

# IMPACTO DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

## *IMPACT OF GENDER STEREOTYPES IN THE CONSTRUCTION OF PROFESSIONAL IDENTITY OF COLLEGE STUDENTS*

M<sup>a</sup> Ángeles **Olivares García**<sup>1</sup>  
Universidad de Córdoba

Carmen **Olivares García**  
Abogada. Córdoba (España)

### RESUMEN

Este artículo presenta los procesos de reflexión y análisis desarrollados por estudiantes universitarios de último curso de la titulación de Psicopedagogía de la Universidad de Córdoba en torno a la influencia de los estereotipos de género en la construcción de identidades profesionales de mujeres y hombres. La experiencia se enmarca en la asignatura de Orientación Profesional entendiendo que esta materia, así como la propuesta didáctica planteada, estarán íntimamente vinculadas con el proyecto profesional de este alumnado y también con su futuro desempeño profesional como orientadores y orientadoras.

Desde una mirada crítica a la realidad laboral, identificamos en el aula la influencia de determinados factores de desigualdad de género en el empleo. Nos centramos especialmente en los procesos de socialización de género y la sobrecarga de responsabilidad doméstica y familiar en el caso de las mujeres. A través de la construcción de *árboles genealógicos ocupacionales*, nos proponemos descubrir estrategias de discriminación que perpetúan una estructura de mercado diferenciada en función del género.

Los resultados obtenidos constatan que la división sexual del trabajo y la segregación ocupacional caracterizan la situación sociolaboral de las mujeres perpetuando la discriminación de

---

<sup>1</sup> *Correspondencia:* M<sup>a</sup> Ángeles Olivares García. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Córdoba. Avda. San Alberto Magno, s/n. 14071. Córdoba. Correo-e: [ed1olgam@uco.es](mailto:ed1olgam@uco.es)

género. Por tanto, tales factores de desigualdad deberán considerarse en los procesos de orientación profesional.

**Palabras clave:** Orientación profesional, educación superior, discriminación laboral, estereotipos de género, segregación ocupacional.

## ABSTRACT

This paper presents the processes of reflection and analysis developed by college students on their last year of Educational Psychology Degree, from the University of Córdoba about the influence of gender stereotypes in the construction of professional identities of women and men. The experience is part of the Professional Guidance course, believing its content and pedagogical approach taken are be closely related to the design and development of professional projects by students and, it is expected that their future professional performance as mentors and counselors will be affected as a result.

From a critical perspective, students identified the influence of certain factors of gender inequality in employment. We focus especially on gender socialization processes and the overload of domestic and family responsibility in the case of women. Through the construction of occupational family trees, we propose to discover strategies that perpetuate discrimination against a market structure differentiated by gender.

The results show that sexual division of work and occupational segregation characterize the social and employment situation of women perpetuating gender discrimination. Therefore, such inequality factors should be considered in the process of vocational guidance.

**Key Words:** Vocational guidance, higher education, labour discrimination, gender stereotypes, occupational segregation.

## Introducción

El enfoque de la orientación profesional desde una perspectiva socioeducativa crítica constituye una herramienta clave para el desarrollo profesional y la comprensión y transformación del entorno laboral. El reconocimiento de la persona orientada como agente de cambio implica considerar, desde un plano individual, su capacidad de decidir autónomamente afrontando las situaciones de cambio e incertidumbre a las que está sometida y, desde un enfoque comunitario, su capacidad de incidir en la transformación del contexto laboral (Romero, 2004).

Esta concepción, fundamentada en una reflexión racional y crítica (Carr, 1989), ayuda al sujeto a entender la relación dialéctica y dinámica entre *desarrollo profesional /entorno laboral*. En este trabajo analizamos la relación construida histórica y socialmente entre *elecciones profesionales / roles sociales*. La reflexión en torno a este eje promueve la identificación de prejuicios y estereotipos que condicionan elecciones profesionales diferenciadas desde una perspectiva de género. Este enfoque será un instrumento clave para conocer los principales factores de desigualdad entre mujeres y hombres en el empleo, sus causas y consecuencias (Martínez Ambite, 2006).

La experiencia que presentamos describe este mismo proceso llevado a cabo con estudiantes universitarios de último curso de Psicopedagogía de la Universidad de Córdoba, en la materia de

Orientación Profesional. Entendemos que este contexto es ideal para abordar una acción formativa y comprometida con el cambio desde una doble vertiente: de una parte, la formación profesional de futuras y futuros orientadores profesionales y, de otra, la autoorientación del alumnado de cara a su inminente transición al empleo, en que habrán de diseñar sus propios proyectos profesionales.

## **La construcción de la identidad profesional, ¿una cuestión de género?**

Para abordar procesos de orientación laboral desde un enfoque sistémico y crítico, consideramos imprescindible realizar una aproximación previa al contexto sociolaboral donde se desarrollan los procesos de inserción. En este sentido, interesa que el alumnado universitario tome conciencia de los factores de desigualdad que inciden en las trayectorias profesionales de hombres y mujeres, comprendiendo el porqué de su existencia y permanencia en el tiempo. Alonso, Biencinto, Gómez, González y Soliva (2009) concretan cinco macrofactores que explican la desigualdad de género en el empleo:

- Los estereotipos de género, definidos en el seno de una cultura patriarcal, establecen el comportamiento de hombres y mujeres alrededor de un “deber ser genérico” (Villarreal, 2001). En esta línea, Sebastián et al. (2005) señalan la importancia del curriculum oculto en los centros educativos como transmisor y reproductor de estereotipos sexistas, que condicionan el proceso de decisión vocacional diferenciado.
- La sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados de las mujeres.
- La falta de reconocimiento de autoridad y prestigio de las mujeres para la representación y la dirección.
- La cultura sexista de empresas y organizaciones.
- La ausencia de perspectiva de género en las políticas de empleo.

Entre las situaciones derivadas de estos factores se encuentra la segregación ocupacional que sitúa a las mujeres en ramas profesionales muy determinadas, de menor reconocimiento social y con mayores barreras para acceder a puestos de responsabilidad.

La segregación laboral es un fenómeno estructural y persistente del mercado de trabajo (Iglesias y Llorente, 2010), pero no debe percibirse como una realidad neutra o invariable. La situación de las mujeres se deriva de procesos de subordinación construidos históricamente (Osborne, 1997). En el ámbito laboral, esta relación de superioridad de hombres sobre mujeres se fundamenta en la estrecha interacción entre patriarcado y capitalismo:

*...La segregación de empleos por sexos es el mecanismo primario que en la sociedad capitalista mantiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres, porque impone salarios más bajos para las mujeres en el mercado de trabajo. Los salarios bajos mantienen a las mujeres dependientes de los hombres porque las impulsan a casarse. Las mujeres casadas deben realizar trabajos domésticos para sus maridos, de modo que son los hombres los que disfrutan tanto de salarios más altos como de la división doméstica del trabajo. (Hartmann, 1994: 258)*

Se identifican, así, dos mecanismos claves para el mantenimiento de las diferencias: la división sexual del trabajo y la segmentación del mercado laboral, situando a las mujeres en ocupaciones de mayor precariedad y vulnerabilidad y condenándolas a perpetuar los roles de “mujer cuidadora” y “hombre mantenedor” (Nuño, 2010).

En el estudio de Iglesias y Llorente (2010) sobre evolución de la segregación laboral en España, se evidencia cómo ésta sigue creciendo en la primera década del nuevo milenio. No obstante, aportaciones como las de Ibáñez (2010), apuntan tendencias alternativas cuando concurren dos mecanismos fundamentales: el aumento del nivel educativo formal demandado en algunos puestos de trabajo y la mayor incorporación de mujeres en el ámbito público, donde van accediendo a puestos tradicionalmente masculinizados. Pese a esta evolución, compartimos con Gómez Bueno (2001) la preocupación por la posible pérdida de enfoque crítico en las generaciones jóvenes, al asumir el discurso sociopolítico de superación de la desigualdad. La existencia de un entramado jurídico – que consagra la igualdad formal – y la aparente superación de la idea de “varón como cabeza de familia” por parte de las jóvenes puede consolidar estas creencias.

Esa preocupación nos lleva a plantear un análisis de la realidad laboral en la formación inicial de futuros y futuras orientadoras. Así, señalaremos cómo los procesos de socialización de género, a través de la consolidación de estereotipos y roles diferenciados, determinan las decisiones vocacionales (Rodríguez, Torío y Fernández, 2006) dando lugar a transiciones y trayectorias profesionales de “género masculino” y de “género femenino”.

## **La situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo**

En este apartado exponemos las principales características de la participación de las mujeres en el mercado laboral de Andalucía. Utilizamos como fuente de consulta el informe *La mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz* (Servicio Andaluz de Empleo, 2011)<sup>2</sup>. Las cifras harán referencia, por un lado, al perfil de la población femenina ocupada y, por otro, al de mujeres demandantes de empleo en esta comunidad.

Tales datos serán un elemento más de análisis en el aula para tomar conciencia de la realidad laboral y aplicar los conceptos teóricos a la práctica.

### *Características del empleo femenino en Andalucía*

En 2011, según la Encuesta de Población Activa, la tasa de actividad femenina en Andalucía se cifraba en un 50,51%, es decir, una de cada dos mujeres mayores de 16 años está trabajando o buscando empleo. Resulta relevante que uno de los motivos apuntados para explicar el incremento en esa tasa de actividad femenina sea el cambio de actitud ante la formación, equiparándose progresivamente su presencia en este ámbito a la de los varones.

De especial interés es el análisis de las razones de las andaluzas para no participar en el mercado de trabajo. El 43,90% de mujeres inactivas lo son por dedicarse a tareas del hogar, volviendo a aparecer la división sexual del trabajo como principal obstáculo del desarrollo profesional de las mujeres.

<sup>2</sup> Accesible en:

[http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20120411mujer\\_2011.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20120411mujer_2011.pdf)

En relación con los sectores de actividad económica, la población femenina se sitúa mayoritariamente en el sector servicios, encontrándose subrepresentada en el sector de la construcción:

**TABLA 1. Distribución de mujeres ocupadas por sectores de actividad económica. Año 2011**

|                     | Mujeres ocupadas | Total género | Representación femenina |
|---------------------|------------------|--------------|-------------------------|
| <b>Agricultura</b>  | 60.025           | 216.550      | 27,72%                  |
| <b>Industria</b>    | 51.850           | 252.450      | 20,54%                  |
| <b>Construcción</b> | 15.475           | 209.675      | 7,38%                   |
| <b>Servicios</b>    | 1.052.675        | 2.097.600    | 50,18%                  |
| <b>Total</b>        | 1.180.050        | 2.776.250    | 42,57%                  |

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

El informe detalla las ocupaciones donde el número de trabajadoras es muy superior al de los hombres: educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, actividades de hogar como empleadores domésticos y productores de bienes y servicios para uso propio, actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales y aquellas agrupadas bajo el epígrafe 'Otros Servicios' (que incluyen actividades asociativas, lavado y limpieza de prendas textiles, peluquería y otros tratamientos de belleza).

#### *Perfil de las mujeres demandantes de empleo en Andalucía*

Según el citado informe, el grupo de edad donde se acusan mayores niveles de desempleo femenino es el de mujeres entre 25 y 44 años (55.1%) mientras que el menos numeroso lo representan las jóvenes menores de 25 años (9,9%). Determinados tipos de contratación (por ejemplo, en formación) explicarían estas cifras, considerando que las jóvenes acceden más fácilmente a esta tipología de contrato. Por otra parte, la trayectoria profesional y vital de las mujeres entre 25 y 44 años determina, en gran medida, sus intereses y expectativas profesionales siendo más difícil compaginar éstos con las características de la oferta de empleo que prevalecen en la actualidad.

En la siguiente tabla se recogen las profesiones más solicitadas por las mujeres paradas andaluzas:

**TABLA 2. Principales ocupaciones solicitadas por mujeres paradas registradas. Diciembre 2011**

| Ocupación   | Mujeres paradas registradas | Representación de la mujer en la ocupación | % del total |
|---|-----------------------------|--|-------------|
| Personal de limpieza o limpiadores en general                               | 93.430                      | 96,02%                                     | 19,00%      |
| Dependientes de comercio, en general  | 70.531                      | 87,01%                                     | 14,34%      |
| Empleados administrativos, en general                                       | 50.844                      | 77,98%                                     | 10,34%      |
| Peones de la industria manufacturera, en general                            | 17.342                      | 38,27%                                     | 3,53%       |
| Camareros, en general   | 13.234                      | 41,74%                                     | 2,69%       |
| Cocineros, en general   | 8.952                       | 63,76%                                     | 1,82%       |
| Camareros de pisos (hostelería)   | 8.810                       | 98,68%                                     | 1,79%       |
| Cajeros de comercio   | 8.420                       | 94,52%                                     | 1,71%       |
| Trabajadores agrícolas excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines | 8.233                       | 43,38%                                     | 1,67%       |
| Peones agrícolas, en general  | 7.258                       | 45,52%                                     | 1,48%       |
| Pinches de cocina   | 6.345                       | 79,10%                                     | 1,29%       |
| Auxiliares de clínica   | 6.073                       | 94,18%                                     | 1,23%       |
| Cuidadores de guardería infantil  | 5.813                       | 98,49%                                     | 1,18%       |
| Empleados de hogar  | 5.733                       | 96,42%                                     | 1,17%       |

|  |                |               |                |
|--|----------------|---------------|----------------|
| Peluqueros de señoras                            | 5.542          | 97,11%        | 1,13%          |
| Embaladores-empaquetadores-etiquetadores, a mano | 5.250          | 91,64%        | 1,07%          |
| Cuidadores de niños a domicilio                  | 5.213          | 98,77%        | 1,06%          |
| Técnicos administrativos, en general             | 5.181          | 75,80%        | 1,05%          |
| Asistentes domiciliarios                         | 4.785          | 95,68%        | 0,97%          |
| Peluqueros unisex                                | 3.853          | 94,04%        | 0,78%          |
| Resto de ocupaciones                             | 150.918        | 28,87%        | 30,69%         |
| <b>Total</b>                                     | <b>491.760</b> | <b>50,74%</b> | <b>100,00%</b> |

Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo.

De las cifras se desprende que personal de limpieza, dependientes de comercio y empleados administrativos son las ocupaciones más demandadas por las desempleadas. Asimismo, la presencia de mujeres es mayoritaria en las siguientes profesiones: cuidadores de niños a domicilio, camareros de pisos, cuidadores de guardería infantil, peluqueros de señoras, empleados de hogar, personal de limpieza y asistente domiciliario.

Ateniéndonos a estos datos, constatamos la persistencia de la segregación ocupacional horizontal en el mercado de trabajo. Profundizando en un análisis crítico podríamos pensar que las políticas de formación, orientación y empleo no están siendo suficientemente efectivas en la superación de factores de desigualdad entre géneros. En este sentido, nos parece necesaria una revisión de los modelos de orientación desde una perspectiva de género encaminada a promocionar la diversificación ocupacional. Así, la identificación de estereotipos sexistas, tanto por parte del profesional como por parte de la persona orientada, será el primer paso para comprender cómo tales estereotipos inciden en la toma de decisiones vocacional.

## Descripción de la experiencia

Nuestro trabajo se enmarca en la asignatura de Orientación Profesional del último curso de la titulación de Psicopedagogía. La experiencia se realiza durante dos semanas (curso 2010/2011) y participan en ella 40 estudiantes. El objetivo general es desarrollar la capacidad de análisis de las desigualdades de género en el empleo, identificando estereotipos y situaciones de discriminación laboral. Este objetivo se concreta en los siguientes:

- Deconstruir la asignación patriarcal de estereotipos y roles, comprendiendo las responsabilidades que se derivan de ellos para hombres y mujeres.
- Analizar la evolución de las trayectorias profesionales de mujeres y hombres, abordando las relaciones históricas familia-mercado de trabajo.
- Conocer las características de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, identificando los principales fenómenos de discriminación desde una perspectiva de género.

Para alcanzar los objetivos citados, la secuencia didáctica transcurre desde el constructo social (teoría sexo-género) hasta el análisis de la realidad más cercana al alumnado, donde se manifiestan los procesos de socialización laboral de mujeres y hombres. Dicha secuencia se concreta en las siguientes actividades:

- Análisis de los procesos de socialización de género: *La construcción sociohistórica de la desigualdad*. Se trata de una reflexión individual y colectiva de las consecuencias psicológicas y sociolaborales de los procesos de socialización diferenciados. Para ello,

utilizamos una adaptación del material elaborado por el Servicio Andaluz de Empleo (*Guía para Docentes. Recursos y Estrategias. Transversalidad de Igualdad de Género en la Formación Profesional Ocupacional*<sup>3</sup>). Tras una elaboración individual, se consensúan en pequeño grupo y, posteriormente, en grupo-clase, las consecuencias más relevantes de dichos procesos para mujeres y hombres:

**TABLA 3. Proceso de socialización de género**

| <b>SOCIALIZACIÓN MASCULINA</b>  |  |
|---|--|
| <b>En comparación con las mujeres, a los varones...</b>   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se les considera el sexo fuerte e importante, y se pretende que lo sean.</li> <li>• Se les presupone menos emotividad y escasas necesidades afectivas.</li> <li>• Se les presupone más fuerza y capacidad.</li> <li>• Se espera más de ellos.</li> <li>• Se cree que les acecharán menos peligros y sufrimientos, pero que deberán afrontar más retos y desafíos.</li> </ul>   |  |
| <b>Consecuencias a nivel psicológico y sociolaboral</b>   |  |
| <p>❖ <b>A nivel psicológico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Déficits afectivos:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Insatisfacción a nivel psicológico.</li> <li>b) Escasas habilidades sociales</li> <li>c) Inhibición de sentimientos.</li> <li>d) Tendencia al aislamiento.</li> <li>e) Dificultad para pedir ayuda.</li> <li>f) Desconfianza hacia los demás.</li> <li>g) Actitudes agresivas.</li> </ol> </li> <li>– Altos niveles de independencia y autonomía.</li> <li>– Seguridad en sí mismos.</li> </ul> | <p>❖ <b>A nivel laboral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Altas expectativas laborales.</li> <li>– Priorizan desarrollo profesional sobre personal.</li> <li>– Se preocupan por reforzar estereotipos de fuerza y capacidad.</li> <li>– Facilidad de acceso al empleo (diversificación profesional).</li> <li>– Facilidad de promoción profesional.</li> <li>– Escasa tolerancia al fracaso.</li> <li>– Elevados niveles de reconocimiento profesional.</li> <li>– Elevado sentimiento de autorrealización.</li> </ul>                           |
| <b>SOCIALIZACIÓN FEMENINA</b>   |  |
| <b>En comparación con los varones, a las mujeres...</b>   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se les considera el sexo débil y secundario, y se pretende que lo sean.</li> <li>• Se les presupone más emotividad e importantes necesidades afectivas.</li> <li>• Se les presupone menos fuerza y capacidad.</li> <li>• Se espera menos de ellas.</li> <li>• Se cree que les acecharán más peligros y sufrimientos.</li> <li>• No se espera que deban afrontar demasiados retos y desafíos.</li> </ul>  |  |
| <b>Consecuencias a nivel psicológico y sociolaboral</b>   |  |
| <p>❖ <b>A nivel psicológico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Baja autoestima.</li> <li>– Inseguridad, miedo y dependencia.</li> <li>– Vulnerabilidad.</li> <li>– Habilidades sociales y comunicativas.</li> <li>– Acusado sentimiento de culpa.</li> </ul>   | <p>❖ <b>A nivel laboral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bajas expectativas profesionales.</li> <li>– Deseo de conciliar vida laboral y familiar.</li> <li>– Dificultades para romper estereotipos. Concentración en determinadas ocupaciones (vinculadas a roles de cuidado y protección).</li> <li>– Frustración y desmotivación ante la falta de apoyo social y de oportunidades laborales.</li> <li>– Dificultades para la promoción profesional (techo de cristal).</li> <li>– Sufren mayores niveles de control en el trabajo.</li> </ul> |

Fuente: Elaboración propia (a partir de las aportaciones del alumnado universitario).

La tabla anterior responde al primer objetivo de nuestra propuesta. El alumnado concluye constatando cómo los procesos de socialización masculino y femenino en un modelo patriarcal inciden directamente en la perpetuación de roles de género y determinan expectativas, toma de decisiones y trayectorias profesionales diferenciadas.

<sup>3</sup> Accesible en: [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos/material\\_didactico/comun/transversalidad/M1/M1\\_Texto/M1\\_T02.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos/material_didactico/comun/transversalidad/M1/M1_Texto/M1_T02.pdf)

- Elaboración de un *Árbol genealógico ocupacional* que, posteriormente, será analizado desde un enfoque de género en pequeño y gran grupo. Las distintas ocupaciones señaladas por el alumnado en sus trabajos se categorizan, para su análisis y presentación, por familias profesionales siguiendo la clasificación del Ministerio de Trabajo e Inmigración<sup>4</sup>, obteniendo los siguientes resultados:

**TABLA 4. Ocupaciones desempeñadas por padres y abuelos maternos/paternos del alumnado universitario**

| Familia Profesional - Ocupación            | Padres       | Abuelos maternos | Abuelos paternos |
|--|--------------|------------------|------------------|
| Administración y Gestión                   | 10,0%        | 2,5%             | 5,0%             |
| Agraria                                    | 7,5%         | <b>32,5%</b>     | <b>37,5%</b>     |
| <b>Artes y Artesanía</b>                   | 2,5%         | 2,5%             |                  |
| Comercio y Marketing                       | 15,0%        | 2,5%             | 7,5%             |
| Edificación y Obra Civil                   | 7,5%         | 10,0%            | 12,5%            |
| Electricidad y Electrónica                 |              | 5,0%             |                  |
| Empresario / Autónomo                      | 10,0%        |                  |                  |
| Energía y Agua                             |              | 2,5%             |                  |
| Fabricación Mecánica                       | 2,5%         |                  |                  |
| Hostelería y Turismo                       | 2,5%         | 7,5%             | 7,5%             |
| Industrias Alimentarias                    | 2,5%         | 10,0%            |                  |
| Industrias Extractivas                     | 2,5%         |                  | 2,5%             |
| Informática y Comunicaciones               | 2,5%         |                  |                  |
| Madera, Mueble y Corcho                    |              | 2,5%             |                  |
| Sanidad                                    | 2,5%         |                  | 2,5%             |
| Seguridad y Medio Ambiente                 | 2,5%         | 5,0%             | 5,0%             |
| Servicios Socioculturales y a la Comunidad | <b>12,5%</b> |                  |                  |
| Textil, Confección y Piel                  |              |                  | 2,5%             |
| Transporte y Mantenimiento de Vehículos    | 7,5%         | 10,0%            | 12,5%            |
| NS/NC Nulo                                 | 10,0%        | 7,5%             | 5,0%             |
| TOTAL                                      | 100,0%       | 100,0%           | 100,0%           |

Fuente: Elaboración propia.

**TABLA 5. Ocupaciones desempeñadas por madres y abuelas maternas/paternas del alumnado universitario**

| Familia Profesional - Ocupación            | Madres       | Abuelas maternas | Abuelas paternas |
|--|--------------|------------------|------------------|
| Administración y Gestión                   | 7,5%         |                  |                  |
| Agraria                                    | 5,0%         | 22,5%            | 10,0%            |
| Ama de Casa                                | <b>27,5%</b> | <b>65,0%</b>     | <b>62,5%</b>     |
| Artes y Artesanía                          | 2,5%         |                  |                  |
| Comercio y Marketing                       | 5,0%         | 2,5%             | 5,0%             |
| Desempleada                                | 5,0%         |                  |                  |
| Empresaria / Autónoma                      | 2,5%         |                  |                  |
| Hostelería y Turismo                       | 5,0%         |                  | 7,5%             |
| Industrias Alimentarias                    | 5,0%         |                  |                  |
| Informática y Comunicaciones               | 2,5%         |                  |                  |
| Sanidad                                    | 7,5%         |                  |                  |
| Servicios Socioculturales y a la Comunidad | <b>17,5%</b> |                  | 10,0%            |

<sup>4</sup> Recuperado de [http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/pdf/areasProfesionales.pdf](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/pdf/areasProfesionales.pdf)



|                           |        |        |        |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| Textil, Confección y Piel | 7,5%   | 7,5%   | 5,0%   |
| NS/NC Nulo                |        | 2,5%   |        |
| TOTAL                     | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

*Fuente:* Elaboración propia.

Ante los datos recabados, se realizan las siguientes valoraciones:

- Incorporación progresiva de las mujeres al empleo. Comprobamos cómo entre abuelas maternas y paternas los porcentajes de aquellas que se han dedicado en exclusiva al trabajo reproductivo ascienden a 65% y 62,5% respectivamente. La tasa de actividad femenina se ha ido incrementando y, en cuanto a la ocupación de las madres, sólo un 27,5% se denominan amas de casa. En cualquier caso, la dedicación al trabajo doméstico y familiar ha sido y sigue siendo femenina, perviviendo la división sexual del trabajo - impuesta por el patriarcado - como elemento de discriminación indiscutible.
- Escasa diversificación profesional femenina. Coincidiendo con las cifras mostradas en apartados anteriores, las ocupaciones de abuelos y padres del alumnado presentan mayor diversificación profesional. En el caso de las mujeres, se registra una evolución positiva ya que las madres se distribuyen en mayor número de ocupaciones que las abuelas.
- Persistencia de la segregación ocupacional. Los resultados obtenidos muestran cómo abuelos maternos y paternos coinciden al concentrar su actividad en las familias profesionales Agraria, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Edificación y Obra civil. Las transformaciones del sistema productivo podrían explicar los cambios generacionales en la actividad profesional de los padres, más concentrada en el sector servicios. En cambio, junto a elevados porcentajes de dedicación a labores de cuidado y reproducción, los datos reflejan la naturaleza femenina de determinadas familias profesionales y ocupaciones (en abuelas maternas/paternas, Hostelería y Turismo, Comercio y Marketing, Servicios Socioculturales y a la Comunidad y Textil, Confección y Piel; y, en las madres, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Administración y Gestión, Textil, Confección y Piel y Sanidad). Resulta destacable la presencia de abuelas maternas en el sector Agrario, probablemente, debido a la procedencia rural de algunas familias.

## Conclusión

Consideramos que esta experiencia ha aproximado a las y los estudiantes universitarios al análisis del entorno laboral desde una perspectiva de género, en tanto les permite diagnosticar cómo roles y estereotipos de género siguen conduciendo a trayectorias profesionales diferenciadas y continúan discriminando a la población femenina. Este aprendizaje del alumnado resulta especialmente relevante en la asignatura de Orientación Profesional, de cara a su desempeño laboral.

Entendemos que los procesos de orientación laboral han de desarrollarse en clave de género. La orientación ha de constituir una intervención contextualizada que requiere previamente el conocimiento y la comprensión de la realidad. En este sentido, además del análisis desde un enfoque histórico o evolutivo, es preciso promover la divulgación profesional o información ocupacional sin sesgos de género.

El incremento de la tasa de actividad de las mujeres no ha ido acompañado de la necesaria corresponsabilidad de los varones respecto al trabajo reproductivo. Cualquier política de formación y empleo debe partir de que esta realidad constituye una problemática que incide en la discriminación laboral de las mujeres. Como afirma Nuño (2010), las trabajadoras integran en su día a día el dilema que representa la conciliación ya que el espacio público sigue organizándose como si una *mano invisible* resolviera gratuitamente la gestión social del cuidado (mano visiblemente femenina).

Finalmente, cabría plantear nuevas posibilidades didácticas para profundizar en esta temática, como la identificación de mecanismos de discriminación indirecta mediante el análisis y comparación de puestos de trabajo desde una perspectiva de género.

## Referencias bibliográficas

- Carr, W. (1989). *Hacia una ciencia crítica de la educación*. Barcelona: Laertes.
- Gómez Bueno, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers*, 63/64, 123-140.
- Hartmann, H. (1994). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. En C. Borderías, C. Carrasco & C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 253-294). Barcelona: Icaria.
- Ibañez Pascual, M. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, 68(1), 145-164.
- Iglesias, C. & Llorente, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, 11, 81-105.
- Nuño Gómez, L. (2010). *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Barcelona: Icaria.
- Osborne, R. (1997). Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad. *Papers*, 53, 65-76.
- Rodríguez, M.C., Torío, S. & Fernández, C.M. (2006). El impacto del género en las elecciones académicas de los estudiantes asturianos que finalizan la ESO. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 17 (2), 239-260.
- Romero Rodríguez, S. (2004). Aprender a construir proyectos profesionales y vitales. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 15 (2), 337-354.
- Sebastián, A., Sánchez, M.F., Sutil, M.I., Boronat, J., Cadierno, D. & Solano, L.O. (2005). *La presencia de estereotipos de género en el sistema educativo como determinante del desarrollo personal y profesional (Estudio descriptivo)*. Madrid: Dikynson.
- Villareal Montoya, C. (2001). Profesionales de orientación y la perspectiva de género en Costa Rica. *Educación. Revista de la Universidad de Costa Rica*, 25 (002), 49-58.

## Fuentes electrónicas

- Alonso, I, Biencinto, N., Gómez, R., González, A. & Soliva, M. (2009). Los factores de desigualdad de género en el empleo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado el 3 de septiembre, 2011, de [http://www.mtin.es/uafse\\_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf](http://www.mtin.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf).
- Martínez Ambite, E. (2006). Introducción del enfoque de género en la orientación laboral. Red Acoge/Obra Social Fundación “La Caixa”. Recuperado el 3 de septiembre, 2011, de <http://www.redacoge.org/fijos/documentos/Enfoquegenero.pdf>

**Fecha de entrada:** 2 de julio 2012

**Fecha de revisión:** 16 de julio 2012

**Fecha de aceptación:** 3 de diciembre de 2012