

BARRERAS Y LIMITACIONES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER

M^a. TERESA PADILLA CARMONA

Universidad de Sevilla

A pesar del cada vez mayor interés que existe actualmente en torno a la necesidad de mejorar el desarrollo profesional del ser humano a lo largo de la vida, todavía carecemos de una perspectiva de género en la orientación profesional de jóvenes y adultos/as. Ello implica que se obvian las barreras y limitaciones que tanto hombres como mujeres experimentan en su desarrollo vital y profesional. En este artículo se hace una revisión de algunas de las principales barreras que las mujeres se encuentran en el ejercicio de su profesión. Son las que se han dado en denominar como barreras *después*, ya que afectan a la persona una vez que ésta ha tomado una decisión vocacional. Concretamente, se hace referencia a los condicionantes en los procesos de selección y contratación, en las oportunidades de ascenso, en la remuneración económica, etc. Asimismo, se dedica un apartado a una de las barreras que afecta en mayor grado a la mujer: la sobrecarga y el conflicto entre el rol de trabajadora y ama de casa.

1. INTRODUCCIÓN

En una sociedad como en la que vivimos, en la que acceder a un empleo se plantea como una meta cada vez más difícil de alcanzar, en la que un mercado laboral en continuo movimiento y reestructuración confronta a las personas adultas a situaciones de cambio profesional, de transiciones y de períodos de desempleo, hemos tomado conciencia, felizmente, de la necesidad de preparar al ser humano para el desempeño de su rol laboral y de facilitarle su relación con el mundo del trabajo. Así, la orientación vocacional y profesional, en tanto que disciplina que aborda la preparación para la profesión, está experimentando un cambio en las perspectivas teóricas y de intervención para abarcar, entre sus destinatarios/as, no sólo a la infancia y la adolescencia, sino también a la adultez y la senectud, en tanto que se entiende que la relación persona/trabajo tiene lugar a lo largo de toda la vida y no concluye en el momento en que elegimos un oficio o profesión.

A pesar de esta evolución que ha experimentado la orientación para la elección y desarrollo de un trabajo, encontramos todavía algunas asignaturas pendientes en esta disciplina, entre las que habría que resaltar la falta de una perspectiva de género para abordar el proceso de desarrollo profesional humano. De esta forma, los modelos teóricos de los que hoy día disponemos para explicar el comportamiento vocacional, están basados en el estudio y observación de muestras masculinas, generalizándose después sus resultados al conjunto de la población. Esta perspectiva teórica, que podríamos denominar como “neutra”, conduce a planteamientos simplistas que no sólo ignoran las peculiaridades del desarrollo profesional de la mujer, sino, en general, las de ambos sexos, por extraña que pueda parecer esta afirmación.

Es evidente que obviar la perspectiva de género nos impide dar cuenta de las características propias del desarrollo profesional femenino, al tiempo que no permite que reflexionemos sobre las barreras y limitaciones que las mujeres encuentran en dicho proceso.

La realidad demuestra que estas barreras (diferencias salariales, dificultad de acceder a ciertos sectores profesionales y a puestos de responsabilidad...) existen, por lo que no tenerlas en cuenta conlleva adoptar una perspectiva simplista y poco adecuada a la realidad. Sin embargo, también habría que decir que, si bien el desarrollo profesional masculino ha sido ampliamente estudiado (ver, por ejemplo, los trabajos de Levinson et al., 1978 y Super, 1992), en el tampoco ha primado la perspectiva de género, de tal forma que desconocemos cuáles son las barreras y limitaciones que afectan profesionalmente al hombre, por razón de su género. Desde nuestro punto de vista, el modelo de relación persona/trabajo vigente en nuestro entorno social tiene también “contrapartidas” masculinas. Así, mientras la mujer encuentra múltiples barreras para abrirse un camino en el mundo laboral, al hombre se le niega la capacidad de acción y decisión en el ámbito familiar porque se espera de él que no desarrolle intereses en este campo, sino que los subordine al ámbito profesional, dada su condición de “cabeza de familia”. Por lo tanto, soslayar la perspectiva de género en el estudio de la relación persona/trabajo conduce a desatender las “pérdidas” que, tanto mujeres como hombres, experimentan como consecuencia de esta relación.

Dado que en un trabajo anterior (Padilla y Moreno, 2000) hemos analizado estas “contrapartidas” masculinas, aquí nos vamos a centrar en el desarrollo profesional de la mujer. Para ello vamos a utilizar un concepto que se viene adoptando recientemente para describir las características propias del desarrollo profesional femenino. Éste es el concepto de *barreras profesionales*, que nos permiten centrar nuestra atención en los eventos o condiciones que dificultan el progreso profesional de la mujer (Swanson y Woitke, 1997). Dichas barreras pueden ser *internas* o *externas*. Las primeras hacen referencia a conflictos internos y presiones psicológicas como pueden ser la falta de autoestima, las bajas expectativas de autoeficacia, el conflicto entre roles, etc. Las *barreras externas*, por su parte, se refieren a circunstancias ambientales, específicas del entorno laboral, como la discriminación en la selección para un empleo, en la promoción, en el salario, etc. No obstante, esta diferenciación entre barreras internas y externas en ocasiones es algo resbaladiza, ya que resulta difícil establecer la línea divisoria entre lo “interno” y lo “externo” cuando analizamos cuestiones como los estereotipos sociales, las actitudes hacia la mujer y su competencia, etc. Por esta razón, preferimos utilizar otro criterio que nos parece más claro y significativo, diferenciando entre barreras anteriores a la entrada en el mundo laboral (*barreras antes*), que afectarían sobre todo a la elección de la futura profesión, y las barreras posteriores a dicha entrada (*barreras después*), dentro de las cuales se encontrarían todas aquellas limitaciones relacionadas con el acceso al trabajo y el desempeño del mismo. Además de estos dos importantes grupos, habría que considerar un tercero que podríamos denominar como “barreras más allá del *después*”, que nos permiten abordar las necesidades específicas del cada vez mayor número de mujeres maduras que retornan al sistema educativo o al laboral tras un período de dedicación al cuidado de su familia.

No obstante esta clasificación de barreras en el desarrollo profesional femenino, por cuestiones de espacio, aquí vamos a referirnos exclusivamente a las que hemos denominado como *barreras después*. Dentro de ellas haremos mención de dos temáticas: por un lado, los condicionantes más significativos en el ejercicio de la profesión y, por otro, el conflicto y sobrecarga de roles que experimenta la mujer. En los próximos apartados profundizaremos en cada una de ellas.

2. CONDICIONANTES EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN U OFICIO

Vamos a presentar aquí un conjunto de las barreras más significativas que afectan al desarrollo profesional de la mujer una vez que ésta se ha integrado en el mercado de trabajo. Se ha preferido incluir en este grupo a las barreras relativas a la *selección y contratación*, por considerar que éstas se producen no sólo en el ejercicio del primer puesto de trabajo, sino que pueden tener lugar durante todo el período de vida laboral, en tanto que la mujer puede pasar por momentos de desempleo y, como tal, tener que presentar su candidatura para nuevos puestos de trabajo. Hay que aclarar, no obstante, que existen otras limitaciones, no menos importantes, al desarrollo profesional de la mujer que aquí no se van a analizar. Entre ellas, podríamos citar el problema del acoso sexual en el trabajo.

Empezando con las *barreras en la selección*, resulta de gran interés la clasificación que hacen Fitzgerald y Betz (1983) de las diversas formas de discriminación en la selección de personal. Estas autoras distinguen entre discriminación formal, informal e inadvertible. La primera de ellas, la *discriminación formal*, se produce cuando en una ocupación o trabajo se limita el acceso de un determinado género. Hoy en día este tipo de discriminación se produce muy rara vez, ya que el marco legal, empezando por la Constitución, no permite la desigualdad en el acceso a ningún tipo de trabajo, por lo que la negativa a contratar mujeres es impugnable desde el punto de vista legal y, como consecuencia de ello, las mujeres pueden acceder hoy día a profesiones que han sido el tradicional reducto de los hombres.

Sin embargo, se producen formas de discriminación mucho más sutiles y complejas. Podemos citar, por ejemplo, las *discriminaciones informales* que consisten en ofrecer un tratamiento sistemáticamente diferente a un sexo o al otro sobre la base de su pertenencia a un género determinado y obviando características objetivas en relación con el desempeño del puesto de trabajo (Fitzgerald y Betz, 1983). En este tipo de discriminación hay una diferenciación implícita entre “trabajos femeninos” y “trabajos masculinos”, de tal forma que, en la selección de un candidato o candidata para un determinado puesto, se tiende a buscar lo que se ha dado en llamar la *congruencia sexual*, en el sentido de que el sexo de la persona sea “adecuado” para el puesto o empleo en cuestión. De esta forma, las mujeres son rechazadas para puestos típicamente “masculinos” y los hombres para los trabajos tradicionalmente “femeninos”. Un interesante experimento demostró esta tendencia en los/as empleadores/as. Levinson (1975) constituyó diferentes parejas de mujeres y hombres que hacían llamadas telefónicas para solicitar más de doscientos empleos distintos ofertados a través de las vías clásicas. Previamente, estos puestos fueron clasificados como “masculinos” y “femeninos”. En cada caso, el miembro de la pareja incongruente con el empleo (es decir, la mujer si era un trabajo típicamente masculino o viceversa) lo solicitaba en primer lugar y, al cabo de un período corto de tiempo, solicitaba el puesto el otro miembro. Se descubre así que un 35% de las llamadas reflejan claramente la discriminación (por ejemplo, se decía al miembro de la pareja incongruente que el puesto ya estaba asignado, mientras que cuando llamaba el otro miembro se le daba cita para una entrevista) y un 27% de ellas reflejan una discriminación “ambigua” (en estos casos, se tendía a desanimar al miembro incongruente, o se manifestaba una gran sorpresa o disgusto por su solicitud, etc.). Es evidente que este curioso experimento nos permite dudar de la supuesta “neutralidad” de géneros de los puestos de trabajo.

De cualquier manera, en este tipo de discriminación que hemos denominado informal,

hay una nueva variable que conviene tener en cuenta. Nos referimos concretamente a la apariencia física. Tener atractivo físico o no tenerlo puede suponer diferentes implicaciones (Fitzgerald y Weitzman, 1992), según sea el contenido “sexual” de la actividad profesional. Así, en las profesiones tradicionalmente “femeninas” (secretaria, azafata), las mujeres estéticamente atractivas tienen ventajas, mientras que en puestos que requieren mayor cualificación y responsabilidad, estas mismas mujeres pueden estar en desventaja. Determinados estudios de investigación (Cash, Guillen y Burns, 1977¹ y Dipboye et al. 1977², cit. por Fitzgerald y Betz, 1983) han demostrado ciertas preferencias o jerarquías a la hora de contratar hombres y mujeres físicamente atractivos/as, neutros/as en cuanto a esta característica y con poco atractivo físico. Así, para trabajos “masculinos” el orden de preferencia es: hombres especialmente atractivos, hombres con apariencia neutra y, en último lugar, hombres poco atractivos. En este mismo tipo de trabajos, las mujeres poco atractivas eran evaluadas más favorablemente en todas las variables que las candidatas atractivas y neutras. En este sentido, en ocasiones el atractivo físico de una mujer tiende a potenciar su feminidad. Es decir, una mujer atractiva es considerada más “femenina” que otra que no lo es.

Una última forma de discriminación es la que Fitzgerald y Betz (1983) denominan *inadvertible* o *accidental*. Se refiere al efecto que tienen determinados procedimientos o métodos de selección en la contratación de mujeres. Los tests utilizados a tal efecto (de inteligencia, personalidad, intereses,...) no son infalibles y suelen perjudicar a determinadas minorías. Las pruebas físicas que se requieren para determinados oficios, también están sujetas a este tipo de sesgo, puesto que los niveles mínimos que demandan afectan adversamente a las candidatas femeninas. Este tipo de discriminación puede presentar un perjuicio especial: se justifica la superioridad masculina sobre la base, poco firme, de cualidades o requisitos que no están específicamente relacionados con el desempeño del puesto de trabajo.

Además de este primer grupo de barreras referidas a la selección y contratación, hay que mencionar otra importante limitación para el colectivo femenino, como son las diferencias en las *oportunidades de ascenso y promoción*. Aquí encontramos diferentes factores que condicionan el éxito profesional de la mujer: su reclusión a los trabajos a tiempo parcial, la dificultad de acceder a puestos de responsabilidad (el *techo de cristal*), la falta de mentores y las evaluaciones sesgadas por parte de sus compañeros y supervisores. A continuación, profundizaremos en algunas de ellas.

El trabajo a tiempo parcial es una arma de doble filo. Si bien este tipo de colocación puede contribuir al aumento del empleo, se corre el riesgo de que sean las mujeres quienes las ocupen de forma preferente, según datos de la EPA, éstas acaparan el 75% de este tipo de contratos. De esta forma, la mujer sigue trabajando a tiempo completo, aunque se le va a pagar sólo por lo que hace en una parte de su jornada laboral (Ramírez, 1998), al tiempo que se genera un doble mercado del empleo: por un lado, el de los puestos a tiempo completo, mejor pagados y más protegidos y, por otro, el de los trabajos a tiempo parcial,

¹ Cash, T.F., Guillen, B. y Burns, D.S. (1977). Sexism and «beautyism» in personnel consultant decision-making. *Journal of Applied Psychology*, 62, 301-310.

² Dipboye, R.L., Arvey, R.D. y Terpstra, D.E. (1977). Sex and pshysical attractiveness of raters and applicants as determinats of resume evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 62, 288-294.

más afectados por la eventualidad y, por tanto, menos estables, seguros y respaldados por las prestaciones pertinentes (sindicatos, seguridad social...).

A esto hay que añadir que la población femenina se encuentra más afectada que la masculina por los problemas de movilidad vertical. Se observa la presencia de un “techo de cristal” -una barrera invisible- que impide avanzar más allá hacia posiciones directivas o medias (Sánchez-Apellániz, 1999). Trabajos como el de Russell y Burgess (1998) documentan los diferentes tipos de discriminación que la mujer encuentra a la hora de ascender a posiciones de mando. Sus supervisores y jefes les asignan menos retos y les conceden menor capacidad de tomar decisiones, detentan poca autoridad y capacidad de mando (menos subordinados/as), reciben menos feedback por su trabajo, y no son tomadas en serio por sus superiores. A ello deberíamos unir la falta de flexibilidad ante el elevado número de horas de dedicación que este tipo de puestos suele requerir.

Quizá debido a todas estas dificultades para su promoción real, cada vez más mujeres optan por la alternativa de instalarse en el mercado laboral como trabajadoras por cuenta propia, como refleja la EPA en la tasa de variación de la población “empleadora” femenina -empleadoras y autónomas-, la cual es superior a la experimentada por los varones en los últimos siete años.

Además de las barreras mencionadas hasta el momento, un importante obstáculo al desarrollo profesional femenino se localiza en la remuneración por su trabajo. Ahora bien, las diferencias en las retribuciones femeninas y masculinas son más complejas de lo que a simple vista puede parecer. No se trata sólo de que ante el mismo puesto de trabajo, un hombre cobre un salario superior a la mujer; nos encontramos también con el hecho de que la participación femenina en el mundo laboral se reduce a un número restringido de profesiones y oficios que están mal remunerados, simplemente sobre la base de que son trabajos tradicionalmente “femeninos” y los desempeñan las mujeres. Muchas de estas ocupaciones “femeninas” (secretaria, enfermera, maestra...) requieren más conocimientos, habilidades y cualificación que otros empleos típicamente masculinos (albañil, policía, electricista...), y, sin embargo, suelen tener una remuneración más baja. Por lo tanto, parece como si el nivel de remuneración económica dependiese más del género del trabajador/a-tipo que de la naturaleza y requisitos del puesto que se desempeña (Fitzgerald y Betz, 1983).

Más allá de lo evidente que puede resultar la diferencia en la compensación económica por el trabajo desempeñado, existe además otra cuestión sobre la que es necesario reflexionar. Muchas mujeres abandonan el mercado laboral durante un período de tiempo más o menos prolongado (nueve, diez o más años), a fin de dedicarse en exclusividad a la educación y cuidado de sus hijos e hijas. Esta interrupción de su vida activa tiene importantes y negativas consecuencias en su retribución (complementos de antigüedad) y en otros beneficios sociales (cotización para la jubilación, el desempleo...), que ponen de manifiesto el vacío legal que existe respecto a estas situaciones abundantes que afectan exclusivamente a la mujer.

3. EL CONFLICTO Y LA SOBRECARGA DE ROLES

Gran parte de las barreras anteriormente descritas se producen como consecuencia de la interacción entre el trabajo reproductivo (el que permite y sostiene el desarrollo de

la familia) y el trabajo productivo (el empleo remunerado). Así, en la medida en que la mujer se propone conquistar su lugar en el mundo productivo, se enfrenta no sólo a los estereotipos que la asocian al mundo reproductivo, sino también a su deseo por seguir tomando parte activa en éste. Por esta razón, entendemos que el conflicto entre los roles de trabajadora y cuidadora del hogar merece especial atención dentro de nuestra revisión de las limitaciones profesionales que experimentan las mujeres.

El proyecto vital de las mujeres suele ser amplio y complejo; sus expectativas no sólo se refieren a los estudios y la consecución de un empleo, sino que también entra dentro de sus aspiraciones el desarrollar otros aspectos de la experiencia vital. Por esta razón, es muy habitual que se produzca lo que se denomina como la “sobrecarga de roles”. La mujer asume sus responsabilidades en el terreno laboral al tiempo que mantiene las relativas al rol de madre, esposa y ama de casa. Lógicamente esto se traduce en un conflicto entre las demandas de ambos roles vitales que acaba sobrecargando a la mujer y teniendo consecuencias negativas en su desarrollo profesional y personal, y más concretamente, en sus niveles de satisfacción con el trabajo y su vida.

Ahora bien, la vivencia del conflicto de roles y la forma de resolverlo dentro del hogar es una cuestión que, según Sarrible (1990), depende de la categoría socioprofesional. Desde esta perspectiva, el conflicto de roles será experimentado de forma diferente por la mujer obrera, la que tiene una capacitación de nivel medio y la profesional liberal. El primero de estos grupos, la mujer obrera, puede tener una disyuntiva entre trabajar y tener hijos; no por su condición o nivel de instrucción, sino por razones económicas: al faltar ella en el hogar, su sustitución implica un coste económico que tiene que sufragar su salario. Dadas las condiciones de trabajo de las personas con bajo nivel de capacitación, la mayor parte de las veces no compensa salir a trabajar fuera. Con lo cual su elección no es libre y propia de su proyecto vital, sino que depende de las estructuras económicas y las condiciones laborales. Estas mujeres estarían más dispuestas a retirarse del empleo o trabajar un menor número de horas (Carrasco y Rodríguez, 1999).

Por su parte, las mujeres con empleos que requieren una capacitación media pueden gozar de más oportunidades para permanecer en sus empleos. En estos casos, el salario femenino es necesario para mantener el status y nivel de vida de la familia. Por último, las profesionales con alto nivel de capacitación parten de una situación diferente. Para empezar, su formación les lleva a retrasar el casamiento y la llegada del primer hijo/a. Además, el coste de su sustitución en el hogar les resulta económicamente más asequible, al tiempo que emocionalmente están más preparada para ello, ya que forma parte de su estilo de vida el tener ayuda en casa.

Desde este punto de vista, abandonar un trabajo para ser madre, puede ser una decisión que las mujeres obreras están más fácilmente dispuestas a aceptar. Pero para las mujeres que ocupan puestos intermedios o superiores, existen “otras razones para trabajar y unos proyectos de vida y familia explícitos, que difícilmente cambiarán una simple propuesta económica” (Sarrible, 1990:9).

Esto nos lleva a plantearnos la relación que existe entre la satisfacción profesional y el conflicto de roles. La investigación en torno al tema, no obstante, no conduce a resultados consistentes, si bien son notorias las diferencias existentes tanto en las metodologías usadas (cualitativa y cuantitativa), como en el tamaño de las muestras, como en su composición

(mujeres de éxito, hombres y mujeres, mujeres de diferentes etnias...).

Richie et al. (1997), por ejemplo, llegan a la conclusión de que las mujeres “apasionadas” con su carrera (las que están muy satisfechas e implicadas en su trabajo) manifiestan que el desempeño de múltiples roles contribuye a su adaptación y satisfacción profesional. También Etzion y Bailyn (1994) informan de un mayor sentimiento de bienestar en el grupo de mujeres americanas e israelíes que están más comprometidas con su trabajo y familia. Sin embargo, Maynard (1993) no encuentra ninguna relación entre la satisfacción y el número de roles desempeñados por la mujer.

Asimismo y también en relación con el conflicto entre roles, Etzion y Bailyn (1994) encuentran que las mujeres que manifiestan dicho conflicto declaran tener un menor nivel de satisfacción vital. Por su parte, Loscocco (1997), en un estudio cualitativo con mujeres empresarias, descubre que sus respuestas sugieren que han planificado su trayectoria profesional anticipándose a los conflictos de roles. Están, por ello, satisfechas porque su trabajo les reporta cierta flexibilidad para desempeñar diversos roles.

Revisando un conjunto de investigaciones internacionales, Niles y Goodenough (1996) concluyen que la participación en los roles de trabajador/a y cuidador/a del hogar está influida por las expectativas sociales. Así, un resultado consistente en la mayoría de las investigaciones analizadas es que las mujeres conceden mayor importancia al hogar y la familia que los hombres. También es evidente que las mujeres que conceden mucha importancia tanto al trabajo como al hogar y la familia, están en riesgo de experimentar un conflicto de roles. En los casos de parejas en que ambos trabajan, este conflicto se ve exacerbado por el hecho de que los hombres afirman participar menos que sus compañeras en el cuidado del hogar, teniendo también bajas puntuaciones sus expectativas de valores en este rol (es decir, este rol no satisface los valores que ellos buscan desarrollar). En este sentido, los autores citados sugieren que es necesario que los hombres examinen sus expectativas de valores respecto al hogar y la familia e identifiquen las vías por las que podrían participar en actividades que les permitan expresar valores importantes para ellos a través de este rol vital.

Dentro de este apartado nos gustaría dedicar un último comentario a un rol que, aunque diferente al del cuidado del hogar, se relaciona bastante con él y con el rol del trabajo. Nos referimos al ocio y al tiempo libre. Como consecuencia de la mayor dedicación de la mujer al cuidado del hogar, las investigaciones (Alvaro, 1996; Ferrer, Bosch y Gili, 1997) apuntan a que los hombres disponen de mayor número de horas de ocio. De hecho, cuando las mujeres organizan su tiempo de trabajo y de ocio, tienen en consideración no sólo las exigencias de sus propios horarios laborales, sino también las pautas de actividad del resto de los miembros familiares (Carrasco y Rodríguez, 1999). Así, las actividades que se realizan en el tiempo libre parecen reproducir patrones tradicionales (Ferrer, Bosch y Gili, 1997), en tanto que las mujeres suelen desarrollar sus actividades de ocio en relación con el ámbito del hogar y las tareas domésticas, mientras que los hombres tienden a emplear su tiempo libre en el ámbito público. Podemos plantearnos, como consecuencia de este resultado, que la mujer optimiza su tiempo de ocio, dedicando una gran parte de él a tareas que puede compatibilizar con el trabajo doméstico (escuchar música mientras se limpia, etc.) y a tareas que son necesarias para el hogar (como las compras y las manualidades).

Para finalizar con este apartado, compartimos la opinión expresada por Russell y Burgess (1998) en el sentido de que es necesario investigar más en el contenido que las

mujeres atribuyen al éxito profesional. Así, puesto que los roles laborales y no laborales están actualmente sujetos a evolución, es esencial explorar cómo consideran ellas el éxito profesional en relación con otros aspectos de sus vidas. Es probable que esto nos ayude a explicar las inconsistencias en los resultados de la investigación sobre el conflicto de roles y la satisfacción personal y profesional.

4. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS PARA EL FUTURO

Es evidente que las limitaciones aquí descritas no afectan por igual a todas las mujeres. En este sentido, hablar de las mujeres en general encierra un cierto riesgo de simplificación, ya que éste es sin duda un colectivo que presenta una gran diversidad de patrones y necesidades. Sin embargo, aquí hemos abogado por analizar la “diferencia” femenina en el desempeño del trabajo, porque ignorarla o asimilarla a un patrón “neutro” lleva a negar las múltiples limitaciones profesionales que afectan a la persona por el hecho de pertenecer a un género dado. En este sentido, esperamos que con nuestra revisión de algunas de las barreras que afectan a la relación mujer/trabajo, hayamos dejado constancia de que es necesario adoptar una perspectiva de género en el estudio del desarrollo profesional.

A la luz de las investigaciones cuyos resultados se han mencionado aquí, entendemos que plantear que las mujeres y los hombres gozan hoy día de plena igualdad en el terreno profesional es una opinión que resulta sesgada y poco adecuada. Sin embargo, sí cabe tener una perspectiva algo más optimista, en tanto que cada vez es mayor el número de investigaciones que empiezan a adoptar una perspectiva crítica ante este tema. De esta forma, el incipiente número de estudios realizados con la intención de poner de manifiesto las características, procesos y barreras del desarrollo profesional de la mujer, nos permite ir descubriendo aquellos factores que lo caracterizan y que lo diferencian del proceso de inserción y evolución profesional de los hombres, facilitando así que podamos tomar consciencia de estos mecanismos de desigualdad y poner los medios necesarios para su superación.

Sin embargo, es evidente que todavía queda mucho camino por recorrer. A nuestro juicio, sería necesario, además de que aumentara la cantidad de investigaciones en torno al tema, que se adoptaran, al menos, dos perspectivas diferentes. Por un lado, una perspectiva “sociológica” que nos permita conocer las características del mercado laboral. ¿Dónde existe mayor demanda de empleo femenino?, ¿en qué ámbitos ocupacionales encuentran las mujeres más dificultades para su inserción laboral?, ¿cuáles son las estructuras sociales y laborales que condicionan y limitan el desempeño profesional en condiciones de igualdad?... Por otro lado, es necesaria también una perspectiva más “psicológica” que nos informe de cómo vive todo este proceso la mujer. ¿Qué significado e importancia le atribuye ésta a su desarrollo profesional?, ¿cómo vivencia, se enfrenta y supera las barreras que encuentra?, ¿cómo define el éxito personal y profesional?...

En la medida en que vayamos dando respuestas a estas y otras preguntas, y no sólo desde la perspectiva de la mujer, sino también desde la visión masculina, estaremos en condiciones de superar las barreras que afectan al desarrollo vital y profesional del ser humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVARO, M. (1999): "Diferencias, en el uso del tiempo, entre varones y mujeres y otros grupos sociales". *Reis*, 74, 293-326.
- CARRASCO, C. Y RODRÍGUEZ, A. (1999): "Trabajos y cuidados: hacia una reorganización social del tiempo y el trabajo." *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, 45, 61-84.
- ETZION, D. Y BAILYN, L. (1994): "Patterns of adjustment to the career/family conflict of technically trained women in the United States and Israel." *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1520-1549.
- FERRER, V.A., BOSCH, E. Y GILI, M. (1997): "Patrones diferenciales de género en el uso del ocio." *Revista de Pedagogía Social*, 15-16, 155-164.
- FITZGERALD, L. F. Y BETZ, N.E. (1983): "Issues in the vocational psychology of women." En W.B. Walsh y S.H. Osipow (eds.), *Career counseling. Contemporary topics in vocational psychology* (83-159). Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.
- FITZGERALD, L.F. Y WEITZMAN, L.M. (1992): "Women's career development: theory and practice from a feminist perspective." En H.D. Lea y Z.B. Leibowitz (eds.), *Adult career development* (2^a Ed.) (124-160). Alexandria, VA, The National Career Development Association.
- LEVINSON, D.J. et al. (1978): *The seasons of a man's life*. New York: Ballantine.
- LEVINSON, R.M. (1975): Sex discrimination and employment practices: an experiment with unconventional job inquiries. *Social Problems*, 22, 533-542.
- LOSCOCO, K.A. (1997): Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 204-226.
- MAYNARD, M. (1993): A comparison of female professionals' role profiles with occupational adjustment and life satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 30, 133-142.
- NILES, S.G., Y GOODNOUGH, G.E. (1996): Life-role salience and values: a review or recent research. *The Career Development Quarterly*, 45 (1), 65-86.
- PADILLA, M.T. Y MORENO, E. (2000): El desarrollo profesional masculino: una perspectiva de género en la orientación profesional. *Siglo XXI, Revista de Educación*, 2, 301-312.
- RAMÍREZ, M. (1998): El mercado laboral. ¿Integra o margina a las mujeres? *Meridiana*, 11, 20-25.
- RICHIE, B.S. et al. (1997): Persistence, connection and passion: a qualitative study of the career development of highly achieving African -American- black and white women. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 133-148.
- RUSSELL, J.E.A. Y BURGESS, J.R.D. (1998): Success and women's career adjustment. *Journal of Career Assessment*, 6 (4), 365-387.
- SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, M. (1999): Tendencias de las mujeres en su desarrollo profesional. *Reis*, 85, 67-83.
- (1990). Fecundidad y actividad femenina. *Reis*, 52, 85-99.
- SUPER SARRIBLE, G., D. E. (1992): "Toward a comprehensive theory of career development." En D.H. Montross y C.J. Shinkman (eds), *Career development: theory and practice* (35-64). Springfield, IL, Charles C. Thomas.

