escolarizado ayudarle en sus estudios y ahora darle cariño y estar con el. Se que el trabajo no me va a faltar siendo interina” Pilar. Educadora. (-30 años.)*

Las que optaron por la iniciativa empresarial, aún lo han tenido más difícil sumando a los naturales riesgos empresariales, los retos de asumir papales directivos con equipos de profesionales mayoritariamente masculinos.

*“Yo creo que la dificultad más grande que tiene una mujer es que los recursos humanos que tiene la empresa, se dejen avasallar por una mujer o se dejen guiar por una mujer, eso es algo que percibes, cuesta como más imponer autoridad”. Encarna. Agencia de Publicidad. (+40 años)*

## PROYECTO LABORAL DE SEGUNDO ORDEN: CATEGORÍA EN LO PÚBLICO E INFRAVALORACIÓN EN LO PRIVADO

Sobre las posibles dificultades que encuentran las mujeres en el ejercicio de su puesto directivo, las informantes se quejan menos de las corporaciones públicas que de las empresas privadas. En el primer caso, consideran que como el acceso se suele realizar vía concurso/oposición, nadie puede cuestionar el puesto o evaluar su rendimiento una vez que se ha conseguido la plaza. Las profesionales que trabajan en el campo de la salud solo han detectado conductas sexistas entre sus pacientes o los familiares de éstos y no desde el sistema.

*“Yo no he recibido ninguna discriminación, la forma de nuestra contratación no permite eso...lo he sentido más con la gente. A lo mejor el paciente me ve también como una niña, aunque fuera Doña Carmen, sobre todo a la hora de determinadas exploraciones o cuanto te cuentan determinadas cosas hay un cierto pudor...al principio para la gente tenía más garantías que fuera un hombre, pero creo que es una profesión en la que la mujer pega perfectamente”. Carmen. Médica. (+40 años).*

En las empresas privadas, formalmente no aparecen, pero no tienen en cuenta que cuando se diseñan puestos de responsabilidad, la mayor parte de las veces no se corresponden con el perfil que puede presentar una mujer con cargas familiares. Para las ejecutivas de su propia empresa el desgaste principal se realiza hacia el interior del negocio, sobre los recursos humanos que en general no están acostumbrados a que una mujer sea la que dirija el rumbo del trabajo. Esta circunstancia se agudiza más en las pequeñas y medianas empresas que no disponen de una política definida en materia de personal.

*“Llevo ya años de directora de oficina y jamás he tenido problemas de cuestionamiento ni nada...Yo llego al banco la primera y me marcho la última, cuando el último de mis compañeros ha terminado de solucionar algún problema....En mi banco se mira la productividad, pero no solo la cuenta de resultados, la motivación, el equipo humano...esta entidad lo tiene muy desarrollado, en mi época estudiábamos el modelo. Es una empresa objetiva para ello. Nunca me he encontrado que te descarten por el hecho de ser mujer”. M. Cruz. C. Políticas. Directora de Banca. (35 años)*

*“Hacia fuera de la empresa ves que todos los ejecutivos de las empresas son señores...tienes que demostrar que tienes más capacidad que el hombre a todos los niveles”. Encarna. Agencia de Publicidad. (+40 años)*

