

## ITINERARIOS PROFESIONALES Y TRAYECTORIAS DE VIDA. ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Luque Salas, Bárbara.** Departamento de Psicología. Universidad de Córdoba  
[ed1lusab@uco.es](mailto:ed1lusab@uco.es)

**Freixas Farré, Anna.** Departamento de Psicología. Universidad de Córdoba  
[afreixas@uco.es](mailto:afreixas@uco.es)

**Reina Giménez, Amalia.** Departamento de Psicología. Universidad de Córdoba  
[ed1regia@uco.es](mailto:ed1regia@uco.es)

**Sánchez Raya, Araceli.** Departamento de Psicología. Universidad de Córdoba  
[ed1saram@uco.es](mailto:ed1saram@uco.es)

### **Resumen:**

A pesar de la aparente igualdad en que vivimos, los itinerarios de vida de mujeres presentan importantes diferencias y ambivalencias, pues éstas se plantean la disyuntiva de tener que escoger entre la carrera ocupacional y la carrera familiar. Esto genera múltiples malestares como la sobrecarga de la doble jornada y un dilema de indecisión racional. La biografía personal de las mujeres parece enfrentar todavía la contraposición entre familia y trabajo. Atender a las necesidades de la familia (que se acentúan con el matrimonio y más aún con la llegada de las criaturas) supone para muchas mujeres un freno para su desarrollo profesional. La presente investigación ha sido diseñada para explorar los itinerarios profesionales y las trayectorias de vida que han seguido un grupo de mujeres y hombres, desde que finalizaron sus estudios universitarios, hasta el momento actual. El procedimiento seguido se encuadra en los métodos de investigación cualitativa y feminista. Los resultados evidencian, que en relación a la trayectoria personal y familiar, el avance que experimentan las mujeres en la vida pública, no se ve acompañado por una mayor implicación de los hombres en la vida privada. En el itinerario profesional hay distancia entre ambos sexos.

**Palabras clave:** género, coeducación, papeles sociales, itinerarios profesionales, conciliación.

### **Introducción:**

Las reflexiones que se plantean en este texto provienen de una investigación cuyo punto de partida ha sido explorar los itinerarios (vitales y profesionales) que han seguido un grupo de mujeres y hombres desde que finalizaron sus estudios universitarios, en un período de diez años y conocer las correspondencia entre los proyectos iniciales y los itinerarios recorridos, desde una perspectiva de género.

La socialización tradicional de chicos y chicas genera diferencias en numerosos ámbitos del desarrollo. La familia y la escuela, como agentes de socialización primaria, tienen una influencia clave sobre la formación de los objetivos vocacionales y profesionales de los individuos y, por tanto, sobre sus futuros itinerarios. En este aprendizaje de lo femenino y lo masculino hay numerosos factores que pueden estar incidiendo. Según el



“*modelo de elección de logro*”, desarrollado por Jacquelynne Eccles (1999a), las diferencias en las elecciones vienen determinadas, en gran medida, por los patrones culturales de los géneros.

Además de la propuesta de Eccles (1987, 1999a, 1999b y 2000), otros estudios ( Agut y Martín, 2007; Aveling, 2002; Charles, Buchmann, Halebsky, Powers y Smith, 2001; Elejabeitia Tavera y López Sáez, 2003; Freixas y Fuentes-Guerra, 1997; Morgan, Isaac y Sansone, 2001; Osca y Martínez-Pérez, 2002; Watson, Quatman y Edler, 2002) ponen de relieve diversos factores que inciden en la elección de una u otra trayectoria en las mujeres, como son: las representaciones mentales y las creencias relativas a los roles de género, la ausencia de modelos profesionales femeninos de éxito y la inseguridad que produce la idea de renunciar a los valores tradicional y culturalmente asignados al género femenino. Unos y otros factores acaban configurando el panorama actual de las mujeres en el mercado laboral, quienes se concentran en áreas ocupacionales reducidas, en empleos adaptados a sus “capacidades naturales”, con una escasa representación en puestos directivos y con una mayor precariedad a nivel salarial y contractual, en comparación con sus compañeros varones (Agut y Martín, 2007; Chinchilla, Poelmans y León, 2005; Estebaranz, 2007; Sarrió *et al*, 2002).

### *Itinerarios profesionales*

Es conocida la importancia y el significado que tiene el trabajo remunerado para los distintos ámbitos de la persona y cómo se configura el panorama actual de las mujeres en el mercado laboral. No existen impedimentos legales ni cortapisas que dificulten el acceso y la promoción de las mujeres en el ámbito del trabajo remunerado, sin embargo, esta igualdad legal no garantiza la ausencia de otro tipo de obstáculos que afectan a las mujeres en este ámbito (Luque y Freixas, 2008).

A pesar de que diversos artículos de la Constitución Española garantizan la igualdad entre los sexos (artº 35, artº 14, artº 9,2) en el acceso y la promoción de las mujeres en el trabajo remunerado, existe otro tipo de obstáculos, más o menos sutiles, que afectan su desarrollo en este ámbito; por ejemplo, la segregación horizontal (las mujeres se concentran en un determinado número de profesiones “femeninas” y menos valoradas) y la segregación vertical (en la estructura ocupacional, las mujeres se sitúan en los escalones más bajos) (Amorós, 2000). Además, otros factores inciden de manera importante, como el paro (15,14% en mujeres y 12,96% en hombres) (Instituto de la Mujer, 2008) y también las diferencias salariales y contractuales que hacen que las mujeres en nuestro país ganen un 18% menos que los hombres (Cañas, 2005). Otro factor importante que determina las diferencias en los itinerarios de mujeres y hombres tiene que ver con la desigual vinculación de hombres y mujeres a la esfera pública y la privada.

### *Itinerarios vitales*

Actualmente, y a pesar de la aparente igualdad en que vivimos, los itinerarios de vida de las mujeres presentan diversas ambivalencias, pues éstas se plantean la disyuntiva de tener que escoger entre la carrera ocupacional y la carrera familiar (Alberdi y Escario, 2003). Tal y como hemos visto, existe una igualdad legal en cuanto a los derechos y oportunidades, desde un punto de vista formal, pero a la vez, también se dan ciertos mecanismos subyacentes (estereotipos, falta de modelos femeninos, usos del tiempo,

techo de cristal, suelo pegajoso, doble jornada, etc.) que recortan las posibilidades reales de las mujeres para alcanzar las mismas oportunidades que sus compañeros varones (Burín, 2003). Por ello podemos afirmar que esta voluntad legal se convierte muchas veces en ilusoria, con la distribución de roles que sitúa el género masculino en los espacios de toma de decisiones y relega a las mujeres al ámbito privado.

La biografía personal de las mujeres parece enfrentar todavía la contraposición entre la familia y el trabajo (Alberdi y Escario, 2003). Es decir, dependiendo de las opciones vitales que las mujeres escojan, tendrán unas u otras opciones profesionales. Atender a las necesidades de la familia (que se acentúan con la llegada de las criaturas y del matrimonio) supone para muchas mujeres un freno para su desarrollo laboral.

Mientras que la mujer se inserta en el mercado laboral adaptando su dedicación en el ámbito doméstico, el varón permanece en sus espacios tradicionales sin reajustes por motivos familiares incrementando, de este modo, las dificultades de esta transición de las mujeres. Todo ello acrecentado por las características de los puestos de trabajo que permanecen inflexibles e impermeables ante estos cambios. Por tanto, en la actualidad, el itinerario vital de las mujeres se complica por la pluralidad de opciones que se les presentan. Hay que hablar, pues, en plural, de itinerarios vitales. (Luque, 2008).

### *¿Conciliación?*

Las mujeres jóvenes actualmente no suelen abandonar el trabajo remunerado a partir del nacimiento de su primera criatura, pero actúan de tal manera que el modelo tradicional permanece casi intacto, puesto que asumen una parte muy importante de las tareas de cuidado, por lo que los varones mantienen su rol sin grandes alteraciones y, sobre todo, no ven afectada su vida profesional (Agut y Martín, 2007; Bosch, Grau y Carrasco, 2005; Durán, Serra y Torada, 2001; Luque y Freixas, 2008). Para las mujeres esta situación genera lo que Cristina Carrasco (2001) y colaboradoras (Amoroso Miranda *et al.*, 2003) denominan “la doble presencia/ausencia”, que simboliza estar y no estar, pasando de uno a otro trabajo continuamente. Esto les obliga a una conciliación, que no es tal, en la medida en que es llevada a cabo en exclusiva por la población femenina. Esta “falsa conciliación” diferencia a las mujeres de sus compañeros en las posibilidades de integración en la esfera pública y profesional y tiene, además, importantes consecuencias para su salud, derivadas de la asunción de los múltiples roles (Matud, Hernández y Marrero, 2002; Ministerio de Sanidad y Consumo, 2006).

## **Objetivos de la investigación**

Para la realización de la investigación, nos propusimos una serie de objetivos que han guiado, en todo momento, el desarrollo de la misma. Para ello partimos de un objetivo inicial, que ha sido el rumbo en todos los pasos de la investigación:

“Analizar el itinerario vital y profesional de mujeres y hombres, desde una perspectiva de género”

I. Itinerario vital y profesional de mujeres y hombres licenciados cuando tienen 33-36 años

I.1. Itinerarios vitales y profesionales

- Qué caminos profesionales han seguido
  - Qué caminos vitales han seguido
  - Qué dificultades y apoyos internos/externos han encontrado.
  - Estrategias elaboradas
- I.2. Factores que inciden en la reestructuración de los itinerarios
- Analizar la relación entre número, diversidad y nivel de las profesiones y los ejes sexo y trayectoria
  - Prioridad otorgada a las opciones afectivas frente a las profesionales o viceversa. Diferencias en relación el sexo

## Metodología

La perspectiva teórica y el procedimiento seguido para la realización de este estudio se encuadran dentro de los métodos de investigación cualitativa y feminista.

La metodología en las ciencias sociales y humanas debe ser plural con el fin de no caer en la esterilidad científica (Nuñez y Peceño, 2004). Así, en este trabajo, la elección del método de investigación ha estado determinada por los intereses de la investigación. En este caso, el método de trabajo ha sido, por un lado, cuantitativo, para poder trabajar con porcentajes y ordenar, de este modo, algunas de las respuestas obtenidas mediante cuestionarios; y, por otro lado, cualitativo, con las narraciones que las y los participantes han ido dando en los diferentes grupos focales y en las preguntas abiertas del citado cuestionario. Aunque el procedimiento en el que nos encuadramos responde fundamentalmente a **métodos cualitativos**, nos ha parecido importante complementar el estudio con análisis cuantitativos porque hemos creído que la complementariedad de ambos métodos podía enriquecer el trabajo.

Para completar el encuadre de la metodología llevada a cabo en este trabajo, diremos que se trata de una **investigación feminista** entendiendo el sexo como una variable. Entender la diferencia sexual como unidad de análisis nos ha permitido estudiar los itinerarios de mujeres y hombres, viendo qué significa en sus vidas un hecho y otro; ha sido la principal lente de interpretación, análisis y comprensión de los datos.

## Participantes

La **población** objeto de estudio esta constituida por jóvenes que estudiaron en la Universidad de Córdoba y se licenciaron en los cursos académicos 1991-1992 y 1992-1993. En el momento de realizar las entrevistas y cuestionarios tenían entre 33 y 36 años.

Debido al interés por conocer las diferencias que se producen en las actividades, creencias y valores de chicas y chicos de carreras diferentes, hemos considerado de interés elegir grupos de diferentes tipos de carreras: de letras, de humanidades y técnicas. Hemos seleccionado participantes que hacía diez años que terminaron la carrera en tres centros diferentes de la universidad, concretamente, la Facultad de Derecho, la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Agrónomos y Montes y la Facultad de Medicina.

Hemos contado con dos grupos de participantes: un primer grupo para los cuestionarios y un segundo grupo para participar en los grupos focales celebrados. En ambos grupos hemos intentado equilibrar el número de mujeres y hombres participantes, y de las tres carreras elegidas.

El hecho de escoger un número equitativo de participantes de ambos sexos, nos ha proporcionado información diferenciada para comparar mujeres y hombres. A excepción del grupo participante en las entrevistas, en el que el número de mujeres es superior al de hombres entrevistados, dada la dificultad para entrevistar a hombres que reunieran los requisitos exigidos para la selección de las y los participantes y el menor nivel de participación mostrado entre éstos. Para nivelar estas diferencias hemos totalizado el número de mujeres y hombres con el fin de equilibrar las diferencias entre las respuestas de ambos grupos.

El motivo de elegir esta franja de edad (33-36 años) se justifica por el objetivo principal de la investigación: el itinerario vital y profesional de mujeres y hombres que hace **diez años** que finalizaron sus estudios universitarios. Es decir, si el objetivo de estudio se centra en los itinerarios, es necesario que entre la población elegida hayan transcurrido un cierto período de tiempo desde la finalización de los estudios universitarios hasta el momento actual, para poder indagar sobre los hitos profesionales y vitales transcurridos y comprobar las dificultades y apoyos con que unas y otros se han encontrado en este transcurso de tiempo. Además, la elección de esta franja de edad concreta responde a otras razones, como la mayor “estabilidad” o definición de los caminos profesionales y vitales. Creemos que el grupo de participantes se sitúa en un momento vital y profesional más definido que recién terminada la carrera, lo que nos ha permitido centrarnos en nuestro objeto de estudio, los itinerarios transcurridos. A los 33 - 36 años sus expectativas laborales y vitales se han ido encauzando hacia una u otra dirección, dependiendo de los apoyos, dificultades y deseos de cada una y cada uno y disponen de una cierta perspectiva para evaluar su experiencia. En lo referente al mercado laboral, ya han pasado varios momentos de decisiones importantes y son ellas y ellos mismos los que afirman estar más situados.

### **Recogida y análisis de datos**

Por tratarse de un estudio que prima la comprensión, hemos recurrido a instrumentos de recogida de datos y técnicas propios de los métodos cualitativos, como son los grupos focales (*focus group*) y los cuestionarios. Estos instrumentos han posibilitado la expresión libre y reflexiva de las y los participantes.

- **Cuestionario:** un cuestionario individual (de creación propia) sobre el itinerario vital y profesional con 67 preguntas algunas de ellas cerradas y otras abiertas, que pretende conocer ideas acerca de los itinerarios seguidos por mujeres y hombres de edades comprendidas entre los 33–36 años de edad. Hemos incluido respuestas cerradas o dicotómicas, otras de elección múltiple, preguntas cerradas con alternativas de respuesta y otras abiertas.

A pesar de que en el análisis de las respuestas se han elaborado y definido categorías que diferencian las respuestas que plantean objetivos dirigidos a una **profesión**, de los dirigidos hacia **actividades y metas vitales**, en el enunciado de las preguntas no se orientan las respuestas hacia objetivos profesionales o hacia los objetivos de carácter

vital, de este modo cada persona tenía la libertad de decantarse hacia aquellas metas que le parecían básicas.

En estos cuestionarios se recoge alguna información procedente de diversos ámbitos de la trayectoria vital y profesional que hemos organizado en grandes bloques:

- Biografía
- Estudios universitarios
- Trabajo
- Creencias e ideas acerca del trabajo remunerado y el trabajo doméstico
- Usos del tiempo
- Familia, maternidad/paternidad
- Prioridades en la vida
- Proyectos hace diez años
- Satisfacción vital y profesional

- **Grupo focal:** un grupo focal o *focus-group* es “una discusión informal entre individuos seleccionados sobre temas específicos” (Beck, Trombetta, y Share, 1986). Para ello hemos organizado una serie de pequeños grupos de discusión, con el fin de centrar y analizar los datos resultantes, utilizando técnicas cualitativas convencionales.

La información de las entrevistas ha sido combinada con los cuestionarios escritos. Previamente a la realización de los grupos focales elaboramos un guión de preguntas que nos sirvió de referencia a lo largo de cada uno de los encuentros y que permitió a las personas participantes hablar sobre lo que ellas y ellos consideran importante sin estructurar sus respuestas. Para la elaboración de esta guía, además del análisis realizado de los cuestionarios, nos sirvió establecer una lista de cuáles eran los temas generales sobre los que necesitábamos más información, con el fin de no dejarnos atrás ningún tema importante, evitando en todo momento que la entrevista se convirtiera en algo cerrado y excesivamente estructurado. El guión utilizado fue:

- *¿Cómo evaluáis vuestra trayectoria profesional?*
- *Si tuvierais que destacar una persona como mayor impulsora en vuestro trabajo/estudio ¿Quién sería?*
- *¿Cómo evaluáis vuestra trayectoria personal?*
- *Si volvierais atrás (hace diez años) ¿qué cambiaríais?*
- *¿Qué debería saber la gente joven a la hora de diseñar su trayectoria en el ámbito profesional y en el personal? Apoyos necesarios.*
- *¿Qué factores han podido incidir en la reestructuración de vuestros itinerarios?*

## Resultados

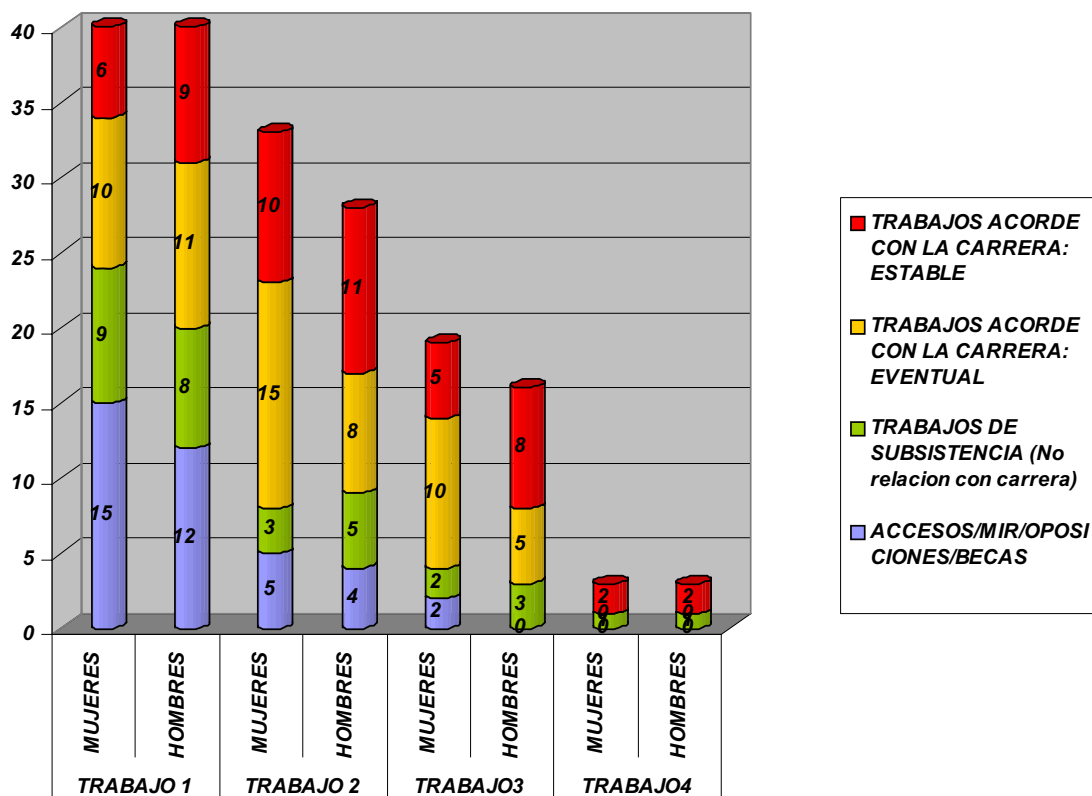
En relación al **itinerario profesional** decir que la mayoría de nuestros participantes posee un trabajo remunerado -de mejor o peor calidad-, destacando el mayor nivel de empleo de los varones. Nadie afirma realizar en exclusiva el trabajo doméstico; sin embargo, casi la mitad de las participantes afirman compatibilizar la actividad laboral y la doméstica.

Tipo de Trabajo	% Respecto al sexo	% Por carrera
-----------------	--------------------	---------------

	Mujeres	Hombres	Derecho	Ingeniería	Medicina
REMUNERADO	55,56%	86,67%	86,67%	63,33%	63,33%
DOMÉSTICO	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
AMBOS	44,44%	11,11%	13,33%	33,33%	36,67%
NO CONTESTA	0,00%	2,22%	0,00%	3,33%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Nuestros participantes han pasado a lo largo de los diez años que han transcurrido desde el final de sus estudios universitarios hasta el momento actual por una serie de **trabajos** que hemos clasificado en diferentes categorías:

- Trabajos de acceso, que no cotizan en la seguridad social pero que para algunas personas han constituido un camino para entrar en el mercado de trabajo
- Trabajos de subsistencia que no tienen relación con la carrera estudiada y que han servido de sostén económico en un momento dado
- Trabajos eventuales acordes con la carrera
- Trabajos estables y acordes con la carrera estudiada y con buenas condiciones laborales.



El grupo de mujeres y hombres que han intervenido en este estudio han pasado a lo largo de estos diez años (desde el final de sus estudios universitarios hasta hoy) por una serie de **trabajos**, tal y como muestra la gráfica anterior, que tras un exhaustivo análisis pudimos concluir:

- las mujeres se ven obligadas a cambiar mayor número de veces de trabajo, bien porque el que encontraron en un principio no era bueno, o por su falta de continuidad
- los trabajos de “acceso” son ocupados en mayor número por mujeres
- muchos de los varones participantes se han mantenido en el primer trabajo, porque encuentran mejores trabajos que ellas o sus posibilidades de ascenso son mejores; sin embargo, ellas, en todos los trabajos por los que han pasado, empiezan por el escalón más bajo del escalafón profesional
- los mejores trabajos, (estables y acordes con la carrera), son ocupados en la mayoría de los casos por hombres.

De los datos hasta aquí reseñados podemos afirmar con Dominique Méda (2002) que “*las mujeres siguen confinadas en sectores restringidos del mercado laboral y ocupan empleos peor pagados*” (p. 95), en gran medida por las diferentes prioridades con que se acercan al mercado laboral y la falta de respuesta de los varones y de la sociedad a las necesidades de conciliación entre vida profesional y vida personal que obliga a las mujeres a sobrecargarse o escindir.

Entre las **dificultades** que habían tenido que superar cuando se incorporaron al mercado laboral nuestras participantes son capaces de identificar un buen número de dificultades con las que se han encontrado y de índole más diversa, como: ser mujer, trabajos precarios, incompatibilidad entre vida laboral y familiar; mientras que los varones afirman que han tenido pocas dificultades y, en todo caso, el mayor problema ha sido la falta de empleo y/o experiencia, oposiciones, etc. Como vemos los accesos al mercado laboral son más dificultosos para ellas que para ellos.

Dificultades	% Respecto al sexo		% Respecto al total	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
OPOSICIONES	21,82%	20,00%	11,43%	9,52%
POCAS/NINGUNA	14,55%	16,00%	7,62%	7,62%
FALTA EXPERIENCIA/CONOCIMIENTO	9,09%	20,00%	4,76%	9,52%
FALTA EMPLEO	12,73%	6,00%	6,67%	2,86%
APUROS ECONÓMICOS	7,27%	10,00%	3,81%	4,76%
SER MUJER	10,91%	0,00%	5,71%	0,00%
PRECARIEDAD	7,27%	4,00%	3,81%	1,90%
TRASLADO CIUDAD/PAÍS	7,27%	0,00%	3,81%	0,00%
INCOMPATIBILIDAD VIDA FAMILIAR	3,64%	0,00%	1,90%	0,00%
OTRAS	0,00%	12,00%	0,00%	5,71%
NO CONTESTA	5,45%	12,00%	2,86%	5,71%
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>52,38%</b>	<b>47,62%</b>

Una vez incorporados e incorporadas al mercado laboral ¿qué dificultades tuvieron que superar? Entre otras, destacan la falta reconocimiento y los traslados que configuran el panorama actual de las parejas biactivas. Son ellas las que nombran en repetidas ocasiones las bajas maternales, desvelando los mensajes internalizados que muestran,



cómo viven la maternidad como una responsabilidad propia, que les hace sentir culpabilidad y vivirlo como un abuso, por parte de ellas hacia sus empresas.

*“Cuando yo ya llevaba mi tercera baja de maternidad... o sea me dio un poco de cosa ¿no? porque digo o sea es que ya me he ausentado durante 5 meses seguidos tres veces, en 4 años o en 5 año y digo bueno, porque... porque tengo ahí mi puesto y porque mi trabajo es fijo pero que bueno que eso también llega un momento en que dices es que yo no puedo permitir irme otra vez ¿sabes?”*

Otras de las dificultades destacada por ellas es la que tiene que ver con la incompatibilidad con la vida familiar, lo que las ha hecho, en ocasiones, abandonar sus carreras profesionales en pro de la familia o sobrellevar la doble presencia.

Por último nos gustaría destacar una dificultad, que las mujeres participantes en esta investigación han nombrado, y que hemos denominado “ser mujer” y que recoge argumentaciones sobre distintos tipos de discriminaciones que padecen y han padecido estas mujeres en el mercado laboral, por la pertenencia al género femenino: división sexual de las profesiones, techo cristal (para directivos sólo quieren hombres), falta correspondencia entre contratos y nivel académico, discriminación salarial, etc.

Entre los elementos **evaluados positivamente** a lo largo de sus itinerarios profesionales destacan algunas condiciones contractuales, tales como los ascensos, la continuidad, una buena remuneración... sin embargo, una vez más hay diferencias entre ambos sexos: ellos destacan el hecho de ser autónomos en sus puestos de trabajo sin tener que depender de superiores; mientras que ellas destacan encontrar un trabajo que les permita conciliar vida laboral y familiar, valorando la flexibilidad horaria como una ventaja.

**En relación al trabajo doméstico** las argumentaciones ideológicas y las prácticas cotidianas de este grupo de mujeres y hombres no siempre van parejas. Algunos varones defienden que en la vida en común no es necesario llevar a cabo un reparto matemático del trabajo doméstico, o al menos no de forma explícita, aludiendo a que este tipo de tareas se distribuyen de forma “natural”.

*“Tampoco si hay 10 platos, yo tengo que fregar 5 y tu otros 5...”*

*“No ha habido un pacto concreto sobre esa cuestión; lo hacemos de una manera más o menos natural. Yo creo que entre personas civilizadas las cosas funcionan con naturalidad...”*

Cuando las participantes hablan de su experiencia en el trabajo doméstico, plantean que la responsabilidad es fundamentalmente de ellas, apuntando, de manera también algo esencialista, que ellas “*tienen más sentido de la organización del tiempo*” y, además, asumen sin cuestionar la asignación cultural de la responsabilidad doméstica, la mística de la feminidad y el sacrificio inherente al ser femenino (Pérez Sedeño, 2003). Las mujeres son las que “*piensan qué hay que hacer*”.

**En lo que se refiere al mundo de los afectos**, el argumento central gira en torno a la maternidad, tanto como experiencia de gran calado emocional y vital para las mujeres que son madres, como por los conflictos que a partir de ella surgen para poder compatibilizar la vida laboral y la familiar (Osca y Martínez-Pérez, 2002).

En el discurso de las participantes hay ciertas reminiscencias del ideal maternal, de manera que aunque se han incorporado al trabajo remunerado, se siguen adjudicando el desempeño básico de las tareas de crianza y cuidado como responsabilidad propia y exclusiva, que se enraíza en su ser femenino:

*“Pero es mío, ha salido de mí y si su padre no responde... allá voy yo que para eso lo he tenido... Los niños son tuyos...”*

*“Cuando son pequeños, los niños son de la madre, yo pienso...”*

*“Mis amigas me dicen que vivo como si fuera madre soltera, porque es verdad. Yo voy siempre sola con mis niños. Mi marido nunca está, nunca puede...”*

Ellos reconocen que aunque puede haber un cierto reparto, las que se responsabilizan de la crianza efectiva son sus parejas y lo argumentan, de nuevo, en términos biologicistas que presuponen que la mujer es, por naturaleza, mejor cuidadora que el hombre.

*“Yo pienso que la madre tiene que ser madre y el padre tiene que ser padre. No sé por qué quizás sea una forma natural... O sea a mí me sorprendió la otra tarde, cuando vi a mi niña con 13 meses coger una muñeca y mecerla; o sea eso es instinto. A mi niño que tiene 3 años yo no lo he visto hacer eso, no sé por que... yo creo que genéticamente somos distintos... vamos, no genéticamente, sino que... la mujer en cierta forma es distinta, se siente la maternidad totalmente distinta, se sienten los hijos de forma distinta a como los pueda sentir un hombre...”*

Esta vivencia de la maternidad que excluye a los varones de la capacidad de cuidado efectivo y de la vinculación emocional que éste proporciona, en la práctica se traduce en la ausencia de una implicación por parte de ellos en la crianza de sus criaturas. Los roles tradicionales se perpetúan, a pesar de las aparentes transformaciones sociales.

## **Discusión y conclusiones**

Respecto **al itinerario profesional**, son varias las cuestiones a resaltar:

Toda la población del estudio posee un trabajo remunerado, pero con diferentes condiciones. La precariedad salarial y contractual sigue siendo un asunto de las mujeres, lo que contribuye a configurar el panorama actual de éstas en el mercado de trabajo.

Entre los elementos evaluados positivamente en el itinerario profesional, las diferencias entre ambos sexos quedan patentes. Los hombres hablan de la importancia de no tener que depender de superiores, mientras que las mujeres necesitan encontrar un trabajo que les permita conciliar y cuyas características les deje parte de la jornada libre para poder dedicar tiempo a la familia.

Las dificultades que han ido encontrando a lo largo de sus itinerarios profesionales, son fundamentalmente resaltadas por las mujeres participantes, quienes hacen una larga enumeración que acaba conformando toda una carrera obstáculos en sus trayectorias profesionales.

Tras el análisis de los datos, hemos podido ver la relación entre profesiones-sexo-trayectoria y hemos podido concluir como, una vez más, los datos responden a dibujar el panorama actual de la mujer en el mercado laboral.

Al analizar la **trayectoria personal y familiar** vemos que el modelo de familia por el que apuesta la mayor parte de las y los participantes es un modelo bastante evolucionado, en el que se preconiza un reparto equitativo de las diferentes cargas y una desespecialización de roles; sin embargo, este ideal, que se defiende en el plano del discurso, se compagina mal con la realidad, cuando se analizan las descripciones sobre cómo se desarrolla su vida cotidiana. El avance que experimentan las mujeres en la vida pública, no se ve acompañada por una mayor implicación de los hombres en la vida privada, lo que desemboca en que la intendencia doméstica y el mundo de los cuidados y los afectos sean un asunto femenino, con todas las consecuencias que ello comporta.

## Referencias

- Agut, Sonia, y Martín, Pilar. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25 (2), 201-214.
- Alberdi, Inés, y Escario, Pilar. (2003). *Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Amorós, Celia. (2000). *10 palabras claves sobre mujer*. Navarra: EVD.
- Amoroso Miranda, María Inés, Bosch Pareras, Anna, Carrasco Bengoa, Cristina, Fernández Medrano, Hortensia, y Moreno Saenz, Neus. (2003). *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Barcelona: Icaria.
- Aveling, Nado. (2002). Having It All and the Discourse of Equal Opportunity: reflections on choices and changing perceptions. *Gender and Education*, 14(3), 265-280.
- Beck, L.; Trombetta, W. y Share, S. (1986). Using focus group sessions before decisions are made. *North Carolina Medical Journal*, 47, 73-74.
- Bosch, Anna; Grau Elena; Carrasco, Cristina. (2005). La huella civilizadora: desigual aportación de hombres y mujeres al cuidado de la vida humana. *El Ecologista*, N° 46, págs. 53-55
- Burín, Mabel. (2003). El deseo de poder en la construcción de la subjetividad femenina. El "techo de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. En Almudena Hernando Gonzalo (ed.), *¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo*. (pp. 33-70). Madrid: Minerva.
- Cañas, Gabriela. (2005). Un abismo salarial entre hombres y mujeres. *El País*, p. 28.
- Carrasco Bengoa, Cristina. (2001). *Tiempos, trabajos y género*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Charles, María, Buchmann, Marlis, Halebsky, Susan, Powers, Jeanne M., y Smith, Marisa M. (2001). The context of women's market careers. A cross-national study. *Work and Occupations*, 28(3), 371-396.
- Chinchilla, M<sup>a</sup> Nuria, Poelmans, Steven, y León, Consuelo. (2005). *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa* (IESE Business School ed.). Navarra: IESE Business School.
- Durán, María Ángeles, Serra, Inmaculada, y Torada, Rebeca. (2001). *Mujer y Trabajo. Problemática actual*. Valencia: Germanía.
- Eccles, Jacquelynne. (1987). Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 11, 135-172.
- (1999a). Linking gender to educational, occupational, and recreational choices: applying the Eccles *et al.* Model of Achievement-Related Choices. In W.B. Swann,

- J.H. Langlois y L.A. Gilbert (Eds.), *Sexism and stereotypes in modern society* (pp. 153-191). Washington: American Psychological Association.
- (1999b). Self Evaluations of Competence, Task Values and Self-Esteem. En N. G. Johnson, M. C. Roberts y J. Worrel (eds.) *Beyond appearance: a new look at adolescent girls* (pp. 53-82). Washington, DC: APA Press.
- (2000). Cognition and Achievement during Adolescence. En Richard Lerner *et al.*(eds.) *Comprehensive handbook of Psychology. Developmental Psychology* (pp. 325–350): New York: Wiley.
- Elejabeitia Tavera, Carmen, y López Sáez, Mercedes. (2003). *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Madrid: CIDE/Instituto de la Mujer.
- Estebaranz, Araceli (Ed.). (2007). *Avanzando hacia la igualdad: argumentos para el cambio. Mujeres directivas en las grandes y medianas empresas andaluzas*. Sevilla: Edición Digital @ tres, S.L.L.
- Freixas, Anna, y Fuentes-Guerra, Marina. (1997). Haciendo visible el género en el aula: clima de clase y acción del profesorado. *Cultura y Educación*, 8, 13-25.
- Instituto de la Mujer. (2008). *Las mujeres en cifras*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Luque Salas, Bárbara. (2008). El itinerario profesional de las mujeres jóvenes: una carrera de obstáculos. *Anuario de psicología*, 39 (1); 101-108
- Luque, Bárbara y Freixas, Anna. (2008). Itinerarios vitales y profesionales de mujeres y hombres y su relación con los proyectos iniciales. *Estudios de psicología*, 29 (2); 197-207
- Mari-Klose, Marga, y Nos Colom, Anna. (1999). *Itinerarios Vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres* (Vol. 27). Madrid: CIS.
- Matud, M<sup>a</sup> Pilar; Hernández, Juan Andrés y Marrero, Rosario J. (2002). Work Role and Health in a Sample of Spanish Women. *Feminism & Psychology*, 12(3), 363-378.
- Méda, Dominique. (2002). *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Madrid: Narcea.
- Ministerio de Sanidad y Consumo. (2006). *Informe del Ministerio de Sanidad y Consumo*. Madrid: Publicaciones del Ministerio de Sanidad y Consumo.
- Morgan, Carolyn, Isaac, James D. y Sansone, Carol. (2001). The role of interest in understanding the career choices of female and male college students. *Sex Roles*, 44(5/6), 295-320.
- Núñez, Trinidad y Peceño, Carmen. (2004). *Andaluzas de mañana. Aspiraciones, Expectativas y Valores de las universitarias andaluzas*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Osca, Amparo, y Martínez-Pérez, M<sup>a</sup> Dolores. (2002). Avance profesional y género: variables personales, familiares y organizacionales. *Revista de Psicología Social*, 17 (2), 193-205.
- Pérez Sedeño, Eulalia. (2003). *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional*. <http://www.ifs.csic.es/mujeres/documentos.htm>
- Sarrió, Maite, Barberá, Ester, Ramos, Amparo, y Candela, Carlos. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17 (2), 167-182.
- Watson, Cary M., Quatman, Teri y Edler, Erik. (2002). Career Aspirations of Adolescent Girls: Effects of Achievement Level, Grade and Single-Sex School Environment. *Sex Roles*, 46 (9/10), 323-336.

