El Proyecto Profesional de Vida de Mujeres con Escasa Cualificación

Un Reto para la Intervención Orientadora

Monografías de Temas Laborales

Dirección

Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer
Jesús Cruz Villalón
Sebastián de Soto Rioja

Reservados todos los derechos. El contenido de esta publicación no puede ser reproducido, ni en todo ni en parte, ni transmitido, ni registrado por ningún sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sin la preceptiva autorización

© Magdalena Suárez Ortega, 2008

© CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES, 2008

© MERGABLUM. Edición y Comunicación, S.L., 2008
C/ Brújula, 10. Parque Ind. PISA
Telf. 95 460 24 773. 41927 Mairena del Aljarafe SEVILLA

ISBN: 978-84-96378-42-1

Imprime: MINERVA. Artes Gráficas
Fomento, 10. 41927 Mairena del Aljarafe SEVILLA
Depósito Legal:

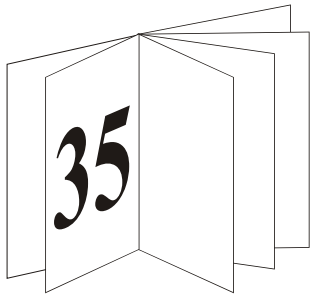
Monografías de Temas Laborales

El Proyecto Profesional de Vida de Mujeres con Escasa Cualificación

Un Reto para la Intervención Orientadora

Magdalena Suárez Ortega

Premio Tesis Doctoral
Consejo Andaluz de Relaciones Laborales 2007



CARL
CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Mergablum

A Soledad García y a Teresa Padilla, directoras de esta tesis

A todas las mujeres que han participado en esta investigación,
quienes son sus verdaderas protagonistas

AGRADECIMIENTOS

Aunque este libro, fruto de mi trabajo de Tesis Doctoral, está dedicado a vosotras, Soledad García Gómez y Teresa Padilla Carmona, profesoras de la Universidad de Sevilla y no quisiera dejar pasar este momento para mostraros explícitamente mi agradecimiento por vuestra tarea de acompañamiento y ayuda en todo el proceso de gestión de dicha investigación. Asimismo, quisiera agradeceros vuestra labor profesional; desde que os tuve como docentes al comienzo de mis estudios universitarios, a la primera en las asignaturas de Didáctica I y Didáctica II, y a la segunda en las de Estadística Aplicada a las Ciencias de la Educación y Diagnóstico Pedagógico, sabéis que habéis sido para mí importantes referentes, guiando en todo momento la planificación de mi actividad profesional. Mis más sinceras gracias por posibilitar estos aprendizajes.

Reitero mi agradecimiento a las mujeres que muy generosamente han participado en esta investigación, así como a todas las personas que la han hecho posible: personas de entidades públicas y profesionales que trabajan con las mujeres en las actividades de formación ocupacional.

Mi agradecimiento también al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales por la importante labor de reconocimiento, estímulo y difusión de trabajos relacionados con el empleo y, en este caso, con las mujeres de nuestra provincia. Especialmente, al profesor D. Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, por sus labores de coordinación para la publicación de este trabajo.

También, a la profesora Marifé Sánchez García, quien comparte conmigo el interés por la elaboración de los proyectos profesionales/vitales a lo largo de la vida y la necesidad de trabajarlos con personas que poseen escasa cualificación, por sus interesantes aportaciones críticas en relación a esta investigación y a su prospectiva. Y, a Charo Izquierdo Chaparro por sus valoraciones y reflexiones tanto desde una

perspectiva personal como profesional, las cuales han sido para mi fuente de inspiración y de motivación.

Finalmente, y no por ello menos importante, sería muy ingrata si no agradeciera públicamente a mi familia y amistades su apoyo incondicional desde que comencé mi trayectoria académica. Muy especialmente, a mi madre, mi padre, mi hermano y mi pareja, quienes han vivido muy de cerca el proceso de realización de esta Tesis Doctoral, saboreando momentos agradables así como algunas dificultades. Gracias por haber estado ahí, y por seguir estando.

“La vida se arrastra desde el comienzo. Se derrama, tiende a irse más allá, a irse desde la raíz oscura, repitiendo sobre la faz de la tierra –suelo para lo que se yergue sobre ella- el desparramarse de las raíces y su laberinto (...). Busca espacio en ansia de desplegarse y todos los puntos cardinales parecen atraerla por igual hasta que encuentra el obstáculo para proseguir su despliegue”

María Zambrano

ÍNDICE

PRÓLOGO 19
INTRODUCCIÓN 23

CAPÍTULO PRIMERO
LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE LAS MUJERES 31

Introducción 31
1. La orientación y la formación permanente: nuevos retos en una sociedad cambiante 32
2. La orientación y la formación en contextos laborales desde una perspectiva de género 37
2.1. Las políticas de empleo 37
2.2. Las políticas de igualdad de oportunidades 37
2.3. Reflexiones sobre las políticas de empleo y de igualdad 47

CAPÍTULO SEGUNDO
EL DESARROLLO PROFESIONAL FEMENINO EN LA EDAD ADULTA 53

Introducción 53
1. El desarrollo profesional, un proceso a lo largo de la vida 54

2. Influencia del género en el desarrollo profesional....57
3. Las transiciones en el desarrollo profesional femenino....60
3.1. Conceptualización de las transiciones....60
3.2. Transiciones y eventos frecuentes en el desarrollo profesional femenino....63
4. Aproximaciones teóricas al desarrollo profesional femenino adulto....67
5. Factores influyentes en el desarrollo profesional de las mujeres....71
6. Barreras para el desarrollo profesional femenino....77
6.1. El concepto de barreras....77
6.2. Barreras para la inserción laboral de las mujeres....78
6.3. Barreras en el puesto de trabajo y para la promoción profesional....81
6.4. Barreras para la reincorporación al empleo....84
7. El proyecto profesional y vital como estrategia para el desarrollo profesional femenino....87

CAPÍTULO TERCERO
ANTECEDENTES PERSONALES Y ACADÉMICO-LABORALES DE MUJERES QUE QUIEREN ACCEDER AL EMPLEO....95

Introducción....95
1. Las vidas de las mujeres en el siglo XX....96
2. Algunos eventos relevantes en las vidas de las mujeres....101
2.1. La escolaridad de las niñas....101
2.2. Familia, maternidad y trabajo doméstico....105
2.3. La incorporación de las mujeres al mercado laboral....108

CAPÍTULO CUARTO
EL MERCADO DE TRABAJO ACTUAL Y LOS RECURSOS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES....113

Introducción....113
1. Algunas características del mercado laboral actual....114

2. Condiciones laborales de las mujeres: las desigualdades en cifras 117
2.1. Actividad e inactividad femenina 118
2.2. Precariedad, subempleo y economía sumergida 120
3. Recursos para la formación e inserción laboral para las mujeres 124

CAPÍTULO QUINTO
DISEÑO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN 131

Introducción 131
1. Problema y objetivos de la investigación 132
2. Metodología de investigación 137
3. Proceso y fases de la investigación 144
4. Las informantes y sus contextos vitales 150
5. Técnicas y estrategias para la recogida de información 154
5.1. Los grupos de discusión 159
5.2. Las entrevistas exploratorias 163
5.3. Los relatos de vida 165
5.4. Las notas de campo 176
6. Técnicas de análisis de la información 179

CAPÍTULO SEXTO
FOTOGRAFIANDO LA REALIDAD DE LAS MUJERES 191

1. Los contextos vitales de las mujeres 191
1.1. En la lejanía de la sierra 191
1.2. Tradición en pequeñas industrias o comercios 195
1.3. Centro estratégico de Andalucía 199
1.4. Desarrollo urbanístico en auge 204
1.5. Confluencias y diversidad en lo rural 208
2. Conociendo a las mujeres: imágenes de sus vidas 213
2.1. Ámbito personal y familiar 213

2.2. Ámbito formativo 215
2.3. Ámbito laboral 218
3. Nuevos horizontes en las vidas de las mujeres 223
3.1. Las mujeres en la distancia y desde la escasez de recursos 224
3.2. Las mujeres en un pueblo con tradición industrial o empresarial 236
3.3. Las mujeres en una zona que impulsa el empleo 245
3.4. Las mujeres en un pueblo en creciente desarrollo urbanístico 256
3.5. Compartiendo el deseo desde la diferencia femenina 266

CAPÍTULO SÉPTIMO
MUJERES EN ACCIÓN: DESCUBRIENDO LA PROPIA IDENTIDAD 273

1. Pilar. Atrapada en el tiempo 273
2. Rocío. Poniendo orden en el caos 278
3. Rosa. La lucha por la supervivencia 283
4. Aurora. Abriendo puertas 289
5. Dolores. En la encrucijada: entre lo posible y lo imposible 296
6. Ana. El afán de superación personal: compartiendo el deseo con otras mujeres 301
7. Milagros. Un posicionamiento propio 305
8. Carmen. A contracorriente: la resistencia como medio para ganar la batalla 309
9. Vidas paralelas, vidas cruzadas 315
10. Profundizando en algunos eventos vitales de las mujeres 319
10.1. Infancia y juventud de las mujeres 319
10.2. La escolarización de las mujeres, sus oportunidades educativas 322
10.3. La pareja, el matrimonio y la vida en familia 328
10.4. La maternidad: opresión y deseo femenino 334
10.5. El trabajo de las mujeres: huellas invisibles 336

CAPÍTULO OCTAVO

LAS TRAYECTORIAS FORMATIVAS-LABORALES DE LAS MUJERES: ENTRE EL DESEO Y LA REALIDAD 341

1. Sondeando opciones, algunos intentos de planificación profesional/vital 341
1.1. Aurora. Empleo, formación y asociacionismo 341
1.2. Rosa. ¿Empleo o promoción profesional? 347
1.3. Ana. Una apuesta por el autoempleo 349
1.4. Dolores. La difícil salida de la economía sumergida 354
1.5. Pilar. Comienzan las dudas... ¿formación y búsqueda de empleo? 358
1.6. Rocío. Urgencia de empleo y desorientación profesional 361
1.7. Carmen. Un trabajo como animadora sociocultural 364
1.8. Milagros. Salto al empleo desde la formación ocupacional 369
1.9. Marcando diferencias y similitudes en los planes femeninos 370
2. Puntos de cambio en las vidas de las mujeres 373
2.1. El significado subjetivo del trabajo 375
2.2. Autoconcepto personal y laboral de las mujeres 380
2.3. Los avances sociales en igualdad de oportunidades 382
2.4. La formación de las mujeres 384
3. Estableciendo puentes para el futuro 388
3.1. Barajando opciones: entre el autoempleo y el empleo por cuenta ajena 388
3.2. Intereses o aspiraciones de las mujeres: ¿ilusión o realismo? 390
3.3. La búsqueda de empleo y la planificación profesional 393
4. Piedras en el viaje que emprenden las mujeres 396
4.1. La edad de acceso al empleo 397
4.2. El matrimonio y la pareja 398
4.3. La maternidad, las responsabilidades familiares 400
4.4. Múltiples roles, intensas jornadas de trabajo 400
4.5. La formación reglada 402
4.6. La cualificación profesional 403

4.7. Las ofertas y apoyos en los pueblos 404
4.8. El nivel económico 406
4.9. La anticipación a los cambios profesionales 407
4.10. Las expectativas de éxito y la autoestima 408
4.11. La inseguridad en sí mismas 409

CAPÍTULO NOVENO
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS 411

1. Conclusiones de la investigación 411
2. Implicaciones y propuestas para la orientación y la formación ocupacional 000

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 435

PRÓLOGO

Mujeres y formación son un tándem cuyos vínculos cambian bastante atendiendo a las variables lugar y tiempo. En la actualidad es frecuente que se publiquen y divulguen en los medios de comunicación informaciones que enfatizan cómo aumenta el número de mujeres que acceden a la universidad y egresan de ella, o cómo aumenta el número de mujeres que hacen las carreras tradicionalmente cursadas sólo por hombres, o cómo se trata de impulsar que las mujeres se matriculen en ciclos formativos en los que suelen estar ausentes... Ello nos hace pensar que aquí, y en los contextos más próximos, las mujeres están alcanzando hoy niveles de formación y cualificación profesional impensables hace décadas.

Sin embargo, esta circunstancia no debe hacernos suponer que la situación de las mujeres ha cambiado radicalmente. Es evidente que las mujeres a las que nos referíamos en el párrafo anterior son las de las nuevas generaciones, de ámbito urbano (mayoritariamente) y, en general, de determinados ambientes familiares. Pero hemos de ser conscientes de que existen al día de hoy colectivos de mujeres con nulos o exiguos niveles de formación certificados. Son mujeres que, por ejemplo, quieren acceder al mundo laboral y tienen claros impedimentos para conseguirlo. Son mujeres, cuyas vidas, cuyas realidades, suelen quedar ocultas tras estadísticas que las minimizan al recalcar cómo cada vez hay más igualdad en los planos formativos y laborales entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, hablar de las mujeres y de su formación (básica-laboral, pasada-futura, puntual-permanente) es hablar de muchas cuestiones muy importantes. Al referirnos a mujeres adultas tenemos que preguntarnos por sus infancias, por las relaciones con sus madres, con sus padres, por la relevancia que éstos otorgaban (o no) a la escuela, por las economías domésticas, por

el papel de los hermanos varones, por la oferta del sistema educativo, por las relaciones de pareja, por las maternidades tempranas, por los trabajos de economía sumergida, por la vida social y cultural de los barrios, por las políticas sociales y educativas, etc., etc. Son numerosos los interrogantes que nos podemos plantear, los aspectos que hay que considerar. Pues bien, sobre muchos de ellos versa este libro, que es el fruto maduro de una investigación de tesis doctoral.

Hacer investigación formal y rigurosa sobre un objeto de estudio de la envergadura del que se ha perfilado en las líneas precedentes es un reto, tanto a nivel académico como social y ético. La lectura de la obra evidencia desde las primeras páginas que no nos encontramos ante un trabajo realizado como trámite para avanzar en el camino establecido desde el ámbito universitario para obtener el grado de doctora. Se trata, en cambio, de una investigación ambiciosa que ha generado una ingente cantidad de datos cuyos análisis han sido numerosos, lentos y complejos. Es una investigación que ha sabido buscar el rigor científico sin olvidar la dimensión más humana, más afectiva, de todo proceso en el que están implicadas personas; personas que nos regalan retazos de sí mismas, que no siempre son fáciles de compartir. Es una investigación comprometida con el conocimiento, con el saber, con las disciplinas, pero, por encima de todo, comprometida con las mujeres, con las que han participado y con todas aquellas que viven situaciones similares y/o son sensibles a ellas.

El proceso de gestación y desarrollo del trabajo no ha sido sencillo. Magdalena Suárez Ortega comenzó su andadura por la formación pre-doctoral con la apuesta y la determinación de que el tema de su tesis doctoral sería el desarrollo profesional y vital de las mujeres adultas. A pesar de lo cual, comenzar el abordaje del mismo fue algo parecido a abrir la caja de Pandora; se "liberaron" multitud de problemas, interrogantes e hipótesis, tantos eran que, desde ese primer momento, quedó claro que resultaba imposible abordarlos todos con unos mínimos de rigor y profundidad. Unas decisiones fueron llevando a otras y el trabajo quedó centrado en el estudio del proyecto vital/profesional de mujeres adultas de contextos rurales con bajos niveles de formación. Dicen que hasta las decisiones más anodinas tienen una causa profunda, así que posiblemente el haber nacido mujer en un contexto rural haya podido pesar en la elección final.

Este trabajo nos permite acercarnos a cuarenta mujeres de varios pueblos de la provincia de Sevilla y profundizar en la vida de ocho de ellas. Vidas que se reflejan cuando narran sus biografías de forma altruista, cuando nos ofrecen su pasado, cuando rememoran acontecimientos vitales que las han marcado (en ocasiones, muy dolorosos), cuando nos abren las puertas de sus casas y nos presentan a sus familias, cuando hacen explícitos sus temores en relación al acceso al mercado laboral, cuando muestran su anhelo por conseguirlo.

Unas vidas en las que seguramente muchas mujeres se reconocerán a sí mismas, o reconocerán a sus madres, tías y abuelas. No es posible leer la parte en la que se narran los resultados de esta investigación y permanecer impasibles ante lo que allí se cuenta. A diferencia de otros trabajos de investigación, algunos resultados de este nos impactan emocionalmente. Tantos proyectos postergados en beneficio de los demás, tantas decisiones tomadas por el padre o el marido, tantas vidas truncadas por un matrimonio desafortunado.

Pese a ello, pese a las innumerables resistencias y barreras que han experimentado, pese a la falta de oportunidades que han tenido, pese a todo, las mujeres aspiran a mejorar su desarrollo profesional y de ahí que demanden un empleo remunerado y reconocido. Y es evidente y hemos de ser conscientes de ello que sus necesidades y posibilidades de inserción son muy distintas a las de otros sectores de la población demandantes de empleo (hombres mayores de cuarenta y cinco años, jóvenes sin cualificación).

Por ello resulta necesario conocer el bagaje de partida de este colectivo antes de definir y planificar cualquier intervención. En este sentido, el trabajo que aquí se presenta aporta una información exhaustiva y de gran nivel de profundidad sobre las barreras y limitaciones que las mujeres adultas de entornos rurales con bajo nivel de cualificación experimentan en su desarrollo vital/profesional. Pueden hacerse otros trabajos descriptivos abordando a muestras más amplias que, por supuesto, serían de gran utilidad para el diseño de intervenciones. Pero es difícil retratar las vidas de las mujeres con la riqueza de detalles que encontramos aquí. Es, en definitiva, una contribución de gran relevancia para el campo de la Orientación Profesional de personas adultas, un campo necesitado de estudios cualitativos que aporten evidencias decisivas de las grandes líneas de intervención a desarrollar.

La generosidad de estas mujeres nos permite conocer unas dimensiones de los ámbitos formativos y laborales con los que no nos sentimos identificadas ni la autora del libro ni quienes lo prologamos. Nosotras estamos ahora mismo en otras coordenadas, somos profesoras e investigadoras de una institución que se ocupa de la formación de jóvenes (en su mayoría) que quieren trabajar en el mundo de la educación (maestras/os, orientadores/as, formadores/as de formadores/as, educadores/as sociales…). Por ello, nuestra vinculación con el objeto de estudio de la tesis doctoral de Magdalena Suárez Ortega es plena.

Consideramos que es un logro académico de primer nivel al tiempo que es un reto a plantear en el ámbito de la orientación vocacional y profesional de las jóvenes. Su investigación aporta datos, aporta análisis y ofrece pautas de acción que se constituyen para nosotras en cimientos sólidos de propuestas orientadoras fundamentadas y contextualizadas. Además, creemos que también es importante resaltar el valor de esta obra para quienes son responsables y gestores de la formación para

el empleo; en particular, para quienes han de dinamizar, regular y organizar los planes de empleo para mujeres, con especial atención a las mujeres que viven en ambientes rurales de la geografía andaluza.

M. Soledad García Gómez
Profesora Titular de Didáctica y Organización Educativa
Universidad de Sevilla

M. Teresa Padilla Carmona
Profesora Titular de Métodos de Investigación y diagnóstico en Educación
Universidad de Sevilla

INTRODUCCIÓN

Las vidas de las mujeres han tenido cambios relevantes desde hace unas décadas. Su acceso a la educación, al empleo, a puestos de responsabilidad, a profesiones consideradas tradicionalmente masculinas, su participación en la sociedad y en la política.... Todo ello, como plantean Dowling (1996), Beck-Gernsheim (2003) y Coria, Freixas y Coras (2005), ha derivado en la construcción de nuevos modelos femeninos, muy diferentes a los que vivieron nuestras abuelas y muchas de nuestras madres. Sin embargo, estos cambios y este desarrollo no ha sido por igual, pues no todas las mujeres han contado -ni cuentan- con oportunidades que les permiten desarrollarse, ni han dispuesto de la posibilidad de decidir libremente qué hacer con sus vidas, hacia dónde encauzarlas.

Los avances en materia de igualdad de oportunidades son incuestionables, siendo fruto de un importante desarrollo legislativo, de una mayor sensibilización social con respecto a las discriminaciones de género entre mujeres y hombres, así como por el propio desarrollo social y político que nuestro país ha experimentado desde mediados del siglo pasado hasta la actualidad.

Hoy en día, la importancia del género es reconocida en nuestras universidades, aumentando los estudios sobre estas cuestiones. Asimismo, se insiste en la necesidad de considerar esta perspectiva para conocer y comprender con mayor profundidad las trayectorias profesionales y vitales de las mujeres, destacando necesidades recurrentes y otras nuevas debidas al género. Si comparamos con el desarrollo existente hace algunas décadas, la no discriminación está presente en los diálogos sociales y educativos, formando parte de las políticas y medidas que se diseñan, así como de las prácticas que se proponen para paliarlos, erradicarlos y prevenirlos.

El principio de igualdad es un elemento clave de nuestro sistema educativo actual, que otorga relevancia a la equidad y a la no discriminación (LOE, 2006).

Los y las jóvenes de nuestro tiempo crecen en un sistema educativo diferente, en una sociedad distinta a la de las personas que nacieron y se desarrollaron desde las oportunidades existentes en la España de los años cincuenta y sesenta. La realidad para ambos es muy diferente, más llamativa si se alude a las mujeres.

Sin embargo, la incuestionable funcionalidad que pueda derivarse de estas actuaciones, no lleva a erradicar las discriminaciones existentes, ni a que dejen de darse en las generaciones más jóvenes. Hoy, las chicas siguen contando con discriminaciones para construir sus proyectos vitales (Padilla, García Gómez y Suárez, 2005). Hemos conseguido la igualdad legal, pero la práctica dista mucho de ser la deseable. Las desigualdades, no tan evidentes, pero mucho más sutiles, siguen existiendo, alimentándose y reproduciéndose en la sociedad actual.

Ello se refleja claramente en el ámbito laboral, donde mujeres y hombres no cuentan con las mismas oportunidades. La situación de las primeras en el mercado de trabajo ha tenido muchos avances en los últimos años, siendo un claro ejemplo de los cambios experimentados en sus vidas desde finales del siglo XIX y principios del XX hasta nuestros días. En ello, sin duda, ha tenido mucha importancia el acento que se ha puesto desde Europa en la formación y la orientación profesional como herramientas que favorecen el empleo femenino. Las mujeres se han incorporado progresivamente al mundo laboral, y se han producido mejoras sociales y educativas relevantes, pero siguen teniendo diferentes oportunidades en esta materia (Instituto de Estadística de Andalucía, 2005; Servicio Andaluz de Empleo, 2005), lo que influye en sus posibilidades y condiciones de vida.

Una relación persona-trabajo cargada de estereotipos y connotaciones sexistas tiene consecuencias importantes para el desarrollo profesional de estas mujeres. Como reflejan Calvo, Aguilar y García (2004), y Rodríguez Moreno (2006) la socialización de género afecta a la ocupación y a los estilos profesionales/vitales que desarrollan las personas. De manera particular, estas discriminaciones se acentúan en ciertos grupos de mujeres que cuentan con menos recursos y oportunidades de acceder al empleo, así como en aquellas que se encuentran en desventaja social.

Aquí adquiere relevancia el colectivo de mujeres adultas, cuyas vidas se desarrollaron en torno a la mitad y el último tercio del siglo pasado, y que ahora quieren acceder al empleo. El hecho de que no tuvieran acceso a la escolarización obligatoria, de que esta no fuera demasiado amplia, que tuvieran que trabajar a edades tempranas y que se hicieran cargo de numerosas responsabilidades familiares no es algo ajeno a la sociedad, a la cultura existente en el momento, ni tampoco algo ajeno a los y las profesionales del ámbito educativo (Santos Guerra, 1984; Subirats, 1985; Campo et al., 1991). Si estas mujeres quieren reorientar sus vidas hacia nuevos horizontes, en nuestra opinión, han de considerarse las discriminaciones existentes, sus necesidades y posibilidades futuras. Como profesionales del ámbito educativo, el poderles ofrecer la ayuda o el apoyo necesario es nuestro mayor aliado. Ahora bien, ¿en qué sentido?, ¿desde qué estructuras?

Las mujeres adultas que quieren acceder al empleo lo hacen desde el cúmulo de experiencias que han tenido a lo largo de su vida. Más o menos, y en la línea de lo que hoy demanda el mercado laboral o no, estas mujeres tienen un bagaje a partir del cual se plantean el acceso a nuevas ofertas formativas y laborales. Esto, interesante de por sí, adquiere relevancia desde la formación y la orientación, conectando necesariamente con una nueva forma de entender la edad adulta (Jarvis, 1983), como un proceso evolutivo a lo largo de la vida, en el cual se aprende permanentemente y en todos los espacios de aprendizaje. Es aquí, de acuerdo con Fernández Enguita (1990), Trilla (1993) y Vázquez (1998), donde adquieren relevancia los espacios de educación no reglada en los que se sitúan las mujeres adultas que quieren acceder al empleo.

Ahora bien, aunque factores de género condicionen los procesos de desarrollo profesional y personal de las mujeres, ello no es similar en todas las situaciones, ni el único elemento que pueda intervenir. Las mujeres no son un colectivo homogéneo; por el contrario, presentan diferencias desde la multiplicidad de dimensiones que caracteriza al desarrollo profesional (Patton y McMahon, 1999; Rivera, Anderson y Middleton, 1999; Brown, 2002; Bright y Prior, 2005). La interacción de estos factores hace que estos procesos presenten singularidades en las mujeres desde la diversidad de itinerarios o trayectorias profesionales, educativas y vitales, así como desde las propias formas de posicionarse con respecto al trabajo.

Es interesante abordar dichas particularidades considerando la diversidad que caracteriza al colectivo femenino, principalmente, desde las situaciones de mayor complejidad que presentan aquellos grupos de mujeres adultas que se enfrentan al empleo con menores recursos. En este proceso, de acuerdo con Álvarez y García (1997), el Instituto Andaluz de la Mujer (2004), Sánchez García (2004) o Blosch (2005), no sólo intervienen factores de género, sino que median otros, como la edad, la educación, el contexto de referencia o el momento sociopolítico. Estos factores interaccionan en un complejo sistema, influyendo en las posibilidades y oportunidades profesionales y de vida de las mujeres.

La multiplicidad de factores que intervienen en el desarrollo profesional se ponen en juego mediante dos dimensiones fuertemente vinculadas, las cuales han de saberse conjugar para dar respuesta a situaciones de cambio profesional. Por un lado, las condiciones externas que rodean a las mujeres, es decir, el propio entorno contextual y laboral, los requisitos que este le plantea, así como las características propias de la sociedad y de la economía. Por otro, los aspectos internos, que definen la propia identidad personal y profesional (motivaciones, expectativas, intereses, toma de decisiones, valores, actitudes, percepciones y/o sentimientos para con el empleo).

Dado que la flexibilidad del contorno de la carrera y los factores condicionantes de la misma no influyen por igual en todas las personas (Hopwood, 1989), se torna relevante hacer hincapié en el aspecto subjetivo de las transiciones (Bridges, 1980). Como refleja Rodríguez Moreno (2003a) es fundamental que sea la propia

persona quien analice y otorgue significado a los cambios, que lejos de darse en el vacío, se incluyen en el propio plan de vida o esquema vital. Por ello, es fundamental que sean las propias mujeres, que viven y experimentan las transiciones, quienes le den sentido desde sus realidades particulares.

Estas cuestiones se vinculan al modo en que las mujeres entienden y conforman sus proyectos profesionales/vitales, a los roles que desarrollan y a las formas en que los ponen en relación. Las situaciones de tránsito son diversas y se dan a lo largo de la vida. Asimismo, no se dan ni se resuelven en el vacío, sino en la propia estructura o esquema vital, el cual la persona construye y reconstruye a lo largo de la vida para adaptarse a los cambios. Si, para Rodríguez Moreno y Gallego (1999) y Gallego (1999), el proyecto profesional implica una reflexión de triple orden en la que se conjugan pasado, presente, y futuro deseado, será importante conocer y comprender cómo se configura el desarrollo profesional de las mujeres y, más concretamente, sus trayectorias pasadas, el estado actual de tránsito y sus deseos de futuro.

Se entiende que los planes vitales de las mujeres vendrán marcados, en esencia, por las características que adopten estas transiciones, por las de la propia persona en transición y el entorno en el que se sitúe, y por los factores condicionantes que entren en juego. Así, no es lo mismo la transición profesional/vital por la que pasan las mujeres que quieren acceder al mercado laboral desde su estatus de amas de casa, que la que pasa la mujer universitaria, o aquella que lo hace desde una ocupación a otra, como tampoco lo es si cuenta con un nivel u otro de formación, o si se sitúa en un entorno que le es favorable, o en otro con características de privación sociocultural. Aunque se puedan compartir características propias de las transiciones, los marcos sociales en los que se encuadran unas y otras son diferentes, al mismo tiempo que lo es el significado que cada persona atribuye a las transiciones que vive.

Desde estas reflexiones iniciales, nuestra inquietud por las discriminaciones de género que atañen a las mujeres nos acercó a tomar contacto con centros de personas adultas de contextos locales, aprovechando cualquier oportunidad de investigar o intervenir ofrecida desde los estudios de Pedagogía. Fue en el último curso cuando tuve la oportunidad de contactar con un Centro Municipal de Información a la Mujer y de participar "codo con codo" con profesionales de diferentes ámbitos, como la información y animación sociocultural, y la formación y el empleo.

La participación en estas actividades me acercó a mujeres adultas con ciertas características: nacen en torno a los años cincuenta-sesenta, sus vidas se desarrollan en pueblos, son amas de casa dedicadas a la familia, con escasa cualificación... esto hizo que surgiera mi interés por los procesos de desarrollo profesional, por cómo se habían desenvuelto las trayectorias profesionales/vitales de estas mujeres, qué factores habían formado parte de ellas y por qué, y sobre todo, qué era lo que las llevaba a necesitar dar un giro, a querer acceder al empleo a edad adulta.

Las relaciones con mujeres que participaban en diversos programas o servicios de formación con fines diversos, la cercanía a las mismas y el vivir con ellas ciertas inquietudes y deseos hizo que me planteara ciertas cuestiones. En estos momentos, las mujeres adultas comienzan a requerir una formación y una orientación, a utilizar un servicio hasta entonces demandado en este contexto, principalmente, por chicas jóvenes en situación de desventaja social. ¿Qué estaba ocurriendo en sus vidas?, ¿por qué se acercaban a estos servicios?, ¿qué buscaban mediante la formación para el empleo y la orientación profesional?...

Al hilo de interrogarme sobre las vidas de las mujeres adultas, se cuestionan los recursos, la oferta educativa-formativa y orientadora con la que contaban. En qué medida este servicio les era funcional, daba respuesta a las demandas, si esta oferta iba en la línea de sus intereses. También me planteé si podía darse una respuesta desde el ámbito educativo, cómo podía ayudar a las mujeres, qué podía aportarles como pedagoga y desde mi trabajo. Ello, indudablemente, nos llevaba a acercarnos a sus realidades, a sus pueblos, a sus situaciones particulares, a conocerlas y a comprender los cambios que acontecían en sus vidas. Todos estos aspectos hacen que se tomen estas situaciones como objeto de estudio del trabajo de investigación que se presenta.

El tema central de la investigación son las transiciones que tienen lugar en las vidas de las mujeres adultas de contextos locales-rurales, concretamente, de aquellas que quieren acceder al empleo. Ello conlleva explorar la construcción de sus proyectos profesionales/vitales, cómo configuran sus vidas a edades adultas, atendiendo a eventos vitales pasados, presentes y futuros que las caracterizan, y considerando el propio plan de vida como un proceso continuo. El acceso al empleo de estas mujeres no se hace desde el vacío, sino desde las experiencias vividas y los factores sobre los que las han conformado.

La preocupación personal por las vidas de las mujeres, sobre todo de aquellas que cuentan con menos recursos o posibilidades de desarrollo, o que viven situaciones especialmente complejas es la primera de las razones que justifican nuestra elección por la temática. En este sentido, adquiere especial relevancia el colectivo de mujeres adultas y los cambios que están experimentando sus vidas. Son mujeres que han contado con opciones concretas y que ejercen un papel fundamental en el avance de las generaciones más jóvenes. También, consideramos interesantes las trayectorias o recorridos vitales de las mujeres, cómo conforman sus planes de vida, las características que adquieren, los elementos que los condicionan, cuáles son las razones que motivan sus conductas e impulsan las transiciones y, sobre todo, su sentido, su por qué, qué es lo que hace que las mujeres orienten sus vidas de una determinada manera, y cómo esto puede repercutirles en sus posibilidades u oportunidades de desarrollo personal y profesional.

En este trabajo la ruralidad, lo local, es otro elemento al que se presta atención, entrando a formar parte de las trayectorias femeninas. La vida de las mujeres de los pueblos tiene connotaciones diferentes a las de la ciudad. Esta preocupación ha

estado presente, quizá porque nuestra propia vida se haya desarrollado, en parte, en un contexto local, en un pueblo, y nos ha hecho tomar conciencia de la importancia de contar con oportunidades educativas y laborales, o de no tenerlas, de disponer de unos modelos femeninos u otros, desde los que se inscriben u orientan nuestras vidas.

Todas estas cuestiones se relacionan en la presente investigación, entendiéndolas de interés para quienes trabajamos en el ámbito educativo. La escuela, considerada en sentido amplio, ejerce desde las primeras edades una importante labor de socialización de las personas. Como plantea Pérez Gómez (1993a), es transmisora, al mismo tiempo que transformadora, de valores. Pero no sólo, pues la educación es un factor de calidad de las sociedades, y la institución escolar tiene una importante función de compensación de desigualdades, de fomento de oportunidades y de prevención de situaciones injustas.

Dado que las mujeres que quieren acceder al mercado laboral son adultas, que se encuentran desvinculadas de la formación reglada, y que participan en actividades de formación para el empleo, el paso primero fue situar el trabajo en el ámbito de la orientación y la formación en contextos no reglados, concretamente en el laboral. Con ello comenzamos la descripción de las premisas conceptuales en las que se sustenta la investigación, dando forma a la primera parte.

En el primer capítulo, intitulado "La orientación profesional y la formación para el empleo de las mujeres", nos referimos a la orientación y a la formación para el empleo como sistemas de ayuda para las mujeres que quieren incorporarse al mercado de trabajo. También, se alude brevemente a las políticas de empleo y de igualdad de oportunidades, que son el marco normativo desde el que se plantean las directrices y acuerdos generales para la formación y la orientación profesional de mujeres en el contexto laboral.

Si desde estas políticas se ofrece el marco desde el que dar respuesta a las necesidades laborales de las mujeres, es necesario acercarnos a los procesos de desarrollo profesional femenino en la edad adulta para conocer sus especificidades, así como las principales dificultades con las que se encuentran las mujeres que quieren acceder al empleo a estas edades. Con esta intención, el capítulo segundo lo hemos denominado "El desarrollo profesional femenino en la edad adulta". Tras definir el término carrera, y atendiendo a la socialización de género, se presentan algunas características del desarrollo profesional femenino.

Seguidamente, se atiende a las transiciones, concretando algunos eventos o situaciones de cambio más frecuentes en este proceso. A continuación, se hace un breve apunte a las principales teorías de desarrollo adulto, desde las que se consideran algunos factores influyentes en las transiciones femeninas. Por último, y como fruto del avance en las teorías y prácticas de la carrera, se presenta el proyecto profesional y vital como proceso y estrategia para su desarrollo, donde confluyen los aspectos previamente abordados.

Aunque en el capítulo segundo se caracteriza el desarrollo profesional femenino, dada la especificidad del colectivo de mujeres en el que nos centramos, se necesitan conocer algunos factores previos que han caracterizado sus vidas. Ello da forma al capítulo tercero intitulado "Antecedentes personales y académico-laborales de mujeres que quieren acceder al empleo". Su intención es presentar algunos datos generales que nos ayuden a conocer cómo eran las vidas de las mujeres en torno a la mitad o el último tercio del siglo pasado, y profundizar en tres hitos vitales clave, como son su escolaridad, su vida personal-familiar y su acceso al trabajo. Conocer el pasado que ha caracterizado las vidas de las mujeres nos ayuda a entender su presente.

Llegados a este punto, estimamos oportuno conocer algunos datos que nos dieran pistas sobre cómo es el mercado de trabajo al que quieren acceder las mujeres, en concreto, cuáles son sus condiciones laborales actuales, y con qué recursos u oferta formativa y orientadora cuentan para ello. Estos son los contenidos abordados en el capítulo cuarto, intitulado "El mercado de trabajo actual y los recursos para la formación e inserción laboral de las mujeres".

La segunda parte del trabajo alude al proceso de investigación (capítulo cinco). En ella se exponen las cuestiones más procedimentales, relativas a la preparación del estudio (diseño), así como los aspectos más relevantes referidos a su desarrollo (trabajo de campo). Haciendo alusión a los aspectos de diseño, a la preparación de la investigación, en un primer apartado se presenta el problema y los objetivos planteados en el trabajo. En segundo lugar, se hace referencia al enfoque y metodología de investigación, pasando a explicar las características del proceso, las fases, las principales tareas realizadas en cada una de ellas, y los tiempos en los que se desarrolla.

Seguidamente, se atiende a la selección de las mujeres participantes (informantes clave) y a sus contextos vitales. Se exponen las técnicas y estrategias utilizadas para la recogida de información, las cuales se describen y caracterizan de forma breve, delimitando la manera en que se aplican en el marco del estudio. En el último apartado se presentan las técnicas utilizadas para el análisis de los datos.

La tercera parte del trabajo es la que alude a los resultados y a las conclusiones de la investigación, quedando constituida por cuatro capítulos. En los capítulos sexto, séptimo y octavo, se despliegan los hallazgos encontrados en la investigación. Primero, se exponen los datos relativos a los contextos vitales de las mujeres, la información personal, educativa y laboral clave del conjunto, y los que resultan del análisis grupal que las mujeres realizan en torno a la problemática. Segundo, se presentan los resultados que caracterizan las trayectorias vitales de las mujeres, destacando los hitos personales más relevantes hasta que estas comienzan a adoptar cambios. Tercero, se presentan los resultados más relevantes sobre las trayectorias formativas y laborales de las mujeres, destacando los aspectos centrales que caracterizan las transiciones y representaciones de futuro.

El capítulo noveno y último, intitulado “Conclusiones, implicaciones y líneas futuras de investigación”, se divide en tres apartados. En el primero, se presentan las conclusiones más relevantes de la investigación, a la luz de los resultados obtenidos y la discusión de los mismos. En el segundo, se exponen algunas implicaciones y se sugieren algunas propuestas para la intervención orientadora con mujeres. En el tercero, reflexionamos sobre el proceso de investigación, presentando algunas limitaciones y líneas futuras para darle continuidad al trabajo realizado.

CAPÍTULO PRIMERO
LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE LAS MUJERES

INTRODUCCIÓN

Los sucesos vitales no son estables, así como tampoco lo es la estructura social y laboral en la que se configuran las vidas de las personas. Hoy más que nunca, la sociedad y el mundo del trabajo nos sumerge en constantes transformaciones, que exigen de un replanteamiento vital. Para ello, de acuerdo con Echeverría (2003) y Mira Lena (2003), más que en otras sociedades, la persona ha de adquirir una capacidad de ajuste o adaptabilidad laboral, para saber integrar estos cambios en su plan de vida y dotarlo de sentido.

La orientación y la formación, así como los roles y funciones de los y las profesionales que se encargan de ella, han de ser capaces de asumir los nuevos retos (Repetto et al., 2000; Santana Vega, 2003). Estos se constituyen como sistemas de ayuda a las personas a lo largo de la vida, para que se conozcan a sí mismas y a la sociedad en la que se sitúan, tomen decisiones autónomas, realistas y coherentes, y asuman los cambios como parte natural del curso vital y posibilidad para el crecimiento.

Ello, según Jarvis (1983), exige de un cambio en el concepto de aprendizaje, que incluye la continuidad a lo largo del ciclo vital. Las directrices y acuerdos impulsados desde Europa para combatir el desempleo y promover el empleo de calidad hacen hincapié en el aprendizaje permanente, contando con estos dos ingredientes: la formación y la orientación. Estas se entienden en un continuo, considerando la totalidad de experiencias de aprendizajes, la diversidad de contextos en los que una persona aprende, y objetivos que incluyen la igualdad de oportunidades y la no discriminación. De aquí su importancia para las mujeres adultas que se enfrentan al empleo, con una menor cualificación, desde la formación no reglada.

El objetivo de este primer capítulo es situar el trabajo de investigación en el ámbito de la orientación y la formación profesional. No pretendemos en estas páginas

hacer un análisis exhaustivo de estas disciplinas, pues existe una literatura abundante y minuciosa al respecto, pero sí sentar las claves teóricas en las que se sustenta nuestro estudio, y establecer el marco de partida desde el que abordar la temática.

Partiendo del concepto de aprendizaje permanente, nos centramos en la orientación y la formación para el empleo. Orientar y formar para la inserción a lo largo y a lo ancho de vida, nos permite otorgar mayor relevancia a los contextos de formación no reglada, concretamente, al laboral, así como a la edad adulta. También destacamos la necesidad de poner el acento en una perspectiva de género en estos entornos, que nos permita un análisis real de las dificultades que tienen las mujeres para acceder el empleo, sobre todo aquellas que se enfrentan al mercado laboral con menos recursos.

Atendiendo a estas cuestiones que definen nuestro esquema conceptual de partida, nos centramos en contextualizar esta orientación y formación, atendiendo al marco normativo en el que se sustentan: las políticas de empleo y las políticas de igualdad, que establecen directrices generales relacionadas desde el ámbito europeo al local. Estas son las bases teóricas desde las que se reconocen necesidades de las mujeres para el empleo, y guían las actuaciones en materia de orientación y formación en contextos laborales.

1. LA ORIENTACIÓN Y LA FORMACIÓN PERMANENTE: NUEVOS RETOS EN UNA SOCIEDAD CAMBIANTE

En la Comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas (2001) se insiste en la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida, y en la utilización de criterios transparentes para valorar las competencias profesionales de las personas. Este aprendizaje queda definido como un proceso que tiene lugar de forma continua, durante todas las edades, y en los diferentes contextos o espacios de aprendizaje.

El Espacio Europeo del aprendizaje permanente ha de permitir la movilidad de las personas para la mejora del empleo y el aumento de oportunidades de aprendizaje. En este sentido, se ponen en relación elementos orientadores y formativos, con las propias políticas y actuaciones globales para el empleo y la atención a las personas con mayores dificultades. El aprendizaje permanente se concibe como proceso, secuencia, a lo largo y a lo ancho de la vida. Como plantean Colardyn y Bjornavold (2004), Alheit y Dausien (2005) y Ortega Esteban (2005), la persona está constantemente aprendiendo, adaptándose a los cambios para mejorar su vida, por lo que han de considerarse todos los espacios en los que se aprende y todas las experiencias de aprendizaje. En este panorama, la orientación y la formación para el empleo reciben importantes retos, necesitando adaptar sus conceptos y prácticas para ofrecer ayuda a las personas en estas situaciones de aprendizaje y frente a las demandas laborales.

La orientación profesional como disciplina ha sido objeto de numerosos trabajos (Álvarez González, 1995; Álvarez Rojo, 1994; Benavent (1996a, b); Bisquerra y González, 1996; Monescillo, Méndez y Bisquerra, 1996; Rodríguez Espinar et al., 1993; Rodríguez Moreno, 1991, 1995a, b, 1998, 1999; Repetto, 2002; Sobrado, 1990; Velaz de Medrano, 1998; Sebastián Ramos, 2003a, b, c).

Teniendo en cuenta estas aportaciones, destacamos la evolución que sufre el concepto de orientación, hacia una necesaria dimensión educativa y vinculada al trabajo, pues las decisiones y las oportunidades laborales de las personas se inscriben en un proceso de desarrollo profesional que tiene lugar a lo largo de la vida. Esta consideración de la orientación profesional abre la posibilidad de abarcar otros espacios de orientación, además del reglado.

"Orientar, sería, en esencia, guiar... conocer a la persona, ayudarla para que por sí misma y de modo gradual consiga un ajuste personal y social, e informar exhaustivamente en los ámbitos educativo, profesional y personal" (Rodríguez Moreno, 1995:11-17).

"Un proceso de ayuda continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar el desarrollo humano a lo largo de la vida" (Bisquerra y Álvarez, 1996:9).

"Pretende que las personas adquieran conciencia hermenéutica e interpretativa, capaz de afrontar una gran cantidad de "imputs" informativos, para elaborar sus propios proyectos de vida personal, *específicos* con respecto a sus propias vivencias y *contrastados* con las demandas sociales" (Echeverría, 1999: 21).

Trabajos como los de Álvarez Rojo (1994, 1996), Rodríguez Moreno (1995), Bisquerra y Álvarez (1996, 1998) y Velaz de Medrano (1998) han aludido a la diversidad de áreas de orientación. En concreto, para estudiar las relaciones de las mujeres con el trabajo nos centramos en la *orientación para la carrera, orientación para el desarrollo profesional u orientación profesional*. En esta se sitúan contenidos, como la información académica o profesional, el desarrollo de estrategias para la búsqueda de empleo, o la inserción y promoción laboral.

Ahora bien, podemos referirnos a la educación para la carrera en contextos universitarios, para la transición académica, o para la vida adulta-activa de jóvenes, ubicándonos con ello en el sistema de educación reglada. En nuestro caso, nos situamos fuera del sistema escolar, en el ámbito no formal, pues nos centramos en mujeres que quieren acceder al empleo desde su participación en actividades de formación para el empleo. Aludimos, por tanto, a la *orientación profesional desde contextos laborales, una orientación para el empleo*.

Para referirse a ello, a menudo, se han utilizado otros términos, como orientación laboral, orientación ocupacional, orientación para el desarrollo profesional o para la carrera, que si bien son similares adquieren algunas diferencias, según se entiendan de forma más global o específica (Montané, 1993; Sánchez García, 2004). En este trabajo utilizamos estos conceptos de forma indistinta, pues, aun-

que se entiende que la ayuda puede ser más necesaria en unos momentos u otros, la preparación para el trabajo o la inserción se conciben como un proceso, no una tarea puntual, vinculado a factores personales, profesionales y contextuales.

La formación para el empleo se enmarca en el sistema de formación profesional. Este comprende un conjunto de acciones formativas que capacitan para el trabajo, de inserción y reinserción laboral, las enseñanzas de formación profesional inicial, ocupacional y la formación continua de las personas trabajadoras, adaptando esta oferta a los grupos con especiales dificultades (Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional; LOE, 2006).

Este sistema se compone de la formación profesional inicial, que permite dotar de cualificación a las personas jóvenes. Esta incluye la formación profesional de base y la específica, haciendo alusión al conjunto de habilidades y conocimientos que adquiere el alumnado en la ESO y en el Bachillerato mediante las asignaturas optativas cursadas, y a los conocimientos profesionalizadores relativos a las enseñanzas de ciclos formativos y en la universidad.

La formación continua se entiende de forma más global, como aquella que adquiere cualquier persona trabajadora a lo largo de su vida, incluyendo la formación profesional no reglada (programas de garantía social, ocupacional y superior en esta modalidad). La formación profesional ocupacional está destinada a la mejora de la empleabilidad de grupos desfavorecidos ante el empleo, que son destinatarios de las medidas y recursos de formación e inserción que se crean, a lo que nos referimos en un capítulo posterior (Trilla, 1993; Pineda, 2002).

Desde este subsistema de formación demandan empleo las mujeres adultas sobre las que versa la investigación. Su objetivo principal, como plantea Álvarez Hernández (2001), es la potenciación de las posibilidades de empleo a lo largo de la vida, ya sea la inserción o la reinserción profesional, proporcionando cualificación o poniendo al día competencias profesionales que quedaron desfasadas.

Partiendo del concepto de orientación profesional y formación para el empleo que asumimos, es interesante reflejar que no siempre se ha otorgado importancia a las vinculaciones entre el sistema educativo y el productivo, sobre todo teniendo en cuenta los espacios no formales. El Real Decreto 797/1995 es relevante en el marco de la formación profesional destacando la importancia de este reconocimiento. Hoy más que nunca, en un contexto de aprendizaje permanente, se necesitan unificar estos tres subsistemas, considerados tradicionalmente de forma parcelada. Ello se debe, sobre todo, a que, desde la década de los ochenta,

"políticamente se ha seguido por el camino equivocado de promocionar y valorar más la enseñanza superior universitaria que la formación profesional; y, por otra, que las funciones tutoriales en los niveles formativos profesionalizadores no han sido bien atendidas en la práctica" (Rodríguez Moreno, 2003a:410).

Se han señalado diferentes formas o posibilidades de conectar ambos sistemas: la orientación en la formación, la formación en la orientación y la formación y la orientación (Poal, 1993). La orientación debe incluirse en la formación para el empleo, permitiendo conectar el propio potencial y la capacitación profesional que se ofrece con el mercado laboral. Asimismo, la formación ha de estar vinculada a la orientación, pues formar lleva consigo la adquisición de destrezas para el trabajo, necesitando de una ayuda paralela para decidir hacia dónde encauzar el proyecto profesional/vital.

Para Rodríguez Herrero (1986) la orientación es un proceso intrínseco a la formación profesional, pues desde sus inicios ha estado vinculada a las necesidades de cualificación y reciclaje de las personas trabajadoras. Rodríguez Diéguez y Perera (1995) también aluden a la formación profesional como un componente básico, un proceso clave dentro de otro más amplio de preparación para el trabajo. Echeverría (1999) plantea la necesaria vinculación de la formación, la orientación y el empleo a lo largo de la vida, tendiendo a la realización de la persona, a su desarrollo.

Entendemos que orientación y formación para el empleo se dan la mano en pro de la realización personal, para que la persona tenga la ayuda necesaria para que se adapte a los requisitos o demandas del ambiente laboral y a sus propios intereses. En un marco de aprendizaje permanente se apuesta, por tanto, por procesos formativos y orientadores compartidos, en los que es necesario superar la dicotomía entre formación reglada y no reglada (Pérez Sánchez, 1997). Como plantean Rodríguez Moreno (2002b) y Santana Vega (2003) la orientación y la formación no sólo son aplicables al ámbito escolar o de educación formal, sino que cobran importancia en otros espacios, entendidos como escenarios de aprendizaje.

Asimismo, de acuerdo con Fernández Engnuita (1990), Trilla (1993) y Vázquez (1998), la educación no reglada es diversa, siendo el trabajo/la formación para el trabajo uno de sus ámbitos más relevantes. En este contexto, la educación se considera como factor clave en el desarrollo y para la igualdad de oportunidades, pues las desigualdades entre las personas se inician en los comienzos de la vida, teniendo en cuenta sus orígenes sociales, medios de vida y oportunidades para el aprendizaje.

Para Jover (1999:116), "apostar por un tipo de formación ocupacional enmarcada en un proyecto global de educación para el desarrollo, supone reconocer que no hay igualdad ante el trabajo si no ha habido previamente igualdad ante la educación". En este sentido, consideramos clave la integración de una perspectiva de género en el marco formativo y orientador planteado. Esta adquiere relevancia, según Salvá, Calvo y Corteza (2000:23), por dos razones principales:

"(a) la división sexual del trabajo es considerada como el elemento clave de la desigualdad entre hombres y mujeres; (b) la formación es un elemento mucho más

determinante en las mujeres que en los hombres en relación a su acceso al trabajo y demás derechos ciudadanos"

El género[1], como apunta Sau (1996), es un factor que influye en los planes de vida de las mujeres y en los modos en los que se enfrentan al empleo. Las mujeres, como abordamos en el capítulo siguiente, cuentan con mayores dificultades para la inserción laboral, debidas a un proceso de socialización de género en el que se han valorado y primado determinados modelos en detrimento de otros.

En este sentido, Rodríguez Moreno (2006:27-28) plantea que "la facilidad y la posibilidad de empleo es la columna en la que se deben basar las políticas coordinadas de todos los Estados Miembros, ya que desarrollar las condiciones de empleabilidad de las personas es la mejor garantía contra el crecimiento del paro". Facilitar la inserción laboral de las mujeres y erradicar discriminaciones de género se mantiene como objetivo en todas las políticas de empleo, más concretamente, adquieren calado especial en las de igualdad de oportunidades (Instituto de la Mujer, 1997, 1998, 2003).

De tal manera que, las mujeres son consideradas un colectivo prioritario para participar en acciones formativas con el objeto de potenciar y facilitar su acceso al empleo y de crear cauces para la mejora del mismo. En este sentido, la orientación y la formación para el empleo se convierten en sistemas de ayuda no sólo a las personas que inician recorridos profesionales dentro del sistema educativo formal, sino también, y sobre todo, a aquellas que lo han abandonado o se han desvinculado de él, y que poseen mayores dificultades para la inserción laboral.

A continuación, presentamos el marco normativo en el que se sustenta la orientación profesional y formación para el empleo de las mujeres, estableciéndose unas directrices generales que marcan los objetivos a trabajar por profesionales, agentes e interlocutores sociales en el contexto laboral, y que van adaptándose e informando sobre las necesidades y los avances sociales. En la trayectoria que a continuación describimos, podemos apreciar cómo la orientación y la formación, tal cual hoy en día se asumen, han sido objeto expreso en las políticas de empleo desde hace relativamente escaso tiempo.

---

1. El género es una categoría construida por la sociedad, que prioriza unos valores concretos en detrimento de otros, y que es permeable, que cala, de manera transversal en todos los ámbitos o espacios sociales. Para entender el concepto hemos de diferenciarlo del de sexo. Con este, nos referimos a las características físicas y biológicas de los seres humanos, que nos hacen diferentes a unas y a otros, y que nos dividen sexualmente en mujeres y en hombres. El género alude a las diferencias existentes aparte de las estrictamente biológicas, al significado y al valor social que se le atribuyen a roles y a funciones desempeñados por cada uno de los sexos. Es decir, a todo el conjunto de normas y de pautas definidas por la sociedad de lo que corresponde, se espera (qué expectativas) y tiene que ser una mujer y un hombre en cuanto a sus comportamientos, capacidades, habilidades, o actitudes.

2. LA ORIENTACIÓN Y LA FORMACIÓN EN CONTEXTOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la Unión Europea se han hecho esfuerzos por establecer líneas comunes de formación profesional, pues es complejo aludir al empleo, al trabajo, sin considerar una política previa de formación profesional. En este sentido, para d´Iribarne (1994), ha habido una importante evolución en esta materia. En el Tratado de Roma (1957) ya se intenta responder a una necesidad social y laboral, constituyéndose este como el inicio de las reivindicaciones de derechos y oportunidades en el ámbito económico y social.

La Carta de los Derechos Fundamentales y el Tratado Constitutivo hacen referencia a la igualdad de todas las personas ante la ley, la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación y la necesidad de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, especificando el empleo, el trabajo y la retribución.

El Tratado de Maastricht (1992) es un paso importante en materia de empleo y de igualdad de oportunidades, proponiéndose objetivos en este sentido, como facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y superar los obstáculos para ello. También hace hincapié, en su artículo 127, en la necesidad de desarrollar una política de formación profesional que complete las actuaciones de cada estado miembro.

Desde que España se incorpora a la Unión Europea (Tratado de Adhesión, 1985), la política nacional y autonómica sobre empleo y formación se enmarcan en unas directrices comunitarias. A ello se vincula el hecho de que, desde el año 1983, comienzan a transferirse competencias en materia laboral desde la Administración central del Estado a las Comunidades Autónomas, destacando las que aluden a la formación profesional ocupacional.

Este panorama refleja una política de empleo, regulada y conectada desde el plano europeo hasta el local, donde la formación y la orientación profesional se convierten en instrumentos para la inserción, ligados desde los primeros momentos, como podemos apreciar, a la no discriminación. Esta política, desde la que se establecen las directrices generales en materia de formación y empleo, se enmarca en normativas, planes y acuerdos, que son las bases para el diseño de medidas y acciones.

2.1. Las políticas de empleo

El Libro Verde sobre la Política Social Europea y el Libro Blanco sobre el Crecimiento, Competitividad y Empleo marcan el punto de arranque para la construcción de una política social y de empleo en Europa, tras el Tratado de Maastricht. A partir de aquí se insiste en la necesidad de afrontar el problema del desempleo

desde un marco europeo y se construyen grandes líneas que impulsan la acción formativa y orientadora para el empleo. Una de las intenciones más claras es la necesidad de mejorar los servicios y de aumentar su coordinación, haciendo hincapié en el ámbito local.

El Tratado de Amsterdam (1997) es el punto de partida en el que la promoción del empleo se convierte en un objetivo comunitario. El interés principal es alcanzar altos niveles de empleo, estableciéndose una política basada en una serie de orientaciones anuales y recomendaciones, que pone el acento en la modernización de los servicios y en la adaptación de la oferta formativa. Se insiste en estos momentos en orientar las acciones hacia la mejora de la capacidad de inserción laboral, crear empleo y fomentar el autoempleo, y reforzar la igualdad entre mujeres y hombres.

La cumbre de Luxemburgo (1997) es un pilar básico para la gestación de la Estrategia Europea de Empleo (EEE), desde la que se pretende combatir el desempleo y fomentar la empleabilidad de las personas, convirtiéndose dichas finalidades en una prioridad en Europa, con lo que adquiere un nuevo impulso la formación para el empleo.

El sentido de ser de esta estrategia es el fomento de la inserción laboral, la capacidad de adaptación de las personas a los cambios, y la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo europeo, que se conforma como modelo social siendo un puente para el trabajo compartido con los países miembros y para el desarrollo de los mismos (Consejo Económico y Social, 2001). Esta se convierte en una estrategia global para coordinar las políticas de empleo.

La cumbre de Luxemburgo y la Estrategia Europea de Empleo (EEE) son el marco en el que comienzan a desarrollarse programas de acción comunitarios, intentando incrementar y lograr el pleno empleo en 2010. Es en este momento cuando comienza a hablarse de la orientación como una medida activa para la empleabilidad, para lograr el empleo y combatir la exclusión social. Desde esta política integral del aprendizaje permanente adquiere relevancia la Iniciativa Comunitaria *Equal*, que refuerza esta estrategia por el empleo.

En el Informe Conjunto sobre empleo 2004/2005 se manifiesta expresamente la imposibilidad de lograr el objetivo fijado por la EEE para el plazo previsto, y tampoco el logro de un objetivo intermedio. Asimismo, se hacen patente crecientes dificultades para el empleo de los grupos más desfavorecidos (Servicio Andaluz de Empleo, 2005).

De acuerdo con ello, para el periodo 2005-2008, se desarrollan nuevas directrices integradas para el crecimiento y el empleo, retomando los objetivos de la EEE. Son veintitrés directrices, que tienen un carácter plurianual, algunas de las cuales van encaminadas a la mejora del empleo en la Unión Europea, sobre todo dirigidas a la inserción de los colectivos más desfavorecidos, a una inversión mayor en los recursos humanos, y a la adaptación de los sistemas de educación y formación.

Al actuar esta estrategia sobre la base del Método Abierto de Coordinación, se van elaborando diferentes documentos que acuerdan un marco de actuación global, coordinado en un sistema piramidal mediante los planes nacionales de acción para el empleo (PNAE), interviniendo los diferentes estados y las comunidades autónomas.

En España, la Ley Básica de Empleo (1980) supuso el reconocimiento de una serie de necesidades en materia social y laboral, que darían paso a la concreción de unos objetivos, como el aumento del nivel de empleo. En este momento la formación profesional cobra relevancia, incluyéndose acciones de orientación para el empleo con trabajadores. Esto tiene lugar mediante el Plan FIP (Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, 1985; actualmente, regulado por Decreto 631/1993), en el que se enmarca la formación profesional ocupacional.

Esta ley, actualmente no está vigente. En 2003, se hizo en España una reforma laboral (Ley 56/2003, de Empleo), que se basa en las elevadas tasas de paro, las bajas tasas de ocupación y una excesiva temporalidad, la escasa participación de los servicios públicos de empleo en la intermediación laboral, además de reconocer las mayores dificultades para el acceso al trabajo de ciertos grupos, como las mujeres. Se gesta así una política orientada al pleno empleo, de acuerdo con las directrices europeas.

La importancia que se le concede a la formación y a la orientación profesional se hace visible desde la Ley Orgánica 1/1990, de Ordenación del Sistema Educativo, que establece en la formación profesional la necesidad explícita de coordinar las diferentes ofertas existentes. A partir de aquí, se otorga mayor importancia a la formación profesional desarrollando los Programas Nacionales de Formación Profesional. El primero, con vigencia hasta diciembre de 1996, enmarcaba la necesidad de priorizar la formación profesional en política formativa y laboral, estrechando las conexiones entre ambos sistemas. El segundo programa se establece para el periodo 1998-2002, y se asienta en cuatro pilares:

- importancia de la formación profesional como inversión en capital humano,
- integración de la formación profesional en las políticas activas de empleo, destacando su importancia en los grupos más vulnerables,
- la participación de la Administración General del Estado, agentes sociales y Comunidades Autónomas en el Consejo General de la Formación Profesional, y
- la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones. Esto a su vez implica la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones y de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional (2002).

Algunos de los objetivos planteados a partir de este plan son: fomentar la participación laboral en general y de los colectivos con dificultad en particular, mejorar la oferta de servicios de empleo, y desarrollar un sistema integrado de comunica-

ción a nivel nacional y europeo. Para ello, adquieren interés diversas finalidades, como el dotar a las personas desempleadas de cualificación, y orientarles en la búsqueda de empleo y en la movilidad geográfica, situando en un primer plano a la orientación y la formación para el empleo.

Asimismo, se considera fundamental garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la inserción laboral, poniendo el acento en la prevención. El recurso central es el Sistema Nacional de Empleo, que sufre a partir de esta ley una serie de modificaciones (Servicio Público de Empleo Estatal), con calado en nuestra comunidad autónoma, y adquiriendo relevancia la dimensión local de la política de empleo.

Hasta el momento, todos los acuerdos tomados en Andalucía, por ejemplo, el Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social en Andalucía (1993-1994), el Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva, o el Pacto por el Empleo y Desarrollo económico en Andalucía (1996-1997), tenían como objetivo central el empleo, de acuerdo con los planteamientos asumidos por España desde las directrices europeas.

En el marco de estos acuerdos, por Decreto 451/1994, se crea el Consejo Andaluz de Formación Profesional, donde se destaca la necesidad de que los y las agentes sociales adquieran el compromiso de difundir entre las personas demandantes y las empleadoras la formación y la orientación a lo largo de la vida como sus principales vías o recursos.

En Andalucía ha sido fundamentalmente a partir del traspaso de competencias en formación profesional ocupacional (1993) cuando se intensifica el debate sobre este tema. Ha sido por Decreto 467/2003, que se han transferido las competencias en materia de formación para el empleo a nuestra comunidad, lo que supone que es la Junta de Andalucía quien asume actualmente estas competencias, que hasta entonces han sido competencias de la Administración Central.

Asimismo, la apuesta a nivel nacional por la modernización de los servicios públicos de empleo, también tiene repercusión en nuestra comunidad autónoma, con la creación del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) (Ley 4/2002). La reciente puesta en marcha de este servicio supone una importante estrategia para favorecer la mediación institucional, y facilitar el desarrollo de iniciativas de fomento de empleo.

En Andalucía el principal instrumento en materia de empleo es el Acuerdo de Concertación Social (actualmente está en vigor el VI Acuerdo, 2005). Uno de los apartados del Tercer eje de actuación se dedica al Empleo de la Mujer. Objetivos a conseguir en este sentido son: impulsar la inserción laboral femenina e intentar acercarse a Europa, mejorar la estabilidad en el empleo y aumentar la cualificación, alcanzando niveles secundarios o superiores en todas las personas ocupadas (Servicio Andaluz de Empleo, 2005). Las directrices europeas aprobadas en materia de empleo tienen vigor hasta el año 2008.

El V Acuerdo de Concertación Social en Andalucía (2001-2004) es muy importante en nuestra comunidad porque es en su desarrollo cuando se transfieren las competencias de empleo a la Junta. A partir de este acuerdo se abre una nueva etapa en la formación para el empleo en Andalucía consolidando

los servicios de orientación. Comienza a hacerse hincapié en la orientación profesional y en la formación para el empleo como medidas preventivas y paliativas, para lo que se nutre de la correspondiente contribución de los Fondos Estructurales.

El Plan Andaluz de Formación Profesional (1999-2006) es el que actualmente está vigente en nuestra comunidad, y mediante el cual adquieren relevancia los diferentes sistemas de formación profesional. La orientación enmarcada en la formación para el empleo se considera una herramienta prioritaria para el desarrollo de itinerarios de inserción individuales. A partir de estos presupuestos, la intención es el desarrollo de una red de servicios coordinados en esta materia, que permitan ofrecer una ayuda adaptada a la realidad de las personas andaluzas demandantes de empleo. Para ello, se incluyen iniciativas como el Observatorio de Empleo inscrito en el SAE.

El Programa Operativo Integrado de Andalucía (POIA) es el instrumento de planificación de estos fondos, que apoyan estas medidas para la inserción y lucha contra la exclusión, articulándose a través de cuatro ejes prioritarios para el periodo 2000-2006: infraestructura educativa y refuerzo a la educación técnico-profesional, inserción y reinserción de personas desempleadas, estabilidad y adaptabilidad laboral, integración laboral de colectivos con especiales dificultades y participación de las mujeres en el mercado laboral.

Algunas de las actuaciones financiadas en nuestra comunidad por el Fondo Social Europeo, en el marco de los Programas Operativos Pluriregionales (POP) van orientadas a la formación ocupacional y al fomento del empleo. En este sentido, adquiere relevancia la Orden de 7 de mayo de 2001, actualmente Orden 22 enero 2004, mediante la que se regulan y convocan medidas complementarias de apoyo al empleo, junto a dos programas complementarios: el de estudios y trabajo técnicos y el de orientación e inserción profesional. Este aspecto lo consideramos de especial relevancia para nuestro trabajo, pues es el punto de partida para que diferentes instituciones u organismos a nivel provincial y local, como Ayuntamientos, Mancomunidades, Sindicatos o Asociaciones, comiencen a ofrecer formación y orientación para el empleo.

2.2. Las políticas de igualdad de oportunidades

La especificidad de la problemática del desempleo femenino y la importancia otorgada al Principio de Igualdad de Trato en el marco de la Unión Europea ha desembocado en el desarrollo de Políticas de Igualdad de Oportunidades. Partiendo del principio de Igualdad de Oportunidades, la Igualdad de Trato por razón de Género en materia de Empleo supone “la equiparación de tratamiento de hombres y mujeres en materia salarial, condiciones de trabajo y Seguridad Social” (Instituto Andaluz de la Mujer, 1998:44).

Desde el Tratado Constitutivo se atiende explícitamente a este principio y goza de especial interés de cara al establecimiento de políticas y medidas de acción. Quedan aún muchas lagunas por cubrir, que hacen necesario plantearse una igualdad de trato entre mujeres y hombres en la economía. Algunas de ellas son: la disminución de la tasa de paro femenina, la eliminación de barreras que impiden o dificultan la reinserción laboral de las mujeres, la real conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y de hombres, garantizando el reparto equilibrado de tareas domésticas, y la apertura de ambos sexos a modelos sociales diferentes.

Las discriminaciones directas ya no son tan frecuentes, debido a que la igualdad formal queda garantizada en nuestro marco legal (Ley de igualdad entre mujeres y hombres, 2007; Constitución Europea, 2005; Constitución Española, 1978), pero estas existen de forma sutil. Estas son las que se han denominado indirectas, actuaciones discriminatorias dadas entre mujeres y hombres bajo una aparente situación de neutralidad o imparcialidad (Sáez Lara, 1994).

Por tanto, es importante que los derechos económicos, sociales y culturales sean considerados desde la práctica. No basta con la promulgación de leyes, pues la igualdad de derecho no conduce por sí sola a la igualdad de hecho. Es necesario que estos principios, estrategias y medidas tengan su consecuencia directa y visible en la acción. Esta diferencia se considera en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Montréal, 2002), aludiendo al concepto de igualdad sustantiva, y estableciéndose una serie de principios u objetivos, entre los que destacan los referidos a la igualdad y a la no discriminación.

Las políticas de igualdad de oportunidades aportan un marco de referencia clave para detectar las discriminaciones de género y para trabajar sobre ellas. Asimismo, proporcionan un marco de referencia para analizar la situación sociolaboral de mujeres y hombres, y contribuye a la información sobre el estado actual en materia de igualdad de oportunidades, más concretamente, con respecto al empleo y a la formación. También favorecen un trabajo coordinado entre el ámbito europeo y el local.

Estas políticas, que comienzan en el año 1975, Año Internacional de la Mujer (Maters, 1986), son en la actualidad un importante objetivo político. La Unión Europea ha sido el marco de referencia para la gestación de las políticas de igualdad. En este contexto, y con la unión de los países miembros, se han elaborado una serie de acuerdos básicos para mejorar las vidas de las mujeres y de los hombres, que son el marco global en el que se sustentan las medidas y actuaciones para favorecer el empleo femenino.

En Europa este término arranca desde la Convención adoptada por la ONU (1979) sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres, haciendo patente la diversidad de barreras femeninas y manifestando la necesidad de abordarlas en la práctica. En este sentido, se destacan las cuatro conferencias mundiales convocadas desde el año 1975 hasta el 1995 (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Beijing-Pekín, 1995), que sitúan en la agenda política a las mujeres y unen a la

comunidad internacional en pro de sus derechos. Desde ellas se van elaborando los planes de igualdad de oportunidades, que se convierten en documentos de trabajos para periodos concretos, dando respuesta a objetivos prioritarios.

En la primera convención los objetivos son más generales, estando centrados en la eliminación de toda clase de discriminación contra las mujeres. En la segunda, se apuesta por un trabajo coordinado con los hombres, un mayor esfuerzo y apoyo político, haciéndose visibles la falta de reconocimiento social de los aspectos femeninos, sus contribuciones a la historia, al trabajo, a la familia, las desiguales posiciones sociolaborales, y se demandan recursos para ello. En esta conferencia se abre el abanico de temas que atañen a las mujeres y que afectan a sus vidas. Se habla de empleo, de formación, de salud, de servicios sociales, de ciencia, o de medio ambiente. En estos momentos se diversifican líneas de actuación, haciendo patente la necesaria implicación social y toma de conciencia de todos los sectores de la misma.

Las novedades de esta última conferencia radican en la universalización de los derechos de las mujeres como derechos humanos, y en el consecuente desarrollo de las regiones del mundo. En ella destaca la Plataforma de Acción de Pekín, donde se trabajan diversas áreas[2], enfatizando dos estrategias clave para la eliminación de los principales obstáculos que afectan a las mujeres e impiden la igualdad de género, que son el Mainstreaming y el Empowerment[3]. Para Castro García (2003), esta es la primera aproximación al enfoque integral de género.

---

2. La Plataforma de Acción Beijing se propone trabajar doce áreas, que son: pobreza, educación, salud, violencia, conflictos armados, economía, poder y toma de decisiones, mecanismos institucionales, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente, y las niñas. En todas ellas se establecen una serie de objetivos. Por ejemplo, en el área de educación es una prioridad: garantizar el acceso a la educación, eliminar el analfabetismo, incrementar el acceso de las mujeres a la formación profesional, desarrollar sistemas de educación no discriminatorios, la educación permanente. En el área de economía: facilitar el acceso a los recursos de empleo, eliminar la segregación en el trabajo y toda clase de discriminación posible, fomentar la conciliación entre vida familiar y laboral, promover la independencia y los derechos laborales.

3. Estos dos términos son relativamente nuevos y surgen desde Europa como ejes fundamentales de una estrategia compartida y de un compromiso entre los países miembros, para el desarrollo de una plena ciudadanía y la eliminación de discriminaciones por razón de género. Su definición al castellano es compleja, tendiéndose a traducir Mainstreaming por "Enfoque Integrado de Género" y Empowerment por "Empoderamiento". Ambos términos comienzan a utilizarse para incorporar el factor de equidad o de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas generales, más concretamente en el desarrollo de las políticas de igualdad y de empleo. El primer término plantea la necesidad de considerar el género como un enfoque global de actuación en todos los ámbitos de la vida. En este sentido, es interesante analizar otros conceptos, como el de integración, incorporación o transversalidad del género, sobre los que se construye el de Mainstreaming. El segundo hace hincapié en la necesidad de fortalecer social y políticamente lo femenino, para lo que se necesita tomar conciencia sobre la realidad social y las discriminaciones de género. Este término requiere de la revisión de conceptos como poder, clase, jerarquía, prejuicio o pobreza, que se construyen sobre la diferenciación de unos grupos sociales y otros.

Tras esta conferencia, cinco años más tarde, se aprueba una Plataforma de Acción, denominada Beijing+5[4], con la intención de examinar el proceso seguido y a partir de la que se establecen nuevas medidas para fortalecer lo hecho hasta ahora en materia de igualdad y seguir avanzando.

En el contexto de estas conferencias comienzan a desarrollarse Programas Marco de Acción Comunitaria, que establecen las directrices generales para tratar la temática. Hasta la fecha se han desarrollado cuatro programas y una reciente estrategia marco comunitaria a corto-medio plazo en materia de igualdad de oportunidades.

Primer Programa de Acción sobre Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1982-1985).

Segundo Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1986-1990).

Tercer Programa de Acción Comunitaria (1991-1995).

Cuarto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (1996-2000).

Estrategia Marco Comunitaria para la Igualdad de Género (2001-2005).

Desde dichos programas se desarrollan fines y objetivos en materia de empleo y de desarrollo económico, desde la base del principio de igualdad de oportunidades. Algunos de sus objetivos globales van encaminados a promover la participación de las mujeres y a revalorizar su contribución en el ámbito de lo público (vida social, política y económica). También se persigue la coordinación y la complementariedad de los Estados Miembros y de los interlocutores sociales.

Dichas medidas matizan mucho el empleo y las características asociadas al mismo como, por ejemplo, el principio de igual retribución para trabajo de igual valor. Partiendo de un mercado de trabajo en continua transformación y cambio, estas medidas hacen hincapié en la situación profesional de las mujeres, en el reparto equitativo de responsabilidades familiares, en la toma de decisiones, y en los estereotipos de género.

Asimismo, se señalan las diferencias en el terreno de la formación, cada vez más acentuadas entre mujeres con niveles educativos altos y bajos, y se concede

---

4. La Plataforma de Acción Beijing+5 (Nueva York), *Mujeres 2000: Igualdad de género, Desarrollo y Paz en el sigo XXI*, se propone cuatro grandes áreas de trabajo, que son: educación, salud, violencia y mecanismos institucionales y economía. En ellas se plantea una serie de medidas a adoptar en el plano nacional. Por ejemplo, en Educación: Acelerar la adopción de medidas para conseguir el acceso a la enseñanza primaria y secundaria de las niñas y niños antes del 2005 y asegurar el acceso universal de las niñas y niños a la enseñanza primaria y gratuita antes del 2015. En Economía una medida importante es facilitar el empleo de las mujeres por medio de la promoción de una protección social adecuada y otras medidas, como el acceso a planes de crédito, microempresas y pequeñas y medianas empresas.

especial relevancia a los colectivos más desfavorecidos ante el empleo y la formación (programa de acción comunitario para fomentar la cooperación entre los Estados miembros para luchar contra la exclusión social, DOCE C 93 de 23-3-2001).

Los Programas Europeos de Acción Comunitaria adquieren relevancia para luchar contra la discriminación en el ámbito laboral. Enmarcado en el Tercer Programa de Acción Comunitario (1991-1995), se destaca el *Empleo-NOW* (*New Opportunities for Women*) (1995-1999). En el marco de la estrategia comunitaria vigente, se desarrolla la Iniciativa Comunitaria *EQUAL* (2000-2006), que no alude únicamente a mujeres, sino que se convierte en estrategia global para la igualdad y la inclusión social y laboral, eliminando todas las formas posibles de discriminación.

El marco constitucional y la creación a partir del mismo del Instituto de la Mujer (1983) supusieron el inicio de la creación de los Planes de Igualdad de Oportunidades para el contexto español. Hasta el momento se han llevado a cabo cuatro planes a nivel nacional, que han desarrollado objetivos y ejes de acción importantes en materia de empleo y de desarrollo económico.

El primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990) nace con el compromiso institucional de desarrollar actuaciones que favorezcan la igualdad de oportunidades. Lo más importante del mismo es su constitución como primera iniciativa para la creación de un referente institucional, que permita adecuar el nuevo ordenamiento jurídico al principio de no discriminación. Dicho plan se organiza en torno a diez áreas temáticas, destacando como actuaciones aquéllas centradas en: el desarrollo normativo, el empleo femenino y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, así como la creación de organismos de igualdad.

El segundo Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1993-1995) pone especial interés en la superación de los espacios público-privado. Se reclaman cambios estructurales necesarios para que se den cambios en la cultura y en los roles desempeñados tradicionalmente por las mujeres y los hombres. Se organiza en torno a diferentes áreas temáticas, siendo sus actuaciones más relevantes: la superación de la dicotomía privado-público, el reparto de tareas y de funciones, y la equidad en los procesos de conocimiento científico-técnico.

En el tercer Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1997-2000) se incluyen los compromisos adquiridos en la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres celebrada en Pekín (Beijing, 1995), enmarcándose en el IV Programa de Acción Comunitario. Estas políticas de igualdad de empleo de las mujeres se articulan en España, principalmente, a través del Plan FIP (Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional) (RD 631/1993, de 3 de mayo). También, mediante una serie de recursos con carácter más específico, ligados a las medidas y a las actuaciones promovidas por la Unión Europea, y que se enmarcan en los Planes de Igualdad de Oportunidades gestionados por el Instituto de la Mujer.

Tras este plan se instaura un nuevo modelo de actuación desde políticas transversales en pro de la igualdad de oportunidades. Otro aspecto llamativo del mismo, que se observa en su propio título, es la consideración explícita de la necesaria igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, algo que no contenía ninguno de los dos planes anteriores. Dicho plan se desarrolla en áreas importantes, como la toma de decisiones, la exclusión social y las mujeres rurales, y la cooperación internacional.

El cuarto Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006) se enmarca en la Estrategia Marco Comunitaria para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2001-2005) [COM (2000) 335 final]. Dicho plan se basa en dos principios fundamentales, *Mainstreaming* o Enfoque Integrado de Género y Cooperación, desde el plano europeo al local. Establece ocho áreas prioritarias de actuación, que aluden a necesidades, como la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas, la vida económica y productiva, la participación en la toma de decisiones, la promoción de la calidad de vida de las mujeres, la transmisión de valores y actitudes igualitarias, o la conciliación de la vida familiar y la laboral.

A ellos hay que sumar el reciente Plan Concilia del Gobierno (2005), donde se incluyen medidas de género en la Administración del Estado para conciliar la vida personal-familiar y la laboral (por ejemplo, se establece la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral, permiso de paternidad de diez días y un horario de trabajo que no puede fijarse más allá de las seis de la tarde). Asimismo, se destaca la reciente Ley de igualdad entre mujeres y hombres (2007) y la Comunicación (2006) 92 final, en la que se presenta el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres para el periodo 2006-2010.

En nuestra comunidad, desde el Estatuto de Autonomía (1981) se reconoce y aspira a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A partir de la creación del Instituto Andaluz de la Mujer (Ley de 1988, y posterior reglamento por Decreto en 1989) tienen su punto de arranque los planes de igualdad en Andalucía. En nuestra Comunidad existe un I Plan de Igualdad de Oportunidades (1990-1992) y un II Plan Andaluz para la Igualdad de Oportunidades (1995-1997). Ambos planes también desarrollan objetivos y ejes de acción en materia de empleo y desarrollo económico.

El primero contiene siete áreas de actuación: educación, formación, empleo y relaciones laborales, atención social y reparto de responsabilidades, sensibilización y comunicación social, y participación. Partiendo de ellas se proponen una serie de objetivos, como la puesta en marcha de un sistema educativo coeducativo, la diversificación de opciones profesionales, el fomento de la orientación y formación desde una perspectiva no discriminatoria, y la promoción de empleo de mujeres e igualdad de relaciones laborales.

El segundo parte de la importancia de la formación para el desarrollo personal y profesional de las mujeres, concibiéndose la educación como el "elemento inicial y

determinante en la construcción de un modelo de sociedad en el que la pertenencia a uno u otro sexo no suponga relaciones de jerarquía" (Instituto Andaluz de la Mujer, 1995-1997:24). Dicho plan se articula en una serie de apartados, que son el desarrollo democrático, el desarrollo educativo y cultural, el desarrollo del bienestar social y el desarrollo económico. Algunos de los objetivos que se establecen en este último son: facilitar el acceso a la formación profesional ocupacional y disminuir la segregación laboral por razón de sexo, profundizar en el conocimiento de las condiciones de trabajo de las mujeres y desarrollar medidas de apoyo al empleo.

Desde la finalización de este segundo plan, en Andalucía se da paso a los planes de acción contra la violencia hacia las mujeres. El primero desarrollado en el periodo de 1998-1999, y el segundo entre 2001-2004. No obstante, existen algunas actuaciones de carácter más global enfocadas a combatir posibles situaciones discriminatorias entre géneros. En esta línea, se destacan el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Consejería de Educación (Junta de Andalucía, 2005) y el Plan Andaluz para la Inclusión Social (2003-2006).

El primero, se sitúa en el ámbito educativo desde la necesidad de fomentar la coeducación en los centros escolares de nuestra comunidad, dado que los esfuerzos realizados no son suficientes para eliminar las desigualdades existentes. Algunos de los objetivos generales planteados en este plan son: sensibilizar, informar, y hacer visibles las discriminaciones. El segundo, parte de la necesidad en nuestra comunidad de combatir la exclusión social y eliminar desventajas sociales. Entre sus objetivos, y para el trabajo concreto que se desarrolla, es conveniente destacar el que se dirige a fomentar el acceso al empleo de las personas en situación o en riesgo de exclusión social: promover la inserción de los grupos con mayores dificultades, proporcionar formación profesional ocupacional a colectivos desfavorecidos y favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Desde los planes de igualdad en Andalucía se hace hincapié en los colectivos de mujeres con mayores dificultades de desarrollo personal y profesional. En este sentido, mejorar la situación de las mujeres rurales constituye una prioridad en nuestra comunidad (Instituto de la Mujer, 1999). Con esta intención, en los últimos años, se desarrollan acuerdos a nivel provincial y local para dar respuesta a las desigualdades de género, destacando los planes de igualdad de la Diputación de Sevilla (2002) y de algunos de sus municipios, como Dos Hermanas, San Juan de Aznalfarache y Castilleja de la Cuesta. Estos son ejemplos de concreción de las directrices europeas en ámbitos provincial y local.

2.3. Reflexiones sobre las políticas de empleo y de igualdad

Las políticas de empleo se vinculan a las políticas de igualdad de oportunidades, desde las cuales se establece un marco importante de trabajo para favorecer la formación e inserción laboral de las mujeres. Desde esta situación de partida, las políticas reflejan necesidades y demandas a las que la sociedad debe responder

(Sobrado, 2003). Esto es interesante porque se sitúan estas cuestiones en la agenda política, convirtiéndose estas situaciones en una prioridad social.

Un aspecto importante de estas políticas es que favorecen el trabajo cooperativo entre profesionales de distintas zonas geográficas, teniendo así un conocimiento más profundo de las situaciones de desigualdad laboral. Asimismo, permiten crear estrategias que conecta el espacio europeo con zonas geográficas más concretas, como el ámbito local-rural. La pretensión es establecer redes de trabajo compartido o apoyo entre diferentes organismos e instituciones, ir desde el marco europeo al local, desde lo general a lo particular, llegando a las zonas y grupos más necesitados.

Así, se fomenta la relación entre sindicatos, asociaciones, federaciones empresariales, organismos públicos, como agencias de desarrollo local y de promoción para el empleo, y las instituciones encargadas de la formación y la orientación. En ello adquiere relevancia el papel de los interlocutores sociales, que median para concretar estas actuaciones en la administración regional y local. En este sentido, desde la EEE se trata de implicar a todas y cada una de las instancias económicas que intervienen en los planos de actuación más concretos (entidades locales, pequeñas y medianas empresas, agencias locales de los servicios públicos de empleo y agentes sociales).

Otro apunte interesante es que todo este desarrollo de políticas de empleo y de igualdad de oportunidades surge a raíz de unas necesidades concretas de diversas poblaciones en momentos históricos concretos, lo que va adquiriendo relevancia en la agenda política. Aunque se parte de un marco común en las políticas de empleo que demandan una solución a los problemas de paro, al reconocerse las especiales dificultades que estos conllevan para ciertos grupos, como las mujeres, se desarrollan principios, como la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión social y laboral. Asimismo, es interesante destacar el papel dado a la orientación y a la formación para el empleo en estas políticas, pues no siempre se han considerado vías prioritarias de actuación contra el desempleo y la discriminación en el plano europeo.

El desarrollo legislativo, unido al avance histórico, político y de género, hace que se vayan desarrollando las políticas de igualdad, mediante la creación de plataformas o estructuras concretas. En España, partiendo de un marco global, de normativas, planes y acuerdos desde Europa acorde con las necesidades sociales, la existencia de organismos como el Instituto de la Mujer y el Instituto Andaluz de la Mujer impulsan un estudio mucho más exhaustivo de la realidad laboral femenina. No obstante, la igualdad de oportunidades se considera un objetivo transversal en todas las políticas.

Haciendo alusión al plano europeo, en todos los programas citados se observa una evolución importante en cuanto al tratamiento y a los resultados obtenidos. De esta manera, puede apreciarse cómo el primer programa establece las bases de una

política general en materia de empleo. Tras el desarrollo de acciones positivas, se dirige hacia la igualdad de trato y fomento de una igualdad real. Este desarrollo, que comienza a nivel general, se va concretando y mejorando en planes posteriores, intentando responder a nuevas necesidades sociales.

Esto se acentúa al analizar el último programa, que va acompañado por una estrategia marco. En él se concretan áreas específicas de trabajo, que son temas prioritarios a nivel europeo en materia de igualdad: igualdad de retribución (2001-2002), conciliación de la vida familiar y laboral (2002-2003), las mujeres en la toma de decisiones (2003-2004) y los estereotipos sexistas (2004-2005). Algo importante en su desarrollo es la concreción temporal del trabajo, la planificación de una secuencia temporal según diversas temáticas a abordar. También, el avance en el tratamiento de la igualdad, así como en su trabajo coordinado y complementado con la Comisión, los Estados Miembros y los interlocutores sociales.

Esta cooperación va encaminada a lograr mejoras cualitativas, además de las cuantitativas, y al logro de una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres a todos los niveles. Los ejes o las acciones principales que estas medidas desarrollan en materia de empleo se sitúan en la promoción laboral y en la diversificación profesional, en la igualdad de género en el ámbito formativo, en el reparto equitativo de las tareas domésticas y en las Nuevas Tecnologías (Instituto de la Mujer, 1995a; 1995b). De igual manera dan relevancia al acoso sexual, a la protección para el embarazo y la maternidad, y a los roles tradicionales desempeñados por las mujeres. De aquí que una de sus áreas fundamentales se corresponda con la integración laboral femenina.

Estas políticas han actuado hasta hace relativamente poco mediante acciones positivas (*affirmative action*). Con ello se trata de "priorizar o favorecer al colectivo femenino a través de una serie de medidas encaminadas a superar los obstáculos que las mujeres, como colectivo, todavía poseen en la educación, la formación y el empleo" (Romero, 1989:14). No obstante, desde la década de los noventa se hace hincapié en la necesidad de transversalizar o integrar el género, debido a que muchas de las actuaciones en marcha no llegan a resolver la cuestión de fondo.

Con esta intención se introduce el *Mainstreaming* o Enfoque integral de Género, que se basa en la necesidad de considerar las discriminaciones existentes entre mujeres y hombres en todas las políticas que se pongan en marcha, creando no sólo políticas específicas, sino también transversales, es decir, otras de mayor calado social, haciendo hincapié no sólo en la actuación ante alguna brecha de género, sino y sobre todo en su prevención (Bustelo, 2004).

En España y Andalucía, al igual que pasaba con los programas de acción comunitarios, se da una evolución en el tiempo en torno a los acuerdos tomados. De la necesidad inicial de institucionalización y de creación de estructuras específicas que den respuesta a la igualdad formal, así como de adecuación al nuevo ordenamiento jurídico que comenzaba con la Constitución, se da un salto cualitativo

paralelo al desarrollo político en materia de igualdad a nivel europeo. En este sentido, las políticas desarrolladas no se dirigen sólo a la obtención de resultados puntuales en esta materia, sino que persiguen la construcción de un modelo integral desde el que se combatan y prevean toda clase de discriminaciones por razón de género. Ello concuerda con la necesidad impulsada desde Europa de transversalizar la perspectiva de género.

Al hilo de las consideraciones apuntadas, se aprecian dos aspectos clave que dan sentido a estas políticas y marcan su trayectoria y acciones. Primero, los esfuerzos van destinados, sobre todo, a nivel político, para que se refleje la igualdad en la legislación, para que se reconociera este principio como derecho ante la ley, lo que no es ajeno a la situación política que tenía nuestro país en estos momentos. Segundo, una vez que se llega a la igualdad legal o formal, se aprecia cómo esto no es suficiente, ya que se siguen cometiendo discriminaciones y la realidad de las mujeres dista mucho de ser la deseable. Por tanto, para dar respuesta a discriminaciones más sutiles y ocultas que hacen que las mujeres sigan teniendo menores posibilidades formativas y laborales que los hombres, son necesarios mecanismos paralelos.

Con este sentido, las políticas de igualdad de oportunidades que arrancan desde la Unión Europea tienen su calado en la política española, y más concretamente en la andaluza. La evolución de las mismas en estos contextos adquiere estas connotaciones en sus formas, necesitando de un marco legal, para posteriormente intervenir y prevenir. Ello favorece la creación de estructuras desde la asunción de planteamientos comunes, al mismo tiempo permite poner en común recursos y realidades. En este sentido, la oferta orientadora y formativa, y los recursos humanos se ponen en relación, siendo esta la forma de trabajo que se impulsa desde Europa.

Los planes de igualdad que se han venido desarrollando han guardado similitudes y han insistido en los mismos aspectos de forma similar. Esta homogeneidad es apuntada por Bustelo et al. (2005) y Astelarra (2005), quienes argumentan que, desde la necesidad de un cambio cultural, dichos planes han incidido en los mismos objetivos (informar, sensibilizar, formar, orientar...), persiguiendo una concienciación de las mujeres y un reconocimiento de sus derechos en el plano público.

Además de ello, las políticas de empleo y de igualdad han abierto una nueva realidad legal que también exige de transformación, así como de toma de conciencia sobre la necesidad social sujeta a los diversos profesionales que trabajan en los diferentes ámbitos (sanitario, social, policial...). Este panorama, sin duda, como pone de relieve Pérez del Río (2000), ha necesitado de acciones positivas que favorezcan la igualdad de trato entre mujeres y hombres, con claras estrategias por los diversos estamentos de acceder a iguales oportunidades en el trabajo, la familia o la sociedad.

Sin embargo, a pesar de todo lo positivo que se deriva de ellas, se cuestiona el sentir de esta política y su viabilidad y funcionalidad real en la práctica. Es cierto que se ha producido un avance importante con respecto a la igualdad de oportunidades. La igualdad hoy en día es un derecho y queda garantizada por ley, pero en la práctica cotidiana aún no es real y algunas personas no gozan de dicho principio. Se sigue planteando una fuerte necesidad de elaborar actuaciones y propuestas desde el ámbito educativo para romper desigualdades, sobre todo, para los grupos con mayores dificultades (Jato e Iglesias, 2003).

Desde los aspectos apuntados, nos cuestionamos la realidad laboral de aquellas mujeres que quieren acceder al empleo a edad adulta, con baja cualificación, o desde unas situaciones de partida injustas o discriminatorias. Estas políticas parten del establecimiento de una serie de directrices o acuerdos generales para combatir el desempleo, la precariedad laboral y la exclusión social, haciendo hincapié en el principio de igualdad de oportunidades. Nos ofrecen el paraguas desde el que abordar las situaciones laborales de las mujeres, haciendo patente la de aumentar el conocimiento que tenemos de ciertas realidades para abordarlas en la práctica y darles una respuesta educativa.

Las mujeres son un colectivo heterogéneo, al mismo tiempo que divergen los contextos y las características desde las que conforman sus vidas. En este sentido, si aludimos a mujeres adultas con escasa cualificación que quieren acceder al empleo desde contextos locales, se torna necesario profundizar en el desarrollo profesional femenino a edad adulta. Los cambios sociales en los que se inscriben estas políticas no son ajenos a la persona, ni a sus situaciones particulares. Por tanto, para afrontar el problema del desempleo es importante considerar el propio potencial y las oportunidades que tienen para adaptarse y mejorar sus vidas.

En este sentido, partiendo del marco en el que adquiere sentido la orientación y la formación para el empleo de las mujeres adultas, nos centramos en ellas mismas, en sus procesos de desarrollo profesional en general, y en las transiciones por las que pasan en particular, analizando los principales factores que intervienen en las relaciones mujeres-trabajo, así como las dificultades con las que se encuentran para la inserción laboral. Ello es objeto del siguiente capítulo.

CAPÍTULO SEGUNDO
EL DESARROLLO PROFESIONAL FEMENINO EN LA EDAD ADULTA

INTRODUCCIÓN

La relación mujeres-trabajo tiene lugar a través de dos instancias fundamentales, que son: la propia mujer que se incorpora al empleo y el ambiente o contexto que la envuelven, donde se incluyen los propios condicionantes del mercado laboral (Rodríguez Moreno, 1992). La mujer que accede a un empleo lo hace desde sus propios referentes y el bagaje de experiencias personales y profesionales previas en relación al puesto que desempeña o quiere desempeñar. De aquí que adquieran especial interés los aspectos internos, subjetivos, que caracterizan el desarrollo profesional femenino.

En los procesos de desarrollo profesional se evidencian diferencias de género, que hacen que contengan particularidades para mujeres y hombres (Caffarella y Olson, 1993; Chait y Shibley, 2001; Lent y Worthington, 2000). Partiendo de las mayores necesidades a las que se enfrentan las mujeres en el plano laboral debidas al género, es necesario considerar los desfases que se suman a estas discriminaciones atendiendo al contexto, la edad y la cualificación de las mujeres (Sánchez García, 2004). Aunque las personas tengan la capacidad de aprender continuamente, no todas cuentan con las mismas oportunidades para su desarrollo personal y profesional. Este es un factor muy importante, que supone una fuente de exclusión y de discriminación para ciertos grupos.

Dado que el desarrollo profesional es un proceso complejo en el que intervienen numerosos factores, se hace necesario conocer qué características adquiere, más concretamente, vinculado a las mujeres. Para ello, en este capítulo nos centramos en definir y caracterizar el desarrollo profesional, aportando algunas diferencias entre sexos debidas al género, que afectan a la carrera femenina. Seguidamente, se abordan las transiciones, teniendo en cuenta algunos de los eventos profesionales/vitales femeninas más frecuentes.

En un momento posterior, nos detenemos brevemente en los enfoques teóricos del desarrollo adulto, que han servido de referencia para abordar la temática. No hacemos un análisis exhaustivo de los mismos, pero sí destacamos algunos de los aspectos que nos parecen más llamativos en torno al presente trabajo. En este sentido, en dichos enfoques se aprecia una evolución, tendiendo a marcos conceptuales evolutivos, integradores y comprensivos, que consideran la multiplicidad de factores y dimensiones que intervienen en la carrera.

Partiendo de ellos, y reflejando la necesidad de una convergencia teórica para abordar las transiciones adultas (Patton y McMahon, 1999; Hansen, 2001; Cavanaugh y Blanchard-Fields, 2002), nos centramos en algunos factores que influyen en la carrera, como los roles vitales, el autoconcepto personal y profesional y la centralidad del trabajo. Si aludimos al desarrollo profesional femenino no podemos obviar las barreras que afrontan las mujeres debidas al género, repercusiones que un modelo social discriminatorio ha tenido en sus planes profesionales/vitales. Este es el contenido que se aborda en el último apartado.

1. EL DESARROLLO PROFESIONAL, UN PROCESO A LO LARGO DE LA VIDA

El desarrollo profesional se define como un proceso continuo que comienza y termina con la vida de la persona, y que tiene lugar a lo largo y a lo ancho del transcurso de esta. Marusic (1985:62) señala esta continuidad en el desarrollo profesional cuando alude a que este tiene lugar "desde las preparaciones para la vida en la etapa de la niñez temprana, a través de la escuela, del trabajo, del ajuste, de la auto-dirección, funciones sociales y empresariales, de dirección, la retirada, o incluso después de esta".

Esta continuidad del proceso de desarrollo profesional lleva a considerarlo en un sentido amplio, desde una perspectiva holística y global, y teniendo especial importancia determinadas transiciones en las que la persona ha de responder situaciones vitales complejas. Con este término no se estaría haciendo únicamente referencia a una determinada etapa o periodo en la vida del individuo, como puede ser la entrada a una determinada profesión o carrera (elección), sino a la totalidad de experiencias por las que pasa en su vida.

Por carrera (*career*) se entiende la secuencia en los puestos de trabajo, atendiendo tanto al acceso al empleo, como al cambio o promoción en el mismo, o a la propia jubilación. Es, como plantea Super (1990; 1995), la proyección profesional de la persona a lo largo de la vida. En dicho concepto se incluye la diversidad de roles que la persona realiza a lo largo de su vida, es decir, ser estudiante, trabajador o trabajadora remunerado/a, madre o padre, compañero o compañera. Aparecen, por tanto, elementos de tipo personal y profesional, los cuales interaccionan para

configurar el proyecto de vida de la persona. Concretamente, el desarrollo profesional

> "no se limita sólo a la profesión, que es una parte del crecimiento y desarrollo humano; se entiende más bien como el abanico de roles que el individuo desempeña a lo largo de su vida (estudiante, trabajador, consumidor, esposo, padre, etc.), los distintos escenarios donde lleva a cabo esos papeles (la casa, la escuela, el entorno, etc.) y los diferentes acontecimientos que marcan hitos significativos durante su vida (llegada al colegio, acceso a otros niveles, primer empleo, matrimonio, etc.)" (Rodríguez Diéguez, 2002:220-221).

En esta línea, Rodríguez Moreno (2002a) apunta que la carrera es una realidad tanto objetiva como subjetiva, en la que confluyen los requisitos que la propia sociedad plantea a las personas, por ejemplo, trabajar para mantener a la familia, o la necesidad de reconocimiento social a través de la remuneración de los bienes y servicios que se producen. Cruz Martínez (1997) y Gysbers, Heppner y Jhonston (2002) coinciden en esta consideración del desarrollo profesional, como proceso que envuelve la vida entera del individuo, y que no alude sólo a la ocupación. Por el contrario, hacen referencia a todos los aspectos de la personalidad, quedando incluidas necesidades, deseos, dificultades, capacidades y potencialidades, para dar respuesta a sus objetivos profesionales/vitales.

El desarrollo profesional incluye múltiples roles poniendo, además, en relación todos los posibles que la persona desempeña en su vida. Estos se superponen y varían según la etapa de desarrollo en que esta se sitúe. Así, por ejemplo, en la edad adulta los roles aumentarán en su número y/o en las relaciones entre ambos, desaparecerán unos, y/o comenzarán otros. Niles y Goodnough (1996) señalan que los roles vitales son cambiantes según el propio desarrollo y el contexto cultural. El rol de trabajador o de trabajadora sería un rol más a desempeñar por la persona, que se integraría en su propio estilo de vida, e interaccionaría con roles vitales, como el de padre/madre y/o estudiante.

Rodríguez Diéguez y Pereira (1995) ponen el acento en la relevancia que el medio ejerce en la carrera, considerando este en sentido amplio. En ello se incluyen tanto las circunstancias cambiantes de cada sociedad, como las relaciones más concretas que cada cual establece con las personas significativas del entorno.

Esta consideración de la carrera es resaltada por Meijers (1998:202) (gráfico 1), que define la identidad de la carrera como una estructura en la que la persona establece una conexión entre su desarrollo profesional y sus intereses, motivaciones, expectativas, competencias, etc., todo a través de los múltiples roles que se

desarrollan. A su vez, señala que este proceso se construye a través del significado subjetivo que tienen los diversos roles.

Gráfico 1: Identidad de la carrera (tomado de Meijers, 1998:202)

En todo ello se observa cómo la identidad, bien sea personal y/o profesional, se encuentra directamente relacionada con las motivaciones que tienen para actuar, así como con los condicionantes que les pueden afectar en cada momento. Dichos aspectos se encuentran mediatizados por elementos subjetivos o internos, así como por otros externos o ajenos a la persona, que la sitúan y modelan desde un determinado sistema de referencia. Al mismo tiempo, dichos aspectos o dimensiones internas y externas se encuentran en diálogo, considerándose interrelacionadas, interactivas y mediatizadoras del desarrollo.

De tal manera que la persona no está conformada únicamente por su interior, sin tener en cuenta el medio que la envuelve. Esta se sitúa en un determinado ambiente y tiene una cultura y un grupo de iguales como referencia, lo que configura todo un sistema normativo que repercute en sus conductas. En relación a ello se considera interesante resaltar la idea de Hopwood (1989) cuando alude al contorno cambiante y flexible de la carrera. Este aspecto adquiere relevancia en la medida en que el desarrollo profesional se encuentra influenciado por el número de roles que la persona realiza, así como por el desempeño de los mismos, los cuales, a su vez, dependen de factores individuales y ambientales.

El desarrollo profesional se entiende, por tanto, como un proceso que tiene lugar en la persona mediante la interacción con el ambiente. En ello se ponen de manifiesto elementos intrínsecos y extrínsecos de la persona, haciendo alusión tanto a necesidades, ansiedades, temores, prejuicios, expectativas, emociones, percepciones o sentimientos de la persona, los cambios que se producen y sus propias potencialidades, así como a las limitaciones del contexto, entendido en sentido amplio, todo en un proceso dinámico.

Dada la complejidad del desarrollo profesional femenino y la enorme influencia del contexto como mediador en la conducta, se torna necesario referirnos a la influencia del género en dicho proceso. Las mujeres no han tenido las mismas oportunidades que los hombres en su desarrollo profesional, lo que se agudiza si nos referimos a contextos y grupos especialmente desfavorecidos. Aunque las personas tenemos la capacidad de aprender constantemente, también necesitamos contar con un medio favorable para ello.

2. INFLUENCIA DEL GÉNERO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL

El desarrollo profesional femenino no puede analizarse desligado del género, pues este factor condiciona la carrera e interviene en las decisiones profesionales y de vida de las mujeres. Niles y Goodnough (1996), Swanson y Woitke (1997), y Albino y Brownson (1998) han planteado que, aunque mujeres y hombres pasan por una misma estructura en su desarrollo, pues suceden en sus vidas las mismas etapas de infancia, adolescencia, adultez o vejez, estos periodos comunes presentan particularidades debidas al género, más allá de las estrictamente biológicas.

Las principales diferencias entre la carrera de mujeres y de hombres vienen marcadas por los roles que se ponen en juego en cada proceso y la forma en que estos se viven o experimentan por cada uno de los sexos. Estas diferencias no se agotan en la elección de una carrera o profesión, sino que también se muestran en los roles vitales y profesionales puestos en juego, y en el conflicto dado entre los mismos. También, dichas diferencias se manifiestan en las formas de concebir el propio desarrollo vital/profesional, y en el grado de satisfacción con respecto a las opciones que se toman.

Para Hultsch y Deutsch (1981), en el desarrollo profesional adquieren relevancia las diferencias de género, aunque medien otros factores, como la edad o el contexto. Ello se explica desde la importancia que tiene la valoración subjetiva para dar respuesta a las transiciones, cómo la propia persona vive este proceso, cómo lo percibe desde la realidad en la que se instala, desde la cultura de su tiempo, y cómo explica los cambios que tienen lugar dentro del mismo.

En los factores de género han puesto el acento Caffarella y Olson (1993) para aludir al desarrollo psicosocial de las mujeres, considerándolos como importantes condicionantes de su identidad personal y profesional. La socialización del rol de género lleva a que mujeres y hombres se inclinen al desarrollo de roles vitales diferentes atendiendo al sexo, que llevan consigo modelos de vida diferenciados.

Trabajos como los de Chait y Shibley (2001), Lent y Worthington (2000) y Calvo, Aguilar y García (2004) refuerzan esta idea, concibiendo el género como

un factor íntimamente vinculado a lo laboral. Dado que el género influye en la carrera, se hace necesario un análisis desde esta perspectiva, pues

> "permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen. Contabilizar los recursos y la capacidad de acción con que cuentan las mujeres y hombres para enfrentar las dificultades de la vida y la realización de los propósitos, es uno de los objetivos de este examen" (Lagarde, 1996:15).

La división sexual adquiere relevancia en todos los ámbitos, siendo el laboral uno prioritario para las mujeres, que influye en sus posibilidades de autonomía (Puleo, 2001). Tradicionalmente, el hombre ha sido considerado el encargado de proveer el sustento económico a la familia, mientras que la mujer se dedicaba a la realización de tareas reproductivas y relativas a los cuidados. Estas tareas, propias de cada rol de género, han tenido importante repercusión para la construcción de modelos de vida diferenciados.

La vida laboral de las mujeres supone un modelo bien distinto al de los hombres por varias cuestiones, entre las que destaca el trabajo familiar (relaciones trabajo-familia) (Cigarini, 2000). La estructura misma de producción es un aspecto que marca diferencia en los procesos de desarrollo profesional de mujeres y hombres. Esta, como reflejan Carrasco y Rodríguez (1999), se encuentra marcada por estereotipos y sesgos sexistas, que llevan al mantenimiento y a la reproducción de la segregación social por razón de género, desigualdades salariales, procesos diferenciados en la empleabilidad y ocupabilidad, a la vez que en la cualificación para el empleo.

> "La capacidad para trabajar es consecuencia de un prolongado período de socialización, durante el cual la persona ha interiorizado una larga serie de instrucciones -formación-, costumbres, tradiciones, normas, etc., que confirman al unísono una experiencia subyacente que la motiva a trabajar y que llega a conformar sus peculiares estilo laboral y estilo de vida" (Rodríguez Moreno, 2006:31-32).

El género interviene en los estilos vitales de las mujeres y en sus actitudes frente al desarrollo profesional. Gysbers, Heppner y Jhonston (2002) plantean el término *life career development* para, además de resaltar la importancia de los términos "vida o vital" y "carrera", hacer presente la diversidad existente de "estilos vitales" de las personas. El concepto de estilo vital (*vital style*) adquiere relevancia para el trabajo de investigación que se desarrolla en la medida que se

está aludiendo a formas y condiciones de vida de las mujeres en torno a múltiples circunstancias cambiantes.

El propio concepto que las mujeres tengan de la familia, de su rol como trabajadora, cuál sean los roles centrales en su vida, cómo se perciban a sí mismas, o las representaciones que hagan sobre su futuro son cuestiones que varían atendiendo al modelo cultural imperante en la sociedad. En este sentido, Geis (1993) y Hyde (1995) han puesto de relieve que los estilos vitales de las mujeres se verán condicionados por determinados eventos o sucesos, como el matrimonio o la vida en pareja, la maternidad o la paternidad, el cambio de trabajo o el despido, que influyen en sus vidas.

El estudio de Levinson (1996) aporta que las diferencias más llamativas en las vidas de las mujeres tienen lugar con el matrimonio, que lleva consigo la constitución de la pareja, y formar una familia. Desde una estructura social discriminatoria para las mujeres, estas tienden a encargarse de roles típicamente femeninos, según el papel social que le es dado. En este sentido, las mujeres se vinculan más a la familia, al cuidado de personas significativas.

Y, es que, como plantean Santana (2002) y Calvo, Aguilar y García (2004), los estereotipos en cada uno de los géneros determinan las elecciones vitales, académicas y profesionales que hacen, atendiendo a los valores predominantes en cada modelo. Ello hace que la mayoría de las opciones profesionales femeninas se vinculen a la familia, destacando el trabajo como un factor secundario de sus vidas. Por el contrario, los hombres han considerado esta opción como única y central desde los comienzos de sus trayectorias.

Además de la nupcialidad y la maternidad, como plantean Marí-Klose y Nos Colom (1999), la educación o cualificación profesional, y la ocupación son variables que marcan diferencias en los itinerarios profesionales/vitales femeninos y masculinos. Delannoy (1995) coincide en plantear la edad, el sexo, la formación académica y las variables ambientales o contextuales como factores clave que derivan en patrones diferenciados según el género.

Tradicionalmente, la sociedad ha valorado un modelo femenino alejado del éxito profesional, pues tener éxito en la vida ha significado para las mujeres dar cumplimiento a sus roles de esposa, madres y amas de casa. El hecho de que los valores masculinos primen sobre los femeninos supone admitir y aceptar un solo pensamiento, una única forma de hacer, de ser y de estar en sociedad. Esto va generando una identidad femenina diferente (en el sentido de "menos válida o apta para") a la masculina y donde priman determinados atributos o cualidades para unas y otros.

Moya (1993) realiza un interesante estudio sobre las categorías de género y sus consecuencias cognitivas sobre la identidad, muestra cómo las mujeres y los hombres llegan a auto percibirse de manera diferente en términos estereotípicos. Los elementos o atributos a través de los cuales se definen unas y otros trascienden

a todos los ámbitos vitales, es decir, repercuten en los distintos ambientes familiar, social, formativo o laboral. Así, se valora en las mujeres el conformismo, la tolerancia ante las situaciones, la poca capacidad de autonomía e iniciativa, la baja motivación o expectativas de logro.

Todos estos atributos o cualidades dan lugar a aspectos negativos que tienen que ver con la inseguridad, la infravaloración, la baja autoestima, o los escasos sentimientos de éxito y competitividad, que condicionan las vidas de las mujeres (Beck-Gesnsheim, 2003). Ello es percibido desde las estructuras socio-económicas como una incapacidad para el desarrollo de determinadas actividades laborales por parte del colectivo femenino, influyendo en las oportunidades dadas a las mujeres para desarrollarse en espacios considerados, históricamente, como masculinos.

Todos estos estereotipos sexistas, tienen estrecha relación con la segregación ocupacional y la empleabilidad, los conceptos de trabajo y de carrera profesional, la autoeficacia y las expectativas de éxito, y el establecimiento de metas y la construcción del proyecto vital de mujeres y hombres. Ello deriva, de acuerdo con Martínez et al. (2002), en modelos sesgados en los que las mujeres tienden a estilos vitales centrados en la familia y los hombres a estilos vitales centrados en el trabajo.

Teniendo en cuenta el aspecto de construcción social del género, es importante considerar la necesaria y posible deconstrucción de modelos sexistas para los sexos y la construcción de otros más válidos que se sostengan en la base de una verdadera ciudadanía (Ander-Egg, 2002). Muchos de los factores que marcan estas diferencias pueden cambiar desde las variaciones de las personas en sus percepciones sobre la vida, sobre los estilos posibles para sí, las oportunidades y la propia libertad para decidir y actuar conforme al propio deseo.

3. LAS TRANSICIONES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL FEMENINO

3.1. Conceptualización de las transiciones

Abrego y Brammer (1992:235) definen las transiciones como "cambios en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de la persona a lo largo del ciclo vital en relación con el rol del trabajo". Estos cambios pueden ser más o menos profundos o importantes para la persona, y en ellos se integran nuevos roles o experiencias, mediando el contexto o ambiente.

En este trabajo utilizamos indistintamente el término de transición y el de proceso de cambio para hacer referencia a momentos concretos de la vida de una persona, donde se producen variaciones importantes para su proyecto profesional/vital. Como destacan Hultsch y Deutsch (1981), las vidas de las personas están

repletas de experiencias mientras vivimos, convirtiéndose la edad adulta en una etapa fundamental propicia para los cambios. En ella, la persona, que ya ha pasado por experiencias diversas, encuentra un momento clave para analizar su vida pasada frente al presente.

En este recorrido, unos roles comienzan a perder relevancia frente a otros, que adquirieren un nuevo sentido vital. Nuestras vidas van cambiando conforme a la menor o mayor relevancia que otorgamos a cada rol, lo que es un proceso, en gran parte, subjetivo. En la edad adulta del individuo se producen transiciones importantes (Stewart y Ostrove, 1998; Scott, 2002), como la incorporación al empleo, la inestabilidad laboral, la pérdida de empleo, o los periodos prolongados de desempleo. En este sentido, "las experiencias de transición implican cambios, no buscados, sino provocados por las fluctuaciones del medio laboral" (Rodríguez Moreno, 2002a:15).

Ahora bien, todas las transiciones no aluden a problemas con el empleo, como por ejemplo el paso a la vida adulta o autónoma, y las que se relacionan con lo laboral se encuentran vinculadas al plano personal, pues estos procesos de cambio no se dan en el vacío, sino en la propia estructura o esquema vital. Las transiciones no tienen que ver sólo con los cambios biológicos, sino que se extienden al campo educativo o económico, y se traducen en nuevas motivaciones, intereses, o aspiraciones de las personas. Para Schlossberg (1984), las transiciones se encuentran inmersas en la carrera y son tan variadas como las motivaciones para la configuración de los planes personales. Desde el concepto de desarrollo profesional, la persona no pasa por varios, sino por uno sólo a lo largo de su vida, aunque este adquiera cambios, en mayor o menor proporción o intensidad.

Se resalta, así, su naturaleza evolutiva, multidimensional, cíclica y cambiante, en conexión con las que definen a los procesos de desarrollo profesional. Asimismo, las transiciones tienen una naturaleza interactiva poniendo de manifiesto la conexión, sobre todo, entre aspectos sociales y psicológicos. Como ponen de relieve Meijers (1998) y Flum (2001), los cambios en el medio influyen en los esquemas mentales y cognitivos, así como en los sistemas internos de las personas a nivel de sentimientos, percepciones o motivaciones.

Sin embargo, es importante que la persona sea capaz de entender los procesos de tránsito como parte de la propia vida y que los afronte como situaciones de aprendizaje, aunque no sean fáciles para quien está inmerso/a en ellos. La identidad profesional de la persona adulta adquiere diferencia según las experiencias previas que cada persona haya utilizado para su conformación. Cuando se producen cambios en la estructura vital o se produce una transformación de los roles que una persona desarrolla es habitual que esta experimente una transición.

La etapa adulta se caracteriza por un incremento en la reformulación interna de la persona y del lugar que esta ocupa en la sociedad (Schlossberg, Troll y Leibowitz, 1986). Padilla (1999) utiliza el término de re-evaluación para referirse a

este proceso de reformulación constante en el que la persona vuelve a plantearse su yo interior, su sistema de referencia personal y social, es decir, su posición en el mundo conjugado con el análisis de las decisiones tomadas. De esta manera, la persona puede darse cuenta de sueños frustrados, de la toma de decisiones en cierta medida obligadas o condicionadas por algunos aspectos, o de aspiraciones y expectativas que no llegaron a ser.

Bridges (1980) pone el acento en el significado subjetivo de las transiciones, pues conllevan cambios que atañen a la propia vida, distinguiendo tres fases en este proceso: un final, producido por algún evento relevante, un periodo de confusión, y uno nuevo que comienza, en el que la persona vuelve a situarse en la vida. El significado que cada cual atribuye a este proceso es diferente. No es una situación fácil, y puede generar en la persona estados de ansiedad, preocupación, o incertidumbre, propios de una inseguridad o desconocimiento sobre cómo afrontar el cambio.

Muchos cambios pueden estar dándose en las personas, pero es importante que se analicen y delimiten las características subjetivas de la propia persona en transición. Rodríguez Moreno (2003b) plantea la importancia de que se tome conciencia de las transiciones que se viven, ya que no son cambios que se inscriben en el vacío, sino en el propio esquema vital. Ello hace patente el importante elemento subjetivo que comportan las transiciones, pues la persona ha de dar un sentido a los cambios desde su esquema vital y buscar una respuesta para el mismo.

Sin embargo, como plantea Schlossberg (1984, 1992), estas transiciones pueden ser más o menos conscientes, con lo que conlleva de anticipación o no anticipación y el desarrollo de mecanismos necesarios para afrontarlas. En general, estas situaciones de transición significan para las personas "poner en marcha, con mayor o menor habilidad, mecanismos como: preparación al cambio, reflexión, toma de decisiones, adaptación y desarrollo profesional" (Sánchez García, 2004:295).

De tal manera que cómo la persona sea capaz de enfrentarse a dichos cambios y los mecanismos que emplee para ello son aspectos de especial interés para que logre dar respuesta a sus necesidades, desde las situaciones particulares que tenga y los medios de que disponga. Como señala Gallego Matas (1999), se necesita de reflexión sobre el propio sistema de referencia, los valores, el pasado, el presente y el futuro deseado.

La persona se encuentra elaborando de forma permanente su plan vital, el cual puede adoptar cambios, o dirigirse en una dirección u otra desde múltiples factores influyentes o momentos temporales a lo largo de su ciclo vital (Boursier, 2001). En ello la persona se convierte en principal referente tanto para la exploración de su propia trayectoria vital como para re-planificar-la.

En este sentido, es importante tener en cuenta los factores que provocan la transición porque pueden hacer variar la respuesta que de el sujeto a la situación de tránsito, la forma en que la afronte, así como el grado de compromiso y seguri-

dad con respecto a la carrera. Entine (1977) ya lo ponía de manifiesto al sintetizar los motivos que pueden provocar situaciones de crisis y cambio en la mitad de la vida en: internos e imprevistos (enfermedad, divorcio...), internos y anticipados (independencia de los hijos y abandono del hogar, cambios profesionales voluntarios...), externos e imprevistos (desempleo, insatisfacción laboral, baja calidad de vida...) y externos y anticipados (promoción laboral).

Hopwood (1989) alude al contorno cambiante y flexible de la carrera, poniendo de manifiesto algunas preocupaciones relevantes de la carrera de las mujeres. En este sentido, es importante referir algunos de los factores que hacen que este contorno varíe, como la importancia asumida socialmente en torno a los roles que desarrolla la persona (por ejemplo, el trabajo remunerado frente al que no lo es), las interrupciones en los itinerarios por eventos no anticipables y otros que suceden en el curso de la vida (la muerte o la enfermedad... el desempleo, o embarazos no deseados en chicas jóvenes), y también en función de otros aspectos, como los largos periodos forzados de desempleo o el retraso de la persona en el acceso al mercado laboral, todo ello más allá de las expectativas o de los propios deseos personales.

Para Heppner (1997), estén motivadas por uno u otro aspecto, lo relevante en una transición es la necesidad de crecimiento que está en su base. Las transiciones implican dar respuesta a una situación compleja, cambiar una situación por otra, un rol por otro. No obstante, según Schlossberg (1997), estas experiencias de transición implican cambios sobre otros roles vitales, pues la persona al modificar una parte de sí, ha de acomodar su plan de vida a la nueva situación.

La intensidad y la duración de las transiciones adquieren relevancia. Por ejemplo, la persona que se enfrenta al empleo no responde por igual si lo hace desde un tiempo relativamente corto de desempleo que desde una situación de paro de larga duración. Los efectos del medio serán diferentes, así como sus propias percepciones, vivencias y actuaciones ante la situación (Schlossberg, 1984). Esto adquiere importancia para las transiciones femeninas, pues no es extraño que las personas lleguen a la mitad de la vida "asimilando la carrera profesional con la propia identidad" (Rodríguez Moreno, 2002a:16).

3.2. Transiciones y eventos frecuentes en el desarrollo profesional femenino

Hasta el año 1975 no comienzan a estudiarse sucesos que afectan al desarrollo profesional de las mujeres (Diamond, 1988). Sobre los años ochenta asistimos a una proliferación de trabajos que destacan la especificidad de la carrera femenina y masculina, la influencia de factores de género, y los cambios que se producen en este proceso. Así, por ejemplo, destacan los trabajos de Fitzgerald y Crites (1979), Astin (1984), y Clayton y Smith (1987), que resaltan el contexto sexuado y cambiante de la carrera.

Muchos de los factores que han sido estudiados en las transiciones profesionales femeninas en la edad adulta se han centrado en los sentimientos de las mujeres cuando los hijos e hijas abandonan el hogar, denominado como síndrome del nido vacío (*empty-nest trauma*), o en el cambio de roles que se experimenta sobre la mitad de la vida (Sheehy, 1993). Asimismo, se desarrollan trabajos que estudian las tendencias en el desarrollo profesional femenino (Sánchez-Apellániz, 1999) y las tensiones existentes en este proceso, derivados de la confluencia de roles personales y laborales (Martínez et al., 2002).

En las últimas décadas se han producido cambios trascendentales en la vida de las mujeres tanto en lo que alude a la familia, a la educación, y al mundo del trabajo, como a aspectos legislativos y a políticas de desarrollo. "Estos cambios han hecho que la historia vital normal de la mujer se acerque mucho más a la de los hombres" (Beck-Gesnsheim, 2003:117). Ello, a su vez, ha llevado consigo la necesidad de partir de modelos diferentes de feminidad, que tienen su repercusión en la adultez, así como de considerar la diversidad que caracteriza al colectivo femenino.

Con la intención de reflejar estos cambios en las vidas de las mujeres, Dowling (1996) nos presenta visiones muy optimistas sobre los nuevos modelos de mujer adulta en los que tienen lugar elecciones que antes no se producían. Así, por ejemplo, las mujeres presentan un uso diferente del tiempo libre, la necesidad de ocuparse en ámbitos nuevos, o de ensayar formas de vida diferentes.

Ello, sin duda, da lugar al desempeño de nuevos roles profesionales/vitales, desarrollando estilos diferentes a los habituales, que permitan compaginar unos y otros según los propios deseos o necesidades. Asimismo, en estos cambios tienen mucho que ver las transformaciones en el desempeño de roles en las vidas de las mujeres, pues muchos de estos roles se incluyen en sus vidas cuando otros han perdido importancia. Una de estas transiciones femeninas es el acceso al mercado laboral, entendiéndola, de acuerdo con Myllyla (2000) y Golsch (2001), como una etapa o momento concreto que define y caracteriza el proceso de desarrollo profesional femenino en la edad adulta.

El hecho de que las mujeres quieran orientar sus vidas por nuevos caminos no es ajeno al desarrollo económico, político y social que ha sufrido nuestro país, así como a los modelos de mujer que predominan en unas épocas u otras. Levinson (1996) resalta que los modelos sociales de género tienden a cambiar, produciéndose una creciente generalización del empleo femenino, así como de cambio en los papeles sociales. Este autor plantea que asistimos a cambios en la estructura tradicional femenina, lo que lleva a una transición en sus proyectos de vida y al modo en el que integran el rol del trabajo en ellos.

Estudios como los de Bridges (1980), Hyde (1995), Sinacore-Guinn et al. (1999) y Quimby y DeSantis (2006) vienen resaltando algunos componentes esenciales en el desarrollo profesional de las mujeres, como la notoriedad de la carrera, o un aumento de la importancia del rol laboral a edad adulta, frente a la maternidad

y al matrimonio. Ello hace que los cambios más relevantes en las vidas de las mujeres comiencen cuando se cruzan variables o factores personales o familiares, y se agudizan en el momento en que las mujeres plantean la separación del vínculo familiar materno-paterno, formalizan la pareja y/o constituyen la familia.

"Si la investigación sobre las tensiones en la carrera profesional reconoce que el desempeño de muchos roles puede causar dificultades y estrés, en el caso de la mujer esto se ve acentuado ya que sus roles comprenden, generalmente, el de esposa, madre y trabajadora, y aunque un creciente número de mujeres casadas mantiene su trabajo, o vuelven a trabajar durante el periodo de crianza de los hijos, la participación laboral de las mujeres continúa estando marcada en gran medida por el desarrollo y cuidado de sus hijos" (Martínez et al., 2002:306).

Las transiciones femeninas están condicionadas por los estilos y condiciones profesionales y vitales previos. Como pone de relieve Beck-Gesnsheim (2003) se dan últimamente cambios en los planes laborales de las mujeres, que las llevan a desear mayor autonomía e independencia. Estos se vinculan, a menudo, a cambios en las relaciones de pareja y a aspectos personales que plantean a las mujeres la necesidad de vivir una vida propia. Otra de las principales razones por la que las mujeres se plantean el acceso al empleo es la económica (Herr y Cramer, 1979).

> "La mujer obrera puede tener una disyuntiva entre trabajar y tener hijos, no por su condición o nivel de instrucción, sino por razones económicas. Su falta en el hogar implica un coste económico que tiene que sufragar. Para ello es necesario que su salario y los costes que implica trabajar fuera cubran estas sustituciones, dejando una cantidad para otros gastos. Dadas las condiciones de trabajo actuales de las personas con bajo nivel de capacitación, es lógico que prefieran permanecer en sus casas, a menos que económicamente les compense salir a trabajar fuera. Esto implica que la elección entre trabajo remunerado y la sola ocupación de ama de casa no debe depender de los proyectos de vida personales de la mujer, sino del nivel del salario que pudiera ganar" (Sarrible, 1990:97).

Además de las condiciones personales y familiares, en las transiciones al empleo femenino media el significado subjetivo que cada cual atribuye al trabajo, así como la importancia que le otorga a este rol frente a otros roles vitales. Blanch (1990), Agulló (1998) y Alonso García (2004) señalan la centralidad del trabajo[1]

1. Para referirse a ello se han utilizado diferentes términos, como "intereses centrales de la vida" (central life interests), "implicación con el puesto" (job involvement), "relevancia de la carrera" (career salience), "relevancia del trabajo" (work salience), "implicación con el trabajo" (work involvement), "compromiso con el trabajo" (work commitment). Todos estos términos, como pone de manifiesto Sverko (1989, 2000), se utilizan para conocer el grado en que una persona se identifica con la carrera o la importancia que tiene el trabajo en su vida en relación con otros roles vitales.

como variable mediadora importante en los procesos de desempleo y en los efectos que tiene este sobre la persona desempleada.

Así, una cosa es el rol concreto que se desarrolle, y otra la prioridad que la persona le otorga en su proyecto de vida. En este sentido, se tiene en cuenta la relevancia del rol laboral frente a otros roles vitales que la persona desempeña. La centralidad del trabajo, por tanto, hace referencia al "grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas" (Peiró y Prieto, 1996:49). La acción de trabajar no se inscribe en el vacío, sino en el propio esquema vital.

Para Salanova, Gracia y Peiró (1996:52), "la centralidad en el trabajo hace referencia básicamente a una creencia de las personas respecto a la posición del trabajo en sus vidas", en tanto que rol vital y en conjugación con otros. Las prioridades ocupacionales, o qué quiere la gente de sus trabajos, refleja la propia cultura y el tiempo en el que se vive. Según Cavanaugh y Blanchard-Fields (2002), la forma de significar este evento incluye el dinero, como necesidad económica, y la posibilidad personal de crecimiento.

La importancia que la persona da a determinados roles en su espacio vital es relevante de cara al desarrollo profesional de las mujeres. Super (1990) plantea que para la persona puede ser más significativo un rol que otro, al que le da prioridad en su vida. El estudio de Raskin, Kummel y Bannister (1998) pone en evidencia la importancia de analizar este concepto y resalta la complejidad de dicha tarea, sobre todo, por la confluencia de aspectos vitales y profesionales. Los principales resultados muestran que las mujeres que tienden a definir el trabajo motivadas por factores extrínsecos conceden mayor relevancia a la familia y acentúan las relaciones familia-trabajo. Aquellas que atribuyen importancia central al trabajo en su esquema vital plantean motivaciones diferentes.

Para Carrasco y Mayordomo (2003), no puede obviarse que el trabajo de las mujeres se ha desarrollado en la esfera de lo doméstico, pero que también han establecido otras formas vinculadas al mercado laboral "formal", que han hecho significar de una u otra forma el trabajo. Ello hace que sea necesario considerar el mercado laboral femenino en interacción con otras esferas de la sociedad, fundamentalmente la familia.

La relación entre los roles laborales y los familiares ha sido estudiada por Paterna y Martínez (2001) en una muestra de doscientas mujeres que trabajan en el sector servicios. Los principales resultados de su estudio señalan la preponderancia de los roles familiares en las mujeres y muestran la existencia de barreras profesionales, como el conflicto de rol, que suelen darse en las mujeres que trabajan dentro y fuera del hogar. Asimismo, de dicho análisis obtienen algunos factores, que pueden explicar la relación entre roles laborales y personales, la representación idealizada y tradicional de la maternidad, la división de roles de género, y la compatibilización trabajo-familia.

En este sentido, como plantean Lamont y Lamont (2004), se torna necesario un cambio en el concepto de trabajo, entendiéndolo más allá de una dualidad, remunerado-no remunerado, y como integración de facetas que intervienen en la identidad.

> "Las mujeres, al incorporarse al mercado de trabajo, no renuncian al trabajo familiar -que implica la organización cotidiana del proceso de reproducción de las personas- porque le otorgan un valor que la sociedad capitalista patriarcal -que lo tiende a traducir todo a precios o valor monetario- no ha querido reconocerles. Así, la participación laboral femenina pone de manifiesto la tensión entre ambas actividades y los conflictos con la organización de los tiempos sociales" (Carrasco y Mayordomo, 2000: 49-50).

Para Sau (1999), la maternidad es uno de los eventos que mayor relevancia tiene en la configuración de los planes femeninos y que puede condicionarlos, ya que este evento ha estado mitificado desde una consideración social de la mujer en torno al género, influyendo en sus propias percepciones y valoraciones de la carrera, así como en las propias opciones laborales. González de Chávez (1999) plantea que en torno a este hito se ha ocultado la experiencia subjetiva de las mujeres, se ha mitificado la maternidad y se ha producido un silencio social hasta no hace mucho tiempo en torno a lo que significa para las mujeres que la viven.

En relación a la maternidad se construyen visiones estereotipadas, que tienen relevancia en las transiciones femeninas. Estas se encuentran relacionadas con el papel de madres, de buenas madres, aquellas que siempre dan cuidados a sus hijos e hijas, y malas madres a las que no están disponibles totalmente a los requerimientos de la familia. De acuerdo con Sáez Buenaventura (1999), un mayor cúmulo de tensiones en los planes de vida hace que las mujeres, en ocasiones, decidan abandonar estilos compartidos entre la familia y el trabajo fuera de la casa, o no lo intenten por la creencia de que no les compensan los beneficios económicos que obtienen con el esfuerzo y las tensiones que viven.

4. APROXIMACIONES TEÓRICAS AL DESARROLLO PROFESIONAL FEMENINO ADULTO

Los modelos teóricos desde los que han sido consideradas estas experiencias han cambiado a lo largo del tiempo, en paralelo al propio concepto de carrera. Así, pasan de ser eminentemente biologicistas y estar centrados en la elección, a considerarse desde una perspectiva evolutiva, a lo largo de la vida, incluyendo otros factores moduladores de los cambios, como la cultura, la etnia y el género.

Las primeras aproximaciones tienen repercusiones importantes para el desarrollo profesional de las mujeres, pues parten de una concepción estática y homogénea de la carrera. De acuerdo con Dowling (1996), ello no ha posibilitado

la consideración de roles que afectan a las vidas femeninas, así como tampoco el análisis de las situaciones discriminatorias que les afectan.

En este sentido, Gysbers, Heppner y Jhonston (2002) plantea la necesidad de considerar el desarrollo profesional femenino alejándonos de una concepción estática del ciclo vital, compuesta por una serie de fases secuenciales y deterministas con respecto a la siguiente. Es decir, de un ciclo lineal e invariante, generalizado para todas las personas adultas, compuesto por una serie de etapas y tareas secuenciales, que han de darse siempre y en un mismo orden, una detrás de otra.

Las transiciones, como pone de relieve Schlossberg (1992), se han venido abordando desde cuatro perspectivas, cultural, de desarrollo, transicional, y progresiva (ciclo vital), que también recoge Rodríguez Moreno (2002a; 2003b).

- La *perspectiva cultural* alude a los contextos socioculturales, poniendo de relieve que, dado un entorno concreto, las historias vitales serán predecibles y similares.
- La *perspectiva evolutiva/generacional* explica que la conducta adulta se desarrolla desde fases secuenciales y que tienen lugar a lo largo de una serie de etapas establecidas en el modelo. Cada una de ellas se caracteriza por un problema o situación crítica a resolver, poniendo el acento en lo psico-biológico.
- La *perspectiva transicional* intenta analizar las características que presentan las transiciones por las que pasan las personas y cómo estas hacen frente a sus problemas, poniendo el acento en la experiencia, en los cambios que tienen lugar en esta. Todo ello teniendo como referencia la propia persona y el sistema social y cultural de base.
- La *perspectiva evolutiva y/o progresiva* se centra en el análisis de los cambios que tienen lugar a lo largo de la vida de las personas, en toda la secuencia o espacio vital. En nuestra opinión, esta perspectiva es más amplia que la anterior, incluyéndola, ya que examina la continuidad y el cambio como parte del desarrollo profesional.

Desde las primeras aproximaciones teóricas del desarrollo profesional no se ha venido dando una visión interdisciplinar o sistémica, que una la teoría y la práctica y favorezca el estudio comprensivo de estos procesos, prestándose mayor atención a constructos parcelados que a una globalidad, y centrados, principalmente, en la etapa adolescente (Herr, 2001a, 2001b). Asimismo, no se ha puesto el acento en el contexto como un factor influyente en relación con otros, ni se han tenido en cuenta las diferencias de género que afectan a la carrera (Harmon, 1997; Meara, 1997).

Hasta la década de los ochenta y los noventa no comienza a hablarse de enfoques más evolutivos u holísticos, que permitan abordar el desarrollo profesional como un proceso a lo largo de la vida de la persona, que adquiere especificidades

tal cual se viva, y en el que se ponen en juego múltiples factores. Las teorías, sin duda interesantes y necesarias, han ido más en la línea del abordaje de ciertos tópicos relacionados con la carrera, como la elección o la toma de decisiones (Krumboltz, 1979), las características personales en relación con ambientes ocupacionales más apropiados (Holland, 1985), o el propio Super (1974, 1977, 1985), que ha puesto el acento en los roles, el autoconcepto, o los estadios vitales.

Por tanto, las perspectivas desde las que se abordan las transiciones son interesantes en la medida que consideran la propia experiencia, no siempre entendida así en el desarrollo profesional. Sin embargo, y asumido este como proceso continuo, nos centramos en una perspectiva evolutiva, progresiva, teniendo en cuenta que el desarrollo profesional es un proceso continuo a lo largo de la vida, donde tienen lugar una serie de transiciones, necesarias para la autorrealización personal.

En este sentido, Cavanaugh y Blanchard-Fields (2002) plantean la importancia de adoptar una perspectiva de ciclo vital porque no podemos entender las transiciones de forma aislada, sino asociadas al propio esquema vital de la persona. Los cambios que experimentan las mujeres adultas no se producen desconectados de las experiencias anteriores. Si queremos comprenderlos, hemos de considerar marcos más amplios, que sitúen la elección como un proceso, que transcurre a lo largo de diferentes etapas durante todo el ciclo vital. Asimismo, se destaca la diversidad cultural existente en la carrera, en interacción con otras variables que influyen, como la edad, el contexto social, económico, la educación, los recursos, las políticas.

El autor más representativo de las teorías evolutivas es Super, quien ha puesto el acento en los roles que la persona desempeña a lo largo de la vida, teniendo en cuenta la estructura social-cultural en la que estos se insertan. En general, en sus diferentes trabajos (Super, 1980; 1984; 1990; 1992) refleja que el rol de trabajador/a no es el único a tener en cuenta en su desarrollo profesional, y estos se desarrollan de manera simultánea, teniendo en consideración la naturaleza longitudinal y la secuencia superpuesta de roles.

Este autor también ha hecho patente la interacción entre el individuo y la sociedad, donde pueden situarse los aspectos relativos al género. La persona entra en interacción con el flujo de fuerzas (modelo de *ruedas de molino*) constituido por determinantes como la estructura social, las instituciones educativas, el mercado laboral, o la política, que entran en juego, en una especie de lucha, de coalición, de pulso, con las propias características personales: necesidades, intereses, valores y habilidades. En este modelo, Super señala o caracteriza dos tipos de carrera, que denomina positiva o negativa, aludiendo, asimismo, a patrones diferenciales en el desarrollo de la carrera de mujeres y hombres.

De acuerdo con esta perspectiva se han venido desarrollando diversidad de trabajos interesantes para abordar las transiciones femeninas. Por ejemplo, Lippert (1997) pone de manifiesto la necesidad de considerar la diversidad cultural que caracteriza a la carrera. En este proceso tienen lugar transiciones, que no se dan

ni son experimentadas por igual en todas las mujeres. En este sentido, los modelos de desarrollo adulto deberían incluir o considerar la diversidad de experiencias de las mujeres en la mitad de la vida. Las mujeres no son un colectivo homogéneo y difieren en sus experiencias, oportunidades y formas de significar los eventos vitales (Levinson, 1996).

Los estudios que consideran la heterogeneidad y la influencia de la cultura abren un abanico interesante de posibilidades para abordar las diferencias de aprendizaje, de oportunidades y de desarrollo, teniendo en consideración las experiencias particulares de algunos grupos. Con ello se resalta su multidimensionalidad y heterogeneidad en la medida que aspectos como el significado del trabajo, los múltiples roles que se desempeñan, o los estilos vitales/profesionales son diferentes para unas y otros. Por tanto, como plantea Flum (2001), existen conexiones entre trabajo y funcionamiento interpersonal, lo que hace que estas dimensiones adquieran una doble relevancia para comprender la carrera.

Esta importancia otorgada al contexto y a las posibilidades de cambio en la carrera es resaltada por Rodríguez Moreno (2002b:88), cuando plantea que "el desarrollo de la carrera o desarrollo profesional es multidimensional, diferencial según cada persona, continuo y gradual, creciente en formas de etapas muy significativas respecto a la edad cronológica y estrechamente relacionado con el medio". En este sentido, en la carrera se pone en juego la totalidad de la persona, los roles que desempeña a lo largo de su vida, y el contexto en que esta se desarrolla, todo en un complejo proceso interactivo.

Dado que en una concepción evolutiva del desarrollo profesional se ponen en juego múltiples factores, se hace necesaria una convergencia teórica, entendida desde la necesidad de buscar puntos comunes entre las aproximaciones teóricas existentes, desde los que puedan ser abordadas las diferentes necesidades de las personas. Este encuentro entre las diferentes aproximaciones ha sido resaltado por Osipow (1990) primero, y por Savickas y Lent (1994) después.

Aproximaciones teóricas más recientes bajo estas intenciones son las de Van Esbroek (1997), Hansen (1997), Patton y MacMahon (1999), Flores y Heppner (2002), Chen (2003) y Arthur y McMahon (2005), quienes apuntan la necesidad de sistemas comprensivos y holísticos, que unifiquen e integren aspectos relevantes en la carrera, tendiendo hacia modelos multiculturales.

Hansen (2001) propone un modelo de integración de planificación vital (Integrative life planning, ILP), que se basa en la necesidad de abordar los cambios en el mundo del trabajo desde un punto de vista interdisciplinar, ya que estos atañen tanto a economistas, sociológicos, pedagogos o psicólogos, y nuestras vidas se conforman desde la confluencia de múltiples roles que interaccionan según las influencias de diferentes ambientes: personal, social, académico o laboral. Desde este modelo se plantea la necesidad de adaptabilidad permanente a los cambios, teniendo en cuenta la significación de roles en los planes profesionales/vitales de las personas.

En la misma línea, nos referimos al modelo sistémico de la carrera de Patton y McMahon (1999), que ofrece un marco interesante para abordar el desarrollo profesional femenino a edad adulta desde un marco comprensivo y holístico. Estas autoras ponen de relieve la interacción de los sistemas intrapersonal, ambiental y social, planteando la posibilidad de cambio en el tiempo, con el momento evolutivo y con la valoración de aspectos en función del género. Se atiende a tres dimensiones temporales: pasado, presente y futuro, incluyendo las oportunidades de desarrollo y las posibilidades de mejora vital. Estos aspectos permiten incorporar en la carrera el propio avance social, las políticas y los recursos que se desarrollan, así como las características más concretas que forman parte de la realidad de las mujeres.

En los últimos tiempos se desarrollan las denominadas teorías de la oportunidad y del caos. La teoría de la oportunidad, destacada por Mitchell, Levin y Krumboltz (1999), otorga un papel primordial a los factores no planeados en la carrera y a la propia incertidumbre que las caracteriza. Propone considerar la posibilidad de indecisión en el desarrollo profesional y que la persona se abra a ella, que la entienda como parte natural del proceso. Esto adquiere relevancia para nuestro trabajo en la medida que puede aportar un marco de referencia desde el que abordar las transiciones, sobre todo aquellas no anticipadas, utilizando esta vía para ello.

La teoría del caos parte de la multiplicidad de factores que caracterizan el desarrollo profesional, así como de la forma impredecible en que se ponen en juego (Bright y Prior, 2005). Esta aproximación teórica también la consideramos de interés en la medida que puede proporcionar un marco de partida para explorar aquellos aspectos que tienen mayor relevancia en las vidas de las personas y, por tanto, que las van configurando.

Esta teoría, según Blosch (2005), puede permitir una visión más positiva de las transiciones como momentos en los que intervienen nuevas oportunidades, una percepción positiva de los cambios, una oportunidad para el crecimiento, por muy complejo que resulte el afrontarlos. En este sentido, es importante reconocerlos, y valorarlos teniendo en cuenta, como planteaban Patton y McMahon (1999), los eventos pasados, tendiendo al futuro. Es una oportunidad, en nuestra opinión, para conocer qué aspectos se encuentran relacionados en los itinerarios profesionales/vitales de las mujeres, cuáles son sus puntos de confluencia y sus puntos de separación.

5. FACTORES INFLUYENTES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES

Desde la literatura que venimos analizando en torno al desarrollo profesional se ponen de relieve diversos factores que influyen en este proceso, y que adquieren relevancia especial para las mujeres. Naidoo, Browman y Gerstein (1998) proponen un modelo de desarrollo profesional en el que intervienen factores demográficos, la centralidad del trabajo y la madurez vocacional, destacando que la

importancia que la persona le concede al trabajo en su esquema vital se encuentra condicionada por factores ambientales y educativos.

Heppner (1997) alude a factores externos, por ejemplo, sexismo y racismo, que afectan a las oportunidades que tienen las personas adultas, e internos, relacionados con los valores, aspectos subjetivos, o barreras internas, a los que se ha prestado una atención menor. Patton y McMahon (1999) y Bright y Prior (2005) nos ofrecen un marco multidisciplinar en el que se ponen en juego las propias capacidades personales, con las oportunidades, los recursos, las políticas, el género o el contexto.

Según Rodríguez Diéguez (2002:221), habría que considerar dos componentes esenciales de las teorías del desarrollo profesional, que son el autoconcepto y la madurez vocacional. El primero en función de los diferentes roles vitales y el segundo como la disposición de la persona para afrontar tareas o requisitos vocacionales (exploración, planificación, toma de decisiones, realización...).

Dada la multiplicidad de factores que pueden incidir en la carrera, reflejamos brevemente cómo influyen algunos de ellos en las transiciones femeninas. Las mujeres desarrollan diferentes roles a lo largo de su vida. El hecho de que se inclinen o que elijan unos u otros, o que los realicen en ciertas condiciones adquiere importancia para su desarrollo profesional. Asimismo, esto no es neutral, siendo importante un proceso de socialización de género, que ha hecho que mujeres y hombres desarrollen roles diferentes, con repercusiones para su carrera.

Dichos roles, normalmente, se superponen, de manera que una persona no se define en exclusividad por un rol o no realiza un único papel en la vida. Savickas (1994) y Corominas e Isús (1998) reflejan el conflicto de roles que estas situaciones conllevan para las mujeres. Sin embargo, para todas las personas no tienen el mismo peso en su esquema vital los mismos roles, ni se enfrentan a las mismas demandas y/o requisitos profesionales en momentos similares de su ciclo vital.

La multiciplicidad e interactividad de roles en la carrera son factores que marcan diferentes estilos vitales desde la forma en que se conjugan y predominan en las vidas de las personas. En este sentido, Levinson (1978; 1996) plantea que la estructura de la vida puede adoptar diferentes caminos, según la forma en que se concreten o contextualicen en cada persona, mujer u hombre.

Estos diversos roles (laborales, familiares, educativos, comunitarios...) "varían en sus demandas y significados para diferentes personas y dentro de diferentes periodos evolutivos" (Padilla, 1999:175). De esta manera varía el significado de los roles de unas personas a otras en función del momento y situación en que se encuentren, así como de las transiciones a las que tengan que responder.

En torno a los roles vitales se han desarrollado numerosos trabajos, los cuales se han centrado en diferentes aspectos que delimitan este tópico. Así, por ejemplo, algunos se han detenido en analizar aspectos, como la consideración de los roles vitales y el papel que ejercen en el proceso de desarrollo profesional, junto a

diferentes perspectivas sobre múltiples roles (Huston y Geis, 1993; Niles y Goodnough, 1996; Gilbert y Brownson, 1998; Marín, Infante y Rivero, 2002).

Se han desarrollado muchos trabajos, sobre todo desde el campo de la Psicología, que estudian las relaciones entre la forma de vida de las mujeres, en conexión con los múltiples roles que realizan, y sus efectos en la salud y la calidad de vida. En relación a ello, numerosos estudios (Rodin y Ickovics, 1990; Dio Bleichmar, 1993; Culbertson, 1997; Stewart y Ostrore, 1998) señalan la relación existente entre los síntomas depresivos o la salud, y el estatus socioeconómico en las mujeres.

Los resultados generales del trabajo de Ochotorena y Torres (1990) muestran la existencia de diferentes factores de vulnerabilidad o riesgo para estados depresivos en las mujeres de la muestra, cuyo perfil era mujeres casadas y con hijos e hijas. Entre ellos aparecen la clase social, la evitación o la huída como estrategia de enfrentamiento a la tensión, y la sobrecarga de roles. "Probablemente haya que considerar variables como el área de ocupación, el apoyo recibido en el entorno inmediato, la razón por la que se trabaja, la satisfacción laboral, el horario, etc." (Pérez-Blasco y Serra, 1995:11).

Trabajos como los de Martínez et al. (1999) y Chait y Shibley (2001) señalan no sólo efectos perjudiciales, sino también beneficiosos, del desempeño de múltiples roles. No obstante, concluyen que las mujeres

> "no se sienten igualmente satisfechas con los distintos roles vitales. En concreto, el mayor grado de satisfacción lo alcanzan con el rol maternal, seguido del de esposa, amigos, empleo y carrera profesional. Claramente diferenciado y con una puntuación inferior a la medida de la escala, se sitúa la satisfacción con el aspecto doméstico" (Martínez et al., 1999:311).

Teniendo en cuenta los diversos roles que la persona desempeña a lo largo de la vida y la naturaleza cambiante de los mismos, consideramos relevante atender a la adaptabilidad profesional. Los modelos de preparación de la carrera han venido utilizando el constructo de madurez vocacional de forma genérica por las similitudes en diferentes etapas (más jóvenes y más adultas) (Super, 1974). Sin embargo, la adultez es más compleja, diversa, y las experiencias acumuladas son mayores.

A fin de recoger mejor la especificidad de la adultez, Super (1977, 1985) y Super y colaboradores (1981, 1995, 1998) desarrollan el constructo de adaptabilidad profesional, partiendo del de madurez. Escasos trabajos se han desarrollado en torno a la adaptabilidad profesional, más si se concreta en las respuestas a las transiciones femeninas. Sí hay más trabajos relativos a la madurez en las personas jóvenes (Salvador y Peiró, 1986; Prieto et al., 1996; Phillips y Imhoff, 1997).

Concretamente, la madurez hace referencia a la capacidad que tiene la propia persona de dar respuesta a las demandas del ambiente, vinculándose con las propias actitudes, información y recursos de que dispone para ello (Super y Knasel, 1981). Se entiende como un indicador del grado de preparación que tiene la

persona para hacer frente a las tareas evolutivas propias de su desarrollo sociobiológico. Según Super (1990:213) hace referencia a la "disposición de la persona para abordar las tareas vocacionales a las cuales se confronta por su desarrollo biológico y social, así como por las expectativas sociales de otras personas que han alcanzado esa etapa del desarrollo".

La madurez es tanto afectiva como cognitiva, ya que la disponibilidad de la persona se encuentra relacionada con las propias características físicas, psicológicas y sociales que configuran su yo (Padilla, 1999). Si se tiene en cuenta que dichos factores operan de forma conjunta e intervienen en la propia identidad, es complejo el desarrollo de la madurez porque exige de la reformulación constante del yo.

Super (1977) y Super, Thompson y Lindeman (1998) desarrollan un modelo para explicar la adaptabilidad profesional en la vida adulta. En él se aportan dimensiones que se consideran relevantes para el desarrollo profesional femenino en la edad adulta, como la actitud de la persona para planificar su itinerario vital/profesional, y la capacidad de exploración y el deseo de investigar y utilizar la información de que dispone para una toma de decisiones ajustada y realista.

En este sentido, la adaptabilidad incluye el éxito percibido por la persona en etapas anteriores sobre el grado de consecución y desarrollo de las tareas a las que se enfrenta, poniéndose en juego las expectativas de los/as otros/as. Es decir, de lo que es capaz de hacer desde el conocimiento de que dispone. Permite afrontar con mayor éxito las elecciones y tiene implicaciones importantes para la toma de decisiones, la búsqueda de empleo, la seguridad, y la evaluación de oportunidades o alternativas.

Lo positivo es que una persona llegue a percibirse de manera realista, se conozca, sepa sus propios límites y capacidades, y sepa cómo poner en funcionamiento los recursos y estrategias (ya sean psicológicas, cognitivas, sociales, educativas...) de que dispone (Lozano et al., 2000:4). Algunos trabajos, como el de Betz y Fitzgerald (1987) y Farmer (1997), muestran la importancia que tiene un proceso de socialización de género en las propias percepciones, influyendo sobre las posibilidades de ajuste profesional.

Para Hackett (1999) son relevantes las creencias que las personas tienen sobre sus capacidades, aludiendo a la auto-eficacia en el desarrollo profesional. Tanto el análisis de la experiencia como la toma de decisiones se tornan de mayor complejidad en la edad adulta. La primera, porque intervienen los éxitos o fracasos previos, así como las trayectorias que hayan encauzado y los motivos que las han orientado. La segunda, porque la persona adulta desarrolla otros roles personales y/o familiares, que aumentan las responsabilidades y los compromisos de futuro. Asimismo, los recursos personales y las limitaciones ambientales intervienen en las posibilidades de adaptación de las personas a situaciones estresantes (Jerusalem y Mittag, 1999), encontrando las mujeres una presión social impuesta que ha hecho que se vean mitigadas sus propias habilidades o capacidades.

En este sentido, la adaptabilidad se encuentra asociada al autoconcepto, pues en función de cómo la persona se perciba construirá una u otra imagen de sí en el medio laboral y con respecto a la profesión. El autoconcepto ha sido un constructo que se ha trabajado, sobre todo, desde el ámbito de la psicología, acentuando más su vertiente personal que la profesional o vocacional (Rogers, 1942, 1961, Bordin, 1943 y Carter, 1950; cit. por Hernández Fernández, 1987). Debido a ello, en nuestro ámbito es un tema que está relativamente poco explorado. Este hecho se acentúa si se alude de manera concreta a la población adulta, donde destaca la escasez de trabajos, más aún desde una perspectiva diferencial y de género.

Para Barberá y Mayor (1989:152) el autoconcepto es "un esquema social, que permite categorizar, explicar y evaluar la experiencia". Se define como aquello que una persona desea ser en función del concepto o imagen que tenga de sí, de cómo se perciba. Esto interacciona con la identidad personal y profesional, es decir, con la imagen que la persona proyecte de sí y en su faceta de trabajadora.

Para Gimeno Sacristán (1976:136) "la conducta inteligente del ser humano está en función de cómo percibe la situación, de cómo se estructuran los distintos elementos personales y ambientales que van a dar lugar a una reacción determinada". En este sentido, la imagen que la persona tiene de sí misma es un factor importante para analizar acertadamente los requisitos de una tarea y lo que esto supone en relación a los propios recursos personales. Al darnos idea de nuestras posibilidades y limitaciones, el autoconcepto es un determinante de la conducta, pues interviene en nuestras acciones. Estas quedan determinadas en cierta medida por él.

El autoconcepto se organiza en diferentes facetas o tipos, planteándose en una estructura multidimensional jerárquica: autoconcepto general, académico y no académico, por áreas: materias escolares y por facetas: física, emocional, social (Shavelson, Hubner y Stanton, 1976). Super (1974) alude a la existencia de un autoconcepto global y otros autoconceptos específicos, que hacen referencia a diferentes partes de relación de la persona, uno de los cuales es el autoconcepto vocacional.

En este trabajo interesa el autoconcepto personal y laboral, la forma en que las mujeres se definen de cara al empleo, su autoimagen o autopercepciones como trabajadoras. Pensamos que estas visiones median su acceso y posibilidades de empleo. Las personas tienen una imagen de su profesión por la experiencia que poseen, por lo que han vivido. Podemos sentirnos atraídos/as o no por nuestro trabajo, atendiendo a las experiencias (más o menos positivas) que hayamos tenido en él, así como por el contexto "vital" que acompañe a la misma.

Teniendo en consideración que las diferencias de género se acentúan a medida que se crece (Fleming, 2005), se torna de interés conocer cómo se elaboran percepciones sobre sí y las transiciones que viven. La socialización adquiere importancia para la propia identidad, ya que la persona va desarrollando a lo largo de la vida una autoimagen ajustada al modelo social normativo y/o dominante.

Cada cual construye una imagen de sí mismo/a, producto de las percepciones, creencias y conocimientos que tiene a todos los niveles: físico, intelectual, psicológico, social, y afectivo. Dicha imagen, más o menos ajustada a la realidad, contribuye a crear la idea que la persona tiene sobre sí y al modo en que se relaciona con el ambiente. De acuerdo con ello, Schlossberg (1992) plantea que las mujeres, generalmente, tienen un autoconcepto menos positivo que los hombres, que tienen un menor control sobre sus vidas y que viven de forma más negativa los cambios.

Martínez y Paterna (2001) estudian las autoatribuciones de género y su relación con los dominios familiar y laboral en madres con empleo, cuyas edades se sitúan en torno a los cuarenta años, en su mayoría están casadas, tienen uno-dos hijos e hijas y los niveles educativos que sobresalen son los secundarios, aunque hay un porcentaje importante (35%, aproximadamente) de universitarias. Algunos de los resultados que se obtienen del estudio y que pueden ser relevantes para nuestro trabajo son:

- Las mujeres se definen mayoritariamente como andróginas, e incluso en mayor proporción en el contexto familiar que en el laboral. En el ámbito familiar hay una mayor asignación de rasgos femeninos positivos que de masculinos positivos, mientras que en el ámbito profesional la asignación de rasgos masculinos positivos es mayor que la atribución de femeninos positivos. Algunos de los rasgos que se atribuyen en el contexto familiar son: realista, atrevida, competente, sensible, activa, servicial, cariñosa o imaginativa. En el contexto laboral: comprensiva, servicial, sensible, competente, activa, realista, imaginativa, dependiente, atrevida.
- Al menos, para las madres con empleo, los modelos atribucionales tradicionales están cambiando y, por tanto, sus esquemas de género. Las mujeres con mayor nivel de estudios tienen una visión más positiva de sí mismas, encontrando la vinculación entre el estatus social y ocupacional. Las mujeres de entre 36-45 años se atribuyen más rasgos en la casa y aquellas que tienen menos hijos e hijas son las que más rasgos masculinos destacan tanto en el ámbito público como en el privado (Martínez y Paterna, 2001:68).

Esta misma idea interactiva del autoconcepto con la conducta la señalan Mateos y Amador (1999-2000:100) cuando aluden al papel de regulador del comportamiento que juega el autoconcepto, ya que este media "entre los esquemas que el individuo posee y las distintas posiciones que deberá adoptar, para dar cumplidas respuestas a las sucesivas demandas que se le van presentando". Este papel regulador gira en torno al individuo y el medio, sin olvidar que en ello media el género.

Dada la multiplicidad de factores influyentes en el desarrollo profesional y su naturaleza interactiva, para comprender las transiciones femeninas se hace nece-

sario profundizar en las barreras de género a las que se enfrentan las mujeres en este proceso. En ellas hacen su aparición los factores a los que nos hemos referido en este apartado.

6. BARRERAS DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL FEMENINO

6.1. El concepto de barreras

Las transiciones que tienen lugar en la edad adulta llevan a resaltar diferencias para mujeres y hombres en tales procesos, así como las barreras "extras" a las que las mujeres han de hacer frente en su desarrollo profesional. En este sentido, de cara a la exploración y planificación de dicho proceso se considera interesante hacer un balance de las principales barreras con las que las mujeres pueden encontrarse en este recorrido. Esto se considera un marco de referencia para el análisis de las necesidades y barreras que pueden afectar a la formación de planes profesionales y vitales femeninos a edad adulta.

La investigación documenta la existencia de barreras que impiden el desarrollo profesional femenino, y que resultan, sobre todo, de las discriminatorias posiciones y/o aspectos que han caracterizado tradicionalmente el itinerario vital de muchas mujeres. Cuando se atiende a "barreras" se está haciendo referencia a limitaciones, impedimentos o aspectos que complican las vidas de las mujeres por el hecho de serlo, es decir, desde un modelo social de género.

En este sentido, se viene utilizando el término de barreras profesionales o barreras relativas a la carrera (*career related barriers*). Estas se manifiestan en cualquier momento del proceso, bien sea en el acceso o la reinserción al mercado laboral, como en el mantenimiento o en la promoción del puesto de trabajo. El término de barreras ha sido definido, como "eventos o condiciones, ya sean de la persona o de su ambiente, que dificultan el proceso de desarrollo profesional" (Swanson y Woitke, 1997:446). Con ello se alude a ciertos factores internos de la persona, así como a otros externos, relativos al contexto o medio en que esta se inserta.

Esta temática se viene tratando desde hace algunas décadas. Los trabajos existentes tienden a señalar algunos tipos de barreras, dando como resultado diferentes clasificaciones. Así, por ejemplo, Harmon (1977), Farmer (1985; 1997), Swanson y Woitke (1997), se han referido a barreras internas y externas, Swanson y Tokan (1991) a barreras sociales-interpersonales, actitudinales, e interaccionales, Phillips y Imhoff, (1997), Russel y Burguess (1998), a barreras anteriores y posteriores a la inserción profesional, o Fiztgerald y Weitzman (1992), Melamed (1995), que aluden a barreras debidas a la interacción de factores en el desarrollo profesional.

Que las mujeres afrontan barreras diversas añadidas a sus procesos de desarrollo profesional es un hecho en el que existe acuerdo (Gimeno y Rocabert, 1998;

Padilla, 2002). Estas se hacen patentes tanto en los primeros momentos de la toma de decisiones vocacionales, como en los procesos de reinserción laboral, mantenimiento o promoción del puesto de trabajo. Dichas barreras se relacionan con una socialización de género y con los diversos roles vitales/profesionales que desarrollan las mujeres como consecuencia del mismo.

Sin embargo, teniendo presente el concepto de desarrollo profesional del que partimos, se entiende que las barreras son muy diversas y están muy vinculadas a la historia profesional/vital de cada mujer, del contexto socio-cultural y económico en el que se sitúe, del estadio evolutivo en el que se encuentre, a la vez que del conjunto de factores personales-familiares-educativos que intervienen en él.

Aún existiendo trabajos que se centran en las barreras profesionales de cara al desarrollo profesional femenino, este tópico está poco estudiado, considerando el desarrollo profesional a lo largo de la vida y desde una perspectiva no discriminatoria. En este sentido, de acuerdo con Rodríguez Moreno (2003b, 2003d), se plantea la importancia de incidir en las barreras que pueden limitar el desarrollo profesional de las mujeres, así como en el modo y en las formas en que las mujeres configuran su identidad laboral.

Hechas estas consideraciones generales sobre el término de barreras, se pasa a exponer algunas de las limitaciones u obstáculos más destacables para el desarrollo profesional femenino. En este trabajo entendemos el concepto de barreras en sentido amplio, atendiendo a todas las limitaciones u obstáculos que inciden en el desarrollo profesional de las mujeres, desde la diversidad de factores que se ponen en relación en este proceso.

En nuestra opinión, pueden darse barreras internas y externas, al mismo tiempo que entrar en relación, con mayor o menor complejidad, apareciendo barreras interactivas. Asimismo, pueden darse las mismas dificultades en diferentes momentos profesionales/vitales, o cambiar atendiendo a la propia dinámica social y laboral. Por este motivo, presentamos algunas de las barreras más relevantes para el desarrollo profesional femenino, atendiendo a diferentes momentos clave en este proceso, como son la inserción, la promoción profesional y la reinserción laboral, donde, entendemos, estas pueden adquirir mayor diversidad.

6.2. Barreras para la inserción laboral de las mujeres

Las discriminaciones de género son palpables desde el proceso de toma de decisiones profesionales hasta las ocupaciones de mujeres y de hombres, pasando por los tipos de empleos u oficios que eligen y a los que acceden. Trabajos como los de Borderías y Carrasco (1994), Artal et al. (2000), de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras (2000), Moreno Sánchez (2000) y Ballarín (2001) destacan la influencia del género en la **elección profesional**, derivando en actitudes profesionales y vitales sesgadas en chicas y chicos.

Aún en nuestros días, existen importantes diferencias en la elección de opciones profesionales. Mientras que los hombres se declinan más por las carreras técnicas (Ingenierías, Matemáticas o Físicas), las mujeres eligen principalmente estudios de Artes, de Humanidades y de Letras (Caselles Pérez, 1991).

Los resultados obtenidos por Padilla, García Gómez y Suárez Ortega (2005) con población adolescente de diferentes municipios de la provincia de Huelva también desvelan discriminaciones de género. Las chicas se siguen inclinando de forma mayoritaria por opciones como la enseñanza y la salud, en segundo lugar por trabajos administrativos, como secretarias, y en tercer lugar por profesiones relacionadas con la imagen personal, peluquería y estética, lo que incide en sus elecciones académico-profesionales al finalizar la ESO.

La tipificación de profesiones o de ámbitos ocupacionales (**segregación horizontal**) es, por tanto, una barrera a considerar en el acceso al empleo de las mujeres. Ello lo ponen de manifiesto Elejabeitia y López (2003) cuando analizan las dificultades con las que encuentran las mujeres para incorporarse a sectores profesionales tradicionalmente masculinizados, como el del metal, la automoción, o la electricidad y la electrónica.

En este sentido, el proceso de socialización discriminatorio que realiza la escuela desde las primeras edades es muy importante, el cual es apoyado por la familia y por la sociedad. La institución escolar fomenta de manera discriminatoria los intereses de chicos y de chicas. Diferentes instrumentos, como los propios contenidos escolares que esta imparte (currículo), los libros de texto y las interacciones docentes-alumnado, contribuyen a ello. En este sentido, los trabajos de Blanco García (2000a, 2000b) desvelan cómo los libros de textos y, por ende, los contenidos escolares siguen manteniendo estereotipos sexistas que influyen en las percepciones y valoraciones que chicas y chicos realizan con respecto a su rol de género.

Para Jiménez Fernández (1997:109), dichos sesgos sexistas "dificultan el proceso de identificación de las chicas con campos profesionales técnicos y científicos". Estos, además de ser fuente de barreras externas, fomentan la existencia de barreras internas que llevan a que las mujeres accedan a determinadas ocupaciones y no a otras, y a que se planteen objetivos educativos y profesionales más bajos.

Algunos estudios, como el de Gimeno y Rocabert (1998) y Beck-Gernsheim (2003) señalan como limitaciones la **baja autoestima, autoeficacia y autoconfianza de las mujeres**. Ello es algo vinculado con los estilos de atribución y las expectativas de éxito.

> "La atribución de los fracasos a falta de habilidad se asocia con conductas de indefensión y a la depresión; y la atribución de los fracasos a causas externas inestables, como la suerte, o a causas internas inestables, como la falta de esfuerzo, se asocia a un aumento del afán de superación" (Gimeno y Rocabert, 1998:29).

Estas discriminaciones tienen su repercusión en el acceso al empleo de las mujeres, siendo la **ausencia de modelos femeninos** en la historia, en la producción, y en la investigación científica una importante barrera externa de cara al desarrollo profesional femenino. Cuando las mujeres acceden al mercado de trabajo imitan sus roles tradicionales en el ámbito familiar como, por ejemplo, el cuidado a los/as otros/as, ya sean niños, personas mayores, enfermos/as o discapacitados/as, en la educación o en las tareas relacionadas con el servicio a la comunidad.

Las mujeres se ocupan más frecuentemente en determinadas profesiones, relacionadas con la sanidad, el ámbito educativo y la administración, concentrándose en ciertos grupos laborales, en los que están sobre-representadas. Un ejemplo claro de ello lo aportan los trabajos que aluden a la **feminización de sectores ocupacionales**. García de Cortázar y García de León (1994) ponen el ejemplo de las mujeres ingenieras en España, mostrando la segregación vertical que sufren como principal barrera para su desarrollo profesional.

De esta manera, las mujeres llegan a concentrarse en los sectores productivos, como los servicios sociales o la ayuda a domicilio, que tienen menores posibilidades de futuro y que gozan de un menor prestigio social. Según Santana (2002), suelen ser trabajos con condiciones de calidad de vida muy pobres, y a los que se asocian determinadas circunstancias como la eventualidad, la media jornada, además del tipo de ocupación y de las tareas que realizan.

Estas situaciones se acentúan en colectivos con riesgo de exclusión, como mujeres con baja cualificación profesional, paradas de larga duración, o mujeres que viven en zonas más desfavorecidas. En este sentido, se considera importante destacar el colectivo de mujeres rurales como uno de los menos conocidos y en los que existen factores que dificultan su investigación, como la realización de trabajos en economía sumergida y el hecho de que figuran como "cónyuge" o "ayuda familiar" quedando oculto, de esta manera, su trabajo (Instituto de la Mujer, 2000).

El acceso de las mujeres al empleo también se encuentra condicionado por los **procesos de selección y de contratación** de las mismas. Estos procesos contienen numerosos sesgos que repercuten en la empleabilidad de las mujeres. A nivel legal, la Constitución Española, el Estatuto de Trabajadores, y demás legislaciones, así como organizaciones con competencias en materia de trabajo (por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo -OIT-), prohíben cualquier discriminación de esta índole.

No obstante, se dan discriminaciones indirectas que afectan a las mujeres, en la valoración de sus puestos de trabajo. Estas dificultades, como plantea Bom (1994), son en un doble sentido. Por un lado, se produce una evaluación incorrecta del "valor del trabajo". Por otro, se incluyen factores adicionales al puesto que segregan y discriminan a las personas.

Una barrera externa es la mayor reticencia a contratar mujeres por parte del empresariado debido al riesgo de bajas por maternidad. Esta es una de las barreras

estructurales que apunta en su clasificación Melamed (1995), cuando alude a que la posición de la mujer en el mundo laboral se encuentra condicionada por variables personales, como el estado civil y la vida familiar. Asimismo, las formas de inserción laboral femeninas, según Butler y Skattebo (2004), se encuentran caracterizadas por modos masculinos de trabajo, lo que les impide aún más el desarrollo de la carrera.

Esto se refuerza cuando hace referencia a las barreras externas de las empresas siendo reacias a contratar a mujeres, además de la exigencia de sobre-cualificación para optar por un puesto de trabajo. También aparecen numerosas barreras para el éxito profesional de las mismas, tanto en lo referente a estereotipos y asunciones sobre el trabajo femenino, la cultura organizativa y las percepciones, así como los prejuicios de muchos empresarios y empresarias ante la posibilidad de contratar a mujeres.

6.3. Barreras en el puesto de trabajo y para la promoción profesional

Es una realidad que muchas mujeres acceden hoy día a profesiones en las que hace décadas hubiera sido impensable, como la construcción, la ingeniería, la electromecánica, o los cuerpos y/o fuerzas de seguridad. Sin embargo, la **tipificación de profesiones** y la **segregación ocupacional** son claras. Las mujeres que realizan un trabajo remunerado, las que se consideran trabajadoras "activas", realizan trabajos claramente diferentes a los de los hombres, concentrándose en ciertas ramas de actividad y en ciertos empleos, normalmente de menor cualificación y responsabilidad (Instituto Andaluz de la Mujer, 2001a, b; Instituto de Estadística de Andalucía, 2002a, b).

Teniendo presente que la inserción no se realiza en igualdad de oportunidades, también existen barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos de dirección. Aludimos con ello a la segregación vertical, más conocida como "techo de cristal", siendo esta una barrera que dificulta la promoción profesional femenina. Como plantean Carrasco (2002), Gysbers, Heppner y Johnston (2002), Junta de Andalucía (2004), es común que las mujeres ocupen puestos de menor prestigio, responsabilidad y remuneración.

El motivo de ello, según Santos Guerra (2000a), se debe a la poderosa fractura social que se produce en la evolución de mujeres y de hombres. Actualmente, contamos con un sistema educativo que fomenta oportunidades académicas para ambos sexos, obteniendo incluso mejores resultados las chicas que los chicos en las etapas escolares. No obstante, a medida que avanza la edad, los estereotipos sexistas aumentan (Fleming, 2005), lo que hace que, aunque las chicas hayan obtenido mejores resultados académicos o hayan conseguido trabajo, llega un momento en sus vidas que se produce esta fractura, no encontrando empleo, no promocionando profesionalmente, o abandonando cualquier posibilidad de mejora laboral.

Diferentes proyectos se han realizado para conocer y analizar los elementos que conforman el denominado "techo de cristal" en la promoción laboral de las mujeres. Ejemplos de ello han sido el proyecto español "*NOWDI XXI*: formación de mujeres directivas", y el británico "Acceso de mujeres altamente cualificadas a puestos directivos de nivel superior" (Sarrió, Barberá y Ramos, 2000). Los análisis realizados desde ambos proyectos señalan la existencia de **barreras**, tanto **internas** como **externas**, que impiden a las mujeres la promoción profesional.

Las barreras internas se vinculan con la **identidad de género**, las propias características psicológicas, los factores familiares, sociales y de aprendizaje. Las externas se relacionan con la **cultura empresarial** y las políticas de selección de personal en las propias empresas, los prejuicios sociales que aún existen, así como por la asunción femenina de ciertos roles y estereotipos sexistas.

Si se alude al lugar de trabajo, también la discriminación de género es una realidad. Como plantea Santos Guerra (2000b), las propias organizaciones siguen siendo herméticas a los cambios, donde prevalece una organización patriarcal, que no favorece la inclusión de estilos profesionales femeninos. Osca y Martínez-Pérez (2002) concluyen en su estudio que las mujeres obtienen trabajos en los que el estatus profesional y el salario son más bajos que en los hombres. Es curioso que el número de hijos/as determine sólo el salario en el caso de las mujeres. La formación es la variable que marca la diferencia, a la vez que otros condicionantes que aluden a la atribución del rol sexual.

Morrison y Von Glinow (1990) hacen alusión a barreras sistémicas en las organizaciones. En este sentido, hacen referencia a que dentro de estas se van conformando dos grupos claramente diferenciados. Uno marcado por la identidad (basado en la raza, etnia, familia, género o edad), y otro propio de la organización, que es el que se ajusta a ella (basado en tareas laborales comunes, y en una posición dentro de la organización, así como en experiencias de trabajo adecuadas). Con ello aparecen reflejadas las discriminaciones existentes en el lugar de trabajo en grupos cuyos roles difieren de los tradicionalmente desempeñados.

Esta misma barrera externa la señala Cameron (1990) cuando dice que la mayoría de las empresas funcionan basándose en mitos, prejuicios y en condicionamientos por razón de género, además de poner en duda las propias capacidades de las mujeres. En este sentido, se destaca el conformismo de las propias mujeres con respecto a sus ocupaciones y a sus condiciones de ocupación (acceso a determinados cargos, con salarios más bajos por el mismo trabajo...). Esta autora añade que esta discriminación se relaciona con la autoestima de las mujeres, pues estas presentan una falta de autoconfianza importante frente a su desarrollo profesional.

Otra barrera de género es el **acoso sexual** en el lugar de trabajo (Gysbers, Heppner y Johnston, 2002). Esta queda definida como "una forma de discriminación basada en el sexo, que como tal puede generar responsabilidad por parte de

los patronos que descuiden su eliminación en el lugar de trabajo" [COM (2000) 334]. En este sentido, para Kauppinen (1996), el acoso es un *viejo problema para una nueva denominación*. Para las mujeres el acoso sexual remite a desiguales relaciones de poder de un sexo sobre otro, ya que "a menudo el acoso sexual no es un intento de iniciar relaciones sexuales (no es romántico), sino más bien la utilización del poder por parte de los hombres contra las mujeres" (Kauppinen, 1996: 13).

Las diferencias en los **salarios** y en la **movilidad geográfica** de las mujeres también se consideran barreras relevantes en el trabajo y para la promoción profesional (Escuela de Organización Industrial e Instituto de la Mujer, 1995; Russell y Burgess, 1998). La discriminación en materia salarial es una importante barrera con la que se encuentran las mujeres en el ejercicio de su profesión. Esta brecha salarial tiende a situarse, de manera general, sobre un 20% a favor para el colectivo masculino (García et al., 2000).

Otra barrera importante que tienen las mujeres para el desempeño del puesto hace alusión a los múltiples roles que realiza y al conflicto de rol, ya que el desarrollo del rol de trabajadora contribuye a la sobrecarga de roles. Coria, Freixas y Covas (2005:161) "la doble jornada no sólo es la suma de jornadas laborales, es también la superposición". Estas dificultades, como señalan Wiersma y Van der Berg (1991), suelen aparecer en la carrera de las mujeres, ya que incluyen profesión y familia de forma estereotipada.

Gimeno y Rocabert (1998) hacen especial hincapié en los múltiples roles y en el conflicto de rol como principal barrera en el desarrollo profesional femenino. Muchas mujeres desarrollan durante largos periodos de su vida los roles de esposa, de madre y de trabajadora en el hogar en mayor medida que sus compañeros o esposos, y dándole prioridad a estos frente al rol laboral.

De tal manera, las mujeres que trabajan desempeñan conjuntamente el rol de trabajadora remunerada con otros roles, como el de ama de casa, esposa y madre. Esto queda reflejado en las palabras de Lewis (1991, cit. por Paterna y Martínez, 2001:414) cuando plantea, que:

> "Las madres que trabajan son un colectivo caracterizado como problemático, ya que la construcción social de la maternidad ha inducido el rol de madre trabajadora como parte integrante de ella, mientras que la construcción social de la paternidad sí ha asumido el rol de trabajador remunerado; de ahí que sólo se cuestione la posibilidad de trabajar o no en el caso de las mujeres".

El estudio de Jackson y Scharman (2002) analiza la experiencia de madres que construyen sus carreras profesionales considerando que es importante el tiempo dedicado a la familia y a los hijos e hijas, destacando la necesidad de poner en marcha mecanismos para combinar el trabajo y la familia, implicando a sus compañeros.

6.4. Barreras para la reincorporación al empleo

Actualmente, muchas mujeres deciden reincorporarse al mercado laboral. Como expresa Minton (2000), este aumento de mujeres adultas que se emplean hace que las relaciones de género se modifiquen notablemente, y que adopten cambios con respecto a épocas pasadas. Las situaciones profesionales/vitales de estas mujeres está poco estudiada, pues es un fenómeno relativamente nuevo, que se está manifestando con mayor insistencia en nuestros días.

Este proceso, como ya se ha comentado al aludir a las transiciones, suele tener lugar cuando se produce algún cambio en sus itinerarios vitales. En este sentido, como plantean Marí-Klose y Nos Colom (1999), muchas mujeres abandonan sus trabajos cuando se casan o tienen hijos/as. Otras deciden acceder al empleo cuando los/as hijos/as son mayores o cuando otras variables incluyen cambios en sus vidas. En este sentido, es fundamental que atendamos a estas poblaciones emergentes de mujeres en relación a la economía.

Si las mujeres adultas van a acceder a un empleo, se piensa que compartirán algunas de las barreras expuestas anteriormente. En este sentido, Cavanaugh y Blanchard-Fields (2002) ponen de relieve algunas barreras comunes, como el techo de cristal, la segregación profesional o la violencia. No obstante, este colectivo merece una atención especial, ya que los procesos de inserción y reinserción femeninos adoptan características diferentes con respecto a otros momentos, sobre todo en relación a un incremento de la experiencia vital.

Así, a la hora de reorientar los proyectos de vida a mediana edad, las mujeres se encuentran con limitaciones añadidas a los hombres, propias de la socialización de género. Coria, Freixas y Covas (2005:28) aluden a tres aspectos fundamentales que intervienen en las transiciones femeninas adultas:

> "El primero es la conformación de una subjetividad femenina construida como "satélite del deseo ajeno". El segundo es la dependencia afectiva, económica y legal que aún sigue vigente y fuertemente arraigada en el psiquismo de no pocas mujeres (...). El tercero es el modelo de maternidad que, además de ser concebido como incondicional, abnegado y altruista, se plantea para las mujeres como un rol vitalicio ejercido de por vida"

Para Padilla (2002), la principal barrera que encuentran las mujeres para la reinserción laboral es el **conflicto** que se establece **entre el rol de cuidadora del hogar y el rol de trabajadora**. Gimeno y Rocabert (1998) señalan que los múltiples roles y el conflicto de rol tienen importantes consecuencias cuando las mujeres quieren acceder al empleo.

Estos aspectos condicionan, en gran medida, el tipo de trabajo que las mujeres eligen, así como los modos y las formas que adoptan sus ocupaciones

(Santana Vega, 2002). En el caso de las mujeres adultas se acentúan estos obstáculos, mermando las posibilidades de empleabilidad. Los desfases son mayores en las mujeres que se han vinculado en exclusividad al ámbito del hogar y han estado desvinculadas de la formación, disminuyendo las **posibilidades de empleabilidad** con el paso del tiempo.

La **formación** supone una limitación para las mujeres, abocándolas a empleos precarios (Dancausa, 1997a). Esto es puesto de manifiesto por Moreno Sánchez (2001) al plantear que las mujeres carecen de tiempo para dedicarse a la formación por responsabilizarse de otra serie de tareas que tienen que ver con el cuidado de la vida. En este caso, la tarea formativa conlleva para las mujeres triplicar su jornada de trabajo.

Asimismo lo reflejan Burns y Gabrich (2001) cuando plantean el esfuerzo que supone desarrollar el rol de estudiantes en madres que dan respuesta a otros roles tradicionales. La formación aparece, por tanto, como barrera frente a las oportunidades de empleo de las mujeres.

> "Las mujeres rurales sobrepasan en porcentaje a las urbanas en las categorías de estudios de menor nivel, estudios inferiores a primarios y secundarios, pero las urbanas lo hacen en el resto, bachiller y universitarios (...) Un 28% de las mujeres rurales, ni siquiera han terminado los estudios primarios, porcentaje que desciende al 18% entre las urbanas" (Instituto de la Mujer, 2004: 49-51).

> "La tradición de no ejercer de manera profesional, y dedicar su vida al cuidado de la familia, ha apartado a las mujeres de la formación secundaria y universitaria. En 1990, el 8,5% de las mujeres rurales eran analfabetas, frente al 1,5% del total de la población femenina. Esta falta de formación ha sido precisamente la que ha seguido condicionando a las mujeres en el desempeño de un papel subordinado con respecto al hombre" (Borrego, 1997:26).

Blanch (1992) señala la complejidad que entraña este proceso de transición de la mujer del estatus de ama de casa al de trabajadora ocupada, que pasa por la reformulación de los itinerarios educativos o académicos. En él intervienen diferentes factores que lo hacen especialmente difícil, ya que no sólo tienen que superar carencias formativas o las relativas a los múltiples roles, sino que también las propias estructuras y fuerzas laborales ofrecen resistencia.

> "Las carencias que deben cubrir se extienden más allá de la formación y especialización profesionales, incluyendo elementos de cultura laboral y organizacional, de autoimagen y autoestima profesionales y, especialmente, de autoorganización del

> propio *proyecto personal*, que suele conllevar el reto de la *doble carrera* y de los, más o menos, imaginarios, *conflictos de rol* que la misma implica, una percepción de los recursos manejables a la hora de afrontar el (re)empleo, una definición provisional de las expectativas de éxito/fracaso en tal empresa y una valoración anticipatoria del impacto familiar de la propia ausencia del hogar durante la jornada laboral (Blanch, 1992:115).

Muchas mujeres se encuentran en situación de búsqueda de empleo pero, en realidad, no se encuentran disponibles para el mismo. Están inmersas en situaciones personales que, de alguna manera, las obligan a definir un itinerario vital determinado y les condicionan cada posible decisión a tomar. Para Poal (1993), en esta **disponibilidad para el trabajo** intervienen dos dimensiones importantes de la persona. Por un lado, una dimensión objetiva constituida por factores, como disponibilidad real de tiempo, necesidad económica real, nivel de conocimiento de las características y demandas del mercado laboral. Por otro, una dimensión subjetiva donde intervienen aspectos como el estilo de búsqueda de empleo, el valor atribuido al trabajo, las expectativas con respecto al mismo, la claridad en los valores y metas laborales, o la prioridad dada a la propia autorrealización.

Otros de los factores que inciden en la empleabilidad son la edad, la existencia de medidas a colectivos específicos, el nivel de cualificación y la experiencia, el tiempo de inactividad y/o desempleo, la falta de continuidad en el mercado laboral, la autoestima y la audacia/planificación. Diferentes autores y autoras (Blanch, 1990; Cavanaugh y Blanchard-Fields, 2002; Sánchez García, 2004) consideran **la edad** como un factor muy importante que condiciona el acceso al empleo, al mismo tiempo que un factor de exclusión, que se agudiza en ciertos grupos con menores recursos.

En relación a la edad, Coria, Freixas y Covas (2005:77) plantean que las mujeres de mediana edad tienden a verse subjetivamente más jóvenes de la edad que realmente tienen. Esto se debe a la propia consideración social de esta etapa.

> "Nuestros estereotipos acerca de la vejez nos llevan a apartarnos lo máximo posible de este colectivo, presentándonos como personas jóvenes, activas e independientes, en gran medida debido al miedo que nos da la invisibilidad social que conlleva la vejez (...) las personas que se ven a sí mismas como más jóvenes suelen tener una buena autoestima y este hecho contribuye también a sentir una mayor satisfacción y bienestar psicológico".

Asimismo, el trabajo realizado por la Escuela de Organización Industrial y el Instituto de la Mujer (1995) refleja cómo existen mecanismos ocultos, que se convierten en importantes barreras externas, que llevan a que el

empresariado -generalmente, hombres- tienda a contratar a mujeres jóvenes. Otras discriminaciones en relación al factor edad, quizá no tan patentes, se encaminan a la propia valoración de los puestos de trabajo y a los procesos de selección que se desarrollan. Ello es puesto de manifiesto por Boden (1996) cuando alude a la barrera de selección dada en procesos de empleo.

En un contexto más próximo, Gil Galván (1999; 2002) analiza las necesidades formativas de las mujeres para su inserción laboral. Sus resultados comprueban la relación entre la edad y **la formación**, planteando que las mujeres adultas que llevan mayor tiempo en situación de desempleo (paradas de larga duración) son las que presentan mayores necesidades de orientación ocupacional.

Estos resultados son similares a los obtenidos en los trabajos de Montané (1993) y de Blanch (1990), quienes aluden a las menores posibilidades de empleabilidad de las amas de casa sin experiencia profesional. A ello, como indican los autores citados, ha de sumarse una serie de variables que se agudizan en la población de más edad. Algunas de las dificultades que señalan van en la línea de **escasa iniciativa, baja autoestima, escasa o desfasada cualificación, así como la insuficiente disponibilidad real para el empleo**.

7. EL PROYECTO PROFESIONAL/VITAL COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL FEMENINO

Las situaciones de cambio que venimos abordando tienen lugar cuando se han tomado muchas decisiones vitales. Retomar opciones que pasaron desapercibidas, o reorientar otras para adaptarnos a las nuevas situaciones exige, hoy en día, de una capacidad importante de adaptación. También, de una continua y razonada reflexión sobre qué queremos en la vida y hacia dónde nos dirigimos, por qué y para qué.

Como plantea Miller-Tiedeman (1997), si la persona desconoce hacia dónde se dirige, lo más probable es que se pierda en el camino, pero incluso si sabe hacia dónde va puede no llegar al lugar. Esta idea nos parece relevante teniendo en cuenta las vidas de las mujeres, pues no sólo se necesita seguridad sobre qué se quiere, sino también encontrar las oportunidades y las condiciones para hacer realidad el deseo. En este sentido, como plantea Alix (1996), es fundamental que se ofrezca ayuda a la persona no sólo para que sepa tomar las mejores opciones, sino también para que se conozca a sí misma y al entorno, y considere nuevas experiencias y oportunidades.

Como consecuencia de la evolución de las teorías del desarrollo de la carrera, e inscrito en los marcos teóricos asumidos en este trabajo, surge el proyecto profesional entendido como un proceso de desarrollo personal y profesional, al mismo tiempo que una estrategia orientadora y formativa que lo favorece.

Para Echeverría (1993; 1999), en este concepto confluyen la orientación y la formación proporcionando mejoras en la vida de las personas, pues ayudan a enfocar los deseos y a dar respuesta a las propias necesidades formativas y profesionales. Asimismo, en este proceso se ponen en juego los diversos factores que influyen en la carrera, y que venimos analizando en este capítulo, configurando el propio plan, según el sentido que adquiera para la persona en cada momento vital.

En el cuadro 1 se presenta una síntesis de trabajos que tratan la temática, así como los términos que se han venido adoptando para su aplicación al ámbito educativo. Haciendo un balance de las aportaciones teóricas de los trabajos revisados, podemos sintetizar algunos aspectos de interés para nuestro trabajo.

Puede decirse que la temática del proyecto profesional y vital comienza a desarrollarse sobre la mitad de la década de los ochenta y durante los noventa, siendo sus comienzos relativamente recientes. Rodríguez Moreno (2002b, 2003b) se refiere al proyecto profesional como "un constructo muy actual", debido a que se intenta mediante él dar respuesta a situaciones de tránsito por las que pasa la persona, intentando aprender a planificar y afrontar con éxito estas situaciones y ligado a continuos cambios sociales, políticos, económicos e ideológicos o culturales.

La persona elabora su plan vital de forma permanente, el cual puede adoptar cambios según la diversidad de factores condicionantes de la carrera (Boursier, 2001). Tiende, en última instancia, a la autorrealización personal, convirtiéndose en una estrategia para la adaptabilidad profesional/vital a raíz del movimiento de educación para la carrera.

Este proceso, según Pineau (2005), aunque se dirija a todas las personas de todas las edades (a lo largo de vida), adquiere mayor relevancia para ciertos colectivos o grupos en situaciones complejas o en riesgo de exclusión social, como es el caso de las mujeres. Beck- Gernsheim (2003) ya lo pone de manifiesto cuando plantea la fuerte necesidad que estas tienen de configurar o reorientar sus planes vitales con una mayor autonomía.

Trabajos sobre el proyecto prof./vital	**Ámbito francófono**	**Ámbito anglosajón**	**España**	**Países Latinoamericanos y Asiáticos**
Tópicos clave	Projet professionnel Bilan de compétences Projet personnel de l´élève Itinéraires de vie Construction identitaire	Career plan Planning skill Life/work design Career passport Career by design Personal planning portfolio for career development	Proyecto profesional/vital Plan de carrera Portafolios de competencias Plan personal Planificación del desarrollo profesional y personal/de la carrera	Proyecto ocupacional Plan individualizado Plan o proyecto del curso vital
Trabajos empíricos	Pelletier (1986), Boutinet (1986), Delannoy (1995), Lafont (1995), Bonnet (1995), Kaddouri (1996), Buscatto (1996), Dominicé (1999), Boursier (2001), Doutre (2002) Houel (2002), Volkoff (2002), Gaudron et al. (2001a, b), Béret (2002), Bournel-Bosson (2003), Delory-Monberger (2004a, b)	Barker (1980) Lieblich y Josselson (1994) Cochran (1997) Dahir (2001) Wonacott (2002) Hanna (2005) Stroobants (2005)	Gallego (1999) Rodríguez Moreno y Gallego (1999) Sebastián Ramos (2003) Rodríguez Moreno (2002b; 2003b) Romero Rodríguez (1999; 2003; 2004) Sánchez García (2004), Alberici y Serreri (2005)	Inoue (2001). Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación en recursos Humanos (2001).
Ejemplos de proyectos/ Guías explorac./ planificac. carrera	Bonnet (1995), propuesta metodológica para trabajar el proyecto profesional. Peron (1997), Hacia la inserción laboral de las personas (jóvenes y adultas). Boursier (2001), realiza una propuesta de proyecto profesional, abordando diversas fases de trabajo. Comon y Michit (2004), El proyecto profesional: explicitación de dimensiones-acciones y análisis de prácticas.	Dahir (2001): Guía de recursos para profesionales Proyecto Vision (Career Exploration, 2002-2004), oportunidades de trabajo para jóvenes con discapacidades. Proyecto UPRPT3 Preparing Tomorrow´s teachers to use technology. Portafolio electrónico. Hanna (2005) guía para la carrera	Rodríguez Moreno et al. (2000), tomar decisiones en ESO; proyecto en universidad (2000) y jóvenes (2003) . Puchol (1997), reorientación de la carrera. Gallego (1999), planificar el desarrollo profesional. Rodríguez Moreno y Gallego (1999), proyecto profesional en universidad. Equal-Andalucía, Guía para la carrera (1999). Romero (2000), “de gira hacia el trabajo” (jóvenes). Sebastián y Sánchez (2000), Andalucía Orienta, Guía Tu empleo . Programa Elige (Instituto de la Mujer) (1992-1993). Programa Sócrates Comenius (1995-2006) , transición escuela-trabajo Monescillo (2005), proyecto en universidad Calvo (2002), inserción laboral de adultos/as.	Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación en recursos Humanos (2004). Proyecto ocupacional para la empleabilidad de las mujeres argentinas. Atria (2004), portafolio para evaluar la calidad institucional (Chile), Base de datos: ERIC. Meza (2004), Proyecto e-Portafolio (México y Latinoamérica), preparación de futuros/as egresados/as (universidad) Base de datos: ERIC.

Cuadro 1: Trabajos sobre el proyecto profesional y vital

En las últimas décadas se produce un aumento de trabajos sobre la temática, que ponen de manifiesto la relevancia de la misma y las tendencias a trabajar la carrera desde modelos más comprensivos y holísticos. Se diversifica tímidamente el objeto de estudio atendiendo a poblaciones con necesidades emergentes (Peron, 1997; Sánchez García, 2003a, 2003b; Stroobants, 2005), centrándose muchos de los trabajos existentes en la población adolescente o universitaria.

A nivel metodológico el proyecto se plantea como una herramienta práctica, destinada a la formación y orientación. Los trabajos revisados aportan formas concretas de proceder, incidiendo en aspectos comunes a nivel de proceso, las cuales se tendrán en consideración a la luz de los hallazgos de la investigación. También, el proyecto suele trabajarse desde métodos biográficos-narrativos, utilizando técnicas abiertas o semi-abiertas que favorecen la auto-reflexión.

El proyecto se concibe, según Romero Rodríguez (1996), Rodríguez Moreno (2002b, 2003a) y Sánchez García (2004), como un plan para dar respuesta a las necesidades profesionales/vitales de las personas, y como herramienta de trabajo tendente a la autorrealización.

> "Como *instrumento*, el proyecto o plan de acción individual ofrece una ocasión para que el orientado registre sus aptitudes, sus intereses, sus valores y sus competencias y una oportunidad para clasificar e identificar aquellas con las que quiere trabajar o quiere conseguir. Como *proceso*, un proyecto o plan de acción individual puede devenir una guía o un mapa a través del cual la persona puede usar el pasado y el presente como modo de ver y de planificar el futuro. Es, en realidad, una invitación a la reflexión" (Rodríguez Moreno, 2003b:68).

Debido a ello, el plan de vida se considera inherente a la propia tarea orientadora y formativa. Como señalan Rodríguez Moreno y Gallego Matas (1999), "orientar sería analizar qué factores intervienen en la construcción de las representaciones de futuro profesional, y auxiliar en la elaboración y reelaboración de los proyectos". Esto implica para la persona resolver un camino, un laberinto, una encrucijada en la que se ve envuelta en un momento concreto y considerando en paralelo las experiencias de aprendizaje y vitales que la han acompañado.

Por tanto, el proyecto no alude a un plan puntual, sino que este tiene lugar a lo largo de la vida, se constituye como herramienta reflexiva, que pulsa diferentes momentos (pasados, presentes y futuros) de la vida de la persona, tendiendo a su autonomía o autorrealización, y permite que la persona se auto-analice, aprenda y tome decisiones futuras, aprehendiendo el proceso de autorregulación para mejoras futuras.

Todo proyecto implica un cuestionamiento sobre lo que hoy parece importante para la persona, desde la incertidumbre de qué pasará mañana. Orientar y formar a las mujeres para el empleo exige de una reflexión y valoración sobre aspectos

vitales, que las llevan a situarse en una triple dimensión: presente, pasada y futura, de utilidad, para la reorientación de sus itinerarios. En este sentido, Rodríguez Moreno (2002b:133) apunta, que:

> "el proyecto es una reflexión de triple orden: *una reflexión sobre la situación presente, sobre el futuro que se desea y sobre los medios que se van a precisar para conseguirlo*. A partir de ese planteamiento, a menudo, se han de reevaluar y redefinir los objetivos y las metas hacia las que la persona apunta (proyectos personales y proyectos profesionales)"

Cuando se inicia cualquier proyecto siempre se tiene en mente un deseo o un final deseado de la acción, para lo que se constituye, fija o delimita un camino que puede adoptar, a su vez, diferentes recorridos o alternativas (qué pretendo o hacia dónde me dirijo, para qué, dónde me sitúo y cómo voy a llegar a la meta).

Por tanto, se pone de manifiesto la consideración de la persona como actor o actriz de su proyecto, así como la naturaleza mediadora en su construcción de factores externos e internos, que actúan como condicionantes, bien sean positivos o negativos, es decir, favorecedores o limitadores de la carrera (Sauzede, 1995; Koubi, 1995; Delannoy, 1995). Debido a ello es necesaria una actitud interrogativa constante, previendo la posibilidad de seguir en el camino previsto o adoptar alternativas al mismo, que la persona ha de saber anticipar.

En este sentido, el proyecto profesional/vital (también denominado plan de carrera) no aborda únicamente un proyecto de orientación profesional, sino que implica un proyecto de vida más amplio. Se entiende, por tanto, como "un conjunto de proyectos que permiten mantener y mejorar el empleo a lo largo de la carrera profesional" (Sebastián y Sánchez, 2000:69).

En palabras de Bernard (1995:36), "se trata de interrogarse sobre la propia vida, sobre el sentido que se desea darle (...) Ser en proyecto, más que tener un proyecto". Por tanto, el proyecto profesional/vital se constituye como un proceso que no culmina, sino que es continuo a lo largo de la vida del individuo, y está sujeto a posibles cambios, avances, mejoras y retrocesos. Este sentido de construcción evolutiva se constituye como su razón de ser.

La elaboración del plan de carrera exige que la persona se sumerja en un continuo de reflexiones profundas sobre aspectos relevantes de su vida (Pelletier, 1986). En este sentido, se ha representado este proceso de forma circular caracterizado por una continua espiral de auto-análisis (Belliot, 1995). En este sentido, la tarea reflexiva se entiende como paso previo a todo proceso de planificación del desarrollo profesional o inherente a la misma. Rodríguez Moreno (2002b:134) así lo apunta cuando plantea, que: "el proyecto es un trabajo de introspección que se caracteriza porque es una construcción activa y continuada hacia la búsqueda del significado vital y/o profesional".

La configuración del proyecto tiene como base la propia cultura, por lo que hay que prestar atención a lo simbólico en el proyecto, a su sentido, a su origen, a cómo la persona lo entiende, lo conforma y lo vive desde su propia experiencia, al propio significado que le da a los hechos vitales que le ocurren, así como a las constantes modificaciones sobre los mismos (Boutinet, 1986; Pelletier, 1986). En este sentido, las referencias al medio en que la persona se ubica se convierten en esenciales para la configuración de su plan de carrera.

El proyecto, aunque es personal o individualizado, se inscribe en una lógica de interacción, ya que la persona no vive sola, ni aislada, y se inscribe en un determinado contexto sociocultural, que actúa como sistema de referencia y desde el cual construye su propia vida. En este sentido, lo individual y lo colectivo confluyen en el proyecto, ya que lo propio, lo concreto, la individualidad de cada cual se percibe, se mira o refleja, desde un sistema sociocultural de referencia determinado.

Al considerar la dimensión contextual o ambiental (marco en el que se inserta la persona), se pone en cuestionamiento todo su sistema de referencia, se analizan experiencias previas relacionadas y se consideran elementos o factores que facilitan o dificultan su avance. En este sentido, el proyecto "es el resultado de relacionar categorías del pasado con acciones del presente, para preparar el futuro" (Rodríguez Moreno y Gallego, 1999:185).

La continuidad en el propio plan de vida conecta con la posibilidad de aprender estrategias de adaptación para la mejora. El proyecto puede enseñarse y aprenderse, lo que exige de una actividad importante por parte de la persona implicada, y en ello radica su interés para el ámbito de la orientación profesional. Su esencia viene caracterizada por la libertad y la capacidad de integrar en él una perspectiva o mirada emancipatoria de la persona adulta, y hacerla consciente de sus determinismos personales y sociales y de la asunción de sus propias capacidades.

En este sentido, Bonvalot y Courtois (1986) señalan como características definitorias del proyecto su carácter de previsión o anticipación en la medida que prepara a la persona ante las elecciones futuras. Por tanto, se alude al proyecto como "anticipación operatoria del futuro" (Boutinet, 1986); una anticipación consciente, intencionada y razonada, que se concreta en un plan de acción. Este se encuentra caracterizado por la apertura, flexibilidad y adopción de la totalidad de oportunidades y alternativas para todas las personas, que se irán concretando y focalizando a medida que se trabaje dicho plan.

De tal manera que es importante que la persona analice los procesos de tránsito por los que pasa y se comprometa con el futuro que quiere y desea. "Me *represento mi situación actual con intención de variar mi futuro y tiendo a construir un proyecto de vida, o profesional, nuevo* y que enriquezca y complemente mi situación real aquí y ahora" (Rodríguez Moreno, 2002b:127). Ello lleva ya implícito el sentido de actividad, de acción, que evoca todo proyecto. Toda acción puede encontrar resistencias en su camino de hacerlas realidad (resistencias al cambio).

Asimismo, la reflexión adquiere importancia, pues es el pilar sobre el que la persona construye la propia identidad.

La dialéctica existente entre lo profesional y lo personal en el proyecto nos dirige hacia el desarrollo profesional femenino. Abordarlo en la práctica implica otorgar importancia a la dimensión subjetiva del desarrollo profesional, prestando atención a "las identidades, representaciones sociales, mundo del trabajo y empleo, eventos del ciclo de vida, autoestima, estructura y dinámica del medio familiar" (Casullo et al., 1994:13). En este proceso adquieren relevancia dos dimensiones básicas, tiempo y espacio, que aúnan los factores personales de las mujeres, sus propias vidas, y los factores socio-históricos en los que se inscriben y las condicionan.

CAPÍTULO TERCERO
ANTECEDENTES PERSONALES Y ACADÉMICO-LABORALES DE MUJERES QUE QUIEREN ACCEDER AL EMPLEO

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia la sociedad ha desplazado a un segundo término a las mujeres, asignándole un papel inferior y, por tanto, desigual al del hombre en todas los ámbitos de la vida pública. Esta situación de inferioridad y de subordinación que se mantiene en todas las esferas a lo largo de los siglos presenta avances importantes desde finales del siglo XIX y durante el XX.

El movimiento de mujeres y los estudios sobre cuestiones que atañen a sus vidas permiten hacer visible las no escasas discriminaciones de género, tomar conciencia de ellas y caminar hacia un modelo de vida donde la existencia femenina sea más libre y se igualen las oportunidades de desarrollo para los dos sexos.

Si nos centramos en mujeres que han nacido y han crecido sobre mediados o finales del siglo XX, es importante que atendamos a una serie de acontecimientos o hitos, que han tenido una repercusión considerable en sus vidas, y que han hecho que su presente sea el que es y no otro. La vida de las mujeres hace treinta o cuarenta años era diferente a la de ahora, pues contaban con una realidad social, política y económica que coartaba, en gran medida, sus posibilidades de desarrollo personal.

España ha sido un país azotado por una dictadura, donde ha prevalecido una construcción social discriminatoria valorándose un único modelo, masculino, patriarcal, al que ha quedado subordinado otro, el femenino. Esta concepción de la sociedad ha estado dominada por una fuerte división de roles sexuales, que ha derivado en dos estilos vitales valorados de forma desigual. Esto, como plantean Terrón (2001) y Balbiano (2005), trajo consecuencias en todos los órdenes de la vida y se tradujo en discriminaciones de género, que se sumaban a un contexto de represión y de privación general tanto para mujeres como para hombres. No

obstante, las repercusiones de dicho modelo se ven acentuadas en el campo frente a la ciudad, donde, en general, existen menores oportunidades de desarrollo, que se concretan en el caso femenino (Campo et al., 2001).

La finalidad del presente capítulo es ofrecer unas pinceladas generales sobre cómo fueron las vidas de las mujeres españolas en este tiempo y, en particular, las de las andaluzas. Con la intención de trazar este recorrido, el contenido que sigue lo hemos dividido en dos partes. Primero, nos centramos en los aspectos globales que caracterizan las vidas de las mujeres en el siglo XX, considerando algunos de finales del XIX, que permiten comprender la situación. Segundo, se profundiza en tres aspectos o hitos que caracterizan las vidas de las mujeres, como la escolaridad, la familia (maternidad y trabajo doméstico) y su acceso al mercado laboral.

De aquí, obtenemos información concreta del colectivo de mujeres que participa en la investigación, comprendiendo los factores pasados relevantes, sobre los que han configurado sus vidas y desde los que intentan acceder al mercado laboral actual.

1. LAS VIDAS DE LAS MUJERES EN EL SIGLO XX

Aproximadamente en la segunda mitad del siglo XX, para las mujeres españolas comienza una etapa de nuevas posibilidades con respecto a décadas pasadas, aunque no por ello favorables. Trabajos como los de Artous y Vintevil (1978), Capel (1986a y b), Nash y Tavera (1995), Campoamor (2001), Aubet et al. (2001), Agustín (2003) y Amorós y De Miguel (2005a, b y c) analizan el desarrollo social y político de las mujeres a lo largo del tiempo y los logros alcanzados, por ejemplo, en la consecución del voto, desde la evolución del feminismo.

Aunque desde este tiempo tienen lugar avances importantes con respecto al siglo anterior, se mantienen discriminaciones fuertemente condicionadas por factores sociales, políticos y económicos. En este sentido, Duby y Perrot (2000:506) plantean que "el siglo XX se define más bien por la larga y lenta legitimación de los principios de la división sexual del mundo social, al perpetuar o reinventar sutiles formas de segregación en el sistema de formación y en el mundo del trabajo".

La guerra civil y la dictadura supusieron un retroceso considerable con respecto a los planteamientos de la II República (1931-1936), que abría un panorama esperanzador para las mujeres (Zavala, 2004). Se reforman leyes civiles, relativas a la vida familiar, y se postulan principios educativos relevantes, como la necesidad de instrucción para las mujeres y la coeducación. Asimismo, el sufragio femenino fue otorgado en el marco de las reformas introducidas en esta legislación.

Un estado dictatorial supone un retroceso al nuevo mundo que se abría a las mujeres. Frau (1999) pone de relieve que España, en esta época, se encuentra ante un sistema de dominación jerárquico que actúa a dos niveles. En primer lugar, una legislación basada en la discriminación de la mujer: los Códigos Civil (1889),

Penal (1870) y de Comercio (1885). En segundo lugar, un control social informal mucho más sutil y eficaz para mantener y reproducir el orden patriarcal, de clase y de poder existente.

La mujer se sitúa en un marcado segundo plano, destacando la dependencia al hombre, padre o marido, y la marginación en sus planes vitales, sobre los que no tenían opción de decidir. Esta negación de libertad individual para las mujeres se reflejaba en la propia sociedad, en los privilegios que les eran vetados desde su consideración ciudadana de segundo orden. No se acepta el trabajo de la mujer casada, no se permite a las mujeres administrar bienes, el marido puede dar en adopción a sus hijos e hijas sin consultar a la esposa, no se permite el divorcio, ni el aborto (Ayuntamiento de Gijón, Fundación mujeres, 2002).

En los primeros años del franquismo comienza a desarrollarse el concepto de mujeres como ideal de feminidad. Este modelo se basa en arquetipos, los cuales guardan relación con el tipo ideal de ser, construyéndose dos modelos sexuales diferenciados según el género (Bernal, 1998). Estos conducen a una división de roles, que hace más conveniente el desarrollo de mujeres y de hombres en diferentes planos vitales.

Las mujeres, en general, están destinadas a la familia y no es rentable su educación, aumentándose las distancias legales entre ellas y los hombres. Por poner un ejemplo, en el plano educativo, los esfuerzos van dirigidos a toda costa a impedir el acceso de las mujeres a este sistema, y favorecer una escuela segregada (Terrón, 2001).

Esta construcción sobre la mujer comienza a ser reforzada por el Estado y por la Iglesia. Se forma la Sección Femenina, asociada a la falange, con funciones formativas importantes. Estas se agudizan en el medio rural, vinculadas a labores asistenciales y relacionadas con el fortalecimiento de roles tradicionales en las mujeres (González et al., 1992; Molinero, 2005). En el campo, este es un medio para la formación de las mujeres, siendo uno de los puntos para su acceso a la cultura (Pérez Moreno, 2004).

Este marco legislativo discriminatorio asume la inferioridad y la subordinación de las mujeres a los hombres, resaltando el poder y el dominio de unos "sobre" otras como características de una sociedad patriarcal (Freixas y Fuentes-Guerra, 1994). En este sentido, se permiten situaciones injustas en perjuicio de las mujeres, que no son reconocidas como tales.

Por ejemplo, según De Vega (1999), desde el siglo XIX no se reconoce el maltrato que sufren muchas mujeres, a no ser que este causara daños físicos visibles y demostrables, dejándose fuera otro tipo de malos tratos, como los psíquicos, pero no por ello menos importantes o con menos repercusiones en y para el desarrollo de las mujeres. Estas agresiones

> "se producen ligadas al sentimiento de poder y a la voluntad de dominar. Controlar el cuerpo, la sexualidad, la existencia de las

> mujeres, es el fin de estos ataques. Estamos ante una expresión de poder y dominación" (Rubio, 2001:247-248).

Los testimonios ofrecidos por mujeres víctimas de violencia doméstica ponen de relieve la necesidad de recuperar la autoestima, el valor de ser sujeto, tras sentimientos de incertidumbre, miedo, confusión, y pérdida de identidad (Quindlen, 2001). Así, los sentimientos de culpa, la dependencia, el aislamiento, son propios de mujeres que sufren malos tratos (Lorente Acosta y Lorente Acosta, 1998; López Arminio, 2000).

El periodo comprendido entre 1945 y 1975 supone para las mujeres el inicio del acceso al sistema educativo y al mundo del trabajo, aunque en posiciones muy injustas. No obstante, los avances siguen siendo parciales, pues aún sobre los ochenta se sigue reconociendo al marido la autoridad sobre la mujer al contraer matrimonio. Como plantea Sopeña (1996), la carrera profesional más distinguida de la mujer es la de ama de casa, y en su trabajo ha de entregarse a la familia, constituyéndose como persona dependiente del marido.

Sobre la mitad del siglo XX la economía española experimenta un desarrollo. Se supera la renta agraria, entrando en un proceso de relativa industrialización y de crecimiento económico, que descansa en el fomento del turismo, en el desarrollo de servicios, y en el éxodo a las ciudades, debido a las escasas posibilidades de trabajo en el campo (la mecanización sustituye a la mano de obra). Según Larumbre (2004), en estos momentos, la vida de las personas que viven en zonas rurales se caracteriza por la pobreza económica, el éxodo del campo a la ciudad en busca de mejores oportunidades de empleo, y en un itinerario vital femenino no más allá del matrimonio y del hogar.

No será hasta bien entrada la década de los setenta cuando se comience a reclamar una igualdad entre mujeres y hombres, a hacer visibles las discriminaciones que afectan, sobre todo, a las mujeres. Se señala el año 1975 como fin de la dictadura y del comienzo de una andadura socialdemócrata, lo que va parejo a la Constitución Española y al desarrollo de la política de igualdad de oportunidades en España. Una nueva situación política aguarda esperanza para las personas con menos recursos. Factores importantes que conducen a ello son el asociacionismo y el movimiento feminista, que abren paso a las políticas sociales, con su repercusión en las oportunidades educativas y laborales de las mujeres.

El año 1975, declarado año de la mujer (Beijing), lleva a la construcción de un programa de trabajo, desde los que adquieren relevancia la educación, la legislación, el trabajo, la familia y la sociedad en general (Instituto Andaluz de la Mujer, 2000). A partir de aquí comienzan a organizarse eventos y a producirse reuniones para atajar esta problemática, sobre todo desde círculos femeninos más críticos.

En Madrid, por ejemplo, se desarrollan las primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer (diciembre de 1975). Estas jornadas, que se celebran de manera clandestina, se constituyen como el movimiento que inicia el moderno feminismo español (Agustín, 2003). Son el punto de referencia para iniciar un camino en el que las inquietudes, las inconformidades y el estado deseable son símbolos para el debate.

Las plataformas que se van organizando mantienen en la época un fuerte carácter reivindicativo. Desde estas instancias se organiza una importante manifestación, cuyo lema era: <<mujer, lucha por tu liberación>>, con la intención de dar publicidad al trabajo de las jornadas y mediante la que se mostraba la disconformidad con las situaciones de las mujeres. En estos momentos, también se realizan jornadas en otras zonas, como Cataluña y Euskadi.

Con ello arranca en nuestro contexto un movimiento femenino por la lucha de los derechos y la concienciación de las mujeres. Este nuevo diálogo constitucional, que sentará las bases de nuestra constitución, pretende:

> "terminar con todas las discriminaciones de hecho y a las respaldadas por la ley que afectan a mujeres, luchar contra el paro y el despido de las mujeres en función del sexo, garantizar una formación profesional a todos los niveles que permita la preparación y el reciclaje de las mujeres, guarderías, lavanderías, comedores, etcétera, a cargo del Estado y gestionadas por la Comunidad" (Salas y Comabella, 1999:114).

Uno de los aspectos más destacables es la reivindicación de una igualdad de oportunidades para las mujeres en los planos educativo y laboral, haciendo hincapié en la independencia económica de las mujeres al varón como prerrequisito para su autonomía y desarrollo. Esta independencia económica, desde el movimiento feminista, se considera un factor clave para la emancipación de la mujer (Nash y Tavera, 1994).

En estos momentos, comienza a plantearse en la sociedad española la necesidad de un cambio para las mujeres en todas las esferas, defendiendo la igualdad entre los sexos. Desde estos parámetros sociales comienzan a surgir estudios de género, así como diversas actuaciones reivindicativas de las discriminaciones sexistas y la desigual posición social de las mujeres en la época (Instituto de la Mujer, 1985, 1987, 1989). Ello conlleva un lento, pero progresivo, conocimiento de las situaciones de las mujeres, así como respuestas sociales, educativas y laborales paralelas, que van produciendo algunos avances.

El movimiento feminista supone para Sau (1996) un fenómeno social, tendente a hacer visible la realidad de las mujeres, un fenómeno político y económico, pues el mundo ha de concebirse desde una pluralidad y existencia y convivencia de dos sexos con poder y capacidad de decisión libre, al mismo tiempo que un fenómeno psicológico de toma de conciencia de la propia individualización.

Estas preocupaciones por las condiciones de vida de las personas toman tal calado que se convierten en un tema de importancia política. Se instaura en nuestro contexto un régimen democrático, cuyo punto de arranque es la Constitución Española en 1978, y un nuevo panorama, nuevas oportunidades de desarrollo, para las mujeres. Concretamente, desde este detonante, y en el marco de las relaciones laborales, el derecho al empleo y a la calidad de vida, se crea el Estatuto de los Trabajadores.

También es importante analizar respecto a la normativa comunitaria y española la Ley de Procedimiento Laboral, así como la relativa al Fomento de Empleo. Desde esta situación se hace necesaria la creación de un instrumento a nivel institucional, organizativo y/o estructural que acelere el proceso de igualdad. Para ello, en el año 1983, se crea el Instituto de la Mujer.

Desde la década de los sesenta las mujeres comienzan a participar de forma más evidente en la sociedad a través de grupos, asociaciones, partidos políticos y sindicatos. Salas y Comabella (1999) reflejan el auge que tienen en estos momentos las estructuras asociativas femeninas. En el recorrido histórico que estas autoras realizan nos ponen de relieve la importancia que las diversas formas de asociacionismo que se crean tienen para las mujeres. Estas fueron muchas y diversas. Sirvan como ejemplo el Seminario de Estudios Sociológicos sobre la Mujer, el Movimiento Democrático de Mujeres, la Asociación Española de Mujeres Universitarias, y las Asociaciones de Amas de Casa y Hogar, todas estas creadas durante la década de los sesenta. En los años setenta nacen otras, como la Asociación Española de Mujeres Juristas, y la de Mujeres Separadas.

En estas estructuras asociativas femeninas se percibe la inquietud de las mujeres por conseguir la igualdad de derechos y libertades, hasta entonces privilegios masculinos. Desde la década de los setenta las mujeres comienzan a organizarse, a veces más libremente, a veces aún en la clandestinidad. Una serie de grupos comienzan a surgir por toda la geografía española, reivindicando el acceso al empleo, gozar de unas condiciones humanas de vida, lograr una igualdad de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, o conseguir el derecho a la libertad sexual.

A finales del siglo XX surgen nuevas expectativas sociales. En los barrios comienzan a reunirse las amas de casa, dando lugar a las primeras Asociaciones de Mujeres. Asimismo surgen asociaciones vecinales y los centros de la mujer dedicados a la planificación familiar (Agustín, 2003). Estos espacios comienzan a ser lugares para la revisión de situaciones, para la toma de decisiones y una oportunidad para la participación pública de las mujeres. A pesar de ello, los cambios producidos a nivel legal no son suficientes para que estos tengan calado en las prácticas diarias, necesitando "remover los obstáculos para que estas (las mujeres) participen en la cultura, en el trabajo y en la vida política y social" (Junta de Andalucía, 1999:13).

2. ALGUNOS EVENTOS RELEVANTES EN LAS VIDAS DE LAS MUJERES

2.1. La escolaridad de las niñas

La escuela cumple, desde sus orígenes, una incuestionable función socializadora (Fernández Enguita, 1990; Pérez Gómez, 1993a; Vázquez y Martínez, 1996). La socialización es el proceso por el cual los seres humanos vamos aprehendiendo una serie de comportamientos, de hábitos, de actitudes, de pautas o de normas, que tienen repercusión directa en nuestro desarrollo, favoreciéndolo o dificultándolo en alguna medida (Likadi, 2001).

En este sentido, la escuela se convierte en un agente de socialización clave, encargándose de la educación reglada de chicas y chicos, y siendo un espacio donde estas y estos pasan buena parte de sus vidas y establecen muchas de sus relaciones. En este sentido, la escuela se convierte en espacio de transmisión ideológica, que reproduce y legitima, aunque también cuestiona, el modelo social androcéntrico existente desde sociedades pre-estatales (Minton, 2000; Durán, 2000). Como plantea Delval (1996:87), sus fines "están estrechamente ligados a la sociedad que educa".

Desde hace algunas décadas, se viene reflejando el papel de reproducción sexista que ejerce la escuela (Subirats, 1985, 1987), el cual favorece y establece diferencias entre mujeres y hombres. Estas repercuten en las posibilidades educativas de unas y otros, así como en sus elecciones académicas y profesionales.

Los fines educativos construidos para la mujer durante todo el siglo XIX correspondían a la preparación para el matrimonio y la maternidad (esposa y madre), hasta que, con la Institución Libre de Enseñanza (ILE) (1876), surgen los primeros brotes del feminismo español y se propugnan una serie de principios pedagógicos, entre ellos la coeducación.

Concretamente, en España se obtiene el derecho legal de las niñas a la educación formal en el año 1857, con la Ley Moyano. Antes, la educación de chicos y chicas tenía lugar en escuelas separadas y mediante un currículo diferenciado (Flecha, 1997). Así, "mientras unos estudiaban lectura, escritura, gramática y aritmética, etc., otras aprendían a coser, cantar y rezar" (Ministerio de Educación y Ciencia, 1996:19).

> "Las chicas que se educan en estas escuelas aprenden de la sociedad y de la historia a través de la lectura de <<vidas ejemplares>> y sus habilidades se forjan con las destrezas domésticas y la compostura femenina: las actividades educativas encaminadas al desarrollo de la paciencia y de la obediencia, de la laboriosidad, de la repetición y de la inmovilidad de puertas adentro. A los chicos se les enseñan cosas importantes, y para ello, las destrezas relacionadas con el manejo de maquinarias y herramientas, y las virtudes

> propias de la competitividad: el atrevimiento, el riesgo, la curiosidad intelectual" (Simón Rodríguez, 2001:61).

Esta enseñanza supone un modelo segregado, fomentándose la separación de las mujeres de la esfera pública, del trabajo, de la economía y de la política, al mismo tiempo que el distanciamiento al otro sexo. Los chicos se alejan de los roles femeninos, de la familia, de los sentimientos y de la afectividad, y las chicas lo hacen de los espacios públicos, privándose de independencia personal y económica, y del desarrollo de una profesión.

No será hasta el año 1931, con la Segunda República, cuando se abran oficialmente, por primera vez, las puertas de la educación igualitaria a la mujer española. En este tiempo se elaboró el anteproyecto de Ley de Instrucción Pública, inspirado en la escuela única, siendo sus claves pedagógicas la educación pública, laica y gratuita como función del Estado, sobre todo en enseñanza primaria y media. Esta nueva escuela pretende compensar las desigualdades existentes hasta el momento, y fomentar una educación más equitativa, basada en la igualdad de oportunidades.

Sin embargo, para Santos Guerra (1984), la implantación de la coeducación en España provoca muchos problemas, siendo uno de los temas más combatidos por la Iglesia y por la escuela tradicional. Estos ideales duran poco, debido a los retrocesos que supone la guerra civil y la dictadura, derogándose el sistema coeducacional y volviéndose a la enseñanza separada.

La importancia que tiene el acceso a la escuela para las mujeres se refleja en el índice de analfabetismo, muy por encima del masculino, aunque sin obviar las elevadas tasas de hombres analfabetos en Andalucía durante la posguerra (Cremades, 1995). En general, las mujeres cuyas vidas se desarrollan en esta época han tenido escasas oportunidades educativas, aunque se abrían algunas posibilidades para un sector reducido. Estas escasas oportunidades se reflejan en el estudio de Campo et al. (1991:33-39), reflejando experiencias de la etapa de escolarización de las mujeres.

> "Al colegio nunca fui, porque mi madre murió cuando yo contaba siete años, y tenía que cuidar a mis dos hermanos pequeños, porque mi padre se iba al campo".

> "En el colegio poco aprendí, pues como era la mayor, era la que más faltaba, pues mi madre tenía que trabajar".

Entre los años 1940 y 1970 la tasa de analfabetismo disminuye, aunque todavía sigue siendo doble para las mujeres. Ello va parejo a la realidad social por la que pasaba España en estos años, un país que acababa de salir de una guerra y que sufre un retroceso considerable a todos los niveles. En esta época, y al igual que ocurría en el resto del mundo según Naciones Unidas (1991), en nuestro país el número de mujeres analfabetas era casi el doble al de los hombres. Esto se agudiza en los medios rurales donde existían menores recursos y las posibilidades educativas para las mujeres se reducían considerablemente.

Las mujeres no necesitaban aprender, tener conocimientos sobre materias y contenidos escolares alejados de la función social que le venía encomendada. "En el caso de las niñas, se debía enseñar a leer, junto a la realización de labores y una estricta disciplina de rezos" (Ortega López, 1996:47). Los padres y las madres mantenían estos ideales, fortalecidos por las necesidades económicas, que se acentuaban más en el campo.

> "En la educación de las mujeres no se consideraba tan necesario transmitir conocimientos de matemáticas o de lengua como propiciar los valores del corazón: amor, espontaneidad, simpatía..., etc. La reiterada asociación conceptual de la mujer con la naturaleza no parece desviarse tanto de su evidente función reproductora cuanto de su papel social marginal, que la cultura patriarcal dominante sancionaba y determinaba" (Ortega López, 1996:44)

Por el contrario, sí era más relevante en los hombres como posibilidades de futuro profesional, motivo que favorecía discriminaciones para con las chicas, pues desde la propia familia se daban, en la medida de lo posible, mayores oportunidades escolares para los hermanos varones. Como plantean González et al. (1992), sobre mitad de siglo, muchas mujeres aparcan la escuela o no acceden a ella para dedicarse al trabajo, siendo esta una fuente de ingreso económico para la familia y/o favoreciendo, en ocasiones, oportunidades educativas a los hermanos mayores.

El número de mujeres que acceden en esta época a la universidad es mínimo, aunque, según Flecha (1996), a finales del siglo XIX ya se cuenta con la presencia de alumnas en las universidades españolas. No obstante, aunque en años anteriores se consiguiera el derecho a la educación elemental femenina, hasta el año 1910, por Real Decreto de 8 de marzo, la mujer no tendrá el derecho legal de acceso a la universidad.

El acceso a los estudios se hace de forma tipificada. Según Romeu (2002:247), tan sólo un 19% de mujeres accede en estos años al ámbito universitario, cursando carreras relacionadas con las humanidades o la enfermería. Un porcentaje mínimo accede a la Formación profesional (1%), y el 28% cursa los Estudios primarios.

La situación empeora en algunas zonas, como es el caso de Andalucía. Pérez Moreno (2004) al comentar las tasas de analfabetismo durante el periodo 1940-1970, refleja la situación desventajosa de las mujeres andaluzas, que superan los valores medios de España. El analfabetismo se hacía más notable en los ámbitos rurales, donde es mínima la existencia de escuela, de profesorado y de recursos de formación. Asimismo, en nuestra comunidad, el porcentaje de mujeres que abandonan la escuela antes de completar los estudios primarios es mayor a otras, teniendo en cuenta que este porcentaje femenino, en general, sobrepasa al masculino (Instituto de la Mujer, 2004).

Según el Instituto de Estadística de Andalucía (2002), en el decenio entre 1981-1991, nos encontramos en Andalucía con diferencias importantes en las tasas de analfabetismo entre sexos. Por ejemplo, en el año 1986, hay 281.043 mujeres andaluzas analfabetas y 118.035 hombres en la misma situación. Las tasas de analfabetismo para las mujeres, por tanto, se mantienen muy por encima de las de los hombres hasta hace relativamente escaso tiempo.

Aunque durante las tres primeras décadas del siglo XX aumenta la inquietud social por la educación de las mujeres, la plena escolarización, su acceso al sistema educativo, no se consigue hasta 1970 con la Ley General de Educación.

> "Si bien en 1975 se alcanza en muchos países la paridad escolar entre los sexos en el nivel secundario, y si bien las chicas obtienen en este ciclo tantos títulos como los varones, a menudo este título marca para ellas el punto final de su carrera escolar, mientras que para ellos es un trampolín para lanzarse a los estudios superiores" (Duby y Perrot, 2000:529).

En la LOGSE (1990) aparece implícita la coeducación como componente de una educación integral que debe estar presente en todos los niveles educativos. La importancia social dada al tema se refleja en los propios principios metodológicos que aluden a "la efectiva igualdad de derecho entre los sexos, el rechazo a todo tipo de discriminación y el respecto a todas las culturas" (punto c del artículo 2.3 de esta Ley). La coeducación se fundamenta en el principio de igualdad de oportunidades, siendo un proceso, que

> "implica dos grandes tareas interconectadas: colaborar en la erradicación de las desigualdades (no debemos olvidar que subsiste un injusto acceso a los recursos según el sexo y que esa desigualdad afecta a la autonomía de las mujeres) y mantenernos alerta ante el sibilino sesgo de género que atraviesa la cultura y nuestras mismas actitudes en las prácticas pedagógicas" (Puleo García, 2001:28).

En este sentido, Ballarín (2001) y Blanco García (2002) plantean que la coeducación ha sido una demanda importante desde finales del siglo XIX, y que es algo sobre lo que aún se continúa hablando, se sigue planteando como necesidad en las escuelas y como fuente de calidad de nuestro sistema educativo.

Y, es que, este proceso ha tomado diferentes formas, primero como enseñanza mixta, manteniendo a chicos y a chicas en los mismos espacios, pero con contenidos educativos que siguen favoreciendo modelos segregados, segundo, impulsando la coeducación como un modelo de convivencia entre sexos, lo más cercano posible a la vida real, y donde se redujeran estereotipos de género.

Los cambios educativos que se han producido han abierto nuevas posibilidades para las mujeres. Se ha prestado atención a su educación, poniendo el acento en la necesidad de tener iguales oportunidades que los hombres. La consideración de estas cuestiones como objetivo político ha favorecido el desarrollo de medidas y

acciones formativas, que ayudan a las mujeres a paliar las carencias educativas. Estos avances, sobre todo, en las mujeres adultas, son reflejados por Campo et al. (1991:89):

"en la Escuela de Adultos de la Asociación a los que no han tenido posibilidad de ir a un colegio les enseñan a leer. A los que hemos ido nos ayudan a recordar lo que hemos estudiado y a aprender cosas nuevas. Nos ayuda con una subvención el Ayuntamiento, y hay para hacer excursiones y ver cosas que no hemos tenido la posibilidad de ver antes, además de libros, diccionario, fotocopias, que no nos cuestan nada".

Desde ello se apunta a nuevas oportunidades para las mujeres, las cuales tienden a compensar las desigualdades existentes y a prevenir otras posibles.

2.2. Familia, maternidad y trabajo doméstico

Como venimos exponiendo, las trayectorias de las mujeres se han construido desde finales del siglo XIX teniendo como base roles tradicionales, de esposa, madre y ama de casa. Estos han sido los roles que se han primado desde un sistema patriarcal, discriminatorio para las mujeres, configurando un modelo femenino determinado. De tal manera, como pone de manifiesto Nasch (1983:40):

> "el prototipo de mujer española de finales del siglo XIX se encuadra dentro del esquema tradicional de la mujer ideal, cuya función primordial en la vida es la de ser esposa sumisa y madre perfecta, dedicándose exclusivamente a las tareas del ámbito doméstico".

Debido a ello se han construido categorías que han pesado en las vidas de las mujeres, como la de privado-público (Murillo, 1995). La derivación de las mujeres hacia ciertos espacios infravalorados ha llevado a que desarrollen ciertas ocupaciones o funciones consideradas reproductivas. En este sentido, las mujeres se han dedicado al trabajo doméstico, el cual no ha sido considerado como trabajo, y ha carecido de valor social.

Las mujeres han sido educadas para ser madres, esposas y cuidar de la familia, realizando tareas secundarias, principalmente, agrícolas, y asociadas al trabajo del marido. Por tanto, "la familia y el hogar se convierten en los principales ámbitos de actuación, sin olvidar las labores asistenciales" (Zavala, 2004:189).

> "La casa era un espacio femenino completamente acotado y encomendado en su funcionamiento general casi exclusivamente a mujeres. En ella desarrollaban sus saberes prácticos, sus normas y su conservadurismo no sólo la madre, sino con frecuencia abuelas, tías solteras o viudas que convivían con la familia, además de las criadas o niñeras, si se trataba de familias burguesas o nobles" (Ortega López, 1996:45).

En este sentido, como apunta Caballero (2004), muy lejos de un plano igualitario y libre, la posibilidad de elección de las mujeres se ha visto negada o cancelada, cuanto menos mermada, desde las numerosas estrategias que, para ello, y no sin intención clara y sutil, ha construido el patriarcado.

Ello ha influido en los valores y estilos vitales femeninos, en las imágenes que las mujeres construyen sobre sus vidas. Como apunta Larumbre (2004:22), "las expectativas de las mujeres españolas, hasta finales de los años setenta, tenían como horizonte exclusivo el matrimonio". Asimismo, en este siglo se hereda el mito-concepto de madre ideal o buena madre (esposa-madre), que aparece, según Sáez Buenaventura (1999), con mayor intensidad entre las mujeres de clases populares y contribuyen al "encerramiento" social de las mujeres a través de lo familiar y lo materno.

Estas discriminaciones de género, como ya se ha puesto de manifiesto, no son neutrales ni imparciales, ya que llegan a condicionar los roles sociales que desempeñan ambos sexos. Nacemos en una sociedad tipificada sexualmente donde se desarrollan paralelamente dos modelos sociales: modelo hombre y modelo mujer.

> "El modelo masculino, en tanto que modelo único, fagocita lo femenino, lo reabsorbe y lo hace <<como si>>; lo femenino no masculinizable, bien por razones biológicas -gestación, parto, lactancia-, bien por razones de infraestructura -tareas domésticas-, es desvalorizado y subordinado" (Sau, 1989:10).

Las repercusiones de este modelo social diferenciado según el género hace que las vidas de unas y otros se orienten hacia valores concretos. En este contexto, las vidas de las mujeres aparecen condicionadas por las escasas posibilidades educativas que se les brindan y por unas situaciones en las que comienzan a trabajar, fuera y dentro de la casa, a edad temprana. Ello queda reflejado en los testimonios que ofrecen las mujeres protagonistas del estudio realizado por Campo et al. (1991:47-59):

> "Dejé de estudiar a los trece años porque me tuve que poner a trabajar.
>
> Mi madre se quedó viuda cuando yo tenía siete años. Éramos cinco hermanos, y para poder comer, nos tuvo que dejar a los cinco, porque tuvo que trabajar. Y nunca en la vida hemos ido ninguno al colegio.
>
> A los doce años me puse a trabajar. Estaba cosiendo, de sastra (...). Teníamos que andar por lo menos seis kilómetros o más todas las mañanas, a las seis y media de la mañana, porque teníamos que fichar al llegar al taller, y nos daban unas primas y eso. Llegábamos a las cuatro de la tarde a casa y, luego, le ayudábamos a mi madre (...). Recuerdo que me casé muy jovencita (...). Seguí trabajando en la fábrica hasta que di a luz al niño (...) Trabajé porque me hacía

> mucha falta. Luego, con cuatro hijos, me tuve que poner a trabajar de noche.
>
> Trabajo, mucho trabajo y desde muy corta edad. A mis doce años ya ayudaba en casa lo que podía, cuidando de mi hermano más pequeño y de dos sobrinos, mientras que mis padres y hermanos mayores hacían los trabajos del campo".

Las mujeres conforman su identidad en torno a los roles de ama de casa y de madre, obligaciones inevitables según su rol de género. "En las décadas de 1940, 1950 y 1960, el matrimonio era considerado como el punto crucial de inflexión para las mujeres. Para nosotras (no para los hombres), se creía que la elección de un compañero era el paso definitivo en la resolución de nuestra identidad" (Dowling, 1996:43).

La maternidad es un rol mediante el cual se definía a la mujer. Este es, como plantea Ortega López (1996:46), "la centralidad del ser femenino". Las mujeres no tenían mucha salida fuera del matrimonio y sobre ellas recaía una fuerte presión social. En este sentido, el papel de las mujeres a finales de la década de los sesenta sigue siendo reproductor y su trayectoria vital está marcada por el sesgo biológico. No obstante, "la reproducción sólo se concebía en el seno de la familia legalmente constituida, matrimonio como <<vínculo indisoluble>> y reproducción estaban estrechamente relacionados" (Larumbre, 2004:30).

En los inicios del siglo XX, la maternidad se constituye en la sociedad como un mandato para las mujeres. La representación cultural de las mujeres sigue siendo la de ama de casa, reina del hogar y madre de familia. La maternidad se asienta como base primordial en la identidad femenina. Se fomentan políticas pronatalistas que defienden la lactancia materna y prohíben el aborto. A ello se une la concepción social sobre el matrimonio, como vínculo indisoluble al marido, y la importancia de la familia como célula de reproducción de valores.

Estos valores sociales están tan arraigados que no se concibe una mujer sin asociarse a un hombre, su marido, en torno al que construye su plan de vida. El influjo que la sociedad, la escuela, la familia e, incluso, los medios de comunicación -cuando la televisión comienza a llegar a los hogares- hace que las mujeres sean socializadas en torno a estos valores "propios" de su rol de género.

"la familia seguía viendo la boda una <<salida profesional>> para sus hijas y se esperaba con ansiedad la presentación del novio formal. La soltería se percibía, en algunos casos, como una minusvalía personal, que movía a la compasión; en otras, se consideraba producto de algo <<raro>> y sospechoso, que daba pie a la crítica" (Larumbre, 2004:31).

"Esa cultura patriarcal manifestaba todo su poder en el momento clave de escoger un destino para la adolescente, que había llegado a la edad propicia para contraer matrimonio. A las sugerencias iniciales sobre la persona idónea como pareja, seguía la formalización de una boda según el criterio paterno; incluso contra

la voluntad de la mujer. Y desde ese preciso momento, la autoridad del marido proseguía a la del padre. Las mujeres de clases bajas, no obstante, se mostraban más libres que las de clases superiores: la dificultades de sobrevivir en una sociedad hostil a sus intereses y a su sexo, las obligaba a unos sistemas de comportamiento más espontáneos, sin la carga moralizante que la buena sociedad desplegaba sobre el resto de las mujeres" (Ortega López, 1996:45-46)

El Decenio de las Naciones Unidas para la mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz (1976-1985) adquiere relevancia para la situación de las mujeres. Se abren nuevas oportunidades educativas y laborales, presentando alternativas vitales, nuevos estilos o modelos que antes no habían sido considerados. Desde estos momentos la situación de las mujeres se convierte en una prioridad social.

"Entre 1970 y principios del decenio de 1980 se elevó la proporción de personas que nunca se habían casado y disminuyó la de personas que estaban casadas, tendencia especialmente señalada entre las mujeres comprendidas entre los veinte y los veinticuatro años de edad (...). La proporción de mujeres casadas alcanza su punto máximo en el grupo de edad comprendido entre los veinticinco y los cuarenta y cuatro años" (Naciones Unidas, 1991:14-15)

El desarrollo de la medicina y el paso a la posibilidad de maternidad consciente supone para las mujeres nuevas alternativas vitales. "Las tasas de embarazo disminuyeron de un promedio de 2,6 a 1,8 nacimientos por mujer en las regiones desarrolladas y de una escala de 5 a 7 a una escala de 3 a 6 en las regiones en desarrollo entre 1970 y 1990" (Naciones Unidas, 1991:60).

No obstante, en el medio rural los cambios culturales se producen más lentamente (Carrasco y Cubillo, 2001). Se mantiene un número superior de nacimientos por mujer. Estas siguen configurando sus planes de vida en torno a la familia. Las escasas posibilidades educativas existentes en los pueblos, así como la concepción arraigada sobre los fines sociales construidos para las mujeres fomentan el mantenimiento de situaciones injustas que afectan a sus planes de vida.

2.3. La incorporación de las mujeres al mercado laboral

Nos encontramos con escasas experiencias sobre el desarrollo profesional de las mujeres que viven en esta época, aumentando la preocupación por esta temática en los últimos tiempos (Capel, 1999; Generalitat de Catalunya, 1999; Aguado y Molina, 2000; Fundación Mujeres del Ayuntamiento de Gijón, 2002; Romeu Alfaro, 2002). Este, si bien era *cuasi* inexistente para las mujeres adultas que participan en nuestro estudio, aparece asociado a ciertas condiciones laborales y de vida que van marcando sus posibilidades.

Para Nasch (1983), el ideal de feminidad valorado tiene repercusión en todas las esferas, realzándose y reforzándose el trabajo femenino en la esfera doméstica. Se produce una fuerte separación de roles que afecta al empleo femenino. "Mien-

tras que el taller o la fábrica serían el escenario principal del trabajo remunerado, el doméstico se realizaría siempre en el ámbito privado, de forma gratuita, sin compensación económica y, por supuesto, como trabajo reservado a las mujeres" (Nash y Tavera, 1994:23).

En este contexto, la división sexual del trabajo se intensifica, favoreciendo una vida femenina asociada al cónyuge, caracterizada por el silencio y la sumisión, y carente de otros potenciales que la hagan autónoma y libre (Vicente Valentín, 2004). La ausencia de las mujeres en el mercado de trabajo es explicada desde razones psicosociales. Según Larumbre (2004), en estos tiempos, el hecho de que la mujer o la hija no trabajen es síntoma del buen nivel económico de la familia y de la capacidad del varón para mantenerla.

Sin embargo, este modelo de mujer, como refleja Frau (1999), no respondía siempre a la realidad. Desde la necesidad económica generalizada en la sociedad, no todos los hombres daban respuesta a esta función aportando a la casa un sueldo suficiente para la manutención, ni todas las tareas que realizaban las mujeres quedaban circunscritas al hogar.

> "A comienzos del siglo XX, España era uno de los países en los que el porcentaje de mujeres activas era más bajo (10% de la población total). Pero no hay que olvidar que España ha sido hasta hace muy poco tiempo un país esencialmente agrícola y esas cifras de mujeres activas no significan que las mujeres no trabajasen en la producción, la cosecha y el cuidado de los animales" (Fernández y González, 1998:210).

En 1950 muchas mujeres de origen rural y sin cualificación trabajan en el servicio doméstico, emigrando a otros lugares, con la intención de salir de las ínfimas condiciones económicas en las que vivían en sus familias de origen. Además de realizar tareas familiares, muchas mujeres españolas trabajan en el sector agrario (Carrasco, 1989; Fernández Enguita, 1989).

La división de roles sexuales se mantiene, así como la invisibilidad del trabajo de las mujeres. Son momentos de penuria económica, los salarios son mínimos y los trabajos comienzan a escasear. Ello obliga a las mujeres a buscar nuevas posibilidades laborales para complementar los sueldos de los maridos, muchos de los cuales se han quedado sin empleo en este proceso de transformación.

El estudio de García-Nieto (2000) sobre las trayectorias de vida de las mujeres nos pone de relieve el trabajo como una de sus características más relevantes. En este sentido, se reflejan situaciones laborales compartidas tanto en el entorno doméstico, como fuera de este, aunque no por ello esta situación constituye un proyecto profesional femenino propio.

> "Las mujeres -madres, esposas, hijas- con sus hombres y maridos en la cárcel o sin trabajo se vieron obligadas a realizar todo tipo de trabajos, duros y mal pagados, o no pagados, gratuitos a cambio

> de la comida: el campo, el ganado, ir a por agua, servir en la casa de los ricos del pueblo o en la ciudad (...). Hacen todo eso siendo niñas y además cuidan de los hermanitos o al padre enfermo" (García-Nieto, 2000:729).

Las condiciones en las que trabajaban las mujeres eran muy duras. La agricultura y el sector servicios, asociado a tareas tradicionales y donde predomina el trabajo eventual eran las opciones mayoritarias en las que ellas tenían posibilidades de trabajar. Estas condiciones pésimas de vida en tiempos de represión económica-cultural quedan descritas por Cordero Muñoz (1999) desde las voces de personas (mujeres y hombres) que viven en el periodo comprendido entre 1945 y 1985.

González et al. (1996:60) nos desvelan alguna información más sobre las condiciones laborales de las mujeres en esta época:

> "la jornada laboral de un ama de casa es siempre superior a la jornada normal de cualquier trabajador o trabajadora asalariado/a. Las mujeres sin descendencia que tienen un empleo fuera de casa dedican más tiempo al trabajo profesional que al casero. Esta tendencia empieza a invertirse en el momento en que se convierten en madres: a partir de dos hijos o hijas, el tiempo dedicado a las actividades domésticas es ya superior al que dedican a su profesión".

La maternidad, el número de hijos e hijas, se asocia a una mayor dificultad en las vidas de las mujeres, ya que conlleva la intensificación del trabajo familiar, que se suma al trabajo fuera de la casa. Ello hace que las mujeres vivan, como plantea Durán (1986a), unas interminables e injustas jornadas de trabajo.

> "junto con los menores, la mujer se verá sometida a un régimen de auténtica explotación: jornadas agotadoras e interminables en unos ambientes donde la supervivencia era difícil supondrán para ambos, sin embargo, la percepción de unos jornales de miseria" (Vanaclocha, 1999:169).

En las décadas de los sesenta y setenta se produce un aumento de la producción industrial y una transformación importante de los sistemas económicos agrarios. Ello va parejo a cambios demográficos, pues muchas personas emigran del campo a las grandes ciudades (éxodo rural). Según Sabate (1992), comienza a producirse una diversificación de las actividades económicas, que supone un aumento de posibilidades para unos y una disminución para otros.

Esta situación comienza a provocar efectos desfavorables para las personas que viven en entornos rurales, cuyas familias se mantienen de rentas agrarias. Quizá ello explique que, desde 1975 hasta primeros años 1980, las tasas de actividad femenina aumenten, aunque se mantiene la modalidad de trabajo a tiempo parcial, y el trabajo en el sector terciario. Según Álvarez Álvarez (1990:71-72), "se ve la importante subida experimentada por las tasas de las edades comprendidas entre

los 25 y los 49 años que, no obstante, siguen siendo inferiores a las correspondientes de la CEE para 1986".

Los principales ámbitos en los que las mujeres realizan trabajos son: el sector servicios, la industria textil y la confección. Todos ámbitos asociados a las tareas asignadas al rol femenino, las cuales realizan en condiciones deplorables. "Estas trabajadoras tenían que soportar unas jornadas laborales indefinidas en cuanto a tiempo real de trabajo, además de realizar las labores domésticas que le han sido asignadas sin posibilidad de cuestionamiento" (Fernández y González, 1998:214).

De la misma manera, el trabajo es ínfimamente remunerado, todo ello asociado al valor o reconocimiento social que se le da. Se feminizan los trabajos y las mujeres se enfrentan a discriminaciones en este sentido. Como ponen de relieve Duby y Perrot (2000:534), "en el trabajo industrial, las obreras que trabajan en los talleres formados únicamente por mujeres tienen los salarios más bajos. Por el contrario, en los talleres exclusivamente masculinos, los hombres tienen los salarios más altos".

Gil Calvo (1990) encuentra diferencias entre las situaciones laborales de las mujeres nacidas entre 1947 y 1951 y las de 1952-1956. Las primeras se caracterizan por ser más tradicionales, aminorando la actividad remunerada pasados los 25 años, tras el matrimonio y/o la maternidad. Las segundas, mujeres protagonistas del *baby-boom* de los años setenta, se describen como un grupo, que

> "no sólo se retira de la actividad económica en mucha menor medida que sus predecesoras al sobrepasar la frontera de los 25 años, sino que además (cosa que parece mucho más importante), adelanta extraordinariamente su reingreso en la actividad económica, una vez finalizada su etapa de retirada por nupcialidad, maternidad y crianza" (Gil Calvo, 1990:41-42).

La situación que caracteriza el trabajo de las mujeres rurales es el acceso a talleres y fábricas, que son abandonados una vez que contraen matrimonio (García-Nieto, 2000). Ello se explica, de acuerdo con Campo et al. (1991:17), atendiendo a dos aspectos: "por una parte, a la legislación franquista que hasta la ley de 20 de agosto de 1970 no permitía a las mujeres mantener su puesto de trabajo al contraer matrimonio y, por otra parte también, a la ideología patriarcal que atraviesa todas las clases, y defiende como lugar propio de las mujeres la casa y la familia".

En este sentido, se aprecia cómo algunas mujeres no acceden al mercado laboral porque no tienen la oportunidad. Según fuentes del Instituto de la Mujer (2004:43) "hay un grupo muy numeroso de mujeres rurales que si se quedan en casa realizando las tareas del hogar no es porque no quieran hacer otra cosa, sino porque no tienen posibilidad de trabajar fuera del hogar".

Como respuesta a la situación laboral que viven las mujeres en torno a estos años, adquieren relevancia las demandas que se plantean desde la Plataforma Bei-

jing (1975) en materia de empleo, y el cambio en la legislación laboral desde la Ley Básica de Empleo (1980). Desde este momento comienza a reivindicarse un acceso al empleo más igualitario para las mujeres, aumentando las posibilidades de integración laboral.

Desde estos momentos, se aprecia una evolución importante de las mujeres en el mercado laboral (Morant, 2005), aunque se siguen planteando desigualdades, como las mínimas cifras de actividad, la realización de trabajos que no se hacen visibles, y unas condiciones laborales discriminatorias para las mujeres.

Estos aspectos llevan a destacar la división sexual en el trabajo, derivándonos a la conclusión, según Duby y Perrot (2000:535-536), que "hay dos mercados de trabajo independientes: uno masculino, cualificado y bien considerado; y otro femenino, subcualificado, mal pagado y devaluado", que tiene que ver con las mujeres. Para Carrasco (1996:43), "si la situación social se agudiza y las relaciones de género se mantienen, las mujeres de los grupos económicamente más perjudicados son candidatas seguras a asumir empleos más precarios y a aumentar las horas de trabajo doméstico".

CAPÍTULO CUARTO
EL MERCADO DE TRABAJO ACTUAL Y LOS RECURSOS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

INTRODUCCIÓN

La situación de las mujeres en el mercado de trabajo ha tenido muchos avances en los últimos años. Se han producido mejoras sociales y educativas, unidas al desarrollo de la política de igualdad de oportunidades. Estas han permitido que el colectivo femenino se incorpore progresivamente al mundo laboral, así como a la esfera de lo público en general, y que cambien, de manera consustancial, sus posiciones sociolaborales.

Sin embargo, a pesar de las innegables mejoras, las mujeres siguen teniendo diferentes oportunidades en materia laboral. Desde un sistema androcéntrico y patriarcal se han atribuido roles sexuales a las mujeres -también a los hombres- en sus diferentes facetas educativas, profesionales y vitales. Estos factores de género se evidencian desde el propio concepto de trabajadora, hasta otros que definen la realidad laboral femenina: mayores tasas de paro, subempleo, segregación vertical y horizontal, pobreza y exclusión social. Ello refleja un mercado de trabajo que sigue estando caracterizado por la división sexual.

El mundo laboral refleja de forma clara los condicionantes que plantea un modelo social androcéntrico para la plena incorporación de las mujeres al trabajo. Desde dicho modelo se ha hecho invisible el trabajo de las mujeres, no precisamente porque estas jamás lo hayan realizado, sino porque su fuerza laboral no ha sido considerada como tal. Al producirse una fuerte separación de espacios y roles femeninos y masculinos, la producción doméstica ha sido invisible, derivando en una menor valorización social del trabajo femenino (Frau, 1999; Carrasco y Mayordomo, 2000).

Los intentos de superar estas discriminaciones de género en el trabajo, pasan por adoptar cambios en la legislación laboral, traduciéndose en el consecuente

desarrollo de la política de igualdad de oportunidades. Estas situaciones de desigualdad chocan con los principios constitucionales asumidos desde Europa y, más concretamente, en España. En esta línea, como vimos en el capítulo primero, se desarrollan políticas y medidas globales, que son el marco de actuación y el sentido de la creación de una red de servicios y recursos para el empleo y la formación de las mujeres.

Teniendo en cuenta las consideraciones aportadas en capítulos anteriores, en estas páginas se presenta, por un lado, una panorámica general sobre el mercado de trabajo al que quieren acceder las mujeres, así como algunas de las características que definen su realidad laboral. Por otro, se aborda la estructura de formación ocupacional existente para estas mujeres, es decir, los recursos u oferta formativa y orientadora con la que cuentan para acceder al empleo.

1. ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL ACTUAL

La sociedad capitalista e industrial genera un sistema económico, político, social y cultural en el que el trabajo y las relaciones laborales toman unas direcciones y razón de ser concretas. Este sistema queda caracterizado por una serie de rasgos, como la división de espacios de trabajo formal-no formal, la regulación laboral a través del contrato, la diferencia de clases (propietarios de medios de producción y proletariado) y una mentalidad dominante caracterizada por el individualismo y la producción (Blanch, 2003). Estos rasgos, que marcan la sociedad, se desarrollan a lo largo del siglo XIX y durante buena parte del XX, dejando vestigios en el presente que vivimos.

En la actualidad estamos abocados a profundos cambios y transformaciones en las estructuras laborales. Como señalan Sebastián y Sánchez (2000), Sampedro (2003) y Blanch (2003), la **globalización** de la economía es una característica importante que marca transversalmente al mercado de trabajo y en la que confluyen otros cambios, como las nuevas tecnologías.

Cuando se habla de globalización se hace referencia a una nueva forma de mercado mundial en expansión. Para entender este concepto es importante tener en mente una concepción de trabajo con base en la oferta y demanda de un producto, y al precio que se paga por él. Se trata de una circulación económica de bienes y servicios a nivel de mercado, ya sea nacional o mundial, desde la cual se disponen productos al alcance de quienes lo solicitan. En todo ello parece que el consumidor o la consumidora, en y por principio, tenga libertad de acción, y que el ajuste entre el binomio oferta-demanda sea nítido.

Sin embargo, en estas relaciones de mercado se dan otras ocultas, que afectan a las mujeres. Según Sampedro (2003:62), "la liberalización sólo significa libertad real para los más fuertes con mayor potencia económica", imponiéndose un

modelo de sociedad dual en la que los/as ricos/as son cada vez más ricos/as y los/as pobres más pobres, aumentando la línea divisoria entre ellos/as, y afectando a aspectos que sobrepasan los estrictamente económicos. Ello hace referencia a las relaciones de vida y a la situación de las mujeres en todas las esferas de la sociedad.

Datos procedentes del Instituto de la Mujer (2000a; 2000b; 2005) muestran cómo en las mujeres queda concentrado el porcentaje más elevado de pobreza y que este ciclo tiende a crecer más en este colectivo. Asimismo, estas fuentes apuntan a que dichas situaciones se acentúan en determinados tramos de edad, que tienen que ver con los comienzos y finales de la vida en los que es más necesario el cuidado. Estas realidades de pobreza y exclusión social han llegado a conocerse como **feminización de la pobreza**, haciendo alusión a las mujeres como colectivo y, en concreto, a aquellos sectores más deprimidos, vulnerables o desfavorecidos.

Las situaciones de crisis perjudican a personas que se encuentran en peores posiciones sociales, con menores posibilidades económicas, y que pertenecen a clases sociales más bajas (Carrasco, 1996). Ello deja patente que factores de género afectan a estas relaciones socio-económicas y que la concentración de la pobreza en manos de mujeres acentúa las discriminaciones con respecto a los grupos de poder mayoritarios, fomentando su exclusión social.

Al respecto, y aglutinando la diversidad de formas o tipos de pobreza existentes, para indicar en qué medida este aspecto influye o repercute en la situación social de las mujeres, Sau (1996:170) plantea, que:

> "la pobreza de género atraviesa todos los órdenes y todas las categorías sociales. Las mujeres son las más pobres en sus países, en sus clases, castas, etnias, grupos de edad, son las más pobres de sus generaciones. Aun las mujeres ricas son pobres en relación a sus parientes o sus ¿pares? de clase. Aun quienes pueden acceder a la riqueza de su mundo por la mediación de los parientes, es común que personalmente carezcan de bienes, herencia y hasta de dinero".

Un aspecto que también marca fuertemente el mercado de trabajo actual son las **tecnologías de la información y la comunicación** (NTIC). Sebastián y Sánchez (2000) ponen de relieve que las características de una sociedad tecnificada, que tiende a la globalización, plantean nuevas necesidades que antes no se hacían presentes. En este sentido, las dificultades son acumulativas para las mujeres y se acrecientan con el paso del tiempo, presentando un importante desfase en relación a la oferta-demanda laboral (Salvá Mut, 2000).

El informe sobre el estado del mercado laboral de la Organización Internacional del Trabajo (2001) pone de manifiesto que el desarrollo de las NTIC genera ciertos efectos sobre la actividad laboral de las mujeres: crece el empleo en algunos sectores y se destruye en otros, aumenta el empleo femenino y se mantienen diferencias importantes de género entre mujeres y hombres con respecto a las

NTIC. En este sentido, se mantienen y fomentan discriminaciones en materia sociolaboral, lo que repercute en la movilidad de las trabajadoras y en sus oportunidades de formación y empleo.

Un análisis sobre el impacto de dichos efectos y el modo en que repercuten en la posición de desigualdad de mujeres y hombres lo realizan Miedes y Sánchez (2005), quienes plantean la existencia de una brecha digital y relativa a las cualificaciones, que opera como factor multiplicador de la segregación de género en el mercado laboral.

> "Por la incorporación de las nuevas tecnologías, allí donde este cambio ha sido acompañado de la eliminación de empleo, las mujeres se han visto afectadas en mayor medida que los hombres en dos sentidos: cuantitativamente, al reducirse puestos de trabajo de las categorías más bajas, ocupadas mayoritariamente por mujeres, y cualitativamente, al efectuarse desplazamientos laborales hacia tareas más especializadas, que reducen oportunidades a las mujeres" (Escario y Alberdi, 1987:123).

La inclusión de las tecnologías de la información y la comunicación en el mercado laboral permite nuevas formas de trabajo, como el **teletrabajo** y el **autoempleo**, que se convierten en tendencias al alza (Vázquez, 1998). Hoy en día se está fomentando el trabajo autónomo como salida viable para resolver estas situaciones. Ejemplo de ello son los numerosos foros que se organizan en nuestro contexto más próximo para tal fin (Federación Andaluza de Municipios y Provincias, 2004; Sevilla Siglo XXI, 2004; Confederación de Empresarios de Andalucía, 2004; Diputación de Sevilla, 2005 (Fibes) y a través de ella iniciativas para fomentar el desarrollo de la cultura emprendedora de las mujeres en el ámbito local).

También se percibe interesante la **tendencia a la deslocalización** de los trabajos (*outsourcing*) para mujeres. En los empleos deslocalizados se llevan a cabo los aspectos más rutinarios del trabajo realizado en las medianas y grandes empresas. Sin embargo, a la larga parece que estos nichos de empleo tienden a desaparecer con la entrada de las NTIC en las empresas. La deslocalización supone rupturas en el empleo de las mujeres del lugar de llegada (aquí) y la explotación de la mano de obra de las mujeres del lugar de partida (allí), siendo esta una cuestión relacionada con el proceso migratorio, y teniendo un impacto diferente según el género (Miedes y Sánchez, 2005).

Otros de los efectos de una sociedad globalizada es el **aumento de desempleo y, sobre todo, del subempleo**. Como pone de relieve Blanch (2003:37), un modelo social globalizado tiene como resultado

> "la emergencia y expansión de una nueva categoría o subclase social: la compleja amalgama integrada por personas desempleadas y subempleadas, que roza los márgenes del sistema, ubicada en los espacios sociales que abarcan la vulnerabilidad, la indefensión y la exclusión".

Estas características se conjugan en el mercado de trabajo rural, encontrándose algunas particularidades, que refuerzan los desfases y las dificultades de inserción laboral de las mujeres. Concretamente, según Langreo (2000:111), las mujeres rurales se enfrentan en estos entornos a una:

> "menor oferta de trabajo público, menor proporción de empleo en los servicios, a excepción de las áreas turísticas, más importancia del trabajo como autónomos o cuenta propia, importancia de la empresa familiar en todos los sectores, mínimo peso de los puestos de trabajo cualificados, gran dependencia de la actividad económica de un único sector (agrario o pesquero) y sus actividades derivadas, gran estacionalidad y eventualidad en los puestos de trabajo asalariados y las ayudas familiares, alta participación de la mujer en el trabajo total, debido a su participación en el trabajo agrario y en la industria alimentaria, gran peso de la economía sumergida en todos los sectores".

El mercado de trabajo rural se diferencia del urbano, ya que ofrece a las mujeres diferentes posibilidades de empleo. Existe en este medio una menor proporción de trabajos en el sector de los servicios, siendo la empresa familiar un medio de vida importante, escasa diversificación profesional, dándose relevancia al trabajo autónomo o por cuenta propia, mayor eventualidad e inseguridad, y baja cualificación de la oferta y la demanda laboral (Asociación de mujeres y familias de ámbito rural, 2002).

Estas especificidades del mercado de trabajo rural hacen que se agudicen el desempleo y subempleo. Dicha cuestión, según Sánchez García (2004), depende, fundamentalmente, de variables como la edad -afectando en mayor medida a la población joven y a personas adultas de edades intermedias-, y el género, pues en ambos sexos parece darse una relación significativa entre estar en desempleo y otros factores, como satisfacción, éxito, bienestar psicológico, y autoestima (Blanch, 1990; Broman et al., 1995). Ello adquiere mayor sentido desde el propio concepto de trabajo, del valor social dado al empleo, así como desde el significado que posee para cada persona.

2. CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES: LAS DESIGUALDADES EN CIFRAS

A pesar de los avances registrados en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, este colectivo presenta unas condiciones laborales discriminatorias. Estas se aprecian a partir del análisis de indicadores, como la actividad e inactividad, las tasas de paro, sectores de ocupación, modalidad contractual y salarios o retribuciones económicas. Estos interactúan con otras variables, como el nivel de educación y el género, y las categorías o binomios creados a partir de los que se valora socialmente y se mide el trabajo.

2.1. Actividad e inactividad femenina

Según datos de Eurostat (2008), la tasa de paro de la Unión Europea representa el 8,7% de la población activa, la más alta registrada desde 2005. España es uno de los países con tasas de paro más altas, que asciende al 19%. Si se atiende a datos segregados por sexo, las mujeres europeas tienen una tasa de paro más elevada que los hombres; concretamente, un 10,5% femenino y un 7,9,% masculino. Asimismo, la diferencia entre las tasas de paro varía según los países. Para España es de unos cinco puntos de diferencia con respecto a la media europea. Datos relativos al primer trimestre de 2008 (EPA) reflejan cómo la tasa de paro femenina sigue manteniéndose por encima de la masculina (tabla 1).

	TASA DE PARO POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO				Total
	De 16-19 años	De 20-24 años	De 25-54 años	De 55-más años	
Hombres	89,0	166,8	678,3	84,5	1.018,6
Mujeres	81,5	162,8	838,7	72,6	1.155,6
Ambos sexos	170,5	329,6	1.517,0	157,2	2.174,2

Tabla 1: Tasas de paro en España por grupos de edad y sexo. Primer trimestre, 2008. Unidades en tantos por ciento. Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Atendiendo a la población por grupos de edad, puede observarse cómo el grupo que presenta mayores índices de paro es el comprendido de los 25 a 54 años. En este aspecto se aprecian diferencias relevantes con respecto a trimestres anteriores, donde el paro tendía a concentrarse en este último tramo de edad, sobre todo para el caso de las mujeres.

Centrándonos en los datos registrados por Comunidades Autónomas, según fuente del Instituto Nacional de Estadística (2008), **Andalucía** presenta una tasa de paro del 14,83%, por encima incluso de la que se registraba para el primer trimestre de 2005 (14,24%), que asciende al 19,14 % para las mujeres y al 11,83 % para los hombres. La tasa de paro ha disminuido levemente para la población femenina andaluza y ha subido levemente para la población masculina andaluza. Se aprecia una mejora cuantitativa en la evolución de la actividad femenina con respecto a décadas pasadas, las cuales se ponen de relieve en la mayoría de los estudios realizados, así como en las estadísticas al uso (Instituto Andaluz de la Mujer, 2007; Instituto de Estadística de Andalucía, 2007), lo que no significa la consecución en la calidad del empleo.

No obstante, esta situación dista mucho de ser la deseable. Sólo tenemos que fijar la atención en las cifras de abandono del mercado de trabajo debido a razones familiares. Son mayoritariamente las mujeres, un 93,20%, quienes abandonan

el trabajo cuando se cruzan variables de tipo personal-familiar, y las que tienen mayores dificultades en mantenerse en el mercado (EPA, 2004). De acuerdo con ello, una característica del mercado laboral andaluz es el índice de desempleo y las condiciones de precariedad para las mujeres (Rodríguez Modroño, 2000).

Si se realiza el análisis por provincias, **Sevilla** registra un porcentaje importante de paro (14,17%), que supera levemente al de Andalucía. A esta provincia la superan únicamente Cádiz, provincia que presenta el porcentaje más alto de paro, el 18,41 %, seguida de Huelva, con un 15,43 %. Por tanto, nuestra provincia es en estos momentos la tercera que presenta la tasa de paro más elevada de la Comunidad andaluza. Al mismo tiempo, se observan diferencias significativas respecto a las tasas de paro registradas para mujeres y hombres, excediendo en más del doble las primeras frente a las segundas (un 11,99 % frente al 7,87 %), respectivamente.

Un efecto inverso en torno a las cifras de paro se produce si se atiende a las tasas de actividad. A nivel nacional, el colectivo masculino alcanza cifras más elevadas de actividad económica en detrimento de las mujeres. Como se refleja en la información aportada en la tabla 2 (según fuente del INE para el primer trimestre de 2008), el número total de personas activas es de 22.576,5, apreciándose diferencias importantes entre sexos, que oscila en más de 3.000 personas, aproximadamente.

	POBLACIÓN ACTIVA POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO				**Total**
	De 16-19 años	**De 20-24 años**	**De 25-54 años**	**De 55-más años**	
Hombres	309,6	1.004,6	10.019,9	1.608,3	12.942,5
Mujeres	208,6	827,1	7.711,7	886,6	9.633,9
Ambos sexos	518,3	1.831,7	17.731,6	2.494,9	22.576,5

Tabla 2: Población activa en España por grupos de edad y sexo. Primer trimestre de 2008. Unidades en tantos por ciento. Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Estas diferencias se hacen patentes si se comparan las cifras de actividad masculina y femenina en los grupos de edad considerados. Las más acentuadas se aprecian en el grupo de personas de 25 a 54 años, donde la tasa de actividad para ambos sexos alcanza el mayor porcentaje de los recogidos, más del 80%.

Si se alude a datos sobre desempleo en las mujeres rurales, se destaca cómo aumentan las cifras de paradas y se difuminan los trabajos cualificados.

> "La baja integración de las mujeres rurales al mercado (economía) y el nivel elevado de paro se derivan de una serie de causas, entre ellas: actitudes tradicionales en cuanto al papel asignado a

> mujeres y a hombres, nivel de formación y cualificación profesional, escasez de empleos para la mujer en el medio rural, escasez de infraestructuras que dificultan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo tales como los medios de transporte, guarderías, escuelas, infraestructuras sanitarias, centros de cuidado de la tercera edad, etc." (Carrasco y Cubillo, 2004:68-69).

Los trabajos no cualificados, por lo general, están menos presentes en el medio rural, y las mujeres raramente acceden a ellos, debido a que no cuentan con la cualificación concreta, cuyo origen, como vimos en el capítulo anterior, se debe a las oportunidades educativas y vitales que se le han brindado en etapas anteriores.

2.2. Precariedad, subempleo y economía sumergida

Haciendo referencia a los datos que reflejan las **tasas de inactividad** (tabla 3), nos encontramos con una diferencia importante en el número de mujeres y hombres que se consideran inactivos. En este sentido, se aprecia un ligero ascenso en la cifra de mujeres inactivas y descenso con respecto a los hombres inactivos, según datos correspondientes al último trimestre del año anterior.

	POBLACIÓN INACTIVA POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO				Total
	De 16-19 años	De 20-24 años	De 25-54 años	De 55-más años	
Hombres	638,2	411,6	789,3	3.888,7	5.727,8
Mujeres	687,8	528,5	2.701,7	5.820,4	9.738,4
Ambos sexos	1.326,1	940,1	3.491,0	9.709,1	15.466,2

Tabla 3: Población inactiva en España por grupos de edad y sexo. Primer trimestre de 2008. Unidades en miles de personas. Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Atendiendo a los datos de personas inactivas por grupos de edad, en general, en todos ellos se aprecian diferencias por sexo, estando la inactividad femenina por encima de la masculina. Sin embargo, las diferencias más acentuadas se presentan en el tramo de 25 a 54 años. También se pone de manifiesto cómo dichas diferencias van aumentando en la población femenina a medida que se produce un aumento en la edad.

En ello se evidencian características sociodemográficas de la población, así como factores de género y otros relativos a la forma de medición del empleo. Los datos existentes sobre inactividad llevan intrínseca la propia consideración del término. De tal manera que una persona considerada inactiva no realizaría tareas en el sector productivo o remunerado. En este sentido, Carrasco y Mayordomo (2000) ponen el acento en la necesidad de otorgar valor al trabajo de las mujeres.

Desde esta tensión entre ambos roles, productivos-reproductivos, queda patente cómo la información sobre inactividad enmascara la situación real de paro y subempleo femenino. Rodríguez, Goñi y Maguregi (1996:14) afirman que:

> "el sesgo del análisis económico formal se concreta al definir a buena parte de las mujeres -amas de casa- como población inactiva, no ocupada, lo que tiene consecuencias directas importantes como invisibilizar el trabajo doméstico, carecer de estatus y derechos laborales y, por lo tanto, no tener reconocimiento social o derecho a derivar prestaciones".

Debido a ello, Carrasco (2002; 2004) plantea la necesidad de introducir cambios en las estadísticas oficiales, ya que reflejan de forma parcial, sesgada e incompleta la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Asimismo, esta autora hace patente la necesidad de considerar indicadores cualitativos, que nos den muestra, no tanto de la magnitud, sino de la profundidad de la situación laboral femenina.

Desde este debate, una parte importante del trabajo femenino no ha sido visible, así como tampoco lo son las condiciones reales desde las que las mujeres se enfrentan al rol laboral desde otros roles vitales (Durán y Paniagua, 2000). Muchas mujeres que se incorporan al mercado laboral lo hacen en unas condiciones muy injustas, dedicando esfuerzos considerables para acceder y mantener sus empleos y compaginándolos con interminables jornadas en el hogar. Estas situaciones son reflejadas en el tiempo por diversos trabajos, como el de Durán (1986b), Abarrategui (1990) y Aguiar, García y Pérez (2001).

Durán y Paniagua (2000) señalan que la carga global de trabajo que desarrollan las mujeres en los entornos rurales es mucho mayor que en otros, pero que es difícil que se haga visible, es difícil de medir. Así, nos encontramos con mujeres inactivas que realmente no lo están. Ello lo reflejan Carrasco y Cubillo (2004:67) al plantear, que "la mujer rural está muy sobrecargada, aunque esta situación no se recoja en las estadísticas; vemos cómo lleva las tareas de la casa, la atención a personas mayores, realiza trabajos en la agricultura, o está al frente de un negocio, en el que no siempre figura como titular".

Muchas mujeres realizan trabajos que se sitúan dentro de la **economía sumergida** o en otras condiciones de precariedad. Esta forma de relacionarse con el trabajo remunerado, que interesa especialmente para nuestra investigación, es difícil de reflejar o de analizar (Durán, 1972; Capel, 1999). Los trabajos realizados en esta línea son escasos. ¿Cómo se accede a mujeres que trabajan en la economía sumergida cuando estos procesos son ocultos e invisibles por su ilegalidad? Además, también pueden darse muchas formas de precariedad, no visibles pero sí sutiles y ocultas, que posibilitan la reproducción de situaciones injustas.

Sin embargo, aunque son escasos los estudios que se centran desde nuestro ámbito en tales procesos, desde el campo de la economía se encuentran algunas investigaciones que revelan la importancia de esta forma de relación con el em-

pleo. Schneider (1997) muestra que la economía sumergida es una característica del mercado laboral que está en expansión o en crecimiento en los últimos años. Ybarra, Hurtado y San Miguel (2001) realizan un estudio sobre la economía sumergida en el sector del calzado, donde ponen de manifiesto el crecimiento de este factor en los últimos tiempos, y los efectos de inestabilidad laboral de quienes así trabajan. En dicho estudio, la indagación sobre la economía sumergida en el sector del calzado termina siendo una indagación sobre el trabajo de las mujeres, ya que dicho sector presenta una elevada tasa de feminización.

Las características generales que, según González et al. (1992), comparte el trabajo sumergido en las mujeres son: la falta de estabilidad en el empleo, de cualificación y promoción profesional, de regulación jurídica, una contratación discriminatoria, escasas posibilidades de promoción, y falta de capacidad asociativa o reivindicativa.

En el medio rural se acentúan las situaciones de subempleo y de economía sumergida. Muchas mujeres rurales están ocupadas o realizando una actividad profesional, aunque se definen como amas de casa (Instituto de la Mujer, 2004).

En relación a los **sectores económicos o productivos** en los que se ocupan mujeres y hombres de nuestra comunidad autónoma (tabla 4), se aprecia cómo: la ocupación masculina es superior a la femenina, los sectores de la industria y de la construcción son básicamente ocupados por hombres, el sector servicios refleja un aumento importante de ocupación frente a otros sectores, destacando la femenina, y en el sector de la agricultura las tasas de ocupación masculinas y femeninas se acercan.

	SECTORES ECONÓMICOS (España)			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Hombres	5,2	20,8	20,9	53,1
Mujeres	2,9	9,8	2,1	85,3
Ambos sexos	4,2	16,2	13,1	66,4
	SECTORES ECONÓMICOS (Andalucía)			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Hombres	8,8	13,2	23,5	54,5
Mujeres	6,9	5,7	1,8	85,6
Ambos sexos	8,0	10,3	15,0	66,6

Tabla 4: Ocupación por sectores económicos en España y Andalucía. Primer trimestre de 2008. Unidades en tantos por ciento. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Según Sabate (1992), la actividad femenina está, principalmente, centrada en el trabajo doméstico, en la industria del cuero y agroalimentaria, en la confección, y en los servicios, como el comercio y el turismo rural. Dentro del sector servicios, aumenta considerablemente el número de mujeres que se emplean en el servicio doméstico. Según González et al. (1992:174-165), su perfil atiende a las siguientes características:

- Son mujeres que se incorporan al empleo sobre los 18-19 años, y que tienen de media en torno a los 20-24 años;
- Que proceden de zonas rurales, de países africanos, latinoamericanos o asiáticos;
- El 32% tiene estudios primarios y el 25% EGB. En menor proporción son universitarias (3,5%);
- Un 75% de mujeres encuentran trabajo a través de relaciones personales y un 8% mediante anuncios o agencias de colocación;
- El 60% permanece en el trabajo entre uno y dos años, el 40% más de dos años. La mayor permanencia se encuentra en la modalidad de asistenta;
- La modalidad de contrato mayoritaria es la verbal (86%).

En conexión con ello, nos centramos en la **modalidad de contratos** a los que acceden mujeres y hombres. Los trabajos realizados por Cebrián (2000) y el Instituto Andaluz de la Mujer (2001) ponen de relieve que los contratos a tiempo completo son mayoritariamente masculinos, mientras que la situación contractual a tiempo parcial parece ser una modalidad "más femenina".

Según el INEM (2008), el número de contratos indefinidos realizados a fecha de marzo de 2008 es de 168.133, siendo 89.613 realizados a hombres y 78.520 realizados a mujeres. Teniendo en cuenta los tramos de edad, para el tramo de edad de menores de 25 años, se realizaron 17.358 contratos a chicos y 17.765 contratos a chicas, en el tramo de los 25 a 44 años, 57.673 contratos indefinidos a hombres y 50.124 contratos a mujeres, y en el tramos de edad de mayores de 45 se realizaron 14.582 contratos a hombres frente a los 10.631 contratos indefinidos que se hicieron a mujeres.

La contratación temporal y a tiempo parcial es mucho más alta para mujeres que para hombres a nivel mundial. Así lo pone de manifiesto la Organización Internacional del Trabajo (2004), al reflejar que estas cifras ascienden al 81,57% de trabajo a tiempo parcial desempeñado por mujeres, lo que se eleva al 99,61% cuando se trata de reducciones de jornadas por responsabilidades familiares. En cambio, la contratación indefinida se realiza al 38,02% de mujeres.

Concretamente, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, según datos del INEM (2008), se obtiene que el total de contratos temporales realizados es de: 298.482, de los cuales se realizan a mujeres 136.480 y a hombres 161.952. De estos contratos, 96.089 son realizados en el sector de la agricultura, 12.369 en el sector de la industria, 53.374 en el sector de la construcción y 136.650 en el sector de los servicios.

De igual manera, haciendo alusión a este informe, las **diferencias salariales** aumentan produciéndose una relación positiva entre el nivel educativo y la retribución. El Consejo Económico y Social y la Organización Internacional del Trabajo sitúan estas diferencias en torno al 30%.

Teniendo en cuenta los datos aportados por el INE (2006) (Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios), referidos al último trimestre del año anterior, las mujeres tienen pagas totales más bajas, incluyendo tanto los pagos ordinarios como los extraordinarios. Concretamente, se alude a 1.265,41 euros al mes para las mujeres frente a 1.991,42 euros mensuales para los hombres, apreciándose una diferencia mensual de 726,01 euros por el desempeño de un trabajo similar.

3. RECURSOS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

Las mujeres cuentan actualmente con una oferta formativa y orientadora nada despreciable. Las políticas de empleo y de igualdad de oportunidades que presentamos en el capítulo primero marcan el eje global de actuación, a partir del reconocimiento de las necesidades fundamentales de la población. Para ello, se crean una serie de recursos formativos y orientadores, contando además con profesionales, agentes o interlocutores sociales que hacen viable su funcionamiento y cercanía a las personas que lo necesitan.

En este sentido, se crean recursos específicos para el desarrollo profesional de las mujeres, a diferentes niveles (europeo, nacional, autonómico, provincial y local), con la intención de combatir y erradicar, y prevenir, las discriminaciones de género en el ámbito del trabajo. Estos, como plantea Watts (2000), se consideran los principales instrumentos o herramientas formativas y orientadoras con los que cuentan las mujeres para su acceso al empleo.

Asimismo, se desarrollan guías o catálogos de orientación para el empleo que suelen aportar información sobre el estado actual de las situaciones de ciertos colectivos o grupos con mayores dificultades, y pretenden servir de material informativo (Salvá Mut y Nicolau, 2000). Algunas se centran en colectivos concretos como las personas jóvenes (Monsalve, 2004), o mujeres en general (Instituto Canario de la Mujer, 2000; Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2002).

Sin embargo, a la hora de considerar la oferta formativa y orientadora existente para las mujeres que quieren acceder al empleo, nos encontramos con múltiples recursos y posibilidades, que se caracterizan más por su dispersión que por su unidad. Nos encontramos con servicios y actuaciones similares en diversas instituciones u organismos, cuya práctica no siempre es complementada.

Las formas y modos de apoyar económicamente esta oferta también es plural, de acuerdo con las directrices europeas de consolidar una red de recursos, una estructura compartida y un trabajo coordinado desde el ámbito europeo al local. Dicha oferta puede estar financiada por el Fondo Social Europeo, los diferentes

Ministerios y Consejerías, o los propios Ayuntamientos, Sindicatos o Asociaciones. De la misma manera, la necesidad de adaptar estas ofertas hace que nos enfrentemos a recursos volátiles, que cambian rápidamente.

Por este motivo, y dada la dificultad que hemos tenido a la hora de considerar esta oferta, llevamos a cabo un análisis desde lo más general a lo más concreto, teniendo en cuenta aquellos recursos que pueden ser más interesantes para las mujeres adultas que buscan empleo. En el cuadro 2 se sintetiza dicha oferta formativa y orientadora, que pasamos a comentar brevemente.

Iniciativas comunitarias y Fondo Social Europeo
- Europa en Línea. Portal Equal
- Ítaca-Empleo
- Igualdad en clave local
- Ciudades y personas emprendedoras por la Igualdad
- Co-labora.con (concilia, trabaja y consigue)
- Redes (Ayto. de Sevilla)

Instituto de la Mujer y/o Instituto Andaluz de la Mujer
- OPEM (servicios de orientación y preformación para el empleo),
- VIVEM (viveros de empresas para mujeres),
- ÓPTIMA (servicio de asesoramiento en igualdad a las empresas),
- AURORA (fomento de inserción laboral mediante el desarrollo personal)
- Programa Mujer y Agricultura dirigido a mujeres de medio rural
- CUALIFICA, para mujeres víctimas de violencia

Instituto Público de Empleo Estatal (INEM)
- Escuelas Taller y Casas de Oficio
- Talleres de Empleo
- Cursos de FPO

Servicio Andaluz de Empleo (SAE)
- Oficina de empleo (intermediación laboral, empresa)
- Orientación profesional, "Andalucía Orienta" (antes denominado - OPEA, Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo)
- RAUTE. Empleo, Desarrollo local y tecnológico. Red de UTEDLT (Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico. Registro de la oficina de empleo y orientación)

Diputaciones provinciales
- Programa Acércate (actualmente, Renace) (Sevilla)
- Programa mujeres rurales (Córdoba)
- Agentes de igualdad

Administración Local
- Estrategias Locales de Empleo e Innovación
- Sociedades Laborales Limitadas
- Departamentos de Recursos Humanos y Desarrollo Local de los Ayuntamientos,
- Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT). Ahora UTE, porque pierden competencias, debida a la creación de un área específica de Innovación y desarrollo tecnológico.
- CIMs o los PIMs (Centros Municipales o Puntos de Información a la Mujer)
- Casas de Cultura,
- Centros de Personas Adultas
- Asociaciones de Mujeres

Cuadro 2: Recursos para la formación e inserción laboral de las mujeres

Algunos de los programas desarrollados mediante la Iniciativa Comunitaria EQUAL (2000-2006), con ayuda del Fondo Social Europeo (FSE)(2000-2006) son promovidos por el Instituto Andaluz de la Mujer: Ítaca-Empleo e Igualdad en clave local, Ciudades y personas emprendedoras por la Igualdad, Arena (destinado al colectivo de inmigrantes), Co-labora.con (concilia, trabaja y consigue) y Redes (Ayto. de Sevilla). De ellos es importante destacar la atención a grupos de riesgo o en exclusión social, con la finalidad de lograr una mayor integración laboral y mejorar sus condiciones de vida.

A nivel nacional, el Instituto de la Mujer y el INEM se convierten en dos recursos fundamentales para la formación y la orientación de las mujeres, los que realizan acuerdos o convenios para adaptar la oferta (Instituto de la Mujer, 1990). En este marco se determinan, apoyan, e impulsan actuaciones específicas para crear y promocionar la recualificación de las mujeres y su reinserción en el mercado productivo[1], como por ejemplo, cursos de **formación profesional ocupacional** dirigidos a mujeres y programas concretos, como las **Escuelas Taller y Casas de Oficio y Talleres de Empleo**.

Estos programas se convierten en importantes recursos de formación para el empleo. La formación en ambos se dirige a la re-inserción profesional de personas en situación de desempleo, interesándonos fundamentalmente los talleres de empleo para las mujeres adultas. Las características o rasgos principales de estos programas son:

- Están destinados a mejorar la ocupabilidad y a facilitar la inserción laboral del colectivo que tiene veinticinco o más años.
- Su duración va desde los seis meses a un año, y se desarrolla en dos fases de formación teórico-práctica.
- Sus promotores pueden ser organismos de la Administración Central del Estado, corporaciones locales, organismos autonómicos, consorcios y asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro. La promoción y la gestión se lleva a cabo a través de la Administración Laboral, que se encarga de la programación, desarrollo y evaluación de resultados.

Un breve apunte en torno a la evolución del alumnado formado en escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo por sexo para el intervalo temporal de 1996-2004. Según fuente del Instituto de Estadística de Andalucía (2005), en general, se produce un aumento de mujeres que acceden a estos recursos de formación para el empleo en detrimento de los hombres. Concretamente, en España pasan de 7.165 a 10.152 las mujeres que participan en estos programas. Por el contrario, el

1. htpp://www.mtas.es/mujer

número de hombres que accede a ellos pasa de 14.896 a 8.360. Concretamente, en Andalucía, pasamos de 2.116 a 4.086 mujeres, y de 4.386 a 3.023 hombres.

Los talleres de empleo aumentan en número desde el año 2002. La participación de personas en ellos varía según el sexo, siendo este hecho algo que ha cambiado en los últimos tiempos. Según el INEM (2003), a ellos acceden 8.554 mujeres, un 66%, y 4.407 hombres (34%). Desde el año 2000, en el que participaron en estas medidas un 44% de hombres y un 55% de mujeres ha venido disminuyendo progresivamente el número de hombres que acceden a ellas frente a las mujeres. Esta participación se mantiene estable, según fuente del INEM. Asimismo, este estudio pone de manifiesto algunas características del perfil de las mujeres que acceden a él:

- Respecto a la edad: el 27% tienen entre 35-44 años, el 23% entre 25-34, y el 17% más de 44 años.
- Respecto al nivel de estudios: aproximadamente, el 30% ha cursado la EGB-ESO y el 20% no tiene estudios; en menor proporción, las usuarias de los talleres de empleo tienen formación profesional y bachillerato.
- Las familias profesionales que destacan son: el servicio doméstico, la agraria y las obras públicas.

Finalmente, un dato que nos parece significativo es el referido a los índices de inserción a partir de estas actividades formativas. Según el estudio anteriormente citado, la inserción es del 59%. De 8.554 participantes, 5.025 acceden al empleo. Como puede apreciarse, según fuente del INEM, en la evolución de los índices de inserción 2000-2004, ésta es considerablemente más baja en mujeres que en hombres[2].

Desde la Junta de Andalucía se promueven actividades de **formación profesional ocupacional**. En estas se persigue la capacitación de las mujeres para el desempeño de una ocupación y el acceso al mercado laboral. Las características más relevantes de estos programas son:

- Su corta duración, entre 200 y 950 horas.
- Están dirigidos prioritariamente a personas desempleadas y que cobran el subsidio por desempleo: mayores de 25 años, especialmente si llevan más de un año en paro, grupos con especiales dificultades de inserción, o menores de 25 si perdieron el empleo y llevan seis meses en paro.
- Son promovidos por las Administraciones autonómicas tras convocatoria pública anual a la que pueden presentarse distintas instituciones.

Al respecto, es interesante considerar la evolución del alumnado en cursos de formación ocupacional según grupo de edad, sexo y provincia. Según fuente del

2. http://www.inem.es/inem/ciudadano/etcote/estadistica/pdf/evolucion_ind_TE.pdf. INEM, dato recogido en marzo de 2007

Instituto de Estadística de Andalucía (2005), se aprecia una evolución considerable del alumnado que accede a estos cursos durante los años 1996-2003. En España las mujeres que participan en estos cursos han pasado de 126.049 a 162.198. En Andalucía de 9.440 a 33.069. En Sevilla, de 222 a 7.672. La tónica general, como puede apreciarse, es que las mujeres que participan en estas medidas son casi el doble que los hombres.

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) pone en marcha diferentes **programas para la formación de mujeres rurales**. Un ejemplo de ello es el que realiza a través de su Dirección Provincial de Córdoba en colaboración con la Delegación de Igualdad de la Diputación de Córdoba, denominado Programa de Formación para Mujeres en el Medio Rural (se inicia en 2005, siendo su cuarta edición).

Algunos de los objetivos que se plantean en este programa son: aumentar la información y la formación ocupacional de las mujeres, facilitar la toma de decisiones, desarrollar un itinerario de formación, cualificación profesional y apoyo individualizado y adaptado a las necesidades particulares, y llevar a cabo una sensibilización de género en medios rurales. Este programa plantea una serie de medidas paralelas, que favorecen la participación de las mujeres, como ayudas para desplazamientos (transporte) y para guarderías.

El Instituto Andaluz de la Mujer posee numerosos **recursos para la orientación y la formación para el empleo**[3]. Algunos de estos programas son: OPEM, servicios de orientación y preformación para el empleo; VIVEM, viveros de empresas para mujeres; ÓPTIMA, servicio de asesoramiento en igualdad a las empresas; AURORA, para fomento de la inserción laboral a través del desarrollo personal; y CUALIFICA, para mujeres que sufren malos tratos.

De manera específica para mujeres rurales andaluzas se lleva a cabo desde el año 1993 el programa *Mujer y Agricultura*. Está promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica en el marco de un Convenio de Colaboración. Está cofinanciado por el Fondo Social Europeo a través del Marco Comunitario de Apoyo 2000-2006. Desde el 1993 a julio de 2004 se han realizado en Andalucía 388 cursos en los que han participado 6.085 mujeres procedentes de zonas rurales (Instituto Andaluz de la Mujer, 2005).

La Junta de Andalucía cuenta con un recurso importante en materia de orientación profesional, que es el **Programa Orienta**, que se dirige a la orientación de personas desempleadas en general. Sus acciones van encaminadas a mejorar la ocupabilidad y las posibilidades de colocación de personas demandantes de empleo (menores de 25 años, parados de larga duración, personas que quieren incorporarse al mercado laboral). Están enfocadas al empleo y al autoempleo, siendo desarrolladas a través de Sindicatos, de Ayuntamientos y de Mancomunidades.

---

3. Disponibles en: http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/entrada.htm

Desde el Fondo Social Europeo también se financian programas de formación laboral a través de las **Diputaciones Provinciales**. Ejemplo de ello es el **Programa Acércate** (Renace, y actualmente Pro-empleo), que se lleva a cabo a través de la **Diputación Provincial de Sevilla**, y que se ha puesto en marcha en muchos municipios de la provincia. Los requisitos para acceder a estos programas son: ser mujer mayor de dieciocho años y estar en situación de desempleo. Las participantes reciben una beca de formación, con una dotación económica estipulada. La duración del programa es de seis meses distribuidos en fase teórica, práctica y formación gerencial.

Desde la Administración Local (Ministerio de Trabajo y apoyo del Fondo Social Europeo), se promueven **Estrategias Locales de Empleo e Innovación** [COM (2000) 894 final, 12/01/2002]. Estas son iniciativas para apoyar a este nivel la puesta en práctica de la Estrategia Europea de Empleo, destacándose la colaboración entre el INEM y las corporaciones locales. En este sentido, se desarrollan programas europeos para fomentar el empleo de las mujeres andaluzas, o para la detección y eliminación de barreras profesionales (Equal E-andaluzas, 2004-2007).

Otros recursos de interés para la orientación y formación ocupacional de mujeres rurales son: los **Departamentos de Recursos Humanos y Desarrollo Local** de los Ayuntamientos, los **CIMs** (Centros Municipales de Información a la Mujer), o los **PIMs** (Puntos de Información a la Mujer), para localidades que no cuenten con los primeros (CIMs).

Asimismo, adquieren relevancia las **Casas de Cultura**, los **Centros de Personas Adultas** y las **Asociaciones de Mujeres** en general, y las que trabajan para la formación y el empleo en particular. Como ejemplo, destaca la Asociación de Mujer y Familias del Ámbito Rural (AMFAR), que se crea en el año 1997 en Sevilla, con el propósito de trabajar por la igualdad de oportunidades en el ámbito rural y por mejorar el desarrollo de las mujeres en este medio.

Sin duda, la labor que realizan actualmente todas estas instituciones y profesionales se considera especialmente relevante para la mejora de las situaciones que presentan las mujeres en el mercado de trabajo. Mediante dichas acciones puede tenerse un mayor conocimiento de las características que tienen grupos concretos que acceden a ellas, los logros o mejoras que se producen en esta materia, así como la detección de nuevas necesidades educativas.

Sin embargo, ello no significa que se eliminen las diferencias inherentes, y se erradiquen las discriminaciones de género en materia laboral y en el desarrollo personal (Bustelo, 2004). Las situaciones laborales de las mujeres, como hemos visto en este capítulo, siguen siendo discriminatorias, sobre todo las de aquellas con menos recursos profesionales y personales. De estas se extraen una serie de necesidades a la que la orientación y la formación han de ofrecer ayuda.

Por este motivo, es fundamental que nos cuestionemos las acciones formativas y orientadoras que se están llevando a cabo. Muchas mujeres están accediendo a

esta oferta con la intención de incorporarse al empleo, pero ¿realmente esta formación les es útil para ello?, ¿va acompañada de otras acciones más globales que las ayuden a construir sus proyectos profesionales?, ¿qué posibilidades se les están ofreciendo?, ¿qué recursos les están llegando y por qué cauces acceden a ellos?...

La formación y la orientación para la inserción, en nuestra opinión, han de darse la mano, siendo capaces de proporcionar los cauces para que las mujeres conozcan sus potencialidades frente al empleo, dónde buscar oportunidades y cómo localizar recursos, y cuáles son los más funcionales. Estos recursos, por tanto, han de ofrecer a las mujeres ayuda para dar respuesta a sus necesidades, una orientación para trazar su camino, y una formación para mejorar sus oportunidades y compensar carencias. Esta es la finalidad para la que se crean y su razón de ser desde el marco normativo desde el que surgen.

CAPÍTULO QUINTO
DISEÑO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN

El propósito general de los capítulos precedentes ha sido clarificar de manera conceptual el trabajo de investigación. En este sentido, teniendo en consideración algunas cuestiones en relación a la orientación profesional y la formación para el empleo como disciplinas, se han delimitado los aspectos centrales que permiten abordar el desarrollo profesional femenino desde una perspectiva comprensiva y sistémica, haciendo hincapié en algunos de los factores principales que influyen en dicho proceso, ya sean internos o externos a la persona (mujer).

Partiendo de este posicionamiento sobre el desarrollo profesional, y para abordar la problemática planteada en esta investigación, nos hemos remitido a algunos acontecimientos o hitos sociohistóricos que han tenido un papel crucial en las vidas de las mujeres. Estos nos ayudan a conocer cómo ha sido su existencia, dándonos pistas para comprender el presente que viven.

Conocer la historia que nos ha marcado y los puntos de cambio entre unas épocas y otras permite encontrar sentido al propio curso de la vida. Debido a ello es importante que, conociendo el pasado que nos caracteriza, se delimiten aquellos factores principales que definen hoy en día la realidad laboral femenina, y que intervienen en la configuración de los planes de vida de las mujeres. Estos referentes conceptuales ofrecen pistas para el análisis de los procesos, circunstancias, eventos, y particularidades del desarrollo personal y profesional femenino, así como sobre los factores principales que condicionan dicho proceso.

Como deja entreverse, la clarificación conceptual no es ajena al propósito de investigación, como tampoco este lo es al modo de abordarlo metodológicamente. Estudiar los procesos de desarrollo profesional femenino implica realizar un análisis del ahora, partiendo de referentes pasados que permitan comprenderlo,

así como de otros factores que favorezcan el despliegue de puentes hacia el futuro para mejorar las condiciones actuales. Este es un camino que, según entendemos, ha de ser dibujado y trazado por las propias mujeres, desde los modos en que lo han vivido, experimentado y significado. Poner estos elementos sobre la mesa es una tarea que se ha de abordar desde un enfoque y una metodología de investigación concreta, que otorgan al proceso unas señas de identidad propias.

Estos son los elementos sobre los que versa este capítulo, conjugando aquellos aspectos principales relativos al diseño o a la preparación de la investigación y a su desarrollo. En este sentido, se plantea el problema que suscita la investigación así como su concreción en algunos objetivos, los cuales constituyen grandes ejes referenciales para orientar la tarea investigadora.

Desde estos aspectos que caracterizan el enfoque de investigación adoptado, se va configurando la metodología a seguir, y quedan plasmadas las principales señas de identidad que corresponden al hacer de la investigación. A continuación, se exponen las características que adopta este proceso, las fases y las principales tareas realizadas en cada una de ellas, y los tiempos en los que se desarrolla. A partir de estos referentes se atiende a las mujeres participantes (informantes clave) y a sus contextos vitales.

En un momento posterior se presentan las técnicas y estrategias utilizadas para la recogida de información, las cuales se describen y caracterizan de forma breve, delimitando la manera en que se aplican en el marco del estudio. Finalmente, se alude a las técnicas utilizadas para el análisis de los datos, los cuales se exponen desde las características generales que comparte dicho proceso.

1. PROBLEMA Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los procesos de desarrollo profesional son complejos debido a que atañen a la identidad personal. Es decir, estos no son ajenos a la propia existencia, ni tampoco a las elecciones que la persona realiza a lo largo de la vida. En conexión con ello, y desde la forma en que se entiende en este trabajo el desarrollo profesional, la persona va conformando su plan vital, pero en este proceso median muchos y diversos factores, las elecciones no siempre son libres, ni se realizan en las condiciones deseadas. Aún más, estas pueden cambiar, así como las percepciones y significados que tenemos de lo que ocurre, nuestro propio deseo, o las necesidades con las que nos encontramos en un momento vital u otro.

Ello lo ponen de manifiesto las propias experiencias vividas con mujeres en centros municipales de información a la mujer, concretamente, en servicios de preformación para el empleo. Estos, en un principio, cubren de forma general las necesidades de chicas jóvenes que abandonan los estudios de forma temprana, antes de finalizar la escolaridad obligatoria, demanda que es más acusada en determinadas zonas locales con necesidades de transformación social.

Desde nuestra experiencia se aprecia cómo este servicio pasa a ser utilizado por mujeres de edades superiores a los veinticinco años, y con algunas características concretas que dibujan su perfil: **mujeres cuyas vidas han sido dedicadas durante un periodo de tiempo considerable a la familia y al hogar, y que ahora manifiestan deseos de desarrollarse profesionalmente.**

Estamos ante un grupo de mujeres que no han tenido muchas experiencias vitales alejadas de los roles tradicionales (esposa, madre y ama de casa). Son mujeres que tienen una media de edad en torno a los cuarenta años, son madres y están, en su mayoría, casadas, dedicándose principalmente a la familia. Algunas de ellas han realizado o realizan trabajos remunerados, pero mantienen dificultades para el establecimiento de itinerarios profesionales concretos, debido a las condiciones que adquieren los trabajos que desarrollan y a las propias trayectorias o recorridos vitales.

Nos encontramos con mujeres cuyos perfiles de empleo adquieren características de paradas de larga duración, estando sus vidas definidas por tiempos prolongados de alejamiento de la formación y del mercado laboral denominado "formal". Estas mujeres comienzan a inscribirse como paradas en el INEM, y empiezan a demandar información, orientación y formación profesional.

Ni que decir tiene que la manifestación de estos cambios en las mujeres (acceso al empleo), se producen en interacción con los momentos personales y familiares que experimentan, los contextos en los que se sitúan y que median en sus vidas, las nuevas demandas que plantean y las posibles respuestas que dan a las mismas, así como con la sociedad en la que viven y han vivido.

El contacto que previamente habíamos tenido con algunas de estas mujeres y un mínimo acercamiento a las realidades que presentan lleva a que nos planteemos la necesidad de conocer y comprender de primera mano la realidad que viven. Nos llama la atención cómo comienzan a darse estos cambios en determinados grupos de mujeres y cómo estas comienzan a manifestar inquietudes por acercarse a la cultura, a la formación, a relacionarse con otras mujeres y a plantear dudas o cuestionamientos nuevos con respecto a sus vidas.

Esta realidad, que nos inquieta conocer y a la que poder derivar posteriormente una respuesta educativa, se describe en torno a diversos interrogantes. **¿Qué les está pasando a las mujeres con escasa cualificación de contextos rurales-locales?, ¿por qué a edad adulta manifiestan deseos de incorporarse al mercado laboral?, ¿cuáles son las razones que motivan o impulsan dichos cambios?, ¿demandan realmente empleo o existen otras inquietudes de forma latente?, ¿desde qué referentes están hablando las mujeres y cómo pueden explicarse dichas intenciones?, ¿en qué medida sus estilos vitales previos condicionan la toma de decisiones futura?, ¿qué aspectos son los que pesan más en sus vidas?, ¿cuentan con formación que les facilite la elaboración de itinerarios profesionales de inserción?, ¿cómo perciben la formación actual que realizan? ...**

Siendo conscientes de la complejidad que entraña el análisis de la situación problemática planteada, los interrogantes que la constituyen exigen dar respuesta a otros, que quedan planteados como preguntas o cuestiones de investigación. Estas quedan circunscritas a los **objetivos generales** que se formulan a partir de una realidad que adquiere sentido y relevancia para la investigadora, que ha sido detectada a partir de la propia experiencia personal desde la cual comienzan a visibilizarse cambios en las vidas de las mujeres, por tanto, novedosa, y que, como tal, necesita de estudio para dar una respuesta educativa a la misma. Los objetivos en los que se desglosa el problema de investigación para su estudio son:

- *OBJETIVO 1*: Analizar cómo las mujeres perciben, piensan e interpretan los procesos de tránsito profesional/vital por los que pasan, delimitando las características principales que estos adoptan, el significado subjetivo atribuido a los mismos, así como otros factores personales, formativos, laborales, sociales o contextuales de utilidad que permitan explicarlos.
- *OBJETIVO 2*: Conocer los principales hitos o circunstancias personales, educativas, profesionales y contextuales que han caracterizado las vidas de las mujeres, así como las interpretaciones y valoraciones que estas hacen de ellas, obteniendo referentes de utilidad para dar sentido a sus situaciones actuales.
- *OBJETIVO 3*: Conocer cómo las mujeres se plantean el futuro próximo, identificando sus intereses y expectativas profesionales/vitales, las posibilidades reales que perciben de mejora, así como las características más relevantes que adquieren los procesos de exploración y planificación profesional.
- *OBJETIVO 4*: Delimitar los principales factores que condicionan los procesos de desarrollo profesional femeninos, ya sean negativos (limitadores/barreras) o positivos (facilitadores/apoyos).

Los objetivos señalados se orientan hacia **tres dimensiones temporales**, por seguir un criterio lógico de agrupación con respecto al objeto de estudio, e implican una **progresión en cuanto a su análisis**. La primera de ellas se enmarca en la situación problemática detectada, la cual lleva a plantearnos esta investigación (*objetivo 1, presente*). Desde este es importante conocer los referentes que adquieren las vidas pasadas de las mujeres, pues estos van a permitir encontrar sentido al presente y establecer algunas posibles razones que lo fundamentan (*objetivo 2, pasado*). La comprensión del presente desde el conocimiento del pasado que ha caracterizado los recorridos vitales femeninos nos lleva al establecimiento de posibles puentes hacia un futuro próximo, los cuales favorezcan la mejora de sus situaciones actuales (*objetivo 3, futuro*).

El análisis de los factores que influyen o condicionan el desarrollo profesional de las mujeres (objetivo 4) se plantea como transversal en la investigación. El

análisis de los objetivos planteados y la delimitación de factores condicionantes relativos al proceso de investigación permite detectar aquellos elementos clave que atañen a las vidas de las mujeres, que han influido en ellas y que han hecho que el aquí y el ahora adquiera unas particularidades, que median en las posibilidades de mejora futura.

Por tanto, esta triple dimensión temporal: presente, pasado y futuro proyectado permite conocer y comprender los recorridos vitales de las mujeres, por qué a edades adultas se producen una serie de cambios en sus vidas y desde qué referentes estos se significan y tienen sentido, qué factores caracterizan y condicionan dichos procesos, y cómo desde estos las mujeres caminan hacia un futuro diferente y se pueden vislumbrar algunas señas de mejora para enfocar el desarrollo profesional femenino.

Para ello, en primer lugar, nos resulta de interés analizar cómo las mujeres perciben, piensan e interpretan los procesos de tránsito profesional/vital por los que pasan, delimitando las características principales que estos adoptan, el significado subjetivo atribuido a los mismos, así como otros factores personales, formativos, laborales, sociales o contextuales de utilidad que permitan explicarlos *(objetivo 1)*. Desde este primer objetivo, que se enmarca en el análisis de los momentos presentes que viven las mujeres, se plantean las siguientes cuestiones de investigación:

- ¿por qué las mujeres con escasa cualificación y de contextos rurales-locales deciden adoptar un cambio en sus vidas a edad adulta?,
- ¿qué factores motivan estas situaciones?,
- ¿por qué acceden a determinadas actividades de formación para el empleo?,
- ¿qué significado le otorgan a la carrera?,
- ¿qué roles desempeñan, cuáles priorizan, y cómo los viven o experimentan?,
- ¿qué imagen tienen de sí mismas como trabajadoras?,
- ¿cómo perciben, entienden y experimentan los procesos de tránsito por los que pasan?,
- ¿qué elementos caracterizan y condicionan dichos procesos?

Para conocer y comprender este presente es importante remitirnos al pasado que ha caracterizado los recorridos vitales de las mujeres, a aquellos factores, procesos, particularidades que han hecho que sus vidas sean así y no de otra manera. Entrar en este análisis implica tener un conocimiento profundo sobre las características que adoptan dichos recorridos o trayectorias, así como sobre los principales aspectos que las han condicionado, positiva o negativamente.

En este sentido, se alude a la necesidad de conocer los principales hitos o circunstancias personales, educativas, profesionales y contextuales que han carac-

terizado las vidas de las mujeres, así como las interpretaciones y valoraciones que estas hacen de ellas, obteniendo referentes de utilidad para dar sentido a sus situaciones actuales *(objetivo 2)*. Para el análisis del pasado de las mujeres, algunas de las cuestiones de investigación planteadas son:

- ¿qué características adoptan las trayectorias o recorridos profesionales, educativos/formativos y vitales de las mujeres?,
- ¿cómo son interpretados y valorados por las mujeres?,
- ¿qué aspectos se encuentran implicados en ellos?,
- ¿desde qué referentes las mujeres significan o dotan de sentido a estos momentos?,
- ¿qué elementos han limitado o favorecido los deseos y toma de decisiones de las mujeres en su transcurso?

Teniendo en cuenta las cuestiones que acabamos de plantear, adquiere interés profundizar en el análisis de algunos constructos internos de las mujeres, como el significado subjetivo que le otorgan al trabajo y la importancia que este rol tiene en sus esquemas vitales. Por qué las mujeres a edad adulta parecen anteponer unos roles frente a otros, cuáles son los que mayor peso adquieren en sus vidas, cómo los conjugan, si se ha producido un cambio con respecto a épocas pasadas y, en su caso, cómo puede explicarse.

Desde este conocimiento es importante delimitar puentes hacia un futuro próximo, el futuro que las mujeres desean para sí, que permita mejorar sus condiciones de vida actuales conforme a sus deseos femeninos. Este se convierte en el tercer nivel de profundización de la investigación que se desarrolla, que se plantea desde la necesidad de conocer cómo las mujeres se plantean el futuro próximo, identificando sus intereses y expectativas profesionales/vitales, las posibilidades reales que perciben de mejora, así como las características más relevantes que adquieren los procesos de exploración y planificación profesional *(objetivo 3)*.

Para ello, es importante acercarnos al modo en que estas piensan o se plantean el futuro, y en qué medida exploran nuevas posibilidades o alternativas. En este sentido, se considera de interés identificar los intereses y expectativas profesionales/vitales de las mujeres, desde las posibilidades reales que perciben de mejora, las características que adquiere el proceso de exploración profesional, las actividades que realizan para ello, los compromisos que asumen y los condicionantes que se encuentran al respecto. Atendiendo al futuro profesional/vital de las mujeres, algunas de las cuestiones que guían la investigación son:

- ¿cómo las mujeres se plantean el futuro? ¿qué posibilidades perciben?,
- ¿cuáles son sus intereses o expectativas profesionales?,
- ¿qué características adquiere el proceso de exploración profesional?,
- ¿qué aspectos favorecen o dificultan dicho proceso?,

- ¿qué metas/retos se proponen?,
- ¿qué iniciativas tienen y qué actividades realizan?,
- ¿que aspectos favorecen o dificultan la planificación del desarrollo profesional femenino?

Como se observa en las cuestiones de investigación planteadas en cada uno de los objetivos, el análisis de los factores que influyen o condicionan el desarrollo profesional de las mujeres se convierte en una tarea transversal en nuestro trabajo *(objetivo 4)*, estando considerada en los tres niveles de análisis planteados (presente, pasado y futuro), los cuales configuran las vidas de las mujeres.

La intención durante el proceso de investigación es vislumbrar aquellos factores que han tenido mayor peso en las vidas de las mujeres y que han influido sobre ellas. Ello nos permite comprender el ahora, el momento presente, sus situaciones de tránsito profesional/vital. Asimismo, y desde esta dimensión presente, se torna importante delimitar aquellos factores que, según las propias mujeres, ejercen mayor influencia sobre sus vidas actuales y condicionan sus posibilidades de mejora futura.

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Teniendo en consideración el problema a abordar y los objetivos en los que este se concreta, se necesita delimitar un camino, una forma de concebir y hacer para dar respuesta al mismo. Para ello, y en consonancia con los planteamientos teóricos-conceptuales adoptados en torno al desarrollo profesional, es importante partir de una consideración global y holística de la realidad. Una realidad que, como tal, es compleja, dinámica y cambiante, debido a que se construye, y donde las personas implicadas tienen un importante peso.

Como ya se ha argumentado en otro momento, las vidas de las mujeres no se pueden entender ajenas a las realidades sociohistóricas que las han acompañado, ni tampoco al margen de sus propios intereses, deseos o motivaciones (procesos de pensamiento). Asimismo, tampoco las trayectorias femeninas se encuentran desligadas del momento social en el que han vivido y se han desarrollado, como tampoco pueden comprenderse descontextualizadas de la época presente y ajenas a las circunstancias cambiantes que rodean sus vidas. Lo social y lo contextual ejerce un peso importante, contando con numerosos factores que influyen en los procesos de desarrollo personal y profesional de las personas, los cuales se consideran interdependientes a las mismas y, por tanto, constitutivos al estudio de sus significados.

Desde estas premisas, se dejan entrever algunas de las razones que nos sitúan en un **enfoque interpretativo** de investigación. Esta perspectiva, teniendo de referencia los trabajos de Apple (1986), Woods (1987) y Erikson (1989), surge

desde los intentos de naturalizar los fenómenos sociales y desde la necesidad de estudiarlos en toda su complejidad, alejados de todo intento de generalización y de causación.

Un enfoque interpretativo de investigación pretende la búsqueda de la **comprensión de los fenómenos que ocurren tal cual tienen lugar**, teniendo en cuenta la estructura social en la que se insertan, así como su carácter mediático en la construcción de significados, resaltando la perspectiva (subjetiva) de las personas implicadas, las cuales son consideradas como actores o actrices de dicha realidad.

La realidad no se concibe y analiza desde relaciones de causa-efecto, ni adquiere carácter descontextualizado del fenómeno o de la situación que se estudia. Por el contrario, **se pretende reflejar la experiencia personal, educativa, profesional, social, tal cual las mujeres la perciben o la entienden, la construyen y la organizan, y la analizan o la evalúan, dándoles un determinado sentido dentro del tiempo y del contexto en que tiene lugar**.

Interesa dotar de significado y comprender la experiencia vivida y narrada por las propias protagonistas. Por tanto, atendiendo a los planteamientos de Luypen (1967), Bourdieu (1980, 1985) y Husserl (1992), esta investigación se enmarca en el estudio de la experiencia vital y social de las mujeres tal cual es en su cotidianeidad. Desde ella es fundamental resaltar el valor simbólico de la palabra y la capacidad mediática que posee. Asimismo, son interesantes otras señas de identidad de este tipo de trabajos, las cuales se describen a continuación.

La realidad social es entendida en toda su complejidad y extensión, siendo esta una de las características que se extiende al objeto de estudio. No se estudian elementos aislados o desconexos de la realidad, sino que se pretende analizar el problema desde una visión sistémica, holística y global formada por múltiples elementos interrelacionados, que la dotan de significado.

Las cuestiones sociales y educativas son consideradas complejas, dinámicas y cambiantes. Están influidas por sentimientos, intereses, percepciones, valoraciones, y motivaciones de las personas que las constituyen, y esto es algo en continuo movimiento y construcción. En este sentido, lejos de considerar la realidad y las situaciones socio-educativas estáticas e inamovibles, se conciben caracterizadas por múltiples aspectos que las conforman.

La investigación se aleja del control y de la predicción de lo que acontece. Muy al contrario, el foco de la investigación es el significado que las propias personas (mujeres) otorgan a la problemática que se estudia. En la medida que interesan las percepciones e interpretaciones que dan las mujeres desde sus sistemas de referencia, se ponen en juego emociones, sentimientos, experiencias, e interacciones persona-ambiente.

A partir de ellos las mujeres significan sus propias vidas y se obtienen datos de interés para caracterizar el desarrollo profesional y comprender sus particula-

ridades y condicionantes principales. Por tanto, desde el enfoque interpretativo se otorga primacía a la experiencia subjetiva de las personas como base para el conocimiento y la comprensión de los sucesos que tienen lugar en sus vidas.

Asimismo, y desde estas premisas, los fenómenos son analizados desde la propia perspectiva de las personas implicadas, teniendo en consideración su marco referencial. Es decir, el lugar desde el que ellas hablan y otorgan sentido a la experiencia, el lugar desde el que construyen sus vidas. Desde ello se otorga relevancia al contexto (micro y macro), que se entiende como mediador en la construcción de los significados. Estos, por tanto, son construidos desde la interacción persona-ambiente (considerado este en sentido amplio).

Por último, la investigación desde el enfoque interpretativo parte de relaciones entre el investigador o investigadora y el sujeto investigado (Collins, 1992). Ello es debido a que interaccionan características concretas relativas al entendimiento y abordaje de la investigación, con los propios propósitos e intereses del investigador o investigadora y su posicionamiento en el mundo y con respecto a su trabajo.

Con este prisma de pensamiento se necesita un tipo de proceder que permita la recogida de datos en profundidad y desde la perspectiva de las propias protagonistas. Asimismo, se requiere de una metodología flexible, que favorezca el establecimiento de conexiones entre los hechos (datos) y la realidad que se estudia.

La finalidad que se pretende con este trabajo no es la cuantificación de lo que acontece, sino dar sentido y buscar los significados de lo que tiene lugar. Se trata, por tanto, de dar la palabra a las mujeres que intervienen en la investigación y de escuchar sus voces, para conocer sus deseos, vivencias, e ilusiones profesionales/vitales. Para ello es necesario partir de sus propias experiencias narradas, siendo bajo estas coordenadas espacio-temporales donde lo construido se desvanece para llegar a re-construirse y transformarse.

Teniendo en cuenta estas premisas, en este trabajo se sigue una **metodología cualitativa**. Este tipo metodología permite un acercamiento al problema desde una perspectiva más interna, es decir, este se explora desde la perspectiva de quienes lo viven y desde las formas en que lo perciben, sienten y experimentan (Taylor y Bogdan, 1986). Dicha metodología adquiere relevancia, si queremos abordar los procesos de desarrollo personal y profesional de las mujeres, pues los cambios más que darse en el número atañen a nuevas formas de relaciones y de vida (Murillo de la Vega, 2000 y Cigarini, 2000). Esto refleja el importante elemento subjetivo que el trabajo comporta, el cual no siempre se hace visible.

Los trabajos de Doyle (1977, 1981), Hammersley y Atkinson (1983), Van Manen (1985) y Shulman (1989) señalan características sobre los trabajos cualitativos. Aportan señas de identidad en torno a cómo se entiende la realidad que se estudia, a la forma en que nos acercamos a ella como investigadora y, por tanto, relativa a cómo diseñamos y preparamos el trabajo, a cómo recogemos la informa-

ción y al uso que le damos a la misma[1]. En este trabajo de investigación:

- Se da una interrelación entre el diseño o planteamiento de la investigación y el desarrollo de la misma.
- El primero es flexible y no lineal, construyéndose a medida que se desarrolla la investigación y necesitando redefinición constante.
- El segundo requiere de tiempo prolongado en los escenarios para la recogida y el análisis de información en profundidad.
- Existe preocupación por la experiencia tal cual es vivida, sentida o experimentada por quienes la protagonizan.
- Se otorga relevancia al contexto, pues las experiencias vitales, para su comprensión, no se entienden desvinculadas del lugar donde se producen, el cual media o interacciona con ellas, interviniendo en su construcción.
- Adquiere un carácter contextualizado o local. Se estudian realidades singulares, concretas, alejadas del control de lo que ocurre, y de la generalización y extrapolación de los resultados que se obtienen.
- Las experiencias se abordan de forma global, en toda su extensión y teniendo en cuenta la totalidad de factores que las conforman.
- El proceso desarrollado adquiere un carácter continuo, emergente, flexible, contextual y adaptado a la realidad que se estudia. No se manipulan los fenómenos, sino que se estudian los problemas en sus contextos o situaciones naturales. La reflexividad es una característica importante del mismo.
- Adquiere un marcado carácter interpretativo, donde la comprensión de los hechos es fundamental para responder a los planteamientos de investigación.

Teniendo en cuenta el enfoque de investigación asumido y la metodología cualitativa seguida, un grado más de concreción a nivel metodológico permite el trabajo directo con las mujeres y la recogida de datos desde las características apuntadas. Asimismo, la concreción de estas en la realidad que se estudia delimita la forma de proceder en la investigación, caracterizando los procesos de entrada, permanencia y retirada del escenario, así como la relación con las protagonistas.

Siguiendo a Fraser (1970), Bertaux (1980), Stewart (1994), Philibert y Wiel (1995), LecocÇ (1995), Santamarina y Marina (1999), Balestrat (2000), Hormigo

1. Algunas características generales sobre trabajos cualitativos, asimismo, han sido destacadas por Anguera (1986), Anguera et al. (1995), Pérez Serrano (1994), Del Rincón et al. (1996), Morse (1997), Rodríguez, Gil y García (1999), Valles (2000), García, Ibáñez y Alvira (2003), Losada y López-Leal (2003), y Sandín (2003).

González (2002) y Stroobants (2005), nos situamos en un **trabajo biográfico-narrativo**. Estos estudios poseen unas **características generales** que justifican nuestra selección de entre otras opciones metodológicas posibles.

Curtis (1978) señala que trabajos de esta índole se caracterizan por primar la **conciencia subjetiva de los sujetos**, poner el **acento en los significados** e incidir en el **conocimiento reflexivo**. En este sentido, interesa la esencia de los fenómenos, cómo se viven las situaciones problemáticas y cómo las interpretan, las exteriorizan y las valoran las propias protagonistas, todo ello a través de la palabra. Es mediante ella como se describen e interpretan los fenómenos relativos a la existencia, a los significados de lo que se vive.

Lieblich y Josselson (1994), López-Barajas (1996) y Medrano (2001) coinciden en que estos estudios tratan de dar respuesta a cómo las personas otorgan sentido y/o significado a sus propias vidas, o a momentos concretos de las mismas. Estos trabajos se han centrado en el análisis de situaciones de pobreza, marginación, y procesos de cambio social, adoptando una perspectiva interna. Desde ello, según Feixas y Villegas (1990), las características principales de este tipo de estudios vienen de la mano del interés que se otorga a las cuestiones subjetivas, tendiendo a sondear y a explicitar los propios recorridos existenciales o vitales, los cuales influyen en la toma de decisiones de las personas.

A través de este método se otorga importancia a **la palabra (voz/voces)** y a **la experiencia (significatividad de la subjetividad)**. Se concede relevancia al hecho de dar la palabra a las personas, sobre todo a aquellas excluidas socialmente. En esta línea, como plantea Arnaus (1995:224),

> "La narración permite un discurso más pegado a la vida, a las vivencias, a la experiencia y también, a su vez, puede arropar con naturalidad la expresión de los pensamientos, de los sentimientos, de los deseos de las personas implicadas en la investigación".

Ello se debe, principalmente, a la reflexión que comporta este tipo de estudios. La persona que participa en la acción desarrolla procesos reflexivos sobre su propia existencia, poniendo en juego sus deseos y proyectos de futuro, desde el pasado que la ha caracterizado. Según Pineau (2000), la palabra se presenta como condición necesaria para la formación del sujeto. A través de ella, de los espacios y tiempos dados para la expresión, a las personas implicadas en el proceso se les otorga la posibilidad de crear-se y recrear-se como sujetos libres.

La importancia otorgada a la palabra, ya sea escrita o hablada, se debe a que el *qué* se proyecta y *cómo* se sitúa en torno a una exploración previa, la cual es producto de la reflexión personal (Molinié, 2000). Esta reflexión se asienta en la necesaria interpretación que la propia persona realiza de y sobre los hechos que ocurren en su vida.

Para Bolívar, Domingo y Fernández (2001:10), la narrativa "permite conjuntamente dar significado y comprender las dimensiones cognitivas, afectivas y de

acción. Contar las propias vivencias, y <<leer>> (en el sentido de <<interpretar>>) dichos hechos/acciones, a la luz de las historias que los agentes narran". En ello media la cultura y el pensamiento, poniéndose de manifiesto la individualidad y la propia colectividad, los signos de identidad cultural (grupo social) en el que se inscribe o se sitúa la persona.

El método biográfico-narrativo concede importancia a la cultura como elemento mediador en los procesos de desarrollo de las personas. Así, la vida de cada cual adquiere sentido en el seno de un grupo y desde un contexto social de referencia. Este carácter mediático adquiere relevancia en la medida que, al definir el sujeto/a sus posiciones en la sociedad en general y en su vida en particular, el contexto puede actuar como un importante condicionante.

Por ello, de la biografía se resalta su **carácter social o colectivo** (unido al individual). En el contexto existen diversidad de estructuras implicadas, por lo que se alude a aspectos no sólo micro, los que intervienen más directamente en las vidas de las personas, sino también a otros de carácter macro, que aluden al contexto económico, político, social y cultural que envuelve al sujeto. Ambos aspectos intervienen en cómo las personas entienden e interpretan sus vidas, así como en las ideas o proyectos que se plantean sobre las mismas.

Esta concepción en torno a la cultura como intermediaria en la configuración de la identidad de las personas también es puesta de manifiesto por Bretón (2000), quien otorga importancia al **contexto como espacio de interacción sujeto-ambiente**. Este aspecto es relevante en la medida que el contexto comprende una interiorización de normas. La historia se produce o se construye entre el propio sujeto y los factores socioculturales y normativos de referencia. La dialéctica entre individualidad y realidad exterior es interesante concebirla y analizarla desde la interiorización de roles sexuales y desde la configuración de una identidad femenina y masculina atendiendo a factores de género.

En este sentido, como reflejan Ginnette y Blanche (2000:189), "cada uno toma conciencia que viene al mundo, a un momento particular de la historia económica, política, cultural y científica e intenta comprender el impacto de estos acontecimientos sobre el curso de su vida". Alonso (1996) refuerza esta idea al referirse a la memoria histórica de cada sujeto. Ello es puesto de manifiesto en la medida que no se realiza una descripción aséptica de los hechos o acontecimientos, sino que se narra teniendo como referente las experiencias pasadas y se pone de manifiesto el sentido de apropiación de la cultura en cada individuo.

Teniendo en cuenta los aspectos aportados que caracterizan los estudios biográficos-narrativos, a continuación se sintetizan algunos aspectos que justifican la relación entre el objeto de estudio y el método elegido. Según Josso (2000:71), trabajos de esta índole son útiles para "acompañar, orientar, suscitar, facilitar la construcción del proyecto de las personas desde una orientación o reorientación profesional, educación para el empleo o reintegración de las mujeres a la forma-

ción". Ello es así en la medida que se comparten procesos de reflexión, de pensamiento, de crítica, de construcción y reconstrucción de la identidad profesional y vital.

En definitiva, porque el método biográfico se encuentra íntimamente relacionado con la **formación de la existencia** (Pineau, 2000; Delory-Monberger, 2004a, b). La historia forma al sujeto y este o esta la construye al mismo tiempo, dándose un proceso de re-construcción bidireccional. La dimensión histórica y sociocultural, por tanto, es ineludible para la comprensión de los hechos (Hammersley y Atkinson, 1994; Woods, 1998). Ello requiere de la necesaria implicación por parte del sujeto en la creación de su propia historia/relato (Laine, 2000), teniendo en cuenta los elementos que median en este proceso.

En este sentido, Bretón (2000:165) plantea que "un trabajo biográfico no va sin una laboriosa de-construcción/re-construcción de una identidad considerada con sus fluctuaciones". Esta idea resulta de interés a partir de dos cuestiones fundamentales. Primero, desde la influencia que la transmisión de la cultura -inscrita en patrones de género- puede tener en la configuración de la identidad de las mujeres. Segundo, desde un concepto de sujeto como ser activo/a, que resulta necesario al aludir a procesos de re-estructuración o transformación de la propia experiencia. Estos aspectos interaccionan pues los sujetos, entendidos actores o actrices sociales, construyen y reconstruyen la realidad desde el sentido particular que cada cual le otorga.

Reinharz (1994) y Ginette y Blanche (2000) relacionan los objetivos o intereses a los que sirve este método y las técnicas para la recogida de información utilizadas desde él (relatos de vida, entrevistas y notas de campo) con el propio proyecto profesional/personal, con la historia vital. Ello se convierte en otra razón importante que justifica los planteamientos metodológicos aportados desde el sentido del propio trabajo de investigación.

> "- Una comprensión de la articulación pasada, presente y futura se hace desde la concepción de que un proyecto no es una ruptura sino que tiene fundamentos de las raíces atadas a acontecimientos de experiencias singulares en progresión.
>
> - La historia de vida hace emerger los intereses tenaces que se manifiestan a la hora de decidir (elegir) y constituyen proyectos potenciales. Todas las experiencias no son equivalentes y están asociadas a diferentes motivaciones, deseos o intereses.
>
> - Una de las condiciones de posibilidad de construcción del proyecto personal es tener la convicción de que se puede cambiar cualquier cosa en la vida. Dicha convicción puede aumentar por el trabajo reflexivo sobre la vida pasada.

- No sólo el sujeto puede explicitar su experiencia en términos de aprendizaje sino que puede transferir y modificar estas adquisiciones para hacerlas reconocer (utilizarlas) dentro de otras situaciones" (Ginette y Blanche, 2000:193).

Teniendo en cuenta estos planteamientos se resaltan, en última instancia, dos aspectos que caracterizan la metodología de la investigación cualitativa seguida, desde el método biográfico-narrativo adoptado. Primero, el análisis de **las historias vitales de las personas no puede cerrarse, concluirse**, aunque se pueden tener algunos referentes que caracterizan los momentos presentes y que sirven para enfocar un futuro próximo.

Dicho análisis es importante atendiendo a las **dimensiones temporales** existentes en cualquier plan o recorrido vital, que marcan una **continuidad y progresión** en el curso de los sucesos: lo que ha sido, lo que es y lo que la persona cree y siente que está por venir, dimensión esta última esencial para enfocar las intervenciones orientadoras, pero que exige del análisis, del conocimiento, de las primeras (Elder, 1993).

Segundo, la **reflexión sobre la propia experiencia** concede a la persona un **sentimiento de autoría** sobre su vida, que la va llevando a adquirir conciencia sobre la misma, posicionándose y clarificando sus opciones vitales. En este sentido, el método biográfico-narrativo conlleva la posibilidad de reconstruir las experiencias vitales conforme a los deseos cambiantes de las personas. Asimismo, se facilita al individuo el aprendizaje de un proceso adaptativo y de autorregulación constante persona-ambiente, el cual puede ser utilizado una vez aprendido, y de forma cada vez más autónoma, en cada transición vital.

3. PROCESO Y FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Las decisiones tomadas en el transcurso de la investigación sobre sus diferentes elementos (informantes y contextos vitales, técnicas de recogida y de análisis de la información, y presentación de la misma) han sido continuas y paralelas a la definición y concreción del problema, de los objetivos y de las hipótesis de trabajo que han marcado la investigación, así como a la configuración de tiempos y espacios en que esta se ha desarrollado.

La interacción e interrelación de las diferentes partes de la misma se constituyen como características del proceso, hasta tal punto que son inseparables para mantener el sentido de aquello que se hace. Se refleja **un proceso circular, aunque ascendente o progresivo, donde la construcción de significados se realiza desde sus comienzos**. En este sentido,

- Desde los momentos iniciales del proceso se cuenta con información que puede ser de utilidad para dotar de significado la obtenida en fases posteriores.

- Ello denota un diseño no establecido a priori, sino abierto, emergente y reflexivo, que se va construyendo de forma progresiva a medida que se avanza en el estudio.
- Las señas de identidad claves en las vidas de las mujeres se tejen desde una realidad que se desgrana de forma lenta mientras dura la investigación.

Este trabajo se ha llevado a cabo **desde 2002-2003 hasta 2005-2006**. Aunque tanto el planteamiento de la investigación como el trabajo de campo se realizan desde una mirada global, en el proceso es necesario dar cortes temporales para poder llevarlo a cabo. En este sentido, la investigación se divide en dos fases, que nos llevan a abordar el problema y los objetivos planteados de forma progresiva.

En este proceso han tenido lugar **dos momentos esenciales** que permiten nutrirnos de un análisis más **extensivo o exploratorio** de la realidad a estudiar, delimitando aquellas claves generales sobre las particularidades de los recorridos vitales de las mujeres, y los cambios que tienen lugar en el momento presente, y otro más **intensivo o en profundidad**, que lleva a la comprensión de los procesos y a la búsqueda de significados y de nuevos referentes para la mejora.

Teniendo en cuenta estos aspectos, sobre los cuales se incide en las páginas que siguen, a continuación se concretan **las fases generales de la investigación**. En el anexo 1 se presenta el cronograma global del estudio, donde se recogen los tiempos, las etapas y las tareas previstas en el mismo. Siguiendo a Rodríguez, Gil y García (1999), Valles (2000) y Sandín (2003), las fases generales de la investigación cualitativa son: **preparación, trabajo de campo, análisis e información**. En todas ellas se señalan una serie de tareas a las que la persona que investiga debe dar respuesta desde un sentido global, y teniendo siempre como referente el problema y los objetivos de investigación. En el gráfico 2 se presentan las fases seguidas en esta investigación. Aunque en cada una de ellas sobresalen ciertas tareas, el proceso es cíclico y progresivo, y todos sus elementos se dan interrelacionados desde el comienzo hasta el final.

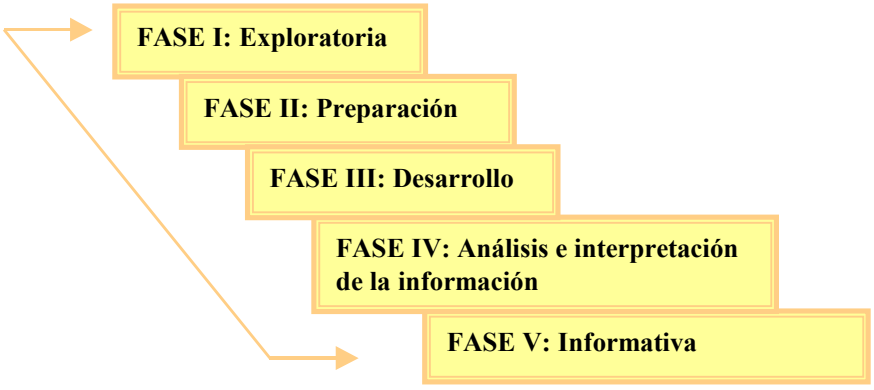


Gráfico 2: Fases de la investigación

La **primera fase** (gráfico 3) tiene **un carácter exploratorio**, permitiendo un primer contacto con la realidad a analizar. Esto tiene lugar, principalmente, a través de la literatura existente sobre el tema y el contacto previo con grupos de mujeres en los que comienza a manifestarse esta necesidad. A partir de ello, y unido a la preocupación e interés personal por la temática, nos planteamos posibles cuestiones de investigación, así como formas y modos de abordarla.

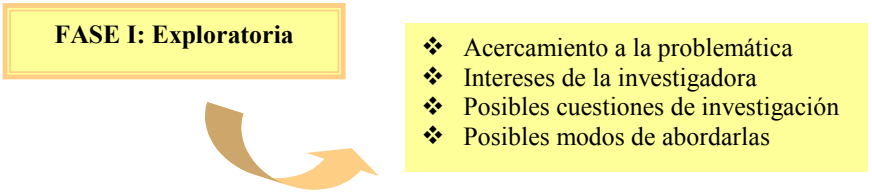


Gráfico 3: Fase exploratoria

La **segunda fase** es la **de preparación de la investigación** (gráfico 4). En este momento se parte de dos ejes centrales de trabajo que corresponden a la delimitación de los presupuestos teóricos y al planteamiento metodológico necesario para abordar el objeto de estudio. A partir de ello, se lleva a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre la temática objeto de estudio. Esta tarea de documentación va en paralelo a la toma de decisiones sobre cuestiones metodológicas (problema de investigación, enfoque, técnicas para la recogida de investigación...) y con otras más concretas relativas a su diseño.

Gráfico 4: Fase preparatoria

De igual manera, se revisan otras partes del proceso, así como las técnicas necesarias para la recogida de información, las técnicas de análisis, o el procedimiento a seguir para la elaboración del informe final. Teniendo las claves del marco conceptual de partida, y señalados los referentes metodológicos principales en los que se inscribe el trabajo, se comienzan a delimitar los aspectos centrales de diseño.

Esta fase de preparación se desarrolla en dos momentos separados en el tiempo, que exigen, a su vez, una continuidad o unidad con respecto al trabajo. Así, en un *primer momento* se lleva a cabo el acercamiento a la realidad, incidiendo, sobre todo, en la descripción de las características principales que posee la problemática objeto de estudio, todo ello desde el *análisis de indicadores contextuales y de las propias mujeres*. Se atiende al análisis situacional, describiendo las características principales de las informantes, y obteniendo un primer acercamiento a nivel reflexivo y de naturaleza colectiva a la problemática. En un *segundo momento*, se realiza un análisis biográfico-narrativo más en profundidad, que permite obtener *una mirada más comprensiva y profunda del objeto de estudio*. Por este motivo, los elementos referidos a la preparación de la investigación se dan por fases secuenciales e interdependientes, según las técnicas utilizadas.

La tercera fase es la relativa a la aplicación de las estrategias para la recogida de información. Esta fase, tal y como se ejemplifica en el gráfico 5, también está sujeta a *dos tiempos o momentos* que responden a la naturaleza del problema a investigar.

- El primero, *extensivo*, donde se utiliza el grupo de discusión y la entrevista exploratoria. *Se pretende explorar la naturaleza y la diversidad del problema, acercándonos a la realidad de forma global para conocer su alcance*.
- El segundo, *intensivo*, donde nos acercamos a la realidad a través de los relatos de vida y las notas de campo, para analizarla con *mayor grado de profundidad*.

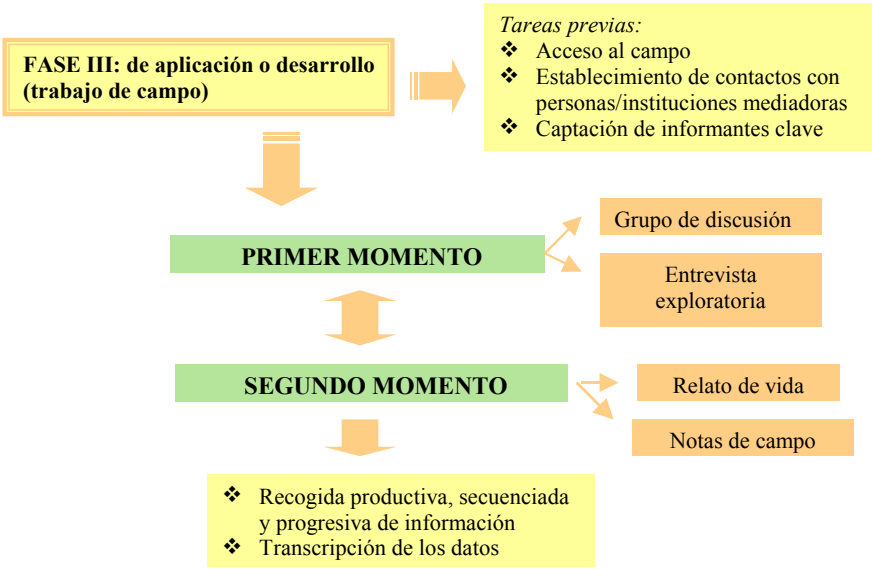


Gráfico 5: Fase de aplicación

La **cuarta fase** es la que hace referencia al **análisis e interpretación de la información** obtenida (gráfico 6). En ella se procede a la realización de tareas y actividades necesarias para analizar los datos cualitativos con los que se cuenta. El *proceso general seguido* se ha desarrollado en una serie de fases: obtención de la información producida, reducción y disposición de los datos, establecimiento de conclusiones, que se triangulan con la información obtenida por otras técnicas y en diferentes momentos del proceso de análisis.

Aunque la fase de análisis revista especial importancia en estos momentos de la investigación, es importante resaltar la continuidad en esta tarea durante su desarrollo. En la medida que se han recogido los datos, nos hemos preguntado sobre ellos a la luz del problema y los objetivos de investigación. En dicho proceso ha sido especialmente relevante la categorización de la información y el análisis de contenido de la misma. *Como apoyo se utiliza el software informático NUD.IST*, que facilita la tarea de análisis debido, sobre todo, a la posibilidad de estructurar la información y de manejar grandes cantidades de datos desde la importación y codificación de archivos textuales.

En esta fase se incluyen una serie de *criterios para garantizar la rigurosidad de la investigación*, en torno a los hallazgos encontrados en la misma, las técnicas y procedimientos utilizados, así como la forma en que se han aplicado y el propio hacer de la investigadora. De acuerdo con Taylor y Bogdan (1986), Cajide (1992), Bertaux (1993), Rodríguez Rojo (2000) y Sandín (2000, 2003), el establecimiento de criterios de rigor en las investigaciones de corte cualitativo ayuda a reflexionar durante el proceso que se sigue y a mejorarlo sobre la marcha.

En este sentido nos hemos ido fijando en una serie de aspectos *al principio* de la investigación y *durante* el desarrollo de la misma, cuyo registro ha permitido reconducir el trabajo en determinados momentos (por ejemplo, desde el análisis de la aplicación de los guiones utilizados en los grupos de discusión, relatos y entrevistas), y contar con cauces para la mejora.

Antes de iniciar el trabajo de campo, teniendo en cuenta las técnicas centrales que iban a ser utilizadas para la recogida de información, y dada la inexperiencia previa para con las mismas, se lleva a cabo un estudio piloto con cada una de ellas para familiarizarnos con los procesos de aplicación de las mismas. Primero, se procede a la realización de un grupo de discusión con los mismos propósitos que los planteados en el estudio y que no forma parte del proceso. Segundo, previo a la realización de los relatos de vida se procede al estudio con una mujer que se encuentra en similar situación a las que conforman la muestra, la cual tampoco forma parte de la investigación.

Durante el desarrollo del estudio se tienen en consideración aspectos, como el mantenimiento de una constante de auto-análisis en el proceso, una estancia prolongada en el campo, lo que permite una recogida de datos en profundidad y la posibilidad de reflexión conjunta con las mujeres, así como la amplia descripción de los hechos, el contraste y la devolución continua de la información a las participantes, la observación como parte esencial del proceso, la triangulación, y la búsqueda de similitudes y diferencias desde las realidades que viven las mujeres y sus contextos vitales.

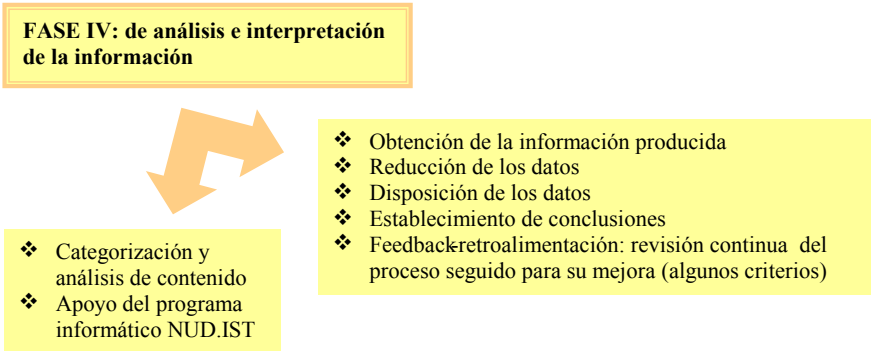


Gráfico 6: Fase de análisis de datos

Finalmente, la **quinta fase** es la **informativa** (gráfico 7). En ella se da forma final al informe de investigación elaborado, que toma cuerpo desde sus inicios. También se atiende al proceso de devolución de la información a las mujeres que la producen, mediante una reflexión conjunta, individual y grupal, desde los resultados encontrados. Este tiene lugar mediante diferentes reuniones o contactos con ellas; uno al final de la primera fase y varios tras la segunda.

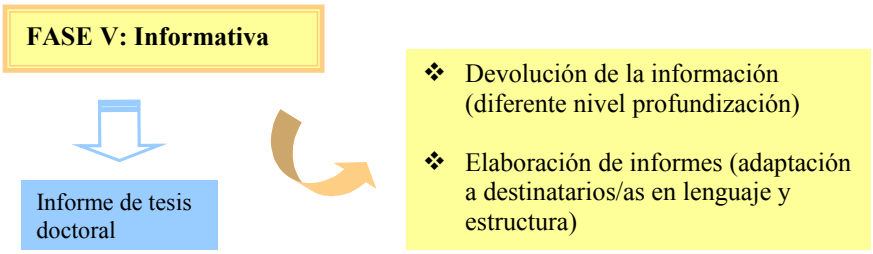


Gráfico 7: Fase informativa

La nueva información aportada es incorporada al informe final y es otro criterio que da muestra del rigor de los hallazgos encontrados, del proceso seguido, así como de la utilidad del mismo para las mujeres participantes. Ello se debe precisamente a que es sometido a crítica/debate por quienes los producen.

4. LAS INFORMANTES Y SUS CONTEXTOS VITALES

La **muestra** seleccionada responde a **criterios estructurales**, es decir, es **intencional**, atendiendo al tipo social que se quiere someter a análisis, y desde la problemática de interés para la investigadora. En este caso, **mujeres cuyas vidas las han dedicado durante un tiempo considerable al cuidado de la familia y del hogar, manifestando en la actualidad deseos o inquietudes frente al empleo. Son mujeres que participan en los momentos iniciales del estudio en alguna actividad formativa con carácter ocupacional, y que pertenecen a diferentes contextos locales-rurales de la provincia de Sevilla**.

Por el tipo de estudio que se realiza, el número de mujeres a participar en la misma (grupos e individuos) no se delimita a priori, sino que es algo que se va construyendo y decidiendo conforme la investigación avanza. Para ello se tiene en cuenta el criterio de saturación de la información. Tanto para los grupos como para los relatos, los casos a estudiar se interrumpen cuando la información que se recoge comienza a ser redundante a la luz del propósito planteado.

En esta investigación han participado un total de **cuarenta mujeres**, aunque su implicación, como se presenta a lo largo del apartado siguiente, relativo a las técnicas y estrategias para la recogida de información, adquiere diferencias notables según las fases. **En la primera fase intervienen la totalidad de mujeres (cuarenta)**, y **en la segunda se procede a la selección de ocho de ellas** (cuadro 3).

Total de mujeres participantes	40	
Mujeres en cada fase	FASE 1	FASE 2
	40	8

Cuadro 3: Mujeres que participan en la investigación

La **selección de las informantes** que participan en la investigación (cuarenta) se ha realizado atendiendo a una serie de **criterios generales** que conforman su perfil. Estos son: **el ser mujeres adultas (mayores de veinticinco años[2]), el estar participando en los momentos iniciales del estudio en alguna actividad formativa para el empleo, o con carácter ocupacional, y el pertenecer a diferentes contextos locales-rurales de la provincia de Sevilla**.

Al ser el entorno un factor de peso en la investigación, la selección de las mujeres se diversifica en función del mismo, y desde las posibilidades encontradas en la realidad. Concretamente, la investigación se realiza en cuatro comarcas[3] de la provincia de Sevilla: Sierra Norte, Campiña, Aljarafe y Aljarafe-Área metropolitana. Dichas zonas se representan en el gráfico 8, teniendo en cuenta la localización del núcleo urbano o capital (zona sombreada de gris).

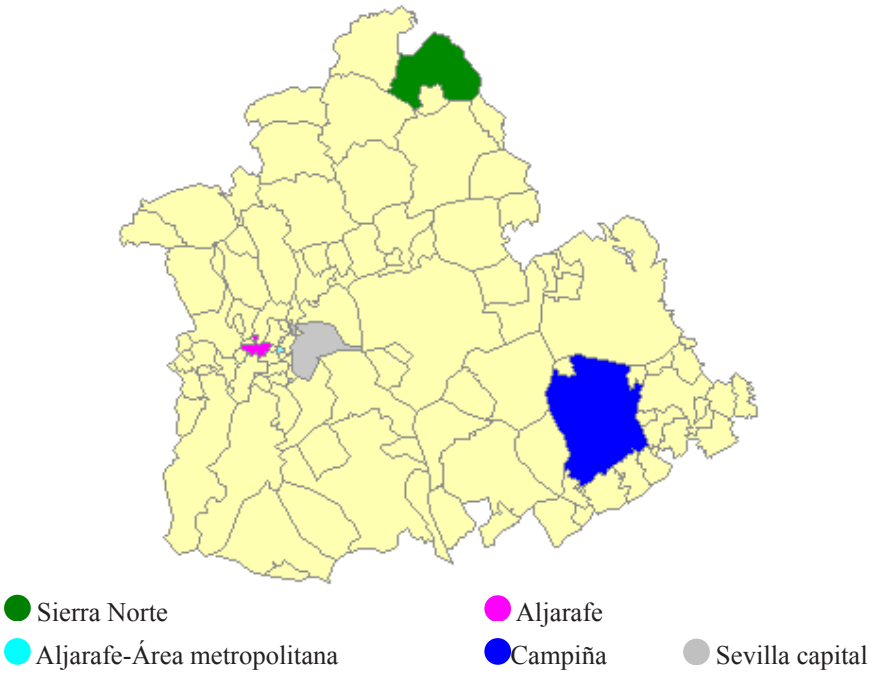


Gráfico 8: Situación geográfica de los contextos de investigación

2. Dicha edad se señala a partir de los requisitos establecidos para el acceso a medidas o recursos de empleo con personas en estas situaciones (re-inserción laboral, en situaciones de riesgo o exclusión, desempleo de larga duración). No obstante, esta cuestión es un aspecto que se analiza en la investigación, pues se parte del desconocimiento de las edades concretas de las mujeres participantes.

3. Los municipios no han sido identificados para garantizar el anonimato de las participantes.

Este criterio geográfico es tenido en cuenta debido a los momentos y situaciones en las que el trabajo comienza a gestarse. Los intereses por centrarnos en los propósitos de la investigación parten de la propia experiencia con mujeres que pertenecen a contextos locales, y que se acercan a recursos orientadores y formativos a los que antes no se habían acercado, o que ni siquiera conocían de su existencia.

Se pretende tener representadas en la investigación a mujeres de diferentes entornos locales-rurales de la provincia, que dan muestra de la dispersión y variabilidad de las comarcas. La selección concreta de los mismos, es decir, por qué esos y no otros, tiene que ver con la facilidad de acceso a dichos contextos y a las mujeres. Este aspecto es complejo, debido a que son mujeres que nos encontramos en contextos no formales, donde no siempre es posible ni factible el acceso al campo. No obstante, se han intentado guardar patrones contextuales diferenciadores en la línea apuntada.

Las mujeres que intervienen de cada uno de los contextos citados varían atendiendo a las realidades y posibilidades con las que nos encontramos de acceso a las mismas: disposición o no a colaborar por los ayuntamientos y profesionales con los que se contacta, existencia o no de grupos de mujeres que responden al perfil general que quiere estudiarse, así como a la disposición a participar por las propias mujeres, teniendo en cuenta la necesidad de contar con ellas hasta el final de la investigación.

Concretamente, de la Sierra participan 6 mujeres, de la Campiña participan 12 mujeres, y del Aljarafe y Aljarafe-Área metropolitana participan 11 mujeres, en ambos casos. Desde esta diversificación sobre el total de mujeres con las que se trabaja, **en la segunda fase se seleccionan dos casos de cada uno de los contextos citados**. En el cuadro 4 se recoge el número de mujeres que participan en la investigación, teniendo en cuenta el criterio geográfico y las fases de la misma.

	Contextos	FASE 1	FASE 2
Total: 40 mujeres	Mujeres por cada contexto	6	2
	Campiña	12	2
	Área metropolitana-Aljarafe	11	2
	Aljarafe	11	2

Cuadro 4: Mujeres que participan en la investigación, según los contextos

Los criterios más relevantes que se han tenido en cuenta en una segunda fase han venido guiados por el conocimiento general adquirido sobre las mujeres en la

primera, delimitando algunos factores que nos parecen clave para seguir profundizando en sus situaciones.

De esta manera, la edad de las mujeres, las situaciones laborales que tienen (empleo-desempleo de larga duración) y las personales (estado civil o situación de convivencia), la implicación en actividades socio-formativas, la preocupación con respecto a sus situaciones vitales, y el contexto en el que se sitúan han sido los factores principales que dan muestra de la diversidad encontrada (perfiles de mujeres) y que pueden establecer algunas diferencias frente al objeto de estudio.

En este sentido, las mujeres poseen edades diversas, rondando una media de edad en torno a los cuarenta años. Se han llevado muchos años desconectadas del ámbito sociolaboral, aunque algunas de ellas inician recorridos que interrumpen en momentos concretos. Actualmente, se producen cambios en sus vidas, pues las mujeres manifiestan nuevas inquietudes o deseos que afectan al plano laboral, pero que conectan con el personal y el familiar.

Debido a ello, se ha prestado atención a mujeres que se encuentran en los primeros momentos del estudio realizando una formación ocupacional. Desde esta, las mujeres parecen indicar un mínimo deseo de reorientación profesional, aunque se desconoce en los primeros momentos las razones que sustentan estas actuaciones, la utilidad o funcionalidad que perciben las mujeres en estas medidas o recursos, o las perspectivas futuras que pueden tener a partir de estos.

Las mujeres, en general, participan en actividades que fomentan el empleo y el autoempleo femenino, como talleres, proyectos o cursos que realizan los Ayuntamientos municipales a través de la Diputación de Sevilla, el INEM, y las asociaciones locales de mujeres, con los mismos fines: formar para la inserción. A continuación, se pasa a describir brevemente cada uno de los grupos de mujeres participantes, atendiendo a la actividad que realizan en los momentos iniciales del estudio:

- ***Grupo 1. Sierra Norte:*** mujeres pertenecientes a una asociación de mujeres. A través de ella se organizan diferentes cursos y encuentros, dirigidos a fomentar la participación social y económica de las mujeres de la zona. Asimismo, intervienen mujeres que participan en dos talleres de empleo, relacionados con la costura industrial y los productos de esparto.
- ***Grupo 2. Campiña:*** mujeres que participan en el programa "Acércate". Este es una medida de acción positiva, que se pone en marcha a través de la Diputación de Sevilla, con el objetivo de promover el espíritu emprendedor de mujeres de la provincia, que se encuentran en situación de desempleo. Se lleva a cabo en otros municipios y tiene una duración concreta de seis meses.
- ***Grupo 3. Área metropolitana-Aljarafe:*** mujeres que pertenecen a una asociación de mujeres destinada a la formación para el empleo. Su fi-

nalidad es llevar a cabo diferentes tareas formativas (cursos, talleres y seminarios) para la reinserción y promoción laboral de las mujeres.

- ***Grupo 4. Aljarafe:*** mujeres que participan en un taller de empleo relacionado con el ocio y el tiempo libre. Esta actividad tiene una duración de un año, y se divide en dos fases -teórico y práctica-, que se desarrollan de manera paralela.

Las vidas de las informantes han tenido lugar en estos cuatro contextos los cuales, según se entiende, van más allá de las situaciones meramente geográficas en que se ubican. Son contextos vitales en los que las mujeres han desarrollado sus vidas y desde los que ahora intentan darle un giro. Estos, por tanto, se encuentran mediando entre las vidas de las mujeres, entre las características que han hecho que sus recorridos vitales sean de una manera determinada y no de otra, en que ahora se encuentren en un momento vital y no en otro, y que cuenten con unas posibilidades de futuro concretas.

Los factores socioculturales, como se puso de manifiesto en los planteamientos teóricos del trabajo, influyen en los procesos de desarrollo personal y profesional de las mujeres, y modulan -en mayor o menor medida- las opciones vitales que han tomado y que toman en la vida. Debido a ello, los contextos se entienden en este trabajo en sentido amplio, interpretándose asociados a las condiciones sociales y culturales que los acompañan y definen.

5. TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Desde el enfoque interpretativo de investigación, la metodología cualitativa y el método biográfico-narrativo se utilizan unas técnicas determinadas, acordes con dichos planteamientos, para recoger información y abordar la situación problemática planteada. En este sentido, se utiliza el grupo de discusión, la entrevista exploratoria, el relato de vida y las notas de campo (cuaderno de la investigadora).

Puesto que la diversidad contextual ha sido considerada pieza clave en nuestro trabajo, nos interesa conocer los municipios en los que se ubican las mujeres, con la intención de vislumbrar cómo es su vida en ellos, cómo les repercute el entorno, y si se aprecian diferencias o similitudes entre ellas en función de este factor.

Para obtener información de los contextos se han utilizado algunos indicadores sociales como, por ejemplo, la actividad predominante de las zonas, los índices de desempleo, de crecimiento de las mismas, o el equipamiento o recursos existentes para la formación y el empleo de las mujeres. Esta información ha sido facilitada por el INEM/SAE y los respectivos ayuntamientos, consultada mediante fuentes documentales del Instituto de Estadística de Andalucía, u obtenida mediante el propio conocimiento adquirido de las zonas en el transcurso del estudio. Esta ha sido una labor realizada en la primera fase de la investigación, aunque completada y revisada desde la segunda.

Estas técnicas o estrategias se conjugan atendiendo a dos momentos fundamentales de recogida de información. Así, como se sintetiza en el cuadro 5, esta se lleva a cabo durante el curso académico 2002-2003 (primera fase), donde se utilizan las técnicas del *grupo de discusión* y la *entrevista exploratoria*, así como el análisis de indicadores sociales, y durante el curso académico 2004-2005 (segunda fase), donde se desarrollan los *relatos de vida* y las *notas de campo*.

FASES	TÉCNICAS/ ESTRATEGIAS	SECUENCIA TEMPORAL
Primera fase	- Grupos de discusión - Entrevistas exploratorias - Indicadores sociales	2002-2003
Segunda fase	- Relatos de vida - Notas de campo - Indicadores sociales	2004-2005

Cuadro 5: Proceso de recogida de información

Estos dos momentos clave, en que tiene lugar la recogida de información, se encuentran interrelacionados atendiendo a los propósitos de la investigación. El **primero**, a nivel exploratorio-narrativo, se ha llevado a cabo mediante **el grupo de discusión y la entrevista exploratoria**.

Se opta por la técnica del **grupo de discusión** en una primera fase, pues esta **aporta un sondeo y un análisis general sobre la problemática, situándose en su momento presente**. Es realizado por un grupo, por lo que se confrontan opiniones, intereses, motivaciones, experiencias, y/o situaciones. Aporta **una visión sincrónica**, un análisis del aquí y del ahora, de lo que se vive y experimenta en el momento actual.

Siguiendo a Mucchielli (1978), Watts y Ebbutt (1987), Álvarez Rojo (1990), Krueger (1991), Gil Flores (1992), Fontana y Frey (1993), Ibáñez (2003), Callejo (1994, 1998, 2001), Martín Criado (1997), Canales y Peinado (1998), Valles (2000) o Bloor et al. (2002), el grupo de discusión hace referencia a un conjunto de personas, que se reúnen con un fin determinado (atienden a propósitos y objetivos de investigación), cuyo número puede variar de un mínimo a un máximo, según características de los procesos grupales, así como de la habilidad, formación y experiencia previa del moderador/a para con la práctica, y que poseen ciertas características comunes (atendiendo a los criterios de homogeneidad y de heterogeneidad).

Las personas que intervienen en el grupo ofrecen datos (internos, desde su propia perspectiva), de naturaleza cualitativa (producen un material tras la situa-

ción discursiva), en un tiempo y en un espacio propios (determinados por el/la investigador/a), en una conversación guiada (caracterizada por la no directividad) por una persona, cuyo rol es de moderador/a.

La situación discursiva producida en el grupo es lo que caracteriza de manera especial a la técnica. El discurso adquiere sentido desde la totalidad del grupo porque se considera un mismo "tipo" o "estrato" social. De esta manera, los/as participantes no se constituyen como entes individuales, sino a partir de un sentimiento de pertenencia a un ser social. Es un discurso caracterizado por unas relaciones de simetría entre todos sus miembros.

La idiosincrasia de un grupo es puesta en juego en un proceso grupal, en el que aquel construye y reconstruye su propio discurso en relación a los referentes previos, valores, normas, costumbres e historia que lo caracterizan. A partir de esta interacción grupal se construye un "nosotros/as" en el que queda representado el sector social que interesa al investigador o investigadora. Hartman y Arora (1998) aluden al sinergismo del grupo, pues se combinan en él los efectos producidos individualmente, aumentando así la información y las ideas obtenidas. El grupo adopta funciones que refuerzan las respuestas dadas por los sujetos de manera individual.

El uso de estos datos aporta conocimientos sobre aspectos internos del colectivo que se estudia. Se obtiene información subjetiva de las propias mujeres en relación al problema planteado. Por tanto, en un primer momento o fase es de interés la interacción grupal que tiene lugar. A través de ella, el grupo produce un material discursivo-narrativo del "tipo social" al que representa, construyendo "significados sociales" de la realidad que se estudia. En este sentido, se capta información del conjunto de mujeres desde el análisis colectivo en torno a la temática.

Las mujeres de cada grupo, en general, se conocen, aunque no han participado en procesos similares, ni han abordado en común ninguna temática. Como grupo es la primera vez que responden a una tarea de este tipo. Este aspecto se considera de interés, ya que uno de los criterios que comúnmente se señala para la aplicación de esta técnica es que los/as participantes sean desconocidos entre sí.

En este sentido, quisiéramos reflejar que en determinados contextos, como en el que nos centramos, es muy complejo que la gente sea totalmente desconocida. Ello parece ser un elemento que no influye directamente en los resultados del grupo, y que puede incluso beneficiarlos según la temática que se aborde. Por tanto, este es un criterio que depende del objetivo de la investigación y de la propia finalidad con la que se apliquen los grupos (Fern, 1982; Nelson y Frontczak, 1988; Bloor et al., 2002; Finch y Lewis, 2003).

De forma paralela a esta técnica se utiliza la entrevista exploratoria. Esta técnica comparte con el grupo de discusión el sentido de "exploración" o sondeo del problema que se estudia. Se obtiene una información individual de las mujeres, relativa a sus trayectorias o recorridos profesionales, educativos y vitales. Por este

motivo, las entrevistas se realizan al total de informantes que conforman la muestra considerada de grupos.

Teniendo en cuenta los trabajos de Fontana y Frey (1988), Blanchet (1989), Patton (1990), Cohen y Manion (1990), Rincón, Arnal, Latorre y Sans (1995), Valles (2000), y Padilla (2001b, c), puede decirse que estamos ante una entrevista de carácter semi-estructurado, que se basa en un guión de preguntas ordenadas y de tipo abierto, y que puede completarse o modificarse en su transcurso. Se obtiene una primera información sobre las trayectorias o recorridos profesionales, educativos y vitales de las mujeres, atendiendo a una dimensión temporal. Sobre ella se trabaja en una fase posterior, siendo esta primera información de utilidad para la segunda selección de informantes.

Finalmente, en esta primera fase se recogen datos sobre **indicadores sociales**, relevantes para **comprender algunos elementos de contexto**. En esta fase se ha llevado a cabo de forma paralela un breve análisis de cada contexto. Para ello se han utilizado algunos indicadores sociales, como la actividad predominante en las zonas, los índices de población y/o de actividad, de desempleo según el nivel educativo, la renta media por habitante y localidad, o los principales recursos u oferta formativa para las mujeres.

La información utilizada para la descripción de los contextos ha sido facilitada por los ayuntamientos de cada uno de los municipios y por el servicio provincial del INEM, así como obtenida mediante el SIMA (Servicio de información multiterritorial de Andalucía). Asimismo, se aportan datos de fuentes documentales, como el Anuario Estadístico de la Diputación de Sevilla, y otra información procedente del propio conocimiento de las zonas. La información utilizada corresponde al periodo temporal 2002-2003, que es cuando se procede a la recogida de información para la descripción de los contextos, aunque durante la investigación se obtienen otras claves contextuales, que permiten un conocimiento más cercano-personal a cada realidad.

El **segundo momento** en la recogida de datos se lleva a cabo mediante la técnica del *relato de vida* y las *notas de campo*. El **relato de vida** es la *estrategia central* mediante la que adquiere sentido el análisis de la problemática planteada. Dicha técnica **aporta un análisis más profundo e intensivo realizado individualmente por las mujeres participantes**. Se reflexiona sobre el momento actual en relación a las experiencias previas y con vistas a la proyección futura. Se conjugan los motivos o razones que fundamentan el presente desde el pasado que ha caracterizado las vidas de las mujeres y el futuro hacia el que se dirigen. En este sentido, esta técnica aporta una **visión diacrónica** (aunque también sincrónica), que permite el conocimiento y la comprensión del objeto de estudio.

El relato de vida es una técnica muy utilizada en los procesos de transformación personal o social, o como motivadora de los mismos. Por señalar algunos ejemplos, Fraser (1970), Bertaux (1980), Philibert y Wiel (1995), LecocÇ (1995),

Domingo y Bolívar (1998), Santamarina y Marina (1999), Delkader (2001), Tortosa (2002), Hormigo González (2002), Pozo et al. (2002) y Stroobants (2005) la han aplicado a diferentes situaciones socioeducativas, relacionadas con los cambios sociales, políticos y/o culturales, al desarrollo profesional de docente y escolares, o a las desigualdades, inmigración, etnia y género, y siempre desde una perspectiva subjetiva.

Según los trabajos citados, la técnica del relato de vida implica la narración retrospectiva que realiza la persona, desde su ser protagonista de su vida o de determinados episodios de esta, bien sea por iniciativa propia o por requerimientos de otra persona. En este proceso la historia es tal cual la cuenta la persona que la protagoniza. Concretamente, se trata de **una serie de registros biográficos obtenidos mediante una secuencia de entrevistas en profundidad, que configuran cada relato**. Este proceso se lleva a cabo mediante una serie de **relatos paralelos** (casos) a través de los cuales se conoce y profundiza en el objeto de estudio. Como plantea Pujadas (1992:14),

> "La idea central del procedimiento consiste en hacer converger los relatos de experiencias personales hacia un punto central de interés, hacia un tema común, del que todos los sujetos han sido a la vez protagonistas y observadores externos (...). Esta convergencia produce, ella misma, un cierto efecto de saturación, pues nos permite aislar las características irreductibles de la subjetividad humana de los elementos comunes y presuntamente estructurales, que nos dan cuenta de un fenómeno social complejo".

El proceso de realización de los relatos de vida permite analizar la vida o secuencias concretas de esta a través del sentido que la propia persona, protagonista de la misma, proyecta. Es decir, permite comprender la historia a partir de los ojos, del sentir de quienes la viven. Se utilizan relatos paralelos, debido a que se selecciona a mujeres que protagonizan los mismos procesos, y que tienen como referente a otras mujeres que los han vivido o quieren vivirlos. Esto permite aproximarnos a aquellos aspectos que pueden ser claves en las vidas de las mujeres.

Finalmente, en esta fase, y como complemento a la técnica del relato de vida, se utilizan las **notas de campo**. Ander-Egg (1983) define este procedimiento como el cuaderno o libreta que el investigador o investigadora lleva siempre consigo. La utilidad del mismo radica en poder contar con **aspectos de proceso relativos a la investigación y a su propio avance**.

Las notas de campo se consideran una herramienta importante para la investigación cualitativa (Anguera, 1999), más si adquieren un carácter compartido con otras técnicas. Como plantea Sanmartín (2003), este procedimiento nos permite adentrarnos en el trabajo que se realiza, y aporta diferentes percepciones, visiones, e interpretaciones propias sobre aquello que estudia.

De acuerdo con Taylor y Bogdan (1986), las notas aportan información relativa al proceso de investigación, a los planteamientos de las propias informantes fuera de los tiempos en los que se realizan las entrevistas, incluye comentarios de otras personas significativas (por ejemplo, de profesionales relacionados con las mujeres), las propias inquietudes, intuiciones o hipótesis de trabajo inscritas en los marcos temporales en que transcurre el estudio.

Dada la diversidad de técnicas utilizadas, como **estrategia de integración metodológica**, se utiliza la **triangulación**. Ello ofrece la posibilidad de analizar la problemática de interés desde una perspectiva más amplia, aportando para una mayor comprensión del objeto de estudio (Gil Flores, 2002). Aunque cada técnica aporta una información concreta en relación al objeto de estudio, al final esta información se triangula con objeto de dar respuesta al mismo. A continuación se expone el desarrollo de cada una de las técnicas y estrategias en el transcurso de la investigación.

5.1. Los grupos de discusión

En este trabajo de investigación se desarrollan un total de **cuatro grupos de discusión**, siendo esta una cuestión que no queda definida desde sus comienzos. Las comarcas que intervienen son las ya citadas (apartado 3). Concretamente, las mujeres pertenecen a la Sierra, a la Campiña, al Aljarafe y al Área metropolitana-Aljarafe de Sevilla.

El número de participantes de cada uno de los contextos y la secuencia temporal en la que se desarrollan (septiembre de 2002-marzo de 2003) se sintetiza en el cuadro 6. Como puede apreciarse, el número de mujeres que participan en cada grupo varía según las posibilidades reales que se encuentran en cada contexto, atendiendo al perfil de las informantes y a la disponibilidad de participación de cada una.

GRUPOS DE DISCUSIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES	SECUENCIA TEMPORAL
Sierra Norte	6	enero de 2003
Campiña	12	septiembre de 2002
Aljarafe-Área metropolitana	11	noviembre de 2002
Aljarafe	11	marzo de 2003
TOTAL	40	

Cuadro 6: Mujeres que participan en la investigación: tamaño de los grupos

La **forma de llegar a las mujeres** se lleva a cabo de manera directa a través del establecimiento de contactos con instituciones y con profesionales. En todos los casos, se contacta en primer lugar con el Ayuntamiento de las localidades que

participan en la investigación. El primer contacto se establece con el personal político, que da su consentimiento para la realización de la investigación, y nos deriva a diferentes profesionales, bien de departamentos de desarrollo local de los Ayuntamientos en cuestión, o de otros recursos existentes en los municipios, como Centros de Información a la Mujer (CMIMs), Asociaciones, o Programas puestos en marcha en las zonas, que son los que nos ponen en contacto con las mujeres. Este proceso, que ha adoptado algunas especificidades según las localidades y nuestras posibilidades de acceso al campo, queda expuesto en el cuadro 7.

CONTEXTOS	ORGANISMOS	PROFESIONALES	FORMA DE ACCESO
Sierra	Ayto./Dpto. Desarrollo Local/ Asociación-Taller de empleo	Presidenta Asociación y Técnico A.D.L.	* Mediante listado de mujeres pertenecientes a la Asociación y al Taller de empleo. * Realizada por moderadora-investigadora, vía telefónica
Campiña	Ayto./U.P.E. / Programa "Acércate"	Técnica y Monitora del Programa "Acércate"	* Contacto directo con mujeres a través de profesionales que llevan el Programa "Acércate"
Área metropolitana-Aljarafe	Ayto./CMIM / Asociación	Técnica OPEM , Presidenta Asociación y Asesora jurídica CMIM	* Contacto directo con mujeres a través del CMIM y Asociación
Aljarafe	Ayto./Taller de Empleo	Técnica y Monitora del Taller de Empleo	* Contacto directo con mujeres a través de profesionales que llevan el Taller de Empleo

Cuadro 7: Forma de acceso a las mujeres participantes

Teniendo en cuenta esta información, se observa cómo el acceso a las mujeres de la Sierra se logra desde el Ayuntamiento, que nos deriva al departamento de desarrollo local y a la asociación de mujeres. A partir de aquí, se toma contacto con el personal encargado de tales organismos, que es la presidenta de la asociación y el agente de desarrollo local, respectivamente. Con la ayuda prestada por ambos se obtiene un listado de las mujeres con las que actualmente trabajan en ambos servicios. Esta información permite establecer el contacto con las mujeres, vía telefónica.

El procedimiento para acceder a las mujeres de la Campiña es similar al comentado. En este sentido, el primer contacto se realiza con el ayuntamiento, que deriva a la investigadora a la UPE (Unidad de promoción de empleo), y al programa Acércate. Se contacta con las técnicas que trabajan con las mujeres y, tras tener

acceso al listado de las mismas, se establece el contacto directo con las mujeres vía telefónica.

De la misma manera comienza el proceso para acceder a las mujeres del Área metropolitana-Aljarafe. Establecido el contacto con el Ayuntamiento, se realiza con el Centro municipal de información a la mujer, y se llega a la asociación, contactando directamente con su presidenta y con algunas de sus socias. De entre ellas, se seleccionan a mujeres que cursan una actividad formativa para acceder al empleo.

Por último, a las mujeres del Aljarafe se llega tras contactar, en primer lugar, con el personal político del Ayuntamiento, que deriva nuestra mirada al taller de empleo, que en estos momentos comienza a desarrollarse en la localidad. Seguidamente, se contacta con las técnicas de dicha actividad, quienes permiten el acercamiento al grupo de mujeres, y a partir de aquí se procede a su selección para el estudio.

Dando estos pasos, **una vez que se accede a las mujeres, se comienza a negociar con ellas su participación en la investigación**. En este sentido, se abre un proceso en el que se comentan los fines de la investigación a cada uno de los grupos, explicitando las características esenciales de la misma y los requisitos para participar, los tiempos y los momentos relevantes del proceso. Una vez que estas cuestiones quedan claras y se cuenta con unas mujeres y no con otras (algunas manifiestan su no disponibilidad o implicación en el trabajo), **se da comienzo al trabajo de campo**.

Los grupos de discusión se celebran en espacios facilitados por el Centro municipal de información a la mujer, en el caso del municipio participante del Área metropolitana-Aljarafe, el Ayuntamiento del municipio de la Sierra, en su caso, la Unidad de promoción de empleo, en el caso del municipio de la Campiña, y el Ayuntamiento en el caso del municipio del Aljarafe.

Antes de llevar a cabo las sesiones de grupo se realizan unas **tareas previas**, relativas al modo de recibir a las mujeres. Para ello se cuenta con personas que sirven de apoyo en cada una de las localidades: técnicas/os y monitoras/es de los Ayuntamientos en cuestión. Estas personas se encargan del contacto con las mujeres, mediando entre ellas y la moderadora en momentos previos al desarrollo de los grupos. En todos los casos, la recepción se lleva a cabo en un lugar diferente a la sala donde se celebra la reunión.

La **intervención inicial que realiza la moderadora (investigadora) previa a las sesiones de grupo** es fundamental, ya que condiciona el transcurso de la discusión. Por ello, en estos primeros planteamientos se intenta reflejar una posición de igualdad entre la propia moderadora y los grupos de mujeres participantes en los grupos. La introducción previa al desarrollo de las discusiones grupales contienen los siguientes elementos:

- *Bienvenida al grupo y gracias por su asistencia y colaboración*.
- *Revisión general del tema a tratar*. Se explican brevemente los objetivos de la investigación.

- *Se plantean algunas normas básicas a seguir en la discusión*, atendiendo a:
  - Queda reflejado desde el inicio el interés por todas y cada una de las opiniones, reflexiones y valoraciones de las mujeres.
  - Se anima a la participación de todas las mujeres en la discusión grupal.
  - Se concretan ciertas reglas básicas de funcionamiento para el desarrollo de los grupos, como el no interrumpir, no enjuiciar o descalificar las opiniones de ninguna persona.
  - Se hace referencia a la confidencialidad y privacidad de la información que se aporta en el grupo, así como a su devolución. Los datos parciales y globales se revisan con las mujeres.
  - Se solicita y se justifica el uso de la grabadora para el registro de los datos.

A partir de esta introducción, se pasa a la **presentación del tema y desarrollo** de los grupos de discusión. El planteamiento de la primera pregunta es una cuestión que centra el tema que se presente analizar, y que no implica posicionamientos comprometidos y pueda limitar la participación de alguna persona. En este sentido, la pregunta que se utiliza para iniciar la discusión es: *¿por qué estáis buscando trabajo, qué es lo que os motiva para ello?* Esta cuestión permite que todas las participantes intervengan en la discusión, profundizándose en los tópicos propuestos a partir de ella.

El **guión de preguntas** ha sido un elemento clave en el proceso grupal. Es un medio que se ha utilizado para asegurarnos de que los temas de interés se exploran durante las reuniones de grupos. Algunas de las *características* que esta herramienta adquiere son: la flexibilidad, la necesaria adaptación al contexto y lenguaje, coherencia con los propósitos de la investigación. El guión utilizado se presenta en el cuadro 8.

- Pregunta inicial motivadora: *¿por qué estáis buscando trabajo, qué es lo que os motiva para ello?*
- Formación.
- Expectativas personales y profesionales (desde la percepción de las mujeres de la realidad socio-laboral).
- Proceso de exploración profesional (concepciones, actividades, sentimientos, experiencias...).
- Necesidades de información, de orientación y de formación.
- Barreras profesionales.
- Iniciativas y/o propuestas de mejora.

Cuadro 8: Guión utilizado en las sesiones grupales

Las reuniones de grupo tienen una **duración aproximada de entre una hora u hora y media** cada una. Una vez que estas finalizan, la información registrada mediante la grabadora pasa a ser transcrita y analizada. Atendiendo a la secuencia temporal, **los grupos se desarrollan con un tiempo aproximado de mes y medio o dos meses entre uno y otro**. En este tiempo se transcribe la información y se comienza el análisis, se adapta o mejora el guión y se realizan los contactos para llevar a cabo el siguiente grupo.

Al final del proceso la información de los grupos de discusión es analizada en su conjunto, haciendo un balance de la misma a la luz del problema y los objetivos de investigación. Las transcripciones de los grupos se presentan en el anexo 2 del presente trabajo.

5.2. Las entrevistas exploratorias

Se realizan cuarenta entrevistas, en una secuencia temporal similar a la seguida con los grupos de discusión (septiembre de 2002-marzo de 2003). Esta información queda presentada en al cuadro 9. Las entrevistas exploratorias se llevan a cabo de forma paralela a los grupos. Puesto que la información que se recoge es breve, estas tienen lugar en momentos anteriores o posteriores a su desarrollo, aprovechando los contactos realizados y la asistencia de las mujeres en estas coordenadas espacio-temporales.

CONTEXTO-ZONA	NÚMERO DE ENTREVISTAS	SECUENCIA TEMPORAL
Sierra Norte	6	enero de 2003
Campiña	12	septiembre de 2002
Aljarafe-Área metropolitana	11	noviembre de 2002
Aljarafe	11	marzo de 2003
TOTAL	40	

Cuadro 9: Entrevistas exploratorias

Se contacta con las informantes vía telefónica para la celebración del grupo, tal y como queda expuesto en un apartado anterior, explicándoles de forma general los propósitos del estudio. Con algunas nos citamos en momentos anteriores, y conforme llegan y se establecen relaciones, se pasa a realizar algunos contactos para momentos posteriores. Otras quedan para el final, una vez cerrada la reunión grupal.

El **guión** utilizado en las entrevistas exploratorias adquiere relevancia en la medida en que delimita las cuestiones a plantear. Estas son semi-abiertas y están orientadas a **tres dimensiones relevantes, que atañen al plano personal-familiar, educativo-formativo y profesional-laboral**.

Aunque este guión es flexible, pues permite incorporar nuevas cuestiones durante el proceso, o eliminar otras que no muestran interés para el mismo, la secuencia al preguntar, por lo general, se mantiene y las respuestas dadas por las mujeres no son muy extensas, sino concretas atendiendo al objetivo de esta técnica. Las cuestiones planteadas se recogen en el guión utilizado para las entrevistas (cuadro 10).

- Personal-familiar
  - Características personales y/o familiares relevantes de las mujeres (edad, situación familiar, estado civil, responsabilidades familiares...).
  - Interpretación de las responsabilidades y repercusiones para el empleo.
- Educativa-formativa
  - Estudios/educación reglada que poseen las mujeres.
  - Formación complementaria. Actividades formativas que realizan. Características (ámbito, duración, tipo...).
  - Formación actual que realizan. Características, percepciones e interpretaciones sobre la misma (utilidad para empleo).
- Profesional-laboral
  - Trabajos que realizan las mujeres. Características (ámbitos, actividades, modalidad contractual, tiempo...). Percepciones e interpretaciones (satisfacción).
  - Situación profesional actual. ¿Qué hacen en el momento actual?, ¿a qué se dedican?, ¿qué características poseen los trabajos que desarrollan? (ámbito, duración, tipo...).
  - Valoración de la situación profesional actual y percepciones de futuro. ¿Qué quieren hacer en momentos posteriores y por qué? Cualidades profesionales percibidas.

Cuadro 10: Guión utilizado para las entrevistas exploratorias

Cada entrevista tiene **un tiempo de duración aproximado de entre cuarenta y cinco a sesenta minutos**, dependiendo de cada informante. El registro de los datos se realiza de forma manual, obteniendo una información vital relevante de cada mujer. Algunos ejemplos de estas entrevistas se presentan en el anexo 3 del trabajo.

Una vez recogida la información se pasa a su análisis. En este sentido, se realiza un análisis concreto, relativo a los perfiles de las mujeres, y otro más global a la luz de los propósitos de la investigación. Teniendo en cuenta esta información

en su conjunto, se cierra una primera fase, que sirve de base para la selección de mujeres en la segunda y para la profundización en el objeto de estudio.

5.3. Los relatos de vida

En este trabajo de investigación se desarrollan un total de **ocho relatos de vida**, siendo esta una cuestión que, al igual que en el caso de los grupos de discusión, no queda definida desde sus comienzos. En ellos participan **dos mujeres de cada uno de los contextos** de investigación (Sierra, Campiña, Aljarafe, Área metropolitana-Aljarafe). Estos se desarrollan desde el mes de marzo a agosto de 2004. Dichos aspectos, número total de relatos realizados por zonas y secuencia temporal en que se desarrollan, se sintetizan en el cuadro 11.

CONTEXTOS-ZONAS	NÚMERO DE RELATOS (8)	INFORMANTES (CODIFICACIÓN)	SECUENCIA TEMPORAL (2004)
Área metropolitana-Aljarafe	2	Informante 1 (Rosa)	Marzo
		Informante 2 (Ángela)	Marzo-Abril
Campiña	2	Informante 3 (Pilar)	Abril
		Informante 4 (Rocío)	Mayo
Sierra Norte	2	Informante 5 (Aurora)	Mayo-Junio
		Informante 6 (Dolores)	Junio
Aljarafe	2	Informante 7 (Milagros)	Julio
		Informante 8 (Carmen)	Agosto

Cuadro 11: Mujeres que participan en los relatos, según los contextos

La selección de las informantes que intervienen en los relatos se realiza teniendo como base la información global obtenida sobre ellas en la primera fase. En este sentido, se atiende a factores que pueden marcar diferencias en las mujeres o adquirir especial relevancia frente a las realidades que se estudian. Con la intención de guardar el anonimato, los nombres que se han utilizado para referirnos a las mujeres en el transcurso de la investigación son ficticios.

Los criterios han sido guiados por la diversidad de perfiles obtenidos tras la información aportada desde las técnicas utilizadas en la fase anterior (grupos de discusión y, sobre todo, entrevistas exploratorias). Esta selección ha sido orientada por muestras "tipo", cuyas características se consideran de interés desde la estructura que va adoptando el problema que se estudia. Se atiende, por tanto, a la máxima variabilidad y diversidad de situaciones, teniendo en cuenta la mayor representatividad estructural posible.

Debido a ello, los criterios utilizados para la selección han sido la edad de las mujeres, las situaciones laborales que tienen (empleo-desempleo de larga dura-

ción) y las personales (estado civil o situación de convivencia), la implicación en actividades socio-formativas, la preocupación con respecto a sus situaciones vitales, y el contexto en el que se sitúan han sido los factores principales que dan muestra de la diversidad encontrada y que pueden establecer algunas diferencias frente al objeto de estudio.

Teniendo en cuenta la información aportada, se presentan **algunas de las particularidades de las mujeres seleccionadas para esta segunda fase**. Para el caso del municipio de la *Sierra* se toman como referentes dos mujeres, quienes parten de situaciones profesionales distintas, aunque ambas comparten algunas características personales (están casadas y tienen hijos/as). Asimismo, adquieren diferencias en cuanto a la situación formativa actual en la que se encuentran, pues una pertenece a la asociación de mujeres de la localidad, y la otra se encuentra realizando un taller de empleo. Asimismo, la situación profesional que presentan también es diferente, pues una está desempleada y otra realiza trabajos remunerados en economía sumergida.

Las mujeres participantes del *Área metropolitana-Aljarafe* presentan situaciones diferentes, atendiendo a la situación personal, formativa y laboral. A grandes rasgos, la primera de las mujeres está divorciada con carga familiar y es más joven, presentando dificultades importantes de acceso a la formación y estando alejada de estos recursos. La segunda está casada, tiene hijos/as más mayores, y parece presentar una mayor disponibilidad para formarse. Tiene inquietudes socioprofesionales y comienza a plantearse un proyecto social de compromiso con las mujeres de su barrio. Respecto a la situación profesional que presentan, la primera de ellas trabaja para mantener a la familia y la otra se encuentra en desempleo.

Para el caso del municipio de la *Campiña* se toman como referentes dos mujeres, quienes parten de situaciones profesionales, educativas y personales diferentes. Una de las mujeres está divorciada, es algo mayor de edad, y trabaja en la economía sumergida para mantener a la familia. A nivel formativo realiza un curso puntual, pero se mantiene alejada de estos recursos, y manifiesta una preocupación importante por la inserción laboral. La otra mujer seleccionada está casada y con hijos/as a su cargo, no tiene trabajo remunerado, y realiza un curso de formación para el autoempleo.

Las mujeres participantes del *Aljarafe* también presentan algunas diferencias importantes relativas a los ámbitos personal, profesional y formativo. La primera de las mujeres se encuentra realizando un taller de empleo y no realiza trabajo remunerado, siendo algo más joven que la segunda. Esta accede a un curso de formación más puntual y trabaja en la economía sumergida, apreciándose importantes preocupaciones frente a lo profesional. Ambas mujeres están casadas, son madres y se dedican a la familia.

En el cuadro 12 se definen de forma global **las principales características que definen a las mujeres** seleccionadas en esta segunda fase (casos). Esta varia-

bilidad es interesante porque permite analizar diversas situaciones profesionales y vitales de las mujeres, así como delimitar las posibles respuestas dadas a las mismas desde los factores que las configuran.

CONTEXTOS-ZONAS	INFORMANTES (CODIFICACIÓN)	CARACTERÍSTICAS QUE DEFINEN A LAS MUJERES
Área metropolitana-Aljarafe	Informante 1 (Rosa)	Divorciada, con un hijo pequeño, empleada, 39 años, contacto puntual con la asociación de mujeres
	Informante 2 (Ana)	Casada, con hijos/as más mayores, desempleada, asociación de mujeres y acceso a formación diversa. 39 años.
Campiña	Informante 3 (Pilar)	Divorciada, con hijos/as, 48 años, trabaja en economía sumergida, formación puntual
	Informante 4 (Rocío)	Casada, con hijos/as más mayores, no trabaja fuera del hogar, programa para empleo. 56 años.
Sierra Norte	Informante 5 (Aurora)	Casada, con hijos/as, trabaja en economía sumergida, contacto puntual con asociación de mujeres. 47 años.
	Informante 6 (Dolores)	Casada, con hijos/as, desempleada, 40 años, taller de empleo
Aljarafe	Informante 7 (Milagros)	Casada, con hijos/as, 45 años, desempleada, taller de empleo
	Informante 8 (Carmen)	Casada, 47 años, con hijos/as, acceso puntual a formación, trabaja en economía sumergida

Cuadro 12: Características de las mujeres que participan en los relatos

En esta fase se abre **un nuevo proceso de contacto y de negociación con las informantes**, donde se vuelven a exponer los requisitos y planteamientos generales de la investigación, se recuerda el estado de la investigación y se presentan los datos más importantes con los que se cuenta. Se contacta directamente con las mujeres seleccionadas, y se les explica por qué nos interesan especialmente sus situaciones, pidiéndoles su colaboración para proseguir con el estudio.

Su compromiso para con el trabajo de investigación demanda en esta fase, sobre todo, disponibilidad temporal en tres momentos concretos en los que se realizan las entrevistas, así como en otros en los que se comenta, contrasta y re-

flexiona sobre la información emitida con las mujeres. Estas tareas de contacto y negociación con las informantes tienen lugar durante los meses de enero y febrero de 2004.

Asimismo, y especialmente importante es el carácter de implicación personal que exigen las entrevistas, pues estas versan sobre las vidas cotidianas de las mujeres. No es hablar sobre cualquier elemento neutro, sino que es hacerlo sobre elementos personales, que tienen que ver con opciones vitales y opresiones sentidas en los propios recorridos, los cuales han de ser interpretados y valorados por ellas conforme al propósito de investigación.

Por tanto, se requiere de un interés personal y de adquisición de un compromiso para con la tarea que se emprende, el cual es mayor que en la etapa anterior. Dicha tarea requiere de la elaboración de un material biográfico de cada una de las informantes, que exige una labor de proceso, un análisis personal importante, extendido en el tiempo.

Los relatos de vida se realizan sobre la base de un ciclo de entrevistas abiertas o en profundidad con las informantes clave. Este es el tipo de entrevista que permite conocer y comprender experiencias significativas de la vida de las mujeres, tal cual ellas las interpretan, significan o explican. La aplicación de las mismas, como aporta Woods (1998:82), "indica un proceso libre, abierto, democrático, bidireccional e informal, y en el que los individuos pueden manifestarse tal y como son, sin sentirse atados a papeles determinados".

Las cuestiones a tratar se llevan a cabo en un ciclo de entrevistas progresivo con cada una de las mujeres. Concretamente, se realizan **tres**[4] **entrevistas sucesivas con cada una de las mujeres informantes, cuya duración aproximada es de entre una hora y media, o dos horas, existiendo un intervalo aproximado de diez-quince días entre cada contacto**.

Las entrevistas son **realizadas en diferentes espacios**, según las posibilidades con las que nos encontramos y las dificultades subyacentes a las vidas cotidianas de las mujeres para dedicarnos sus tiempos. Para ello se utilizan desde salas o espacios de uso municipal, hasta los propios hogares de las mujeres o cafeterías en las que se cuenta con tranquilidad para esta tarea.

El tipo de entrevista que se utiliza para desarrollar la técnica del relato adquiere connotaciones diferentes a las que se aplican en la primera fase con carácter exploratorio. Estas, como pone de manifiesto Padilla (2002b:105) son "aquellas en las que se exige una mayor flexibilidad y libertad en tanto que no existe un esquema rígido de preguntas y alternativas de respuestas que condicionan el desarrollo de la

4. En algunos casos, se han llevado a cabo cuatro entrevistas sucesivas con las mujeres. Ello ha dependido de su disponibilidad temporal o características propias (cansancio-agotamiento en espacios de tiempo más cortos, predisposición al narrar y profundizar en hechos antes, o formas concretas de narración, dando más rodeos al contar o hablar de forma más directa).

entrevista". Se quiere estudiar en profundidad la problemática a abordar y obtener información subjetiva producida por las mujeres protagonistas. Son entrevistas más largas y profundas que las anteriores, dado que su pretensión es diferente, siendo un proceso que adquiere mayor complejidad.

En estas entrevistas biográficas se pone en juego la totalidad de la persona. Este análisis va en progresión desde la exploración más básica de aspectos que tienen que ver con las vidas de las mujeres, hasta la toma de conciencia más consolidada, que se manifiesta en cambios o toma de decisiones con respecto a las mismas. Con esta técnica se pretende el conocimiento profundo de la realidad que viven las mujeres desde su propia perspectiva, es decir, tal cual ellas lo viven, sienten y experimentan.

En este caso, las entrevistas poseen el mayor grado de apertura o mínima estructuración. Las características principales del proceso se caracterizan por tres aspectos básicos, como son la confianza, la curiosidad y la naturalidad. Como plantea Woods (1998:77), "nadie le habla porque sí a cualquiera" de aspectos que atañen a la propia vida. De esta manera, en las primeras fases es necesario establecer un sentimiento de confianza y de relación con las protagonistas. La comprensividad es un elemento muy importante, que condiciona el proceso y aflora en su transcurso, aunque adquiere relevancia a nivel interno más que de forma explícita.

En esta línea, Spradley (1979) y Gotees y LeCompte (1998) también ponen de relieve elementos diferenciadores de la entrevista en profundidad: el tener un propósito explícito, ofrecer explicaciones al entrevistado/a, lo cual supone un proceso de aprendizaje mutuo, la relación interpersonal que se establece en el proceso, los roles adoptados en su transcurso por cada persona implicada, la formación y experiencia previa que el investigador o investigadora tenga sobre dicho proceso, así como el establecimiento de condiciones de aplicación para darle continuidad.

El carácter abierto del proceso que se emprende no significa desatender a cuestiones de diseño o de preparación de la estrategia. Las entrevistas abiertas no son conversaciones informales, sino que, por el contrario, se tienen propósitos e intenciones claras, necesitando de esquemas implícitos en su transcurso. No obstante, la fase de desarrollo es la principal en esta técnica.

Teniendo en consideración los aspectos apuntados, a continuación se resumen de manera breve las **principales características de las entrevistas en profundidad que conforman el ciclo de relatos**, que aluden a la preparación, al desarrollo y a la aplicación, así como a su finalización.

- *Preparación*: el proceso comunicativo no es lineal, ni atiende a una secuencia de preguntas prefijada. Por el contrario, es un proceso dinámico donde se abordan los temas con un carácter abierto, emergente y progresivo. No existe una estructura previa, pero sí adquiere importante un guión, que tiene carácter orientativo. Se atiende a preguntas en función

del tipo, de su contenido y del orden en el preguntar, atendiendo a hitos significativos o incidentes críticos presentes en el proceso.

- *Desarrollo y aplicación*. Esta es la fase que adquiere mayor relevancia en las entrevistas que se realizan. El desarrollo es abierto, flexible y complejo, y requiere la necesidad de consenso y de negociación entre la entrevistadora y las entrevistadas. La relación se caracteriza por la confianza (*rapport*), aunque en los primeros momentos se da una desconfianza mutua, hasta que se va tomando contacto[5]. Este tiempo requiere de un análisis general de la situación que se explora, para lo que ha sido importante mantener como investigadora una actitud constante de escucha, de atención, y de implicación afectiva, y sinceridad. Para el registro de la información se ha utilizado la grabadora, ya que hubiera sido imposible recoger fielmente la totalidad de información generada en el desarrollo de las entrevistas que componen los relatos. En este proceso ha sido esencial el apoyo de otro procedimiento, como las notas de campo o nuestro propio cuaderno, los que facilita la secuencia en el estudio y facilita la triangulación de la información.
- *Al término* de la entrevista, ha sido importante no abusar, ni cansar a las mujeres participantes, manteniendo de forma constante la libertad y las posibilidades de estar en la investigación. Cuando estas han mostrado la necesidad de finalizar las entrevistas, se han concluido o cerrado, posponiendo la tarea para otro momento. Ello garantiza la información que se recoge, la implicación de las mujeres en el proceso, así como su disposición futura.

Descrita y caracterizada la técnica del relato de vida, y las entrevistas en profundidad mediante las cuales se desarrolla, se pasa a describir el proceso biográfico seguido, el cual tiene lugar mediante una serie de etapas. Este proceso se enfoca al análisis de tres dimensiones relevantes que configuran el problema. Se atiende a las situaciones que experimentan actualmente las mujeres, a las experiencias pasadas en las que se enmarcan y a las intenciones de futuro.

---

5. En el comienzo de la entrevista se desarrolla un proceso de empatía controlada, siendo elemento esencial la actitud de escucha. Al comienzo resulta de interés mantener a la persona hablando sobre aspectos generales de su vida o situación que se explora para que vaya tomando confianza. Si no es así, esta no habla con total libertad ni naturalidad de las cuestiones que interesan a la investigación. En el desarrollo de la entrevista ha sido importante la formación y experiencia de la investigadora para con la técnica, la no emisión de juicios sobre la persona entrevistada, permitir que hable y que se exprese libremente en sus propios códigos y forma, ser sensible a lo que las mujeres plantean, la dinamización de las entrevistas y la utilización de ciertas técnicas para ello como los silencios, las complementaciones, las comprobaciones cruzadas, o la estrategia del eco (Alonso, 1996, 1999), lo cual permite el desarrollo de empatía en el proceso.

Como herramienta para llevar a cabo los relatos (desarrollo de las entrevistas en profundidad) se ha utilizado una guía de preguntas, que posee algunas particularidades. Este es un guión orientativo, que parte de una serie de tópicos a explorar en cada una de las sesiones de entrevista, y se confecciona a medida que se avanza en el ciclo (relatos)[6].

El guión es una herramienta importante del proceso, ya que mediante ella se exploran las cuestiones de interés en cada una de las etapas biográficas, dotando de sentido al relato. Este ha sido de utilidad para poder llevar a cabo las sesiones de entrevistas. Está compuesto por una serie de tópicos a explorar, que se encuentran ordenados (secuencia temporal y posibles sucesos), y que permiten situarnos tanto a la entrevistadora como a las entrevistadas a la hora de preguntar y de contar/narrar, respectivamente. Sin embargo, no hay nada prefijado y se deja hablar libremente a las informantes, sobre todo en las primeras fases del ciclo de entrevista. El objetivo principal es conocerlas y comprender sus situaciones, qué aspectos les preocupan más, qué inquietudes tienen, y desde qué referentes orientar los próximos contactos.

El guión utilizado para los relatos no queda delimitado desde un principio, sino que se va adecuando, puliendo, y configurando a medida que se desarrolla el proceso. El guión, desde el principio del ciclo de entrevistas presentado, se somete a prueba constante hasta el final del proceso. En los cuadros 12, 13 y 14 se presentan los guiones utilizados en cada una de las etapas biográficas, que constituyen el proceso seguido. El sentido global de las mismas ha sido:

- *Primera etapa biográfica*: obtener un esbozo general de las trayectorias o recorridos vitales de las mujeres, poniendo el acento en los referentes previos (pasados) que las caracterizan y las han marcado de forma significativa.
- *Segunda etapa biográfica*: se profundiza sobre las situaciones particulares que presentan las informantes en los momentos actuales (iniciales del estudio), intentando dotarlas de sentido desde el pasado vivido.
- *Tercera etapa biográfica*: se mantiene la continuidad en el proceso analítico (profundización o progresión en la situación que se estudia), haciendo hincapié en las percepciones y pensamientos de las mujeres sobre su futuro próximo, delimitando algunas actividades, iniciativas y compromisos para la mejora. En este momento confluyen aspectos anteriores (pasado y presente), con los que se exploran en esta etapa (futuro), estableciéndose conexiones entre ellos.

6. El guión adquiere especificidades en cada informante, según las formas que adopte el discurso y las características propias de las informantes. De esta manera, en ocasiones se desarrolla un ciclo de cuatro entrevistas, tienen una duración más o menos larga, se exploran los tópicos atendiendo a necesidades y posibilidades de las mujeres. A algunas les cuesta hablar y otras, en cambio, lo necesitan.

En la primera etapa biográfica (cuadro 13) se obtiene un esbozo general de las trayectorias o recorridos vitales de las mujeres, poniendo el acento en los aspectos previos (pasados) que las caracterizan. En ella se abordan cuestiones relativas a las circunstancias en las que las mujeres han nacido y se desarrollan, las etapas o hitos más significativos en sus vidas, sus situaciones profesionales, las formas en que las viven y valoran, así como las pretensiones y razones para el empleo.

1. PRIMERA ETAPA BIOGRÁFICA: ESBOZO BIOGRÁFICO GENERAL

(Se incide en las trayectorias pasadas de las mujeres, experiencias previas de las mujeres)

- Nacimiento y familia de origen. Circunstancias particulares en que ha nacido.
- Etapas o hitos vitales relevantes. Sucesos significativos. Experiencias significativas en la escuela, educación recibida, ambiente familiar, primeros trabajos desarrollados, constitución de la pareja, nacimiento de los hijos e hijas, familia, educación... Principales preocupaciones profesionales/vitales a lo largo del tiempo (evolución).
- Situación profesional-laboral previa. ¿Qué cosas ha hecho?, ¿a qué se ha dedicado?, ¿en qué situaciones?, ¿durante cuánto tiempo?, ¿por qué toma esas decisiones en esos momentos?, ¿son libres o condicionadas por otros aspectos?, ¿qué le ha supuesto para su vida (momentos posteriores)?... Aporte de la experiencia profesional ¿qué cosas cree que le ha aportado?, ¿ha condicionado en algún sentido sus decisiones posteriores?...
- Exploración de transiciones o discontinuidades clave en el desarrollo profesional y personal. ¿En qué estado actual se encuentra con respecto a la carrera?, ¿busca trabajo?, ¿está trabajando?, ¿quiere mejorar el empleo?, ¿por qué lo hace?, ¿cómo lo hace?, ¿qué problemáticas o dificultades se le plantean?...

Balance. Aspectos a destacar relevantes para su desarrollo profesional.

Cuadro 13: Guión utilizado para la primera etapa biográfica

Estas cuestiones son analizadas de forma exploratoria, lo que aporta una fotografía sobre los sucesos o acontecimientos generales que las mujeres destacan de sus vidas. Al final de esta primera etapa se hace un balance de todas las aportaciones e interpretaciones realizadas por las mujeres, enfatizando aquellos hitos más significativos en las vidas de las mujeres y los puntos relevantes para dar continuidad a los relatos.

En la segunda etapa biográfica se profundiza sobre las situaciones particulares que presentan las informantes, aunque se incide en la exploración de tópicos o cuestiones diferentes en cada una de ellas, según los aspectos vitales más relevantes que nos van marcando desde la etapa anterior.

Como se refleja en el cuadro 14, esta etapa se centra, en general, en la exploración de la dimensión presente, es decir, en los momentos de tránsito profesional/vital que viven las mujeres. En ella se profundiza en cómo las informantes perciben, sienten y experimentan estas situaciones, poniendo en juego en sus interpretaciones aspectos del pasado, que sirven para comprender el aquí y el ahora.

2. SEGUNDA ETAPA BIOGRÁFICA: PROFUNDIZACIÓN

(Se centra en la exploración de la situación presente)

- Dudas o aspectos a aclarar con respecto a la entrevista anterior, incidiendo en los aspectos relevantes para las mujeres.
- Profundizar en la situación de tránsito. ¿Cómo se ha llegado al momento actual?, ¿qué aspectos o situaciones hace a las mujeres plantearse su reorientación profesional/vital?, ¿qué aspectos caracterizan dichas situaciones de tránsito?...
- Exploración profesional. ¿Cómo perciben el mercado laboral, en general y desde la realidad más cercana y experiencia vivida?, ¿qué posibilidades para la reorientación profesional perciben las mujeres en el entorno más próximo?, ¿cómo valoran dichas alternativas?...
- Exploración de nuevas dimensiones: significado del trabajo, autoconcepto profesional/vital y estilos profesionales/vitales de las mujeres. ¿Qué concepto tienen las mujeres de sí mismas?, ¿cómo se ven?, ¿cómo se definen?, ¿desde qué roles? ¿cuáles priorizan y por qué?, ¿qué sentido les dan en sus itinerarios profesionales/vitales?, ¿cuáles son sus estilos de vida?...
- Formación de las mujeres. Valoración subjetiva del estado actual frente

Cuadro 14: Guión utilizado para la segunda etapa biográfica

En esta etapa se hace hincapié en los significados que las mujeres otorgan a los cambios que tienen lugar en sus vidas, a las razones o motivos subjetivos que las impulsan. Desde estos se abordan cuestiones relativas a las posibilidades percibidas por las mujeres para la mejora profesional/vital en sus propios contextos, teniendo en cuenta la realidad de los mismos, los roles vitales centrales y la importancia que le atribuyen al trabajo, el autoconcepto personal y profesional, los modos en que las mujeres se plantean el futuro próximo, las alternativas profesionales que perciben más viables, las actividades que hacen para conseguirlas, las percepciones y valoraciones sobre la formación para el empleo, así como los condicionantes más relevantes sentidos en el proceso. Al final, se hace un balance de todas las aportaciones e interpretaciones realizadas por las mujeres, enfatizando aquellos hitos más significativos en sus vidas, así como aquellos que ayudan a tender conexiones con la dimensión futura.

En la tercera etapa biográfica se profundiza sobre las situaciones particulares que presentan las mujeres, aunque, como en la anterior, se incide en la exploración de tópicos o cuestiones diferentes en cada una de ellas. En esta etapa se plantea un nivel más de profundización en las vidas de las mujeres, delimitando aquellos aspectos más relevantes de cambio en las mismas, así como otros que apuntan a la mejora de sus situaciones futuras.

Desde estos referentes, la tercera etapa biográfica hace hincapié en el proceso de planificación profesional/vital de las mujeres. En este momento confluyen aspectos anteriores (pasado y presente), con los que ahora se exploran (futuro), estableciéndose conexiones entre ellos. Para ello, se abordan cuestiones relativas a las percepciones y pensamientos de las mujeres sobre su futuro próximo, delimitando los intereses y expectativas principales, algunas actividades, iniciativas y compromisos que asumen para la mejora, así como las necesidades y condicionantes principales que encuentran en este proceso.

Asimismo, en esta última etapa se pide a las mujeres que evalúen subjetivamente el proceso seguido y su viabilidad a efectos prácticos para dar continuidad al trabajo con ellas. Al final, se realiza un balance general del proceso biográfico, incorporando al material posibles aclaraciones o matizaciones de las mujeres. A continuación se presenta el guión utilizado en esta etapa (cuadro 15).

3. TERCERA ETAPA BIOGRÁFICA: PROFUNDIZACIÓN

(Se centra en la exploración de las proyecciones futuras y en la planificación profesional)

- Dudas o aclaraciones respecto a la entrevista anterior, incidiendo en aspectos relevantes destacados por las mujeres.
- Visión de futuro: proyección profesional. Cuestiones abiertas y esbozo del futuro inmediato desde situaciones particulares abordadas (mujer-mercado laboral-contexto). Se abordan algunos aspectos, como:
  - Hacia dónde se dirigen las mujeres o proyectan el futuro. Valores laborales, intereses y toma de decisiones.
  - Definición de planes profesionales/vitales. Características que adoptan.
  - Condicionantes para la reorientación profesional/vital.
- Evaluación subjetiva del proceso seguido a efectos formativos (funcionalidad para la reorientación profesional de las mujeres).
- Balance general. Repaso del material y posibles aclaraciones.

Cuadro 15: Guión utilizado para la tercera etapa biográfica

En torno a los guiones es importante resaltar que, aunque estos se dirigen a la exploración de diferentes dimensiones parceladas y separadas sobre el objeto de estudio, y quedan expuestas de forma secuencial, en los discursos de las mujeres se ponen en juego diferentes aspectos de las mismas, explorándose de forma conjunta, y estableciéndose algunas relaciones interesantes entre ellas. Por tanto, los materiales discursivos producidos, así como la forma en que son exploradas dichas cuestiones no adoptan una forma lineal en su transcurso.

A continuación, se destacan algunos aspectos más llamativos sobre el proceso biográfico seguido y los guiones utilizados en cada etapa. El interés en el proceso son las mujeres y las situaciones a las que se enfrentan. Esto implica la adquisición de un compromiso con la problemática que se estudia y el posicionamiento con respecto al trabajo que se realiza. Es importante *la escucha activa de opiniones, sentimientos, deseos, interpretaciones o valoraciones de las mujeres sin juzgarlos*. Estos aspectos caracterizan las formas de relación entre las mujeres protagonistas y la investigadora.

Desde esta adquisición de compromiso y la claridad de roles, se establece *un vínculo de amistad* (*rapport*), que llega a darse antes o después, según el propio proceso y las características de quienes se ponen en relación. Ello depende, en gran medida, de las experiencias compartidas. Se pretenden recoger las cosas tal cual ocurren, tal cual se dan, tienen lugar en los contextos y tiempos en los que se lleva a cabo el trabajo. Este es uno de los aspectos que otorgan crédito a las entrevistas y al proceso desarrollado, considerando las experiencias e interpretaciones de quienes se sumergen en ellas.

Recabada la información por la primera entrevista, esta es transcrita, codificada y analizada de forma exploratoria antes del próximo contacto (segunda entrevista), lo que refleja una tentativa de interpretación y obtención de elementos para la comprensión de cara al próximo (tercera entrevista). Tras las sucesivas entrevistas, se adoptan mejoras en el proceso de aplicación de los relatos. De igual manera, se obtienen resultados parciales, que van otorgando elementos para la comprensión del objeto de estudio y que aportan luz para el informe final.

En sucesivos contactos se plantean al principio cuestiones que no quedan claras a la investigadora, o se comienza por orden cronológico, atendiendo a las cuestiones exploradas en entrevistas previas. Se procede de forma similar hasta que se cierra el ciclo de las entrevistas (normalmente tercera, y en casos puntuales cuarta), donde se procede a la triangulación de la información y se hace una síntesis de resultados y un balance del proceso.

En este proceso han sido importantes diferentes técnicas de recogida y de análisis de la información, como *las notas de campo, el registro de incidentes críticos, y los biogramas*. Mediante ellas se recoge una información relevante para dotar de sentido los hallazgos que se van encontrando. Una vez cerrado el proceso se dispone de un material cualitativo de gran riqueza, que pasa a ser analizado en su

globalidad. Las transcripciones de los relatos de vida se presentan en el anexo 4, y el proceso biográfico ejemplificado se sintetiza en el gráfico 9.

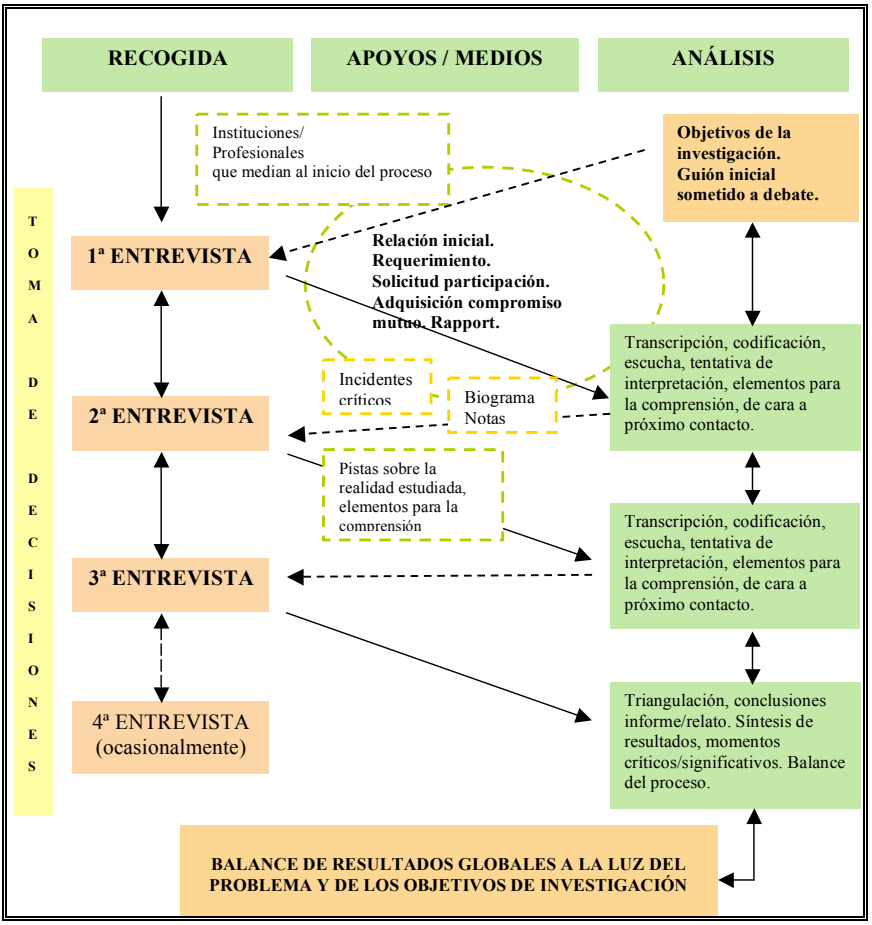


Gráfico 9: Ciclo de entrevistas biográficas para el desarrollo de los relatos

5.4. Las notas de campo

Las notas de campo adoptan forma de cuaderno "borrador", cuya finalidad principal ha sido recoger información relevante en función del objeto de estudio. Las notas, mediante el cuaderno personal, han servido de confidente en todo el proceso, recogiendo información de interés sobre el mismo y en torno a la situación objeto de estudio. Estas notas, en la medida en que se han considerado adecuadas, se han ampliado integrando la reflexión e interpretación subjetiva de la investigadora.

En este sentido, **el cuaderno personal ha permitido ir anotando todas las secuencias en el transcurso del estudio, y los propios planteamientos, pensamientos e interrogantes desde sus inicios**. Esta información se considera relevante en la medida que refleja la evolución de la problemática estudiada, así como de los propios modos de afrontarla y de abordarla. Con ello se alude a una de las características fundamentales de las notas, como es su **carácter progresivo**. De manera tal, que al principio se recogen anotaciones sueltas, que van adoptando sentido en el transcurso de la investigación.

Las notas de campo se han utilizado de forma **transversal** en todo el proceso. Concretamente, el cuaderno personal ha servido de ayuda en los comienzos de la investigación, donde ha permitido recoger los cuestionamientos, dudas, o modos de abordar el trabajo por parte de la investigadora; en el proceso, donde se han ido anotando los aspectos esenciales en relación a los contactos realizados con las mujeres (ciclo de grupos, entrevistas exploratorias y ciclo de relatos); en la fase de resultados o elaboración del informe, donde se han ido sintetizando los hallazgos más relevantes, así como las posibles formas que podría adoptar el mismo.

Las notas de campo han sido especialmente útiles durante el trabajo de campo y para el análisis de la información (por ejemplo, para el registro de incidentes críticos que iluminan la recogida de datos), siendo clave en una segunda fase y como complemento a los relatos de vida.

Asimismo, el cuaderno personal es un medio esencial en los contactos que se tienen con las mujeres al final de cada una de las fases seguidas (devolución de la información), especialmente en la segunda, para trabajar con ellas la información global emitida en el transcurso de la investigación. Mediante los datos recogidos en las notas de campo se procede a la elaboración de mapas de contenido, que dibujan algunas luces en los planes futuros de las mujeres.

No obstante, el cuaderno de notas ha sido un instrumento de registro funcional desde el proceso de desarrollo de las primeras sesiones grupales hasta las últimas. **Algunos de los aspectos que se recogen mediante este procedimiento** atienden a: la disposición de las participantes en los grupos, los espacios en los que se desarrollan, las temáticas por las que las mujeres parecen mostrar mayor preocupación, alguna información previa y posterior a las sesiones no recogida por otras vías, el proceso de selección de informantes, y otras pistas clave para proseguir el trabajo con ellas.

En las notas se recogen las propias percepciones y sentimientos con respecto a los procesos desarrollados, y la auto-evaluación de los roles adoptados como investigadora, moderadora, entrevistadora o analista. También se incluyen fechas, fases y tareas, se atiende a interrogantes o cuestionamientos de la investigadora, a aspectos de interés emitidos por las informantes y que pueden tener vinculación con el problema de investigación, o errores cometidos y alternativas viables.

Asimismo, en ella se incluyen comentarios o descripciones de la observadora (C.O.), resaltando posibles suposiciones, conjeturas, descripciones o interpretaciones

de los hechos. En este sentido, la forma que adoptan las notas es diferente, atendiendo a frases clave literales o a comentarios realizados por las informantes, que facilitan el recuerdo de una determinada situación, o a algunos aspectos de interés propios de la investigadora, que permiten ir comprendiendo la situación problemática que se estudia.

El cuaderno contiene **descripciones, caracterizaciones, secuencia y duración de acontecimientos**, registrándose en él todo lo que se considera significativo. Al principio se recogen cuestiones generales ("todo parece importante"). En momentos en los que la investigación avanza **se va focalizando la recogida de sucesos**. Esto es lo que, al aludir a procedimientos observacionales, se denomina estrategia del embudo (Padilla, 2002b).

También se registra la conducta propia, algunos de los pasos que se dan, las cosas que no se comprenden, los errores cometidos y algunas cuestiones para la mejora de cara a futuros trabajos. Conforme la investigación avanza, se denotan algunos vacíos en la recogida de información significativa, pues esta tiende a sonar repetida. Comienza a no anotarse lo que ya se sabe y se comprende, siendo esto muestra de que la información se satura y de la conveniencia de cerrar la fase de recogida de datos.

El registro de la información se realiza **in situ y a posteriori**, es decir, durante los contactos con las mujeres siempre que ha sido posible, o posterior a ellos cuando ha sido necesario. Concretamente, para favorecer este recuerdo se utilizan palabras o expresiones clave, llamadas de atención, recordatorios o símbolos significativos de la información a registrar.

Con todo ello, las notas aportan un material cualitativo complementario para la comprensión del objeto de estudio. Asimismo, este procedimiento adquiere relevancia en la fase de análisis para triangular la información. La importancia de acompañar la investigación con este registro es, por tanto, para **orientar y guiar el proceso, recoger detalles** de algunas cuestiones que pueden escaparse a otras técnicas utilizadas, así como para **facilitar el trabajo** en la medida que permite llevar un sentido desde sus fases iniciales.

Se observa mediante este procedimiento la progresión que experimenta el trabajo de investigación desde sus inicios, donde se parte de observaciones muy generales y se llega al establecimiento de una información compartida entre la investigadora y las investigadas, una información construida por estas con ayuda de la primera, fruto de un intento de clarificar sus intenciones y de adquirir compromisos propios con respecto a sus planes de vida futuros.

Una vez recogida la información en nuestro cuaderno se procede a **nuevas y sucesivas lecturas** del mismo, destacando aquellos elementos esenciales que dan luz al objeto de estudio. Desde estas tareas **se codifica la información** y se pasa a su **análisis**, teniendo en cuenta los datos aportados mediante las demás técnicas utilizadas. Asimismo, en algunos momentos, y como estrategia de análisis de este material, ha sido necesario reorganizar el contenido de algunas de las partes, o agrupar o clasificar el de otras. En el anexo 6 se presenta un extracto de las notas de campo registradas.

6. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las técnicas que se utilizan para el análisis de la información se encuentran en consonancia con la naturaleza de los datos con los que se cuenta. En este sentido, llegados a este momento, se dispone de un material cualitativo, producido mediante grupos de discusión, entrevistas exploratorias, relatos de vida y notas de campo. Desde este, **nos enfrentamos a la fase analítica**.

Teniendo en cuenta las características de los datos con los que se trabaja (Gil Flores, 1994; 2002), estos se analizan por los **procedimientos habituales de análisis cualitativo**. En este sentido, se realizan una serie de **tareas**, que aluden a diferentes fases del proceso de análisis, las cuales quedan recogidas en el gráfico 10.

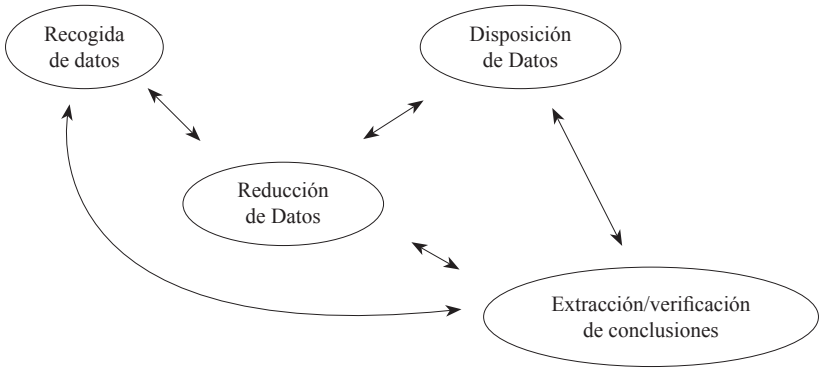


Gráfico 10: Tareas implicadas en el análisis de datos cualitativos (Miles y Huberman, 1994:12)

Las tareas a las que nos referimos y que se han ido dando para el análisis de la información son: recogida de datos, transcripción y reducción de los mismos, disposición, organización e interpretación de la información, previa codificación ("sistema de indización") y elaboración de un sistema jerárquico de categorías, y elaboración de conclusiones.

Para el análisis de contenido del material cualitativo del que se dispone se utiliza como apoyo metodológico el programa NUD.IST. Dicho software presenta muchas posibilidades debido, sobre todo, al modo de estructurar la información, unido a la flexibilidad que comporta el programa, lo que facilita la tarea teniendo en cuenta las características de los datos con los que contamos (Rodríguez Gómez et al., 1994). Además, este programa da la posibilidad de realizar diferentes tipos de búsquedas con diferentes grados de complejidad en función de los objetivos de la investigación, y del proceso mismo de análisis.

Atendiendo al **proceso** reflejado, la **recogida de datos** es el primer paso que se da en la fase de análisis. Dicha información es transcrita y almacenada en los ficheros correspondientes, obteniendo como resultado un material textual-narrativo de

gran riqueza. Asimismo, se obtiene otra información cualitativa en papel (registro en el que se ha hecho), la cual se triangula en el proceso (entrevistas exploratorias y notas). El siguiente paso es la reducción de la información.

A partir de estas actividades, se procede a la **reducción de los datos** mediante distintas **tareas** de focalización, categorización, codificación y selección de la información obtenida. La **categorización** permite segmentar, sintetizar y agrupar los datos, llegando a una reducción y clasificación de las unidades textuales conforme a **criterios temáticos**. Estos han permitido clasificar las unidades de información conforme a su correspondencia a temas y agrupar segmentos que se enmarcan o aluden a los mismos, resultándonos un criterio claro y relevante para el análisis.

El siguiente paso es la **codificación de la información**, lo que implica la asignación de un código a cada una de las categorías establecidas. Los **códigos** son nombres o representaciones que se dan a los datos para indicar la categoría a la que pertenecen. En definitiva, son signos que nos permiten formular y comprender la información codificada[7]. Al dividir el texto en unidades según criterios temáticos se permite que una misma unidad quede superpuesta a otras. Es decir, una misma idea puede incluirse en dos o más unidades, según los temas que las compongan.

Los códigos (identificaciones) utilizados para estas categorías han girado en torno a su propia denominación utilizando, por lo general, las cuatro letras primeras en mayúsculas para que fuera más fácil el recuerdo y la identificación de las mismas. Las **subcategorías** se han identificado con las letras del abecedario en minúsculas para permitir una mejor diferenciación con las categorías, y no indicando en la codificación ningún orden establecido.

Mediante este procedimiento se ha ido generando el **sistema de categorías** definitivo. Este ha sido realizado mediante **un procedimiento mixto** (deductivo e inductivo), donde se ha partido de una serie de categorías previas, guiadas por los propios objetivos de investigación, y otras que emergen a medida que se profundiza en el análisis. El sistema elaborado permite sintetizar y agrupar la información en una misma categoría, y establecer macrocategorías o dimensiones y subcategorías, que han puesto en relación diferentes tópicos de una misma temática. Aquí ya se otorga un sentido al texto que se analiza.

El proceso de **generación del sistema de categorías** ha sido lento y costoso, realizándose en **diferentes fases**: primera generación, organización y re-estructuración del mismo hasta su última composición. En un primer momento se obtiene *un listado de categorías que entran a formar parte del sistema, denominadas pri-*

7. Previamente los documentos objeto de análisis son preparados: transcritos y pasados al papel (ficheros), con unos márgenes adecuados, líneas de codificación (numeración), que permite conocer los límites entre unos códigos y otros, su amplitud, y guardarlos correctamente según las características propias del NUD.IST. Estas, así como sus funciones básicas de manejo, son abordadas por Gil Flores y Perera Rodríguez (2001), Gil Flores (2002), y Martínez Olmo (2002).

marias (cuadro 16). A cada una de ellas se le asigna un código, para continuar el análisis de la información.

CATEGORÍAS	CÓDIGOS	CATEGORÍAS	CÓDIGOS
Reparto de tareas	RETA	Doble jornada	DJOR
Roles tradicionales	ROLT	Información	INFO
Barreras de género	BARR	Empleo (Orientación)	EMPL
Jornada laboral	JORL	Autoempleo (Orientación)	AUTE
Sueldo	SUEL	Formación	FORM
Movilidad	MOVI	Conciliación	CONC
Economía sumergida	ECOS	Propuestas de mejora	PMEJ
Selección-contratación	SECO	Posibilidades	POSI
Aspiraciones	ASPI	Actividades (explor.)	ACTI
Repercusiones	REPE	Concepción (explor.)	CONC
Migración	MIGR	Sentimientos (explor.)	SENT
Taller de empleo	TALL	Recursos locales	RECU
Programa formación	PROG	Motivo transición	MOTT

Cuadro 16: Primera generación del sistema: categorías primarias (Extracto)

Un segundo paso en la generación del sistema fue la *reorganización de estas categorías primarias*. Para ello se procede a su clasificación mediante el *criterio de inclusión de clase*, teniendo en consideración la correspondencia de estas categorías con respecto a un mismo fenómeno. El resultado es un sistema organizado en torno a una serie de categorías y subcategorías de análisis (cuadro 17).

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	CÓDIGOS
Barreras	Edad, experiencia profesional, pareja...	BARRa, BARRb, BARRc...
Apoyos	Familia, contexto, recursos locales...	APOYa, APOYb, APOYc...
Medidas de empleo	Tipos, formas de acceso, valoración	MEDEa, MEDEb, MEDEc
Metas profesionales	Claridad, tipos (empleo-autoempleo)	METAa, METAb
Hitos vitales	Niñez, pareja, casamiento, maternidad...	HITVa, HITVb, HITVc, d...
Necesidades	Información, orientación, formación	NECEa, NECEb, NECEc
Hitos laborales	Acceso trabajo, cambios, interrupción	HITPa, HITPb, HITPc...
Malos tratos	Opiniones, vivencias-tipos, propuestas...	VIOLa, VIOLb, VIOLc...
Trayectorias educativas	Educac. reglada, abandono, complem...	TRAEa, TRAEb, TRAEc...
Concepto de trabajo	Remunerado, no remunerado	TRABa, TRABb
Referentes familiares	Economía, composición, educación...	REFFa, REFFb, REFFc...
Estilos vitales	Tradicional, no tradic., dual, múltiple	ESTIa, ESTIb, ESTIc, d

Cuadro 17: Reorganización de las categorías por inclusión de clases (Extracto)

De esta nueva organización se procede a otra reorganización y clasificación de las categorías y subcategorías presentadas, incluyendo algunas, y excluyendo otras que se solapan. Asimismo, la información queda organizada conforme a criterios teóricos. El proceso ejemplificado permite la depuración progresiva del sistema de categorías, dando como resultado el sistema definitivo utilizado para el análisis.

Teniendo en cuenta el proceso seguido para el análisis de la información, a continuación se presenta una síntesis del sistema de categorías obtenido (cuadros

18 y 19). Debido a su extensión, se opta por presentar las dimensiones que lo conforman, así como las categorías centrales y las primeras subcategorías.

SISTEMA DE CATEGORÍAS

(1) TRAYECTORIAS VITALES, EDUCATIVAS Y PROFESIONALES

(1 1) Trayectorias personales
(1 1 1) Situaciones personales
(1 1 2) Características histórico-contextuales
(1 1 3) Hitos vitales significativos
(1 1 4) Malos tratos
(1 2) Trayectorias educativas
(1 2 1) Educación reglada
(1 2 2) Abandono educación reglada
(1 2 3) Formación complementaria
(1 2 4) Percepción de la formación
(1 2 5) Medidas de empleo
(1 3) Trayectorias profesionales
(1 3 1) Trabajos realizados
(1 3 2) Condiciones de empleabilidad
(1 3 3) Hitos laborales significativos

(2) TRANSICIONES Y REPRESENTACIONES DE FUTURO

(2 1) Situaciones de tránsito
(2 1 1) Inserción laboral
(2 1 2) Reinserción laboral
(2 1 3) Mantenimiento/promoción profesional
(2 1 4) Transición personal
(2 1 5) Doble transición
(2 2) Significado subjetivo del trabajo
(2 2 1) Concepto de trabajo
(2 2 2) Motivos
(2 2 3) Motivaciones
(2 3) Centralidad del trabajo
(2 4) Valores laborales
(2 5) Estilos vitales
(2 5 1) Tradicional
(2 5 2) Múltiples roles (conflicto de rol)
(2 6) Autoimagen
(2 6 1) Ámbito personal
(2 6 2) Ámbito profesional
(2 7) Metas u objetivos profesionales
(2 7 1) Intereses
(2 7 2) Aspiraciones
(2 7 3) Clarificación de metas (certidumbre-incertidumbre)
(2 7 4) Expectativas
(2 7 5) Previsión de alternativas
(2 7 6) Toma de decisiones
(2 7 7) Percepciones sobre el mercado de trabajo
(2 7 8) Competencias percibidas
(2 7 9) Búsqueda de empleo/reorientación
(2 7 10) Necesidades (...)

Cuadro 18: Extracto del sistema de categorías definitivo (I)

SISTEMA DE CATEGORÍAS (Continuación)

(3) CONDICIONANTES

(3 1) Limitadores (barreras)
(3 1 1) Edad
(3 1 2) Pareja
(3 1 3) Estado civil (casamiento, roles tradicionales)
(3 1 4) Responsabilidades familiares
(3 1 5) Experiencia profesional (...)
(3 1 7) Formación/cualificación (...)
(3 1 12) Barreras de género
(3 1 13) Economía
(3 1 14) Tiempo
(3 1 15) Movilidad
(3 1 16) Economía sumergida
(3 1 17) Selección/contratación (...)
(3 1 21) Recursos locales/contexto
(3 1 22) Búsqueda empleo
(...)

(3 2) Favorecedores (apoyos)

(3 2 1) Casamiento
(3 2 2) Pareja
(3 2 3) Familia
(3 2 3) Apoyos locales (ayudas externas)
(3 2 4) Redes
(3 2 5) Personal técnico (profesionales)
(3 2 6) Ausencia
(3 2 7) Resolución de conflictos
(3 2 8) Económico
(...)

Cuadro 19: Sistema de categorías definitivo (II)

En relación al sistema presentado es interesante aludir a una última cuestión, como es la *definición y ejemplificación de su contenido*, pues ello aporta una mayor claridad al proceso de generación del mismo. A continuación se muestra un extracto de esta tarea (cuadro 20).

SISTEMA DE CATEGORÍAS (Proyectos profesionales/vitales de mujeres adultas)
Categoría: Trayectorias personales **Código: TPER**
Definición: Experiencias de las mujeres en el plano personal
Subcategoría: Situaciones personales **Código: SITU**
Definición: Características personales de las mujeres
Edades (de las mujeres)
Ejemplo: En el sesenta y seis, tengo dos niños, un niño y una niña, me casé hace doce años, que es la edad que tiene el niño, la niña es más pequeña (...) [relato de vida] Tiene 44 años, está casada, convive con la pareja e hijos [entrevistas exploratorias]
Subcategoría: Características histórico-contextuales **Código: HIST**
Definición: Características histórico-contextuales en que las mujeres viven y se desarrollan
Momento histórico-político (en que viven las mujeres)
Situación económica (en la época)
Transición social-democrática (paso del franquismo a la democracia)
Repercusiones (valoración del momento histórico de cara a la reorientación)
Ejemplo: Me gusta mucho estudiar pero por las circunstancias de la época tuve que dejar los estudios y ponerme a trabajar [notas de campo] (...) mi padre trabajaba en una bodega y no había dinero ni siquiera para irnos, a lo mejor no es que no hubiera dinero sino que era la mentalidad de que el que tenía que estudiar era el varón y las niñas se tenían que quedar en casa (...) Después de tener a mi hijo, a los veintiún años me fui a Andújar, me casé antes de tenerlo ¡bueno! ¡me casé, me casó mi madre! y me fui a Andújar, mi hijo nació en julio y me casé en diciembre, ¡me casó mi madre! y mi padre decía que me tenía que casar antes de las fiestas del pueblo porque decía que yo con la barriga no podía estar aquí en las fiestas, eso fue para mí un trauma muy grande [relato de vida]
Subcategoría: Hitos vitales significativos **Código: HITV**
Definición: Etapas o momentos más relevantes en las trayectorias personales de las mujeres
Maternidad (significado otorgado a la maternidad)
Ejemplo: (...) otra etapa que me marcó mucho fue cuando me quedé embarazada, me marcó, la verdad, porque... de hecho, muchas veces, y eso te lo digo a ti M y eso no lo he comentado ni con mi marido, lo tengo un poco grabado, yo es que me gustaría ir un día a un buen psicólogo que a mí me sacara esto porque ¡es que yo sufrí muchísimo! ¿sabes? y te lo voy a contar en confianza, en mucha confianza, que no fue una violación pero que tampoco fue por mi placer (...) [relato] (...) pero lo que es el nacimiento, embarazo y todo eso, además de los cambios que han dado, por supuesto, es lo que más quiero pero eso, que ¡claro! te cambia la vida... (...) Una etapa muy importante, la verdad es que sí [relato de vida]

Cuadro 20: Definición y ejemplificación de las categorías

Además del propio sistema de categorías se han utilizado **otras técnicas de análisis**, como los mapas conceptuales, el registro de incidentes críticos, las tablas de frecuencias y el recuento de categorías, y los biogramas. Los **mapas conceptuales** permiten un **análisis progresivo, permitiendo relacionar conceptos**

y ejemplificar o clarificar procesos. Esta técnica ha sido de especial utilidad en los últimos momentos del proceso de recogida de información, donde tras nuevos contactos con las mujeres se baraja de forma global cada realidad y se tiende a la concreción de aspectos, que permiten establecer puentes o cauces para la mejora de sus situaciones profesionales/ vitales. Como ejemplo, se remite a los gráficos del capítulo 8 de resultados.

Las **tablas de frecuencias** permiten **comparar la importancia que las mujeres atribuyen a cada categoría, ya sea desde los grupos o relatos realizados, mediante el recuento de las frecuencias alcanzadas** (líneas codificadas en los discursos). Esta técnica permite observar diferencias o similitudes entre categorías, así como el peso que estas tienen en el discurso, detectando aquellas que son más significativas frente a otras menos relevantes o ausentes (frecuencia nula) para algunas mujeres. También mediante el recuento de categorías podemos apreciar puntos de encuentro o separaciones entre los grupos, destacando aquellas categorías prioritarias para cada uno de ellos.

Esta posibilidad la ofrece el NUD.IST, programa utilizado como apoyo para el análisis de datos, y cuya disposición permite establecer algunas comparaciones entre las mujeres y entre las propias técnicas utilizadas para la recogida de información. Así, por ejemplo, se compara cómo los grupos de discusión, en general, ofrecen una información menor que los relatos de vida en las categorías consideradas. Este análisis ha servido de base para conocer cuáles son los aspectos más relevantes que caracterizan y condicionan las vidas de las mujeres. En la tabla 5 presentamos un ejemplo.

CONDICIONANTES	Favorecedores (apoyos)	Limitadores (barreras)
Grupo de discusión 1	256	1313
Grupo de discusión 2	311	1487
Grupo de discusión 3	290	940
Grupo de discusión 4	242	1032
Relato de vida 1	298	4008
Relato de vida 2	1251	2655
Relato de vida 3	594	3774
Relato de vida 4	394	3937
Relato de vida 5	958	4810
Relato de vida 6	654	4442
Relato de vida 7	671	2607
Relato de vida 8	1041	5532

Tabla 5: Factores condicionantes

El recuento de categorías también ha sido de utilidad para el análisis de las entrevistas exploratorias. Este ha sido de interés para delimitar la **frecuencia con la**

que las mujeres emiten las respuestas. Así, hemos obtenido, por ejemplo, datos relativos a la edad, al nivel educativo, al abandono de la formación y sus motivos, a los tipos de trabajos realizados y sus características más relevantes. En ocasiones puntuales, como para la edad, se recurre a medidas de tendencia central, como la media y la moda.

Asimismo, se realizan diferentes **análisis de relaciones entre las categorías** que conforman el sistema, lo que nos ayuda a dotar de sentido al mismo, así como a la interpretación y elaboración del informe. Esta tarea ha sido realizada con algunas parejas o tríadas de categorías del sistema como, por ejemplo, inserción laboral y violencia contra las mujeres, motivaciones para el empleo y significado subjetivo del trabajo, aspiraciones formativas y laborales y posibilidades de inserción laboral, barreras de género y posibilidades de inserción, y necesidades para la inserción y búsqueda de empleo. Los resultados de los análisis se han incorporado a su interpretación.

A modo de ejemplo presentamos una búsqueda por agrupamiento (at-least), con la intención de comprobar la co-aparición de algunos códigos en función de las relaciones de agrupamiento. Queremos localizar todos los fragmentos de texto en los que se habla de dos de los temas mínimos propuestos en el análisis. Estos son los que aluden a: "posibilidades de mejora" (A), "aspiraciones formativas y laborales" (B) y "condiciones de empleo" (C). Esta interacción la analizamos centrándonos en las etiquetas de códigos comunes a las categorías, formando parejas de ellas. Se dan conexiones entre las tres categorías de análisis (A-B, A-C y B-C).

597	Pues yo creo que... lo primero es que no estamos	C
598	bien preparadas como... sí para limpiar… para limpiar sí	C
599	sí, pero para otra cosa no	C
606	Pues eso es lo que tiene que hacer… irte a buscar	AB
607	trabajo, que hay que limpiar en el consultorio, al	A B
608	consultorio me voy yo	A B
806	lo que recibo a cambio	A
807	y... muchas veces no sólo en guarderías, sino en	AC
808	casa particulares que te hartas de trabajar y estás	A C
809	sin seguro y trabajando todo el día por cuarenta mil	A C
810	pesetas, dime tú si a eso hay derecho	A C

811	es lo único que hay!	A
812	ese es el trabajo que hay en el pueblo!	A

196	(…)que no era algo que te gustara, que tú dijeras...	B C
197	pero ya no por el trabajo en sí de esfuerzo, sino	B C
198	por... era feo, no era un trabajo ameno de decir	B C
199	tengo cosas que hacer...	B C
200	que te gustara hacer	B C
201	que me gustara hacer exactamente, pero eso es una	B C
202	cosa que no es por el trabajo en sí, de esfuerzo,	B C

Los biogramas y el registro de incidentes críticos han sido técnicas útiles para la realización y el análisis de los relatos, y la confluencia de la información aportada por las informantes. Los **incidentes críticos** permiten detectar los puntos de cambio en las vidas de las mujeres, aquellos **aspectos más significativos sobre los que han ido contando o narrando y han servido para significar sus experiencias**. Delimitar estos factores durante el trabajo de campo ha permitido detectar lo genuino de sus vidas y profundizar sobre ello. Esta técnica nos da luz durante el proceso y se ha ido trabajando en las notas de campo.

Los **biogramas** adquieren sentido, al igual que los incidentes críticos, como una técnica analítica que permite obtener información significativa de las mujeres, por casos individuales y sobre el conjunto de las mismas. Los biogramas se constituyen como una técnica más global y compleja que la anteriormente citada, que permite establecer el **recorrido vital** de las mujeres, **destacando los hechos o acontecimientos más relevantes, la cronología de los mismos, y las interpretaciones o valoraciones femeninas**.

Estos son elaborados individualmente y permiten una organización cronológica de los sucesos profesionales, educativos y vitales más relevantes o significativos que las mujeres destacan de sus vidas. También, el análisis progresivo que permite esta técnica ha orientado el trabajo en los ciclos de entrevistas, delimitando aspectos clave sobre los que incidir en ellas. Estos aspectos, numerados e interpretados por las mujeres, facilitan y orientan el análisis. Como ejemplo de esta técnica, se remite a los cuadros presentados en el capítulo 6 de resultados.

Todas estas técnicas de análisis adquieren sentido y se conjugan en el **informe de resultados** presentado en la tercera parte del trabajo (capítulos 6, 7 y 8). La organización del mismo se ha realizado conforme a los hitos más relevantes que las mujeres han destacado, intentando reflejar la secuencia de análisis, así como las voces que representan cada uno de los momentos, atendiendo a la forma en que se explora el objeto de estudio.

Se ha pretendido generar un informe claro y sencillo, organizado en torno al problema que se explora, y donde se represente la progresión en el análisis del mismo. De esta manera, como puede apreciarse en él, el tratamiento dado a la información va de los más general a los más profundo de las vidas de las mujeres, triangulando las voces (grupos y mujeres individuales), e intentando hacer un análisis cruzado con elementos contextuales a partir del que se delimiten las pautas generales y las especificidades o singularidades de las mujeres.

El análisis se lleva a cabo por mujeres individuales y de forma global, comparativa, haciendo una lectura transversal de los datos que permiten desentrañar las claves, lo genuino y esencial de la investigación. Asimismo, se ha intentado no perder la riqueza, el dinamismo y la vivacidad del proceso, difícil de reflejar cuando lo vivido con las mujeres ha de pasarse al papel. En este sentido, se ha intentado darles voz en todo momento, utilizando algunas metáforas para dotar de significado los procesos vitales de las mujeres.

Teniendo en consideración los aspectos apuntados, se atiende a **la forma final que adopta el informe de resultados**. Tras el análisis de los datos, en un primer momento, los resultados son dispuestos conforme al sistema de categorías definitivo. La cantidad de dimensiones, de categorías y de subcategorías con las que contamos, así como la utilización de un procedimiento que combinaba la descripción cuantitativa (en torno al análisis de frecuencias de las categorías) y cualitativa (el significado subjetivo, su interpretación), da como resultado un informe excesivamente denso, donde se perdía lo esencial, lo genuino, lo más significativo aportado por las mujeres.

En estos momentos, con la intención de que esto fuese visible, de dotar de mayor claridad y sencillez al producto del trabajo realizado, se procede a la reestructuración del informe. Para ello, se opta por presentar los hallazgos encontrados manteniendo una secuencia que permita dotar de sentido a la realidad estudiada y que refleje el proceso seguido en la investigación. Se ha pretendido mantener en juego la información individual de las mujeres contrastándola con la procedente de los contextos, y con las dimensiones temporales (presente, pasado y futuro), que conforman sus planes de vida.

En este sentido, **el informe se ha estructurado en tres partes**. En la **primera** de ellas (capítulo 5), que se corresponde con la primera fase de la investigación, se exponen los **datos relativos a los contextos vitales de las mujeres, así como la información personal, educativa y laboral clave del conjunto**. También se presentan los datos procedentes del análisis grupal que las mujeres realizan en torno a la problemática. En esta primera parte se atiende, sobre todo, a la dimensión presente, conectando con algunos elementos de su pasado y deseos de mejora futura. Se refleja con ello *un acercamiento a la realidad de las mujeres, a sus vidas, a sus contextos, a sus deseos actuales de cambio*.

En *la segunda y la tercera parte* se presentan datos resultantes de *un análisis más profundo de las situaciones de las mujeres*. En la **segunda** (capítulo 6) se

presentan los resultados que caracterizan **las trayectorias vitales de las mujeres**. Se destacan los principales aspectos que han configurado sus vidas hasta 2003, aproximadamente, donde estas comienzan a adoptar cambios. En un primer momento, se exponen los datos vitales de cada una de las mujeres, pasando a triangular la información, para destacar los hitos o acontecimientos más significativos. Estos son explorados con más profundidad, considerando los datos procedentes de los relatos y las notas de campo. En esta parte *nos centramos en la dimensión pasada de las vidas de las mujeres, que conecta con la presente*.

En la **tercera** parte (capítulo 7) se presentan los resultados que caracterizan **las trayectorias formativas y laborales de las mujeres**. Se destacan, principalmente, los aspectos centrales que caracterizan sus transiciones y representaciones de futuro. Son datos relativos al periodo que va desde 2003 hasta 2005, donde las mujeres comienzan a plantear necesidades de mejora profesional/vital. Primero, se exponen los datos relativos a los intentos de planificación profesional de las mujeres, destacando aspectos formativos y laborales, desde el conocimiento de sus vidas y contextos. Segundo, estos pasan a ser explorados con mayor profundidad, considerando los datos procedentes de los relatos y las notas de campo. En esta parte *nos centramos en la dimensión presente de las vidas de las mujeres y en su proyección futura*.

En todos los capítulos presentados se ha intentado contrastar la información obtenida, ya sea relativa a los contextos, al perfil de las mujeres, a las discusiones de grupo, o a los relatos. Se ha pretendido dar sentido a la nueva información desde la ya conocida, teniendo en consideración los contextos y las situaciones vitales de las mujeres. Esto ha permitido delimitar algunas diferencias y similitudes entre ellas.

Para nombrar los apartados que contiene el informe de resultados se ha recurrido a la *utilización de frases relevantes, metáforas o identificadores clave* que las mujeres han destacado a lo largo de sus entrevistas. Asimismo, se han utilizado *nombres ficticios*, y se han *identificado a las mujeres por comarcas* representadas en el estudio, *sin identificar a los municipios* participantes, con la intención de guardar el anonimato de cada mujer.

Los criterios de citación de las fuentes originales utilizadas (material producido por las mujeres) han sido:

- Para grupos de discusión, al tener localizadas las mujeres por zonas, se utilizan únicamente las líneas, por ejemplo (34-56).
- Para las notas de campo, se utiliza la fuente de información y los nombres de las mujeres a quien corresponda, por ejemplo [Carmen, Notas].
- En los relatos, se utilizan los nombres de las mujeres y las líneas de texto correspondientes, por ejemplo [Dolores, 178-250].
- En las entrevistas exploratorias, como se han analizado en su conjunto, las categorías más relevantes encontradas para un determinado hecho se recogen como (entrevistas exploratorias).

CAPÍTULO SEXTO
FOTOGRAFIANDO LA REALIDAD DE LAS MUJERES

1. LOS CONTEXTOS VITALES DE LAS MUJERES

1.1. En la lejanía de la sierra

Este municipio se encuentra ubicado en el ángulo norte de la provincia de Sevilla en su límite con Badajoz. Está situado en plena Sierra Morena y dentro del parque Natural de la **Sierra Norte** de Sevilla, siendo su **distancia** con respecto **a la capital de 106 kilómetros**, aproximadamente, y **su amplitud de 280 Km²**.

Nos encontramos ante **una zona principalmente agrícola**, destacando la alfalfa, el cereal y el olivar. Las dos industrias principales existentes en el pueblo se relacionan con la producción agrícola: una cooperativa olivarera y otra industria de extracción de aceite. No obstante, en los últimos años existen **escasas iniciativas en la pequeña industria**.

La **actividad turística** hace acto de **presencia en los últimos años**, pero no existen hoteles, pensiones o restaurantes en la localidad. Tan sólo existen dos bares en la plaza del pueblo. Hay una escasa oferta cultural y de ocio, destacando la de pueblos cercanos como, por ejemplo, Cazalla de la Sierra, El Pedroso y San Nicolás del Puerto.

Es un pueblo de casas blancas, que se encuentra **apartado de la capital**, y cuyos **accesos y comunicaciones no son rápidas**. No obstante, puede accederse a esta localidad desde Sevilla, Extremadura, la Sierra de Córdoba y Huelva. Este es un aspecto que conecta con la red de transportes públicos existente en el municipio y que permite la movilidad de sus gentes. Alanís cuenta con dos licencias de taxis y dos autobuses. Asimismo, la frecuencia de transportes con dirección a Sevilla es mínima, existiendo escasos servicios diarios.

En la actualidad, dicho municipio está experimentando una **serie de cambios en su población y territorio**, que afectan a su estructura económica y productiva,

así como al desarrollo de los procesos de integración laboral de sus mujeres. Nos referimos, a nivel general, a su despoblamiento o estabilización demográfica y económica. Ello se aprecia en la **tasa interanual de crecimiento de la población** que, según datos tomados del Anuario Estadístico de la Diputación de Sevilla (2002) es de **-0,75%** para el periodo 1996-2001.

Asimismo, en relación a su territorio, se está gestionando un pequeño polígono industrial, que puede favorecer la generación de nuevas industrias o el desplazamiento de otras existentes en el entorno.

La **población** que conforma este municipio es pequeña en número, siendo este un aspecto que se refleja en el padrón de habitantes de la localidad. Dicha población se encuentra compuesta en el año 2003 por un total de **2.008 personas, de las cuales 1.012 son hombres y 996 son mujeres**. Desde estos datos se aprecia cómo el número de hombres es ligeramente superior al de mujeres, pero las diferencias en la cuantía no son significativas.

A nivel general, podemos apreciar que su población es algo irregular, quedando repartida de forma desigual entre los tramos de edad comprendidos de los 0 a los 24 años, y de los 25 a los 49 años. Concretamente, en el primer intervalo de edad se encuentran 287 mujeres y 300 hombres, que corresponden al 28,82% y 29,64%, respectivamente. En el segundo nos encontramos con 444 mujeres y 510 hombres, que corresponden al 44,58% y 49,41%, respectivamente.

A partir de aquí se aprecia un ligero descenso de la población hasta los tramos comprendidos entre los 65 y los 74 años en los que esta crece, observándose otra disminución la cual se mantiene en progresión a partir de los 79 años. Teniendo en cuenta estas características, en la población de 65 o más años se encuentran 265 mujeres y 202 hombres, que corresponden al 26,6% y 20,95%, respectivamente.

En cuanto a las diferencias entre los índices de población femenina y masculina, observamos que el número de mujeres jóvenes es ligeramente inferior al de hombres de similares edades. El número de mujeres y de hombres comprendidos en los rangos de edad entre 25 y 54 años se mantienen prácticamente estables, variando algo a favor de ambos. A medida que aumenta la edad de la población (a partir de los 65 años) podemos observar un aumento en los índices poblacionales de mujeres. Ello nos pone de manifiesto que la longevidad en esta zona parece ser más alta en el colectivo femenino.

A continuación nos centramos en describir las **demandas de empleo** que se realizan en Alanís atendiendo a los grupos de edad, sexo, nivel educativo, actividad económica y grandes grupos profesionales. Estos datos son facilitados por el INEM provincial en 2002-2003.

Si prestamos atención a los índices de personas que demandan activamente empleo, nos encontramos con una diferencia cuantitativa importante al referirnos a los **grupos de edad y sexo**. El número de mujeres demandantes es significativamente mayor al de hombres en la misma situación, concretamente, aparecen

230 mujeres frente a 152 hombres inscritos, y 32 mujeres paradas frente a 17 hombres.

Además, se observan algunas diferencias importantes entre los tramos de edad, destacando las **mayores demandas de empleo femeninas frente a las masculinas**, lo que se concreta en los tramos de edad de:

- 25-39 años, 92 mujeres inscritas frente a 60 hombres, y 17 mujeres paradas frente a 5 hombres en similar situación, y
- 40-59 años, 111 mujeres inscritas frente a 66 hombres, 12 mujeres paradas frente a 8 hombres parados.

De ello es importante destacar el mayor número de mujeres inscritas en el INEM frente a los hombres, así como el ligero aumento de la demanda en la población femenina de más edad, manteniéndose prácticamente estable la masculina. No obstante, el número de mujeres que figuran como paradas disminuye levemente frente a los hombres, quienes reflejan un aumento de demandas.

En cuanto al índice de demandantes activos/as de empleo por **nivel de estudio**, debido a que no se dispone de datos segregados por sexos en la fuente manejada, los valores presentados incluyen a mujeres y a hombres. Concretamente, los índices de demandantes activos/as de empleo por nivel de estudio son de 49 personas paradas y 382 personas inscritas.

Haciendo una lectura general de los mismos, la categoría que predomina en el municipio es la de Estudios primarios/Certificado de escolaridad, seguida de la de EGB o ESO, que configuran el grueso del total de personas demandantes. Las modalidades educativas restantes disminuyen considerablemente en cuanto a la demanda. Concretamente los datos con los que nos encontramos son:

- ***Estudios primarios/Certificado de escolaridad***, 193 personas demandantes activas inscritas y 19 demandantes activas paradas.
- ***EGB o ESO***, 136 personas demandantes inscritas y 18 paradas.
- *Bachillerato*, 12 personas demandantes inscritas y 3 paradas.
- *Formación Profesional*, 18 personas demandantes inscritas y 4 paradas.
- *Titulaciones*:
  - *Grado medio*, 4 personas demandantes inscritas y 1 parada.
  - *Grado superior*, 6 personas demandantes inscritas y 2 paradas.

Antes de finalizar con estos índices consideramos de interés atender a los que corresponden a **personas que demandan empleo sin tener estudios básicos**. En esta categoría nos encontramos a 13 personas demandantes activas inscritas y 2 personas demandantes activas paradas.

Las personas demandantes por **actividad económica** oscilan a 382 inscritas y 49 paradas. Un número importante de estas se sitúan en las siguientes categorías:

- ***Agricultura y ganadería***, 230 personas demandantes inscritas y 2 paradas.
- *Inmobiliarias y alquiler*, 38 personas inscritas y 2 paradas.
- *Otras actividades sociales*, 37 personas inscritas y 4 paradas.

Aunque las señaladas son las demandas principales, también nos parecen llamativos los índices de personas demandantes que se concentran en las categorías de *Industria manufacturera* (4 personas demandantes paradas y 17 demandantes inscritas), *Construcción* (2 personas demandantes paradas y 12 demandantes inscritas), *Hostelería* (2 paradas y 4 inscritas), *Personal doméstico* (2 demandantes paradas y 2 demandantes inscritas).

Un último aspecto que llama la atención a la luz del análisis que se realiza es el número de **personas demandantes que carecen de empleo anterior**. En esta categoría (*Sin empleo anterior*) se recogen 13 demandas de personas paradas y 18 de inscritas.

Centrándonos en los índices de demandantes activos/as de empleo (inscritos/as y parados/as) por **grandes grupos profesionales** se aprecian demandas relevantes que se traducen en 49 personas paradas y 382 inscritas en el servicio de empleo.

La mayoría de las demandas por grandes grupos profesionales se recogen en la categoría de trabajadores/as no cualificados/as. La categoría de directivos/as queda sin demandar y otras, como la de *Técnicos/as y profesionales científicos/as o Técnicos/as y profesionales de apoyo* presentan escasas demandas (8 y 4, respectivamente). Asimismo, se produce un desfase importante entre las demandas realizadas en las categorías de trabajadores/as cualificados/as y no cualificados/as.

- ***Trabajadores/as no cualificados/as***, 258 personas inscritas y 21 paradas.
- ***Trabajadores/as cualificados/as***, 47 personas inscritas y 12 paradas.
- *Agricultura y pesca,* 21 personas demandantes inscritas y 1 parada.
- *Empleados/as administrativos/as*, 17 personas inscritas y 6 paradas.

Hemos considerado de interés conocer la **infraestructura educativa** de Alanís, formada compuesta por:

- Un colegio de Educación Primaria.
- No cuenta con centro de ESO.
- Una biblioteca municipal.

Asimismo, se sintetizan los **principales recursos** con los que cuenta la localidad **para la formación y el empleo de sus mujeres**:

- Centro de personas adultas (1).
- Asociación de Mujeres (1).
- Punto de Información de la Mujer (PIM). Centro municipal de información a la mujer (CMIM) en Constantina.
- Actualmente se construye un Centro de Formación homologado por la Junta de Andalucía.
- Talleres de empleo (por ejemplo, de *Recuperación de Oficios Tradicionales: Cestería y Cerámica*, y de *Costura y Botonería/Cinchado y Tapizado*).
- Curso para Mujeres Emprendedoras en Medio Rural (Diputación).

Desde los recursos principales con los que cuentan las mujeres es importante destacar que la asociación de mujeres se define como cultural, destinada a la información y animación sociocultural. No hay Centro de información a la mujer en esta localidad, aunque sí un PIM (Punto de información).

Es interesante cómo en estos momentos comienza a construirse en el municipio un centro de formación, que puede ser la vía para la integración social y desarrollo de muchas mujeres. También se desarrollan desde hace tres años sucesivos talleres de empleo encaminados a la recuperación de oficios tradicionales. De la misma manera llegan a la localidad cursos destinados a fomentar la cultura emprendedora de las mujeres que viven en medios rurales.

1.2. Tradición en pequeñas industrias o comercios

Este municipio se sitúa en el Aljarafe sevillano, aunque por su distancia a la capital, tan solo 6,5 kilómetros, puede considerarse perteneciente al área metropolitana. Su amplitud es de 2 Km2 para el año 2003, según datos del SIMA.

Su principal actividad productiva es la agricultura, destacando las hortalizas y el olivar, y las pequeñas industrias, comercios y/o establecimientos. En este sentido, la repostería y la restauración han sido y son un medio de vida importante para sus habitantes. No obstante, algunas de las empresas que existían han desaparecido, aunque otras siguen funcionando, y otras naciendo. También la actividad turística es señalada importante en la localidad, destacando algunas construcciones de hostales, hoteles, cafeterías o restaurantes.

Quizá ello adquiera sentido desde las transformaciones urbanísticas que este municipio está sufriendo desde hace varios años. Se construyen nuevas edificaciones y zonas comerciales, lo cual afecta inevitablemente a su estructura social y económica. Dichas transformaciones promueven nuevas formas de trabajo, así

como incrementos en la oferta-demanda de empleo local. El desarrollo que experimenta este municipio se aprecia en su tasa interanual de crecimiento de la población, que es de 0,61% para el periodo temporal 1996-2001, según datos tomados del Anuario Estadístico de la Diputación de Sevilla (2002).

El municipio en cuestión **muy bien comunicado**, por el que pasa una autovía, y la carretera comarcal de Huelva, que lo conecta con otros pueblos. Ello hace que las personas que viven en este pueblo cuenten con un mayor número y más frecuentes servicios de autobuses.

Teniendo en cuenta datos relativos al padrón de habitantes de la localidad para el año 2003, su **población** se caracteriza por ser relativamente adulta, donde el número de mujeres es ligeramente superior al de hombres, aunque las diferencias no son significativas. Concretamente, esta se compone por un total de **17.278 personas, de las cuales 8.785 son mujeres y 8.493 hombres.**

La base de la pirámide no es muy ancha, lo que significa que no existe mucha población infantil y joven en el municipio. La mayoría de la población se encuentra situada desde los 25 a los 45 años, siendo irregular en algunos rangos de edad. Sobresale el número de mujeres entre los 25 y los 29 años.

Estableciendo los rangos que nos interesan (menores de 24 años y mayores de 25 años), y según la **distribución de la población por sexo**, nos encontramos con que del total de la población masculina existente en la localidad (8.493), 5.271 se sitúan en los tramos de edad comprendidos entre los 25 y los 65 años, lo que se corresponde con un 62,06% del total. El resto de la población masculina, concretamente, un 37,94% (3.222 hombres) se sitúa en edades comprendidas entre los 0 y los 24 años.

Del total de la población femenina existente en la localidad (8.785), 5.990 se sitúan en los rangos de edad comprendidos entre los 25 y los 65 años, lo que se corresponde con un 68,18% del total. Por tanto, el porcentaje restante, un 31,82%, que alude a un total de 2.795, son mujeres que poseen de 0 a 24 años de edad.

Teniendo en cuenta los datos aportados se aprecia cómo la cifra de mujeres aumenta en el tramo de edad más joven, invirtiéndose la balanza en el tramo de 25-65 años donde hay mayor número de hombres. De cualquier modo, las diferencias en los índices de población entre sexos no son muy significativas, teniendo en cuenta las 8.785 mujeres y 8.493 hombres que componen la población. No obstante, hay más mujeres jóvenes que adultas y más hombres adultos que jóvenes.

A continuación nos centramos en describir las **demandas de empleo** que se realizan en esta localidad atendiendo a los grupos de edad, sexo, nivel educativo, actividad económica y grandes grupos profesionales. Estos datos son facilitados por el INEM provincial en 2002-2003.

Si nos centramos en las cifras de demandantes activos/as que se registran por **grupo de edad y sexo** en la localidad, se hace patente una diferencia entre sexos,

pues el número de mujeres demandantes es significativamente mayor al de hombres en la misma situación (**1.068 mujeres frente a 748 hombres inscritos, y 697 mujeres paradas frente a 451 hombres en la misma situación**).

Además, se observan diferencias importantes en los tramos de edad, destacando una mayor demanda de empleo femenino frente al masculino, lo que se concreta en los tramos de edad de:

- 25-39 años, 458 mujeres inscritas frente a 289 hombres, y 291 mujeres paradas frente a 160 hombres parados, y
- 40-59 años, 403 mujeres inscritas frente a 262 hombres, 272 mujeres paradas frente a 183 hombres parados.

Estos tramos de edad son relevantes para la empleabilidad de las mujeres, reflejando los datos diferencias cuantitativas relativas al género en la población adulta. En el grupo de edad de personas mayores de 59 años se invierte la balanza, encontrándonos con 18 mujeres inscritas frente a 40 hombres, y 12 mujeres paradas frente a 24 hombres en idéntica situación.

En cuanto al índice de personas **demandantes activas de empleo por nivel de estudio**, en este municipio nos encontramos con 1.816 personas inscritas y 1.148 paradas. Haciendo una lectura más minuciosa de estos datos, la categoría que predomina es la de EGB o ESO, seguida de la de Estudios primarios/Certificado de escolaridad. En ambas categorías se concentra el grueso del total de personas demandantes de empleo de la localidad.

- ***EGB o ESO***, 745 personas demandantes inscritas y 474 paradas.
- ***Estudios primarios/Certificado de escolaridad***, 572 inscritas y 386 paradas.

Las modalidades educativas restantes, que aluden a niveles de educación superiores a los básicos, disminuyen considerablemente en cuanto a la demanda. No obstante, es interesante aportar esta información porque en esta localidad las demandas en Formación profesional o Bachillerato no son nada despreciables. Concretamente, en estos niveles nos encontramos con las siguientes demandas:

- *Bachillerato*, 181 personas demandantes inscritas y 89 paradas.
- *Formación Profesional*, 165 personas demandantes inscritas y 105 paradas.
- *Titulaciones*:
  - *Grado medio*, 65 personas demandantes inscritas y 37 paradas.
  - *Grado superior*, 64 personas demandantes inscritas 42 paradas.

Antes de finalizar con estos índices consideramos de interés atender a los que corresponden a **personas que demandan empleo sin tener estudios básicos**. En esta categoría (*Sin estudios*) nos encontramos a 24 personas demandantes activas inscritas y a 15 demandantes activas paradas.

En este municipio hay 1.148 personas paradas y 1.816 inscritas que demandan empleo por actividad económica. Las **actividades más demandadas** son:

- ***Comercio, reparaciones***, 312 personas demandantes inscritas y 207 paradas.
- ***Inmobiliaria y Alquiler***, 307 personas demandantes inscritas y 184 paradas.
- *Construcción*, 172 personas demandantes inscritas y 109 paradas.
- *Otras actividades sociales*, 169 personas demandantes inscritas y 114 paradas.
- *Industria manufacturera*, 154 personas demandantes inscritas y 112 paradas.
- *Agricultura y ganadería*, 88 personas demandantes inscritas y 26 paradas.

Al respecto, un dato que también llama la atención es el número de personas demandantes que se sitúan en la categoría de *Sin empleo anterior*, donde se recogen 248 de personas inscritas y 176 demandas de personas paradas. Esto nos sitúa en el nivel de estudios básicos que prevalece en las personas demandantes de empleo, y pone en evidencia posibles situaciones de paro de larga duración.

Teniendo en consideración la demanda según los **grandes grupos profesionales**, nos encontramos con 1.816 personas inscritas y 1.148 paradas. Gran parte de esta demanda se recoge en las dos categorías siguientes:

- ***Trabajadores/as no cualificados/as***, 463 personas demandantes activas inscritas y 291 demandantes activas paradas.
- ***Trabajadores/as de los servicios,*** 429 personas demandantes activas inscritas y 282 demandantes activas paradas.

En menor medida destacan demandas de empleo en los siguientes grandes grupos profesionales:

- *Trabajadores/as cualificados/as*, 287 personas inscritas y 199 paradas.
- *Empleados/as administrativos/as*, 277 personas inscritas y 169 paradas.
- *Técnicos/as y profesionales de apoyo*, 150 personas inscritas y 92 paradas.
- *Técnicos/as y profesionales científicos/as*, 103 personas inscritas y 63 paradas.
- *Directivos/as,* 11 personas demandantes inscritas y 8 paradas.

Para finalizar con la descripción de esta localidad, y al igual que presentamos para el caso anterior, hemos considerado de interés conocer la **infraestructura educativa** de esta localidad, formada por:

- Cinco colegios de Educación Primaria.
- Cuatro centros de ESO.

- Un centro de Personas Adultas.
- Una biblioteca municipal.

Asimismo, se recogen los **principales recursos** con los que cuenta este municipio **para la formación y el empleo de las mujeres**, así como aquellos otros en proyecto o de reciente creación. Estos son:

- Sede de la Mancomunidad de Municipios del Aljarafe.
- Sede de la Unidad Territorial de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT).
- Acciones OPEA a través del INEM (SIPE).
- Delegación de Desarrollo Local y Empleo del Ayuntamiento. OPYDEL (Oficina de Promoción y Desarrollo Local).
- Servicio OPEM en el Centro Municipal de Información a la Mujer.
- Programa "Acércate" a través de la Diputación Provincial de Sevilla.
- Asociación de mujeres para la formación y el empleo (AMFE).
- Servicio "Andalucía Orienta".

En relación a los recursos apuntados es interesante destacar su localización estratégica, compartiendo espacios los centros de información a la mujer, de personas adultas, de actividades culturales y la asociación de mujeres, lo que favorece la cercanía a los mismos, así como la información y la difusión de sus iniciativas u oferta educativa. Estos recursos comparten espacios con aquellos otros que realizan actividades para niños/as y personas jóvenes, lo que fomenta su acercamiento especialmente a las mujeres que acompañan a sus hijos e hijas a estas actividades.

En sentido contrario, esta misma localización y la fisonomía propia de la localidad -dividida en zonas o barrios- hace que sea difícil para algunas de las mujeres conocer o utilizar los recursos ubicados en sentidos contrarios a sus lugares de residencia. Por ejemplo, donde se ubica el CMIM es un barrio, que se encuentra distanciado de lo que es el centro de la localidad y donde tienen la sede el Ayuntamiento, la Mancomunidad, o los centros educativos.

1.3. Centro estratégico de andalucía

La localidad considerada se encuentra situada en el sector occidental de la provincia. Pertenece a la comarca de la Campiña, siendo su distancia con respecto a la capital de 88 kilómetros, aproximadamente, y su amplitud de 592 Km2. Esta situación hace que sea un municipio propicio para el desarrollo rural. En este sentido, este municipio cuenta con una amplia oferta cultural y recreativa o de ocio, existiendo unos quince alojamientos diversos en el municipio (hoteles de una a cuatro estrellas y casas rurales).

Este municipio cuenta con una ubicación geográfica privilegiada, ya que está situada a pie de autovía y se comunica con otras provincias andaluzas. Se encuentra a tan sólo una hora de Sevilla, Córdoba y Málaga, y a apenas hora y media de Granada, Jaén o Jerez de la Frontera.

Las fluidas comunicaciones se ven favorecidas por su localización estratégica como lugar de paso, lo que le permite beneficiarse de los servicios de transporte de otras zonas, al tiempo que demanda el desarrollo de una red propia de transportes que impulse estas comunicaciones. Aunque distante de Sevilla, es un pueblo de rápido acceso. Cuenta con cinco licencias de taxis y quince autobuses, además de servicio de trenes.

Es un municipio grande, que se define como ciudad, en paralelo al tejido socioeconómico que posee. Su principal recurso económico es la agricultura. El cultivo del olivo ha tenido mucha importancia en la localidad, aunque hoy día va perdiendo relevancia en favor de la producción de grandes cosechas de cereales, algodón y trigo. Aunque el cultivo ha ido perdiendo importancia, sigue siendo una fuente de vida relevante en este municipio.

También se ha desarrollado la actividad empresarial y han aumentado los pequeños y medianos comercios o establecimientos. Asimismo, nos encontramos con personas que eligen esta localidad como lugar de residencia y de vida, aunque el empleo lo tengan en otros municipios o, incluso, capitales cercanas.

Desde hace años el crecimiento de este municipio se muestra prácticamente estable. De ello da fe la tasa interanual de crecimiento de la población, que es del 0,01% para el periodo temporal de 1996-2001, según datos tomados del Anuario Estadístico de la Diputación de Sevilla (2002).

La **población** de este municipio está compuesta por un total de **17.335 personas, de las cuales 8.556 son hombres y 8.779 son mujeres**. A partir de estos datos se observa cómo el número de mujeres es ligeramente superior al de hombres, aunque los valores en ambos grupos son muy similares. En la pirámide poblacional apreciamos cómo la base no es muy ancha, lo que nos indica que la población infantil y joven no es muy abundante. Esta va aumentando a medida que crecen los rangos de edad, teniendo su punto más alto para las mujeres en los 30-34 años, y en los hombres en los 35-39 años.

En la pirámide poblacional se aprecia de forma clara cómo la mayor parte de la población del municipio se condensa en los tramos medios de edad. Es decir, en los 25-44 años, aproximadamente, siendo destacables los rangos de 30-34 y 35-39 en mujeres y en hombres, respectivamente. A partir de aquí se observa un descenso en la población, tanto femenina como masculina. No obstante, se aprecia cómo el número de mujeres crece levemente a medida que avanzamos en los rangos de edad, si comparamos estos con el número de hombres, aumentando la longevidad en las primeras.

Estableciendo los rangos de edad que nos interesan, y según la distribución de la **población por sexo**, nos encontramos con que una parte importante de la pobla-

ción masculina se encuentra situada entre los 24 o menos años (un 34,88%). En el tramo de edad más amplio, comprendido entre los 25 y los 65 años se sitúa la gran parte de la población, un 51,19%. Por tanto, el 13,93% restante se corresponde con la población masculina que tiene 65 o más años.

Centrándonos en los datos de la población femenina, nos encontramos con que esta aumenta en los tramos de edad superiores. En este municipio existen 2.733 mujeres jóvenes, que corresponden al 31,13% de la población total. En el tramo de edad adulta correspondiente a los 25-65 años, nos encontramos con un 49,85% de mujeres, siendo el 19,02% restante el que conforma la población mayor, de 65 o más años.

A continuación nos centramos en describir las **demandas de empleo** que se realizan en la localidad atendiendo a los grupos de edad, sexo, nivel educativo, actividad económica y grandes grupos profesionales. Estos datos son facilitados por el INEM provincial en 2002-2003.

Si nos centramos en las cifras de demandantes activos/as que se registran por **grupo de edad y sexo** en la localidad se hace patente que el número de mujeres demandantes es significativamente mayor al de hombres en la misma situación. Concretamente nos encontramos con 2.217 mujeres demandantes inscritas frente a 1.487 hombres, y 377 mujeres paradas frente 248 hombres parados.

Desde los datos aportados se aprecia cómo las **demandas de empleo femeninas** son **mayores a las masculinas**, lo que se concreta en los tramos de edad de:

- 25-39 años, 986 mujeres inscritas frente a 591 hombres, y 151 mujeres paradas frente a 87 hombres parados, y
- 40-59 años, 712 mujeres inscritas frente a 450 hombres, 93 mujeres paradas frente a 82 hombres en idéntica situación.

Teniendo en cuenta los datos aportados es interesante destacar el mayor número de mujeres inscritas en el INEM frente al de hombres, así como el ligero descenso de la demanda en la población femenina de más edad, manteniéndose superior a la masculina, la cual varía menos. El número de mujeres que figuran como paradas también es mayor al de los hombres parados.

Las personas demandantes de empleo por **nivel de estudio** se corresponden con cifras de 49 paradas y 382 inscritas. Haciendo una lectura más concreta de estos datos, la categoría que predomina en la localidad es la de *Estudios primarios/ Certificado de escolaridad*, seguida de la de *EGB o ESO*. Ambas configuran el grueso del total de personas demandantes en esta zona. Las modalidades educativas restantes disminuyen considerablemente en cuanto a la demanda. Concretamente, nos encontramos con los siguientes valores:

- ***Estudios primarios/Certificado de escolaridad***, 1.890 personas demandantes inscritas y 250 demandantes paradas.

- ***EGB o ESO***, 951 personas demandantes inscritas y 184 paradas.
- *Formación Profesional*, 195 personas demandantes inscritas y 47 paradas.
- *Bachillerato*, 143 personas demandantes inscritas y 40 paradas.
- *Titulaciones*:
  - *Grado medio*, 120 personas demandantes inscritas y 53 paradas.
  - *Grado superior*, 86 personas demandantes inscritas y 42 paradas.
- También encontramos un número importante de personas que demandan empleo *Sin estudios básicos*. En concreto, 219 personas inscritas y 9 paradas.

Prestando atención a las personas demandantes por **actividad económica**, nos encontramos con 3.704 inscritas y 625 paradas. En la localidad las actividades más demandadas son las relacionadas con la *Agricultura y la ganadería*, cuyas demandas son muy superiores al resto de sectores ocupacionales. No obstante, también son demandadas otras actividades. A continuación se sintetizan las **principales demandas** locales por sectores de actividad.

- ***Agricultura y ganadería***, 2.260 personas inscritas y 113 paradas.
- *Administración pública*, *Defensa y Seguridad Social*, 290 inscritas y 64 paradas.
- *Comercio y reparaciones*, 143 personas demandantes inscritas y 56 paradas.
- *Inmobiliarias y alquiler*, 103 personas demandantes inscritas y 32 paradas.
- *Industria manufacturera*, 122 personas demandantes inscritas y 48 paradas.
- *Construcción*, 181 personas demandantes inscritas y 48 paradas.
- *Hostelería*, 92 personas demandantes inscritas y 27 paradas.
- *Otras actividades sociales*, 78 personas demandantes inscritas y 34 paradas.

Un dato importante a recoger es la demanda registrada por personas que buscan empleo sin haber trabajado anteriormente. En esta categoría (*Sin empleo anterior*) se recogen 241 demandas de personas inscritas y 130 de paradas.

Centrándonos en los índices de demandantes activos/as de empleo (inscritos/as y parados/as) por **grandes grupos profesionales** se aprecian demandas relevantes, de 625 personas paradas y 3.704 inscritas en el servicio de empleo. Teniendo en cuenta las **principales demandas** por actividad económica, se observa cómo estas parecen ir en la línea del grupo profesional más demandado como es

el relacionado con las actividades agrícolas y ganaderas. En conexión con ello, la demanda es destacable en los grupos siguientes:

- ***Trabajadores/as de la agricultura y pesca,*** 1.357 personas demandantes inscritas y 24 paradas.
- ***Trabajadores/as no cualificados/as***, 1.167 personas demandantes inscritas y 304 paradas.

No obstante, en este municipio se dan demandas relevantes en otros grandes grupos profesionales como:

- *Empleados/as administrativos/as*, 176 personas inscritas y 59 paradas.
- *Técnicos/as y profesionales científicos/as*, 171 personas inscritas y 83 paradas.
- *Trabajadores/as de los servicios*, 163 personas inscritas y 109 paradas.
- *Trabajadores/as cualificados/as*, 117 personas inscritas y 94 paradas.
- *Técnicos/as y profesionales de apoyo*, 97 personas inscritas y 34 paradas.
- *Operadores de maquinaria*, 50 personas inscritas y 15 paradas.

Una vez considerada la información de la zona en cuanto a características generales de ubicación, población, índice de crecimiento o demandas de empleo, al igual que para los casos anteriores, se ha tenido en cuenta la infraestructura educativa de Osuna, formada por:

- Siete colegios de Educación Primaria.
- Cuatro centros de ESO.
- Un centro de Educación Especial.
- Dos centros de Personas Adultas.
- Dos bibliotecas municipales.
- Una Escuela Universitaria.
- Un Centro de Profesorado (CEP).

Asimismo, los **recursos más relevantes** con los que cuenta la localidad **para la formación y el empleo de las mujeres** son:

- Centro Municipal de Información a la Mujer (Servicio OPEM).
- UPE (Unidad de Promoción para el Empleo).
- Programa "Acércate" a través de la Diputación Provincial de Sevilla.
- Servicio de Integración para el Empleo (SIPE)/ Acciones OPEA (INEM).
- UTEDLT (Unidad Territorial de Empleo y Desarrollo Tecnológico) (Junta de Andalucía).
- Desarrollo Local (Ayuntamiento de la localidad).

Es importante el que dichos recursos se ubiquen en el núcleo central del pueblo, estando próximos entre sí el Ayuntamiento, la Unidad de promoción para el empleo, el Centro municipal de información a la mujer, los Servicios sociales y la zona de comercios y lugares de ocio. Ello puede favorecer su conocimiento y cercanía a la población.

1.4. Desarrollo urbanístico en auge

Este municipio se encuentra ubicado en la comarca del Aljarafe, al oeste de Sevilla, siendo su distancia a la capital de 12,50 kilómetros, aproximadamente, y su amplitud de 23 Km2. Esta población se encuentra situada en un paisaje de tierras dedicadas a la agricultura del olivar, los cereales y los viñedos encontrándose en él haciendas y cortijos importantes.

Es un municipio muy bien comunicado, pasando una autovía, y la carretera comarcal de Huelva, que lo conecta con otros pueblos. Debido a ello cuenta con un mayor número de servicios, siendo la frecuencia aproximada de paso de treinta minutos. Esta localidad cuenta con tres licencias de taxis y con seis autobuses.

Dicho municipio es, de entre los que conforman esta zona, uno de los que mayor desarrollo urbanístico está experimentando en la actualidad. Ello lo pone de relieve la tasa interanual de crecimiento de la población, la cual según datos tomados del Anuario Estadístico de la Diputación de Sevilla (2002) es del 6% para el intervalo temporal de 1996-2001.

En este pueblo se están construyendo nuevas edificaciones, y un número importante de personas, procedentes en su mayoría de la capital, lo eligen como lugar de vida o segunda residencia. Ello exige de nuevos ajustes a las demandas locales que se producen, lo que deriva en el consecuente desarrollo de servicios y en la mejora de los existentes. El equipamiento de la localidad y sus infraestructuras posee importancia para la creación de nuevos yacimientos de empleo locales, que pueden convertirse en posibilidades de inserción o reinserción laboral para las mujeres y hombres de la zona.

La **población** de este municipio está compuesta por un total de **6.872 personas,** de los cuales **3.476** son **hombres** y **3.396** son **mujeres**. En estos datos puede apreciarse cómo el número de hombres es ligeramente superior al de mujeres, aunque no existen diferencias significativas entre ambas poblaciones. Un aspecto importante a destacar en este sentido es que la población más abundante es la adulta, aludiendo con ello tanto a la femenina como a la masculina.

La base de la pirámide no es muy ancha, por lo que no existe mucha población infantil y joven en la localidad. Esta va aumentando a medida que crecen los rangos de edad, teniendo su punto más alto en los tramos comprendidos entre los 30-34 y 35-39 años. Se observa cómo a partir de los 25 años la población crece considerablemente, situándose la mayor parte entre los 25 y los 45 años, punto en el que comienza a descender.

Estableciendo los rangos de edad citados, y según la distribución de la población por sexo, puede apreciarse cómo los valores poblacionales máximos se concentran en rangos de edad más avanzados. Concretamente, el número de hombres que se sitúan en edades comprendidas entre los 0 y los 24 años es de 1.186, lo que se corresponde con un 34,12% del total. Casi el doble de población masculina (2.290 hombres) nos encontramos en los grupos de edad superiores (25-65 años), lo que alude al 65,88%.

Centrándonos en los valores poblacionales referidos a las mujeres de esta localidad aljarafeña, nos encontramos que, a pesar de ser ligeramente superior el número de hombres de la localidad, las mujeres adultas (mayores de 25 años) rebasan en número el doble de las que se sitúan en rangos de edad inferiores. Los datos poblacionales se corresponden con un 68,28% (2.319 mujeres) y un 31,72% (1.077 mujeres), respectivamente.

A continuación nos centramos en describir las demandas de empleo que se realizan en la localidad atendiendo a los grupos de edad, sexo, nivel educativo, actividad económica y grandes grupos profesionales. Estos datos son facilitados por el INEM provincial en 2002-2003.

Si nos centramos en las cifras de demandantes activos/as registradas en esta localidad por **grupo de edad y sexo**, se hace patente que el número de mujeres demandantes es significativamente mayor al de hombres en la misma situación. Concretamente, nos encontramos con 365 mujeres inscritas frente a 221 hombres, y 201 mujeres paradas frente a 96 hombres en la misma situación. Se aprecia cómo las **demandas de empleo femeninas** son **superiores a las masculinas**, lo que se concreta en los tramos de edad de:

- 25-39 años, 191 mujeres inscritas frente a 90 hombres, y 107 mujeres paradas frente a 38 hombres parados, y
- 40-59 años, 107 mujeres inscritas frente a 81 hombres, 54 mujeres paradas frente a 35 hombres parados.

Los índices de demandantes activos/as de empleo por **nivel de estudio** son, en general, de 297 personas paradas y 586 inscritas. Si se concretan estos datos por niveles se aprecian, por orden decreciente, las siguientes demandas:

- ***EGB o ESO***, 191 personas demandantes inscritas y 104 paradas.
- ***Estudios primarios/Certificado de escolaridad***, 160 inscritas y 64 paradas.
- *Bachillerato*, 83 personas inscritas y 40 paradas.
- *Formación Profesional*, 63 personas demandantes inscritas y 39 paradas.
- *Titulaciones*:
  - *Grado medio*, 37 inscritas y 24 paradas.
  - *Grado superior*, 43 inscritas y 23 paradas.

En la categoría *Sin estudios básicos* nos encontramos a 3 personas demandantes paradas y a 9 demandantes inscritas. Como puede observarse, la demanda no es muy alta en esta categoría.

Las **demandas de empleo por actividad económica** ascienden a 297 personas paradas y a 586 inscritas, y pueden agruparse, por orden decreciente, en tres apartados. En primer lugar destacan las demandas en las categorías de *Comercio, reparaciones* y la *Construcción*, cuyas demandas se concretan a continuación:

- ***Comercio, reparaciones****,* 79 personas demandantes inscritas y 44 paradas.
- ***Construcción***, 79 personas demandantes inscritas y 44 paradas.

En segundo lugar, nos encontramos con las categorías *Inmobiliarias y alquiler* y *Otras actividades sociales*, que reciben demandas importantes después de las dos señaladas anteriormente.

- *Inmobiliarias y alquiler*, 56 personas demandantes inscritas y 33 paradas.
- *Otras actividades sociales*, 56 personas demandantes inscritas y 31 paradas.

Estas actividades parecen ir en la línea de los cambios que la localidad experimenta en los últimos años, favoreciendo la movilidad económica, el aumento en el índice de personas que se empadronan en el municipio tras la compra de viviendas, así como el desarrollo del sector servicios en pro de una adaptación a la nueva realidad.

En tercer lugar, las categorías de *Industria manufacturera* y de *Agricultura y ganadería* concentran al resto de personas que demandan empleo en la localidad.

- *Agricultura y ganadería*, 48 personas demandantes inscritas y 4 paradas.
- *Industria manufacturera*, 44 personas demandantes inscritas y 28 paradas.

Las actividades agrícolas siguen siendo demandadas, disminuyendo con respecto a años anteriores. Estas han sido el principal medio de vida de la gente de la localidad, y aunque ahora lo continúa siendo para muchas personas, las nuevas edificaciones en el término municipal de la localidad hacen que se esté produciendo una compra-venta de terrenos y de fincas cultivadas, que explican un aumento de la actividad social o manufacturera.

Es interesante considerar las mínimas demandas en actividades profesionales relacionadas con *la electricidad, agua y luz, la hostelería, la intermediación financiera y el personal doméstico*. Ello puede orientar las demandas futuras de acuerdo al desarrollo de la infraestructura local y a la reciente construcción de parques industriales, zonas de recreo, y complejos polideportivo y hotelero.

En última instancia, nos parece importante destacar el número de personas demandantes sin empleo anterior. En esta categoría (*Sin empleo anterior*) se recogen 57 demandas de personas paradas y 91 de inscritas.

Los índices de **demandantes de empleo por grandes grupos profesionales** ascienden a 586 personas inscritas y 297 paradas. Haciendo un análisis más minucioso de estos datos, nos encontramos con tres grupos profesionales en los que sobresalen las demandas:

- ***Trabajadores/as no cualificados/as***, 258 personas demandantes activas inscritas y 21 personas demandantes activas paradas.
- *Trabajadores/as cualificados/as*, 47 personas inscritas y 12 paradas.
- *Empleados/as administrativos/as*, 17 personas inscritas y 6 paradas.

Se producen demandas mínimas en otros grupos profesionales que diversifican los intereses de las personas del municipio que demandan empleo. Estas corresponden a las categorías de *Técnicos/as y profesionales científicos/as* (8 personas inscritas y 2 paradas), *Técnicos/as y profesionales de apoyo* y *Operadores de maquinaria* (4 personas inscritas y 1 parada, respectivamente).

Haciendo alusión a la **infraestructura educativa** de este municipio, nos encontramos con:

- Tres colegios de Educación Primaria.
- Un centro de ESO de reciente construcción.
- Una Biblioteca municipal.

Los **principales recursos** con los que cuenta este municipio **para la formación y el empleo de sus mujeres** son:

- Talleres de Empleo.
- Programa "Acércate" a través de la Diputación Provincial de Sevilla.
- Cursos FPO para mujeres.
- PIM (Punto de Información a la Mujer, que cubre la demanda de éste y otro pueblo del Aljarafe).

Lo más destacable a nivel de recursos en esta localidad es la inexistencia hasta hace relativamente escaso tiempo de servicios concretos que se centraran en la atención a mujeres. El PIM es reciente, compartido con otro municipio de la comarca del Aljarafe y encargado de la información y el asesoramiento a mujeres en temas relacionados con la formación, el empleo, o el ámbito más personal (por ejemplo, asesoramiento jurídico a mujeres que sufren malos tratos por sus parejas). En este sentido, tienen lugar puntuales y recientes iniciativas, que dependen del departamento de desarrollo local del Ayuntamiento como, por ejemplo, la oferta de cursos de formación ocupacional con intermediación del INEM, y algunas Escuelas taller y Talleres de empleo.

1.5. Confluencias y diversidad en lo rural

Los contextos descritos están ubicados a distancias muy diferentes de la capital, perteneciendo a diferentes comarcas. Los más alejados físicamente con respecto a la capital son, por orden de lejanía, el municipio de la Sierra y la Campiña (106 Km. y 88 Km., respectivamente), frente a las localidades situadas en el Aljarafe y en el Área metropolitana-Aljarafe (12,6 Km. y 6,5 Km., respectivamente).

Las zonas divergen en su amplitud habiendo diferencias importantes entre las localidades, por ejemplo, entre las localidades situadas en el Área metropolitana-Aljarafe y en el Aljarafe, las más pequeñas por orden creciente (2 km^2 y 23 km^2, respectivamente), frente a las de la Sierra y la Campiña (280 km^2 y 592 km^2, respectivamente). Este factor es importante en la medida que parece afectar a los recursos para la reorientación profesional/vital que las mujeres tienen a su alcance, así como a sus posibilidades de acceso a la educación, al empleo y/o a la cultura.

Teniendo en cuenta la actividad predominante en las zonas, pueden apreciarse algunas diferencias en los medios de vida de las gentes de los municipios considerados, aunque son zonas que se han mantenido tradicionalmente de la agricultura. Con el desarrollo desigual de las mismas, el medio de vida de las personas que viven en ellas cambia. En este sentido, las mayores diferencias se dan entre Alanís y los demás municipios, debido a que es el pueblo que sufre un menor desarrollo, y que mantiene su fuente de vida originaria. En los demás municipios la actividad económica comienza a diversificarse, aunque la agricultura permanece, sobre todo en el municipio de la Campiña.

Con respecto a la distribución de la población llama la atención el incremento en todos los contextos de investigación considerados de la población adulta, tanto masculina como femenina. Más notable parece este aspecto en las localidades de la Campiña, del Aljarafe y Área metropolitana-Aljarafe frente a la de la Sierra, lo que puede guardar alguna conexión con el tamaño de las zonas, la cultura y forma de vida de las mujeres en las mismas.

El número de habitantes es similar en la localidad considerada en el Área metropolitana-Aljarafe y en la Campiña, 17.278 y 17.335, respectivamente, contando con una amplitud muy diferente. El tipo de viviendas predominantes en estos municipios parece explicar este hecho, pues en la localidad situada en el Área metropolitana-Aljarafe destacan los bloques de pisos, siendo las viviendas adosadas, por lo general, más pequeñas. En el municipio que se sitúa en la Campiña predominan las casas típicas de los pueblos y estas suelen ser mucho más grandes.

Otro aspecto que merece comparación son las tasas de crecimiento de las zonas. En los últimos años se han dado importantes cambios en estas unidades territoriales y en su población, afectando también a su estructura económica. El **desarrollo** en estos municipios es **desigual**, manifestándose fuertes incrementos y descensos o estabilización en sus tasas de crecimiento.

A grandes rasgos, centrándonos en las localidades consideradas en el estudio, estos cambios se hacen patentes en el crecimiento físico de las zonas, lo que lleva un desarrollo económico paralelo y un despliegue de infraestructuras y servicios. Esto tiene lugar, sobre todo, en el municipio aljarafeño, que si recordamos presenta una tasa de crecimiento del 6%, y en el que se sitúa más cerca de la capital sevillana, con un 1%, frente a los municipios considerados de la Campiña (estabilización demográfica) y de la Sierra con índices de crecimiento del 0,01% y de disminución del crecimiento (despoblación) del – 0.75%, respectivamente.

En **el municipio del Aljarafe y del Área metropolitana-Aljarafe** están en construcción parques industriales, viven una **reestructuración urbanística** y modificaciones importantes en sus estructuras económicas y productivas. La población en estas zonas está cambiando y se integran nuevos ciudadanos y ciudadanas procedentes del núcleo urbano.

Estas localidades cercanas a la capital se convierten en sus primeras (o segundas) residencias. Ello hace que aparezcan nuevas demandas y/o necesidades, que repercuten en el desarrollo de las zonas (aumento de la oferta cultural y formativa, fomento de la participación social, aumento económico, conservación del patrimonio histórico, recuperación de fiestas y viejas tradiciones…).

No obstante, **su idiosincrasia como pueblos permanece**, siendo patente la estructura del núcleo central del casco urbano, que queda rodeado por las nuevas construcciones y edificaciones. Esto es algo que diferencia a estos municipios, pues en el municipio aljarafeño, debido a su término municipal, se desarrolla nueva infraestructura (IES, Centro de Salud, Hotel Infantil) en paralelo a las nuevas urbanizaciones, quedando su estructura antigua muy reducida en comparación con la nueva. En la localidad considerada del Área metropoliatana-Aljarafe, las nuevas construcciones se insertan en mayor medida en la estructura antigua del pueblo.

En contraposición con la realidad señalada para las localidades del Aljarafe y del Área metropolitana-Aljarafe, el municipio de la Campiña experimenta en la actualidad una **paralización demográfica y urbanística**, quizá por ser una zona más amplia en extensión y que sufrió en tiempos pasados un mayor desarrollo, no contando en la actualidad con términos o extensiones de terrenos municipales que permitan su expansión o ampliación. Su **desarrollo** parece ser **más cualitativo que cuantitativo**, adaptando los servicios existentes a las demandas de los ciudadanos y ciudadanas.

Por su parte, **el municipio de la Sierra** es una zona más pequeña, la más alejada a la capital y orientada en sentido contrario a las localidades restantes consideradas en el estudio. Es un pueblo situado en plena Sierra Norte, en una zona con **escaso desarrollo** y ubicado geográficamente en la parte más occidental, próxima a Extremadura y lindando con la frontera de Portugal. Cuenta con **menor equipamiento** que los demás municipios.

Aunque a una distancia de la capital considerable, si lo comparamos con la situación geográfica del municipio del Aljarafe y del Área metropolitana, la localidad considerada perteneciente a la Campiña presenta importantes diferencias con la de la Sierra, ya que es una zona de la Campiña, que está ubicada a pie de autovía y se comunica con otras capitales andaluzas. Ello le permite beneficiarse de sus recursos, así como abrirse a nuevas posibilidades y alternativas. Además, es un municipio que cuenta con un mayor desarrollo rural y un equipamiento o infraestructura apropiada (si recordamos, por ejemplo, cuenta con un número importante de alojamientos, recursos para el ocio o educativos).

Con respecto a la cifra de personas paradas por grupos de edad, las **tasas más importantes de paro** se sitúan, tanto para mujeres como para hombres, en el tramo comprendido **de los 25 a los 39 años**, seguido del que va **de los 40 a los 59 años**. Dichos índices aumentan considerablemente en el caso de las mujeres del municipio de la Campiña, del Área metropolitana-Aljarafe y del Aljarafe frente a las del municipios de la Sierra, donde la demanda es menor.

El **paro máximo** aparece en la categoría de **estudios primarios y certificado de escolaridad**, seguido de personas que poseen **EGB/ESO**. En la primera categoría destacan las demandas del municipio de la Sierra y de la Campiña, y en la segunda las de los municipios del Área metropolitana-Aljarafe y del Aljarafe. A medida que aumenta el nivel de estudios se observa una disminución de la demanda de empleo en los contextos de interés. En este sentido, parece apreciarse una interdependencia entre ambas categorías (situación laboral y nivel de estudios), que puede influir en algún sentido en los procesos de reorientación profesional/vital de las mujeres y en las características de los mismos.

La localidad que registra una **mayor demanda de empleo** es la de la Campiña (personas inscritas en el INEM), lo que difiere notablemente de las cifras de demandas que se alcanzan en las localidades restantes. Las **demandas por actividad económica** también presentan algunas diferencias por localidades. Aunque el índice de personas demandantes inscritas es mayor en la localidad de la Campiña que en otros municipios, las cifras de personas paradas más altas son las del municipio del Área metropolitana-Aljarafe. El municipio de la Campiña presenta casi la mitad, y el del Aljarafe y la Sierra presentan valores inferiores.

Las cifras de paro registradas por secciones de **actividad** nos indican aquella tarea en la que trabaja la persona demandante o en la que realizó su último trabajo, según el caso al que nos refiramos. Estos índices nos pueden aportar pistas también acerca de las actividades económicas que sobresalen en cada zona. En este sentido, la categoría que sobresale es la relativa a la ***Agricultura y ganadería*** (Régimen Especial Agrario). El dato más llamativo al respecto lo presenta el municipio de la Campiña, seguido del de la Sierra, el Área metropolitana-Aljarafe y el del Aljarafe.

La agricultura es el medio de subsistencia básico por el que estos municipios se han caracterizado. Si bien, el desarrollo que han venido experimen-

tando y las transformaciones actuales hacen que estas actividades pasen a ser importantes pero no las centrales, dando paso a otras. Ello se muestra en el caso de del municipio del Aljarafe, estando las actividades agrícolas en el último de los grupos presentados por orden de prioridad, o del municipio del Área metropolitana-Aljarafe donde predomina el pequeño comercio, o la pequeña empresa familiar.

Un dato llamativo del análisis realizado es el importante **número de personas paradas sin empleo anterior**. Por orden decreciente, destaca la demanda del municipio del Área metropolitana-Aljarafe, de la Campiña, del Aljarafe y de la Sierra. De esta información puede deducirse que dicha población vive prolongados periodos de desempleo o inactividad, los cuales tienen una repercusión directa en su empleabilidad.

En cuanto a los **grandes grupos profesionales** demandados, las localidades consideradas presentan una **demanda prácticamente similar en forma o sentido, aunque no en número**. Así, los puestos con responsabilidad tienen una escasa demanda por parte de la población desempleada, algo que parece relacionarse con el nivel formativo y la cualificación de la misma. Por ejemplo, en el grupo referido a *"Directivos/as"* (Dirección de Empresas y de las Administraciones Públicas), las cifras de demandantes registradas son las más bajas, y en el municipio de la Sierra inexistente. Las más altas, aunque mínimas en comparación con otras demandas, se obtienen en el municipio del Aljarafe y en el del Área metropolitana-Aljarafe, donde el número de demandantes de empleo coincide.

El grupo de *Técnicos/as y Profesionales Científicos e Intelectuales* alude a profesiones asociadas a titulaciones de primero, segundo y tercer ciclo universitario, y afines. Dicho grupo es demandado, sobre todo, por personas del municipio de la Campiña y del Área metropolitana-Aljarafe. En menor proporción queda demandado por personas de la localidad aljarafeña y de la Sierra.

Las cifras de demandantes activos/as se invierten con respecto a las anteriores para el grupo de *Técnicos/as y Profesionales de Apoyo*. En este caso la demanda más alta la registra el municipio del Área metropolitana-Aljarafe, seguida del de la Campiña y el Aljarafe. La demanda producida en el municipio de la Sierra para este grupo profesional es mínima.

Con respecto al grupo de *Empleados/as Administrativos/as* es destacable la cifra de personas paradas que registra el municipio del Área metropolitana-Aljarafe, frente a la del municipio del Aljarafe, la Campiña y la Sierra. En este grupo se incluye a personas empleadas en servicios financieros, empleados/as de biblioteca, servicios de correos, auxiliares administrativos, con y sin tareas de atención al público, no clasificados anteriormente.

Una **demanda alta** es la del **sector servicios**, donde se incluyen trabajadores/as de servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de comercio. La demanda más alta para este grupo profesional es registrada en el municipio

del Área metropolitana-Aljarafe. A esta le sigue el grupo de la Campiña, que presenta una cifra de demandantes activos/as parados/as importante, y la del Aljarafe y la Sierra, que registran demandas más bajas.

Puede apreciarse la diferencia entre las demandas registradas en los grupos de *Trabajadores/as cualificados/as y de Trabajadores/as no cualificados/as*. El primero hace referencia a sectores de actividad, como la agricultura, la ganadería y la pesca, las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto operadores de instalaciones y maquinaria. También incluye actividades de artes gráficas, textil, confección, elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados. En este grupo los índices más altos de demandantes activos/as se registran en el municipio del Área metropolitana-Aljarafe, presentando valores más bajos, por orden decreciente, las localidades de la Campiña, el Aljarafe y la Sierra.

El grupo de *Trabajadores/as no cualificados/as* incluye actividades como peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes, entre otros. En este caso, la localidad que registra un mayor número de personas demandantes activas paradas es Osuna, seguida a una distancia considerable por el municipio del Área metropolitana-Aljarafe. Por su parte, los municipios del Aljarafe y la Sierra presentan demandas más bajas para este grupo profesional.

En relación al **equipamiento educativo básico** de cada una de las localidades podemos apreciar algunas diferencias en los principales recursos, las cuales condicionan las posibilidades de formación de sus gentes. Las más llamativas se dirigen al número de unidades de primaria, ESO, centros de EPA y bibliotecas municipales, así como a la existencia o inexistencia de los mismos en algunos casos.

- La localidad de la Campiña presenta un mayor número de recursos, seguido del municipio del Área metropolitana-Aljarafe, y cuenta con una Escuela Universitaria y un Centro de Profesorado.
- En el municipio de la Sierra existe tan solo un Centro de Educación Primaria y no existe Instituto de ESO.
- En la localidad del Aljarafe destaca la reciente construcción de un IES y no existe Centro de Educación de Personas Adultas.

En relación a los **recursos para el empleo y la formación de las mujeres** se destaca cómo en el municipio del Área metropolitana-Aljarafe y de la Campiña, por orden decreciente, las mujeres disponen de mayores servicios a su alcance, frente al municipio de la Sierra y del Aljarafe. Comparando estos dos últimos municipios es interesante la reciente construcción de un Centro de formación homologado por la Junta de Andalucía en la localidad de la Sierra, así como la puesta en funcionamiento de un PIM en la del Aljarafe.

2. CONOCIENDO A LAS MUJERES: IMÁGENES DE SUS VIDAS

2.1. Ámbito personal y familiar

Las mujeres tienen unas **edades** comprendidas **entre los 26 y los 59 años**, siendo la **media** de **39 años**, aproximadamente, y la **moda** igual a **36**. Dividiendo esta distribución en tramos de edad nos encontramos con las siguientes frecuencias:

- *De 26-35 años: 16 mujeres*
- *De 36-45 años: 17 mujeres*
- De 46-55 años: 5 mujeres
- De 56-59 años: 1 mujer

De las cuarenta mujeres, **veintiocho están casadas, nueve se encuentran en situaciones de separación o divorcio, y tres están solteras**. Estas son **las más jóvenes**. En la tabla siguiente se presenta esta información por localidades.

Zonas	Estado civil			
	Casadas	Separadas	Divorciadas	Solteras
Sierra	6			
Campiña	5	5		2
Área metropolitana-Aljarafe	9		1	1
Aljarafe	8	2	1	

Tabla 6: Estado civil de las mujeres por grupos

Asimismo, de las cuarenta mujeres, treinta y dos son madres. La situación familiar que prevalece (39 mujeres) es de convivencia con la pareja, hijos e hijas, y otras personas. De ellas, 6 mujeres conviven en el núcleo familiar con sus parejas, 7 son madres solas con hijos a su cargo, y 26 conviven con sus parejas e hijos, u otras personas (madres/padres-suegras/suegros). En la tabla siguiente (tabla 7) se presenta esta información desglosada por localidades.

Zonas	Hijos e hijas	Personas a su cargo
Sierra	5 mujeres son madres. Todas tienen dos hijos/as.	Una de las mujeres tiene tres personas a su cargo (suegra, suegro, cuñado). Tres tienen al padre, madre o ambos. Su propia familia (pareja e hijos/as).
Campiña	10 mujeres son madres. Cuatro tienen dos hijos/as, cuatro tienen uno/a, una tiene tres y una cuatro.	Su propia familia (pareja e hijos/as). Dos de ellas reflejan además al padre, madre o ambos.
Área metropolitana-Aljarafe	6 mujeres son madres. Una tiene un hijo/a y cinco dos	Una de las mujeres tiene tres personas a su cargo (hermano, padre, madre). Su propia familia (pareja e hijos/as).
Aljarafe	Todas las mujeres son madres (11). Cuatro tienen un hijo/a, tres tienen dos, tres tienen tres y una tiene cuatro.	Todas las mujeres señalan la propia familia. Cinco de ellas reflejan además al padre o a la madre, y al hermano.

Tabla 7: Maternidad, número de hijos/as y personas a su cargo

En general, las mujeres ponen de manifiesto la dedicación a los cuidados y apoyos a la familia y a personas dependientes. Asimismo, nos señalan que dichas situaciones conllevan mucha responsabilidad, esfuerzo, trabajo, constancia, compromiso e implicación, lo que parece sentirse como un condicionante negativo o barrera para su desarrollo profesional.

> *"Ocuparte de todos los miembros de la familia (marido, hijos, padres...)", "Mantener la estabilidad familiar", "Menos independencia y pérdida de tiempo libre", "Limitaciones para hacer aquello que quiero, ya que: mis expectativas no son compatibles con mi situación", "Llevar la economía familiar en solitario", Cansancio, nerviosismo y estrés: "Todo lo que haces te cuesta más esfuerzo y tiempo"* [entrevistas exploratorias]

Las mujeres ponen de relieve **la incompatibilidad laboral que supone contar con cargas familiares**, pues ello se traduce en tener que responsabilizarse de otras tareas y cuidados. Asimismo, ellas señalan que contar con cargas familiares supone para ellas **una menor independencia y una mayor pérdida de tiempo libre**.

Considerando la información global aportada por las mujeres es interesante comentar las **diferencias más llamativas** entre los grupos según sus **características personales y familiares**. Así, aludiendo a la *edad de las mujeres*, es el grupo de la Sierra quien presenta una media de edad más baja, 34 años. Las mujeres de la Campiña tienen 37 años de media, las del Área metropolitana-Aljarafe 39, y las del Aljarafe 44 años.

Respecto al *estado civil*, las mujeres de la Sierra son las que presentan una menor diversidad, pues todas se encuentran casadas. Esto es algo que diferencia a este grupo frente a las mujeres de los otros municipios donde se diversifican atendiendo a cuatro categorías: casadas, separadas, divorciadas y, en menor medida,

solteras. El grupo de la Campiña es donde nos encontramos mayor número de mujeres separadas, junto con el grupo del Aljarafe en menor medida.

Respecto a la *composición de los núcleos familiares y tareas* a las que las mujeres se dedican no aparecen diferencias llamativas para comentar. Prácticamente todas las mujeres tienen hijos e hijas y cuentan con personas a su cargo. Asimismo, están dedicadas a las tareas domésticas, siendo este un aspecto básico constante desde el que ellas afrontan su búsqueda de empleo.

2.2. Ámbito formativo

Teniendo en cuenta la información del conjunto de mujeres en torno al nivel educativo puede decirse que más de la mitad posee niveles de EGB o ESO (24). Menor proporción de mujeres (11) realiza Formación Profesional I/Ciclo Formativo de Grado Medio, lo que disminuye si se alude a niveles de FPII (4) o Bachillerato (1). Algunas de las mujeres no han cursado estudios reglados (2), las cuales aparecen sin estudios. En la tabla 8 se presentan los datos por localidades.

Zonas	Nivel educativo				
	E.G.B./E.S.O	FPI/CFGM	FPII	Bachillerato	Sin estudios
Sierra	5	1			
Campiña	7	2	3		
Área metropolitana-Aljarafe	2	7	1	1	
Aljarafe	8	1			2

Tabla 8: Nivel educativo de las mujeres

Desde los datos aportados, se pone de manifiesto la escasa educación reglada que poseen las mujeres y los largos periodos que se mantienen alejadas del sistema, reincorporándose al mismo a edad adulta. En este sentido, ellas sienten que cuentan con una formación reglada general y muy básica, la cual consideran insuficiente para afrontar su desarrollo profesional en la actualidad. En la tabla 9 se presentan las opciones principales en las que las mujeres realizan sus estudios.

Opciones de estudio	
Titulación	Ramas/opciones
F.P.I/Ciclo formativo GM	Jardín de infancia (6), Administrativo (7)
F.P.II	Jardín de infancia (4)
Bachillerato	Artes (dibujo artístico) (1)

Tabla 9: Opciones de estudio de las mujeres

Las mujeres ponen de manifiesto abandonos tempranos de la educación reglada. Este hecho se produce en 33 mujeres, frente a las 7 restantes, que siguen estudiando o formándose mediante cursos o actividades. En la tabla 10 se presenta el número de mujeres que abandonan los estudios en cada grupo.

Zonas	Abandono de los estudios
Sierra	5 (de 6)
Campiña	11 (de 12)
Área metropolitana-Aljarafe	7 (de 11)
Aljarafe	9 (de 11)

Tabla 10: Abandono de la educación reglada

Las formas en que se interpretan estas interrupciones o abandonos de la educación reglada son diversas, reflejando en estas las experiencias que tienen al respecto y/o cómo las viven o las integran en sus vidas. En este sentido, los principales motivos por los que las mujeres abandonan la educación reglada son:

- *Terminé los estudios básicos y quería trabajar*
- *Necesitaba ayudar en casa y tuve que trabajar*
- *Ahora lucho por seguir lo que dejé (falta de medios económicos, problemas familiares, y ayuda a negocio familiar)*
- *No quise seguir estudiando; ahora me arrepiento*
- *Me quedé embarazada*
- *Me desmotivé, sentía el rechazo y no era apoyada por mis familiares o amigos* [entrevistas exploratorias]

Otras razones que aducen las mujeres para haber abandonado los estudios son: el propio deseo personal, el fracaso sentido a lo largo de sus trayectorias escolares, por embarazos en su juventud, así como la despreocupación o el desinterés hacia la formación en aquellos momentos.

Aunque las mujeres, en general, manifiesten tener una educación reglada básica, algunas de ellas han seguido formándose mediante vías alternativas, realizando algunas actividades formativas o cursos. Esta formación es realizada por las mujeres desde que interrumpen sus estudios reglados hasta el 2002-2003, aproximadamente. En la tabla 11 se recogen las principales categorías relativas a la formación complementaria desarrollada por las mujeres.

Formación realizada por las mujeres
Mecanografía, Informática y nuevas tecnologías
Servicios a la comunidad (atención y dinamización, ayuda a domicilio)
Teleoperadora, atención al público
Peluquería y cuidado de la imagen (estética)
Textil (costura industrial y corte y confección)
Gastronomía (cocina)
Empresarial, contabilidad, tele-secretariado, ofimática, autoempleo.
Diseño gráfico
Fontanería y albañilería
Manualidades (papel maché, mimbre, cerámica, pintura al óleo y sobre tela)
Agricultura y hortalizas, productos fitosanitarios, viverista forestal
Idiomas (inglés)

Tabla 11: Formación complementaria que poseen las mujeres

Las frecuencias más altas aluden a cursos relacionados con los ámbitos de *Servicio a la Comunidad* (23), actividades formativas relacionadas con el cuidado de niños/as y de personas mayores, al ocio y tiempo libre, y *Empresarial, Informática y Nuevas Tecnologías* (17).

Con frecuencias más bajas las mujeres señalan contar con formación relacionada con *la imagen y el desarrollo personal*, peluquería y estética (15), el *sector textil* (costura industrial, corte y confección) (14) y las *manualidades* (papel maché, mimbre, pintura, madera...) (13). Asimismo, algunas mujeres señalan haber realizado una formación centrada en gastronomía, diseño gráfico, agricultura, o fontanería (7).

Considerando la información global aportada por las mujeres es interesante comentar las **diferencias más llamativas entre grupos**, según sus características formativas. Respecto al **nivel educativo**, en general, las mujeres del Aljarafe y de la Campiña son las que se enfrentan al empleo desde estudios más básicos. Las mujeres del Área metropolitana-Aljarafe destacan en la Formación Profesional, sobre todo FPI, aunque dos del municipio de la Campiña y una del de la Sierra y el Aljarafe, de manera respectiva, también poseen esta formación.

Las mujeres del Área metropolitana-Aljarafe presentan niveles educativos más altos. Concretamente, tres de ellas cuentan con FPII. No obstante, una de las mujeres de Osuna también posee esta formación y otra ha cursado Bachillerato. Asimismo, en sentido inverso es destacable que en el grupo del Aljarafe dos de las mujeres no cuentan con estudios reglados.

Teniendo en consideración la formación complementaria de las mujeres, se establecen escasas diferencias entre los grupos, pues estas continúan par-

ticipando en actividades formativas diversas, de manera puntual y según sus posibilidades, y tras grandes vacíos en sus vidas. Por ejemplo, algunas de ellas terminan la EGB sobre los años 73-74 y hasta el 90 no acceden a la formación, u otras que no finalizaron sus estudios y los retoman recientemente (años 2000-2002) donde mediante centros de personas adultas se reincorporan y hacen ESO, o algunas especialidades de FPI.

No obstante, algunas de las variaciones más palpables aluden al contenido de la formación, la cual es realizada sobre todo desde hace, aproximadamente, una década. Las mujeres del Área metropolitana-Aljarafe y la Campiña reciben una formación más de tipo empresarial que las de los otros contextos. Estas participan más activamente en instituciones centradas en la formación para el empleo de las mujeres y organizan más cursos en esta línea (gerencia de PYMES, asesoría fiscal, contabilidad, ofimática y tele-secretariado y aplicaciones informáticas de gestión). En cambio, las mujeres de la Sierra y del Aljarafe presentan una formación más diversa, enfocada al ocio y tiempo libre, peluquería y estética, costura, manualidades y atención al público. En general, se aprecia que todas las mujeres están recibiendo una formación ocupacional cuya finalidad es el autoempleo, lo que se acentúa en el municipio de la Campiña, de la Sierra y del Aljarafe, siendo esta puntual en las mujeres del Área metropolitana-Aljarafe.

2.3. Ámbito laboral

En la información que las mujeres han puesto en juego en las entrevistas se aprecia que, en su totalidad, han realizado trabajos remunerados en etapas anteriores de sus vidas. Se han obtenido datos sobre la diversidad de ámbitos profesionales en los que las mujeres trabajan, algunas de las actividades que realizan, la modalidad contractual y el tiempo de empleo. De esta información, que se presenta en la tabla 12, se obtienen datos sobre las características que adopta el trabajo femenino[1].

1. Las frecuencias que aparecen en la tabla 12 superan el número total de mujeres que participan en la investigación, debido a que algunas de ellas han realizado trabajos en más de una categoría.

OCUPACIÓN	TIEMPO	CONTRATO	EXPERIENCIAS
Servicio doméstico (15)	Tres años, un año, cuatro años, trece meses, cuatro horas y cuarto a la semana...	Seis contrato alguna vez Nueve sin contrato	Limpieza de hogar, cuidado de niños, de personas mayores
Limpieza (7) (ayuntamientos)	Desde quince días a seis meses.	Todas con contrato.	Monitoras en bibliotecas, en autobús escolar, excursiones, dinamización de recreos...
Plan de Empleo Rural (6)	Quince días cada tres años.	Todas con contrato.	Limpieza en general, mantenimiento, barrer calles, camarera de hotel...
Temporeras (4)	Aproximadamente mes y medio.	Tres mujeres con contrato. Una mujer sin contrato.	Trabajos agrícolas (recolección de aceitunas, fresas, envasado...)
Peluquería (1)	Diecisiete años.	Sin contrato.	Relacionadas con el oficio (cortar, lavar, peinar...)
Quiromasaje (1)	Cuatro meses.	Contrato de aprendizaje.	Curso (contenidos) Básicos, Programas específicos
Alimentación (panaderías, supermercados, confiterías) (7)	De cuatro a seis años.	Tres con contrato, dos ambos y dos sin contrato.	Ayudante de cocina, elaboración de dulces, empaquetadora, recogida de pedidos por teléfono, cajera, Reponedora...
Fotografía (1)	Dos años y medio.	Con contrato.	Revelado de fotos
Sanidad (2)	Once años. Tres años.	Cinco con contrato, seis sin contrato.	Laboratorio de análisis clínico privado, auxiliar de enfermería... Cuidado de enfermos, control medicamentos, recopilación de historiales...
Administrativo (4)	Desde cuatro años y seis meses hasta dieciséis años.	Todas las mujeres con contrato.	Tareas relacionadas con la contabilidad, planificación, gestión económica...
Textil (cooperativa de costura industrial) (3)	Tres años cada una.	Todas trabajan sin contrato.	Utilización de maquinaria industrial, Corte y confección
Medidas de empleo (talleres de empleo) (4)	Desde cuatro meses hasta dos años y medio.	Todas tienen contrato de aprendizaje.	Relacionadas con los contenidos teóricos y prácticos de ellas
Autónomas (ventas, dependientas) (2)	Desde dos años hasta quince años.	Las mujeres sin contrato.	Atención a clientes, Hacer pedidos, Llevar la contabilidad Delegada de ventas, dependienta en negocio familiar
Cooperativas (aceitunas) (4)	Durante seis años en temporadas.	Todas sin contrato.	Conocimientos básicos (empresa familiar)
Ganadería (3)	Desde dos años hasta diez años.	Todas sin contrato.	Realizar matanzas, apoyo en trabajos ganaderos

Tabla 12: Características del trabajo de las mujeres

Una característica del trabajo que realizan las mujeres se sitúa en torno a su situación contractual. En general, se detectan periodos importantes y prolongados

de empleo femenino sin estar contratadas, así como la simultaneidad de trabajos con contrato y sin contrato. También hay mujeres que trabajan con contrato, pero esta situación no es permanente a lo largo de sus trayectorias laborales. A continuación se presentan los datos concretos por localidades.

- En el municipio de la Sierra, 4 mujeres trabajan con contrato, 1 sin contrato y 1 compartiendo de forma intermitente ambas modalidades.
- En el municipio de la Campiña, 2 mujeres trabajan con contrato, 2 sin contrato y 7 compartiendo de forma intermitente ambas modalidades.
- En el municipio del Área metropolitana-Aljarafe, 1 mujer trabaja con contrato y 11 trabajan con y sin contrato intermitentemente.
- En el municipio del Aljarafe, 2 mujeres trabaja con contrato, 4 sin contrato y 5 compartiendo de forma intermitente ambas modalidades.

La situación laboral general que presentan las mujeres está caracterizada por constantes entradas y salidas del mercado laboral, la inestabilidad, la inseguridad y/o la indefinición profesional. Las que trabajan con contrato, lo hacen en una modalidad de temporal, tan sólo dos mujeres (una del Área metropolitana y otra de la Campiña) han trabajado con contratos indefinidos. La primera se encuentra actualmente contratada en la ayuda a domicilio y la segunda interrumpió esta situación laboral hace años, cuando tuvo a sus hijos e hijas y cambió su situación familiar.

En relación a la situación contractual de las mujeres pueden apreciarse algunas diferencias entre los contextos:

- En el pueblo de la Sierra es donde más mujeres trabajan con contrato, aunque este sea parcial.
- En el municipio del Área metropolitana-Aljarafe más mujeres trabajan desde ambas modalidades contractuales, no trabajando ninguna únicamente en economía sumergida, algo que ocurre en los demás pueblos.
- El del Aljarafe es el municipio donde más mujeres trabajan sin contrato.
- Del total de mujeres, tan sólo dos, del Área metropolitana y de la Campiña, han tenido acceso a contratos indefinidos a lo largo de sus trayectorias laborales.

Las mujeres se ocupan con mayor frecuencia en ámbitos como el servicio doméstico, el servicio público de limpieza, la alimentación, los pequeños comercios, la imagen personal, la agricultura, o los cuidados a personas dependientes. En la mayoría de ellos parecen ser más propicias las condiciones de subempleo o trabajo sumergido de las mujeres. Las principales diferencias aparecen en las mujeres del Aljarafe, del Área metropolitana-Aljarafe y de la Campiña, que trabajan el servicios públicos de limpieza, y en las de la Sierra, quienes trabajan en el Plan de Empleo Rural, desarrollando tareas agrícolas, aunque el tiempo que permanecen en estos puestos es corto e interrumpido, y también trabajen en este ámbito sin contrato.

Hay ocupaciones femeninas que parecen relacionarse con las propias características de las localidades, así como con los cambios que estas experimentan en los últimos tiempos. A modo de ejemplo, en Alanís destacan los trabajos agrícolas (Plan de empleo rural), como un recurso económico con que las mujeres cuentan de forma permanente, aunque esto sea transitorio y efímero. En el municipio del área metropolitana hay ocupaciones que desaparecieron o se traspasaron relacionadas con la elaboración de dulces o la alimentación. Las mujeres han realizado trabajos en ellas, aunque no se han mantenido.

El tiempo de trabajo es otra característica que define la realidad de las mujeres. Aunque estas trabajen durante tiempos prolongados, teniendo en cuenta el trabajo doméstico y el sumergido que realizan, el tiempo que realmente figuran como empleadas (situaciones laborales con contrato) es mínimo. Este es un dato importante, si consideramos el tiempo de duración de dichos contratos, cuya media no supera en muchas de las situaciones varios meses de trabajo. Al respecto, las diferencias que pueden apreciarse entre contextos han sido mencionadas al aludir a los contratos, siendo la dedicación a la multiplicidad de tareas, remuneradas o no, un hecho característico del trabajo femenino.

Por tanto, teniendo en cuenta los datos aportados por las mujeres sobre su situación laboral pasada, se pone de relieve cómo estas trabajan principalmente sin estar contratadas, en sectores sumergidos y desarrollando tareas no reconocidas ni valoradas, y relacionadas, por lo general, con ámbitos estereotipados por razón de género (segregación horizontal). Estos parecen ser más propicios para el trabajo femenino, sobre todo, en mujeres adultas que carecen de cualificación profesional.

Asimismo, las mujeres que trabajan con contrato lo hacen desde situaciones de temporalidad, bajos sueldos, excesivas horas de trabajo o condiciones difíciles, y la multiplicidad de roles. No obstante, casi la mitad de las mujeres han puesto de relieve la realización de trabajos bajo ambas modalidades contractuales.

Considerando la información global aportada por las mujeres es interesante comentar las **diferencias entre grupos** más llamativas que atañen al trabajo de las mujeres. Estas van en torno a la realización de trabajos remunerados a lo largo de sus vidas, a los sectores principales en los que han trabajado y a las tareas desarrolladas, así como a algunas de las condiciones más relevantes en que han realizado los trabajos.

Las mujeres de todos los grupos ponen de manifiesto la realización de trabajos remunerados a lo largo de sus vidas desde edad temprana. Estas comienzan a trabajar desde que son muy jóvenes, lo que parece coincidir con las interrupciones de su etapa de escolaridad.

Los sectores profesionales en los que se desarrollan estos trabajos sí adoptan algunas diferencias teniendo en cuenta las zonas en las que se sitúan las mujeres, así como las posibilidades que estas encuentran desde cada situación particular.

Por ejemplo, las mujeres del Área metropolitana-Aljarafe destacan mayoritariamente ocupaciones relacionadas con tareas administrativas, contabilidad, ofimática y tele-secretariado, así como con trabajos por cuenta propia, lo que también destaca en las mujeres de la Campiña. Las ocupaciones principales de las mujeres de la Sierra y del Aljarafe han estado más centradas en la agricultura y en el servicio doméstico, respectivamente, aunque estas son ocupaciones presentes en las vidas de las mujeres de todos los municipios.

Estas diferencias en los sectores de ocupación femeninos conectan con algunas de las características de los propios contextos, sobre todo con las actividades económicas predominantes en los mismos y con el tipo y características de la oferta laboral que se plantea en ellas.

- En los municipios del Área metropolitana y la Campiña predominan los pequeños comercios o establecimientos, reflejando una mayor actividad empresarial, principalmente en el último. También se destaca en ellos una mayor diversificación de la oferta de trabajo, lo que permite orientar la formación hacia una demanda diferente.
- En el municipio del Aljarafe comienza en los últimos años a desarrollar su equipamiento, dado el crecimiento del municipio. En este sentido, la formación más reciente de las mujeres ha estado orientada en otro sentido (tiempo libre y ocio), desconociendo aún la trascendencia de la misma. Por ahora, ellas han desarrollado trabajos, sobre todo, agrícolas y relacionados con la ayuda a domicilio. Quizá sea interesante tener en consideración que la agricultura va perdiendo fuerza, al mismo tiempo que se fomentan otras alternativas, como la creación de una Sociedad Limitada en el sector de la ayuda a domicilio.
- El pueblo de la Sierra es el menos desarrollado. La agricultura sigue siendo la fuente económica principal, aunque se detectan algunas iniciativas en la pequeña industria, sobre todo, por parte de chicas jóvenes. El trabajo principal que las mujeres de este pueblo señalan se sitúa en el Plan de empleo rural o tareas similares en economía sumergida, la limpieza o la ayuda a domicilio en casas particulares, y el cuidado de personas mayores o convalecientes.

Las condiciones en las que las mujeres desarrollan estos trabajos presentan escasas diferencias entre los grupos. En el municipio de la Sierra están más presentes las condiciones de trabajo con contrato (alude al Plan rural de empleo), aunque es importante considerar el tiempo en el que mantienen estos contratos, así como las características de los mismos (cada varios años, atendiendo a una bolsa de empleo). Estas situaciones se mantienen, en menor medida, para las mujeres del municipio de la Campiña, aumentando en la localidad del Aljarafe el trabajo femenino sumergido. Las mujeres trabajan, por lo general, compartiendo ambas modalidades, lo que es más llamativo en el municipio del Área metropolitana.

3. NUEVOS HORIZONTES EN LAS VIDAS DE LAS MUJERES

Las mujeres están **actualmente buscando empleo**. De ellas, hay **siete** que **cuentan con trabajos remunerados**. Estas situaciones adquieren especialmente sentido desde las medidas de empleo y/o actividades de formación que realizan, y desde los trabajos parciales que compaginan con responsabilidades familiares.

En la tabla 13 se recogen las **ocupaciones formativas-laborales actuales de las mujeres**, así como las características principales de las mismas: modalidad contractual, ámbito o sector ocupacional en el que se sitúan y tiempo de mantenimiento de dicha actividad. En la tabla 14 se concreta esta información, según las localidades.

Ocupación	Situación	Tiempo
Medidas de fomento de empleo, actividades formativas (40)	Contrato de aprendizaje (11) Sin contrato (29)	Un año Un año, meses, puntual
Supermercados (2)	Sin contrato (1) Con contrato (1)	Desde hace tiempo, hasta que encuentra algo mejor, temporal
Cuidado mayores (1)	Con contrato	Dos horas/día, temporal
Empleada de hogar (4)	Sin contrato (3) Con contrato (1)	Hasta que encuentre algo mejor, temporal

Tabla 13: Ocupaciones actuales de las mujeres

Zonas	Ocupación
Sierra	Medidas de empleo, actividades formativas (6). Cuidado mayores (1).
Campiña	Medidas de empleo (12). Supermercados (1 sin contrato). Empleada de hogar (1 con contrato).
Área metropolitana-Aljarafe	Actividades formativas (11). Supermercados (1 con contrato).
Aljarafe	Contrato de aprendizaje, medidas (11). Empleada hogar (3 sin contrato).

Tabla 14: Ocupaciones por localidades

Todas las mujeres se encuentran en estos momentos realizando alguna actividad formativa para el empleo, bien de manera puntual mediante asociaciones u organismos concretos, o más específica en el marco de una formación ocupacional más prolongada (talleres de empleo). Las mujeres que están realizando talleres de empleo disfrutan de contratos de aprendizaje mientras dure la actividad. Las restantes no cuentan con este apoyo económico.

Siete de estas mujeres, además de realizar alguna formación, trabajan fuera del hogar. Su situación laboral es de trabajo sumergido o con contrato temporal en los sectores de la alimentación, la limpieza y la atención o los cuidados, en los que van rotando. El tiempo concreto de desarrollo de la actividad no lo expresan,

aunque señalan la necesaria continuidad de estas ocupaciones o similares mientras no encuentren mejores alternativas.

Desde estas situaciones las mujeres manifiestan **deseos de encontrar nuevas opciones profesionales**, unas desde su condición de desempleadas, otras desde el desarrollo de trabajos remunerados temporales y en economía sumergida, y otras desde los contratos de aprendizaje. Aquí se encuadran las situaciones generales en que se encuentran las mujeres frente al empleo, a partir de la cual se exploran estos puntos de partida en cada uno de los grupos considerados.

3.1. Las mujeres en la distancia y desde la escasez de recursos

Las mujeres del municipio de la Sierra plantean deseos de cambios laborales que parecen ir en la línea de unas necesidades más económicas que personales. Si bien estas motivaciones se muestran unidas en sus discursos, hay mujeres que perciben con mayor claridad cuáles son las razones que están impulsando dichos cambios, sus actuaciones e inquietudes en estos momentos. Las principales argumentaciones que ellas dan en el grupo se sitúan en las necesidades económicas. Son mujeres que necesitan trabajar como medio de vida o como apoyo a la economía del núcleo familiar.

No obstante, algunas relacionan estos motivos con el plano personal, destacando que el trabajo les puede plantear nuevas oportunidades, permitirse explorar opciones diferentes a las que han realizado, hacer cosas que nunca han hecho, conocer "otros mundos", y realizarse de otra forma. También en el trabajo buscan un modo de reconocimiento a las tareas que hacen, siendo una vía de aumento de la autoestima personal.

> - Yo…, en primer lugar, busco trabajo porque… estoy… pagando una casa y… en mi casa el único sueldo que entra es el de mi marido, y ¡claro!, porque, por necesidad, hoy para vivir, para cualquier cosa, pues se necesita mucho, ¡pues busco trabajo!
>
> - *Yo… pues lo mismo, lo mismo, claro, y además porque a mí me gusta trabajar, el ir a trabajar* (11-16)
>
> (...) pues yo me imagino que si entrara en un trabajo estaría más, no sé, estaría mejor, no sé, ¡es que me hace falta! me encontraría mejor, estás mejor… te sientes mejor contigo misma, desde luego porque…
>
> - *porque te valoras más* (58-65)

Las mujeres perciben **un mercado de trabajo, en general, negativo, con escasas posibilidades, que se agudizan en el caso femenino**. Desde ello las mujeres han hablado de las condiciones y posibilidades laborales que perciben en la localidad, manifestando algunos **ámbitos profesionales en los que sienten posi-**

bilidades de emplearse, como son el **servicio doméstico** y la **agricultura**. Ello parece ir en conexión con algunas de las características de este municipio, como la actividad económica predominante y las demandas de empleo.

Ellas **comparan la situación laboral de sus maridos con las suyas**, exponiendo algunas diferencias. Si bien la situación laboral, en general, es negativa, sus maridos suelen realizar trabajos remunerados, que simultanean o permutan. Las mujeres resaltan la dificultad de que estos consigan empleos fijos en la localidad, sobreviviendo económicamente por la realización de diferentes actividades económicas.

- mala, muy mala.

- yo he estado en las casas limpiando…

- *eso es lo único que hay* (85-87)

- Sí porque nuestros maridos por ejemplo están todos trabajando

- y el mío está fijo

- bueno fijo o no fijo, porque aquí lo que hay es más o menos…

- albañilería, albañilería es lo que puede haber un poco así…

- y en el campo

- y en el campo

- *y en el campo… ahora llega el tiempo de la aceituna y te tiene que coger la mitad porque se quedan casi todos los trabajadores parados, porque es que ya te digo ahora está el tiempo más flojo de la albañilería y se tienen que buscar una tarea de aceituna por cualquier lado, para poder seguir, para poder comer (silencio) (…) y ahora después pues termina la aceituna y dices ¿ahora dónde te agarras?, y… y dices… bueno pues ahora ponte otra vez a buscar en los albañiles, o talando o… o donde sea, que trabajo fijo durante todo el año por lo menos el mío no lo tiene* (581-593)

Aunque sus maridos tampoco cuenten con situaciones laborales óptimas, ellas señalan **discriminaciones en el acceso al empleo** frente a ellos, que aluden a la continuidad del trabajo remunerado, a mayores posibilidades (agricultura, ganadería, construcción e industria), así como al reconocimiento del mismo, a la necesidad de trabajo masculino y a la mayor preocupación existente si este falta.

Concretamente, plantean **un ejemplo en el sector de la agricultura**. Este es para las personas de Alanís un sector clave, principalmente la recogida de aceitunas. Estas tareas, que se realizan de forma muy concreta a lo largo del año, y a las que las mujeres acceden en periodos de dos o tres años, han sido destacadas por ellas como puntos en los que notan discriminaciones desde hace tiempo, quizá debido a que el trabajo escasea y la mano de obra femenina es menos requerida en

estas situaciones. En este sentido, **si antes las mujeres tenían una presencia más activa en estas ocupaciones, en la actualidad se aprecian dificultades para ello, dominando la mano de obra masculina en el sector**.

> *(...) a las mujeres las están discriminando, y ahora encima después no pueden ni… ni coger la aceituna, porque yo hace tres años estuve en un sitio y aguantaron un poco más porque nos pusieron a las mujeres a varear, con una vara, ahí que… que tampoco es un trabajo de mujeres, y encima las mujeres tampoco cuando las mujeres en el suelo avanzan, pero ¿qué pasa? Que si la aceituna está muy barata entonces las mujeres fuera. Entonces ¿de qué es de lo que puedes trabajar tú?* (117-122)

> *(...) por ejemplo, a la hora de buscar, la aceituna es un trabajo que tú tienes crítico, como yo digo…, ese que puedes entrar en él, como yo digo, que entras cada tres años, aquí lo menos en el pueblo, y ahora… pero es que ahora en lo de la aceituna es que a las mujeres cada vez las están llamando menos* (130-134)

Las mujeres acceden a estos trabajos desde **condiciones de temporalidad**, periodos concretos cada dos o tres años, y mediante la bolsa de empleo, o cartilla agrícola (Plan de empleo rural). Estas temporadas de trabajo suponen para las mujeres de Alanís conjugar **largas jornadas extradomésticas y responsabilidades familiares**. Aunque estas situaciones son complicadas para ellas, al ser temporales, las mantienen por la ayuda que reciben de otras personas, por ejemplo, madres, suegras o amigas. Estas ocupaciones les aportan beneficios personales, además de una ayuda económica.

> *- pero es que lo haces, si tuvieras en vez de un mes dos meses la aceituna… es que te adaptas, te adaptas al tiempo que tienes*
>
> *- pero es que el trabajo de la aceituna es muy malo*
>
> *- no, pero te sientes mejor*
>
> *- sí es muy malo, pero…*
>
> *- pero que te adaptas a lo que sea*
>
> *- y te adaptas al tiempo que tú quieres, a la aceituna… a lo que sea…, tú… ¡trabajas el doble, pero por lo menos te sientes mejor! (entonación)*
>
> *- te sientes mejor* (69-77)

Las mujeres de Alanís plantean **algunas posibilidades** en las que, con seguridad, pueden emplearse, haciendo patente el aumento de iniciativas de autoempleo en las chicas jóvenes. Estas posibilidades son, principalmente, en la **limpieza** y en el **servicio doméstico**, y en el **campo**, en las **condiciones** antes mencionadas. Ellas plantean la dureza del trabajo, la mínima remuneración que reciben por las

actividades que realizan, y los tiempos de empleo. Por lo general, sus situaciones laborales no están reguladas, como mucho mediante contratos muy puntuales que no aportan una estabilidad laboral.

- ¿las mujeres? ¿aquí?

- limpiando en algún lado

- limpiando

- limpiando casas o pintando algo y ya está

- o eso!, ya está, porque aquí no hay tiendas que busquen a nadie, aquí lo que hay son negocios familiares que están cada uno en su negocio

- es que son todos negocios familiares, son empresas familiares

- son empresas familiares, tiendas y cuatro bares que hay pero… (silencio). La iniciativa es eso, iniciativa de… de muchachas, cuatro chiquillas que se están colocando

- que… que montan algo por su cuenta

- pero es eso y ya está (265-276)

Desde estas posibilidades las mujeres perciben **dificultades para la mejora de sus situaciones laborales**. Aunque estas se detecten, para ellas es complicado acceder a otras formas de empleo, debido a que tienen hijos e hijas aún en edad escolar, familiares a los que atender, o tareas a las que dedicarse. Esto es interesante leerlo teniendo de referencia las edades de las mujeres, pues el grupo de Alanís presenta la media de edad más joven. **Las mujeres parecen no tener disponibilidad para el empleo, pues se ocupan en muchas tareas que adquieren actualmente un papel central en sus vidas**.

(...) porque si yo quisiera… ahora mismo en cualquier cooperativa hay trabajo, pero yo no puedo dejar a mis hijos desde las siete de la mañana hasta las cuatro de la tarde, yo no puedo dejar a los niños tanto tiempo solos y tampoco le puedo dejar la carga a nadie, porque a mi suegra se los he tenido yo que dejar más de un año y ahora dice que…

- que aguantar eso…

- que ¡es que son muchas horas! una niña con cuatro años y… y otro niño con nueve (18-24)

Ellas **tienen esperanzas en mejorar sus situaciones laborales** cuando los hijos e hijas sean algo más mayores. Ahora la posibilidad la plantean desde el contar con alguna persona de apoyo de estos cuidados y responsabilidades familiares, a la cual no pueden acceder debido al nivel económico familiar.

...y que tampoco se gana tanto dinero aquí en los trabajos como para pagar a una mujer para... para dejarlos con ella.

- es que yo ¿cómo pago a una mujer para tantas horas?,

- no puedes

- es que si fueran un poquito más grandes, pero...

- ese es el problema (25-30)

Las mujeres plantean dificultades concretas en relación al tiempo disponible, todo ello debido a las múltiples tareas a las que atienden. En este sentido, las parejas (y otros miembros de la unidad familiar, hijos e hijas) no comparten ni colaboran en estas tareas, no asumen responsabilidades familiares, cuyo peso recae totalmente en las mujeres.

En ningún momento se habla de compartir tareas con la pareja, y estas son situaciones que no cambian al realizar algún tipo de trabajo, y mucho menos si se alude a la posibilidad de realizar alguna actividad formativa. Son las mujeres quienes han de conjugar sus horarios, sus tiempos, para dar respuesta a todos los roles vitales que ponen en juego. En este sentido, ellas plantean nuevos aspectos de organización, dan soluciones, que llevan implícito el cuidado de los hijos e hijas y el peso de las tareas domésticas, pero la organización familiar sigue igual, el marido no se implica en estas cuestiones, son cosas de ellas, y por eso no tienen eco a nivel social.

- yo desde luego no tengo ninguno pero en el tiempo de la aceituna que estamos trabajando los dos... él llega, se ducha, se sienta... y la niña es la que trabaja, siempre trabaja, hasta la hora de acostarse. Yo no tengo niños, el día que tenga niños, no sé, pero...

- ¡pues igual!

- ¡o peor!

(reflexiones en grupo)

- yo en ese sentido... sí me ayuda, cuando estamos trabajando los dos sí, los dos nos levantamos... yo preparo el desayuno para las niñas y él las va levantando...y ¡vamos! Cuando está en la casa...

- yo... sí... Estando trabajando yo ¿eh?, cuando no estoy trabajando yo no va a llegar a hacer las cosas cuando yo estoy todo el día en la casa (446-457)

Unido a las situaciones desde las cuales las mujeres de Alanís se enfrentan al empleo, estas aluden a la carencia de recursos locales relevantes para la mejora de las mismas. Las mujeres ponen de relieve carencias de guarderías, comedores escolares o recursos de ocio y tiempo libre para niños y niñas, que les permitirían dedicarse a otras tareas formativas y profesionales. El principal problema

que las mujeres plantean al hilo de estas carencias es el coste económico de estos recursos.

- si pagas la mitad… pues te tiene más cuenta quedarte en tu casa, cuidar a tus hijos que están mejor cuidados y… y quedarte tú en tu casa que no irte a la aceituna y tener que pagar otro sueldo de tu casa.

- yo creo que el problema es que los sueldos no son grandes, ya te digo, tú puedes tener un buen sueldo, con un trabajo no puedes pagar tú para… el que tiene niño, por ejemplo, se tiene que quedar en casa y no ir a trabajar

- para… para trabajar… para que se pudiera ir a trabajar tenía que poner el Ayuntamiento, por el Ayuntamiento, un comedor o un espacio de juego o una cosa de estas para que los niños cuando salieran del colegio pudieran irse allí y estar cuidados allí.

- y entonces que no tuvieras que sacar de tu sueldo, los días que vas a trabajar que sean 20 o 30 días…

- no… aunque hubiera que pagar algo, pero no…

- algo pero no tan alto, más económico (240-259)

Desde ello, y contando con la ausencia de estos recursos en la actualidad, las mujeres de este municipio plantean como vías o posibilidades de mejora el acceso a trabajos regulados a tiempo parcial. Flexibilizar la jornada les supondría poder dedicarse a trabajos remunerados mientras que los hijos e hijas están en el colegio, que sería la jornada más conveniente que apuntan para sí, de dedicación al empleo.

- Entonces… a mí me gustaría trabajar pero... ¡unas horas, no todo el día! Por ejemplo, las horas que están los niños en el colegio.

- en el colegio… claro, esas cinco horas.

- que no tienes obligación de dejárselos a nadie ni pagar… pagar un sueldo aparte para… para que te los cuiden (31-35)

Asimismo, **los tiempos se vinculan a la formación** que se ofrece a las mujeres, siendo la flexibilidad y la adecuación a sus situaciones vitales un aspecto clave para que les sea funcional. En este sentido, las mujeres valoran los talleres de empleo que se han llevado a cabo en la localidad y su utilidad desde los fines pretendidos. Desde esta formación ocupacional se han sondeado posibilidades de autoempleo para ellas manteniendo jornadas laborales que no eran compatibles con sus situaciones personales-familiares.

(…) mira esta gente que va a salir ahora otra vez, los que van a salir (se refiere de la escuela taller que existe actualmente en la localidad), esos han dejado formado allí una cooperativa, no una coo-

perativa sino un… una industria, las mujeres que han estado dando con nosotros clases, pero yo… ya te digo que yo no me puedo ir a trabajar allí ahora, que están trabajando desde las 7 de la mañana hasta las 3 de la tarde, y yo no me puedo ir a trabajar a esa hora.

- a eso me refería yo antes, que nosotros necesitamos un trabajo que nos permita hacer otras cosas

- ¡claro!, un trabajo parcial no… esa jornada intensiva

- es que las mujeres que han montado esa cooperativa esa es lo que yo te dije cuando nos reunimos antes, si cuando tuvimos la entrevista ella me dice ¡ahora! Si tuvieran dos turnos mismos… dos jornadas ¿qué te digo?, yo que sé, de diez a… a… a dos

- ¡claro!

- cualquiera metería los niños en el colegio y podía estar, por la tarde,¡yo que sé! Pues de 4 a 8, a mí a lo mejor me convenía más por la mañana y a ella por la tarde o al revés… pero entonces tiene que tener a más gente trabajando

- ¡claro! Son más seguros… más… (756-773)

Las mujeres han hablado de sus experiencias en la **búsqueda de empleo local** y en las **posibilidades laborales** que han tenido en la misma. Están inscritas en bolsas de empleo, y acceden mediante ellas a trabajos temporales, aunque con contrato. Estos son por algunos meses, días o incluso horas, estableciéndose un sistema constante de entrada y salida de personas en las ocupaciones ofertadas.

Las mujeres de Alanís **han valorado estas experiencias de forma positiva**, en la medida que **aportan algo desde la situación de desempleo de larga duración en la que se encuentran**. En cambio, manifiestan su **descontento**, debido a que **son acciones o medidas puntuales, que no arbitran los mecanismos suficientes de continuidad o permanencia en el empleo**. En ocasiones, las mujeres se han sentido a gusto con los trabajos que realizaban y cumplían con ellos sus intereses y aspiraciones profesionales. Como ellas mismas expresan, cuando más contentas estaban con estas situaciones era cuando tenían que abandonar el empleo porque el contrato cumplía y no era renovado.

(…) y en lo de la casa de la juventud que era para juegos y esas cosas pues ahí me tenían como decir, ¡bueno! Mientras que acabe… porque antes del consultorio, mientras que está en el puesto del consultorio te tenemos mantenida o… como para… para que estés rodando el tiempo del contrato, así fue entonces, porque no es una escuela taller que tú aprendes, sino que te meten a limpiar y a mantener eso limpio y ahora después entre medio pues…estás dando número o lo que tengas que hacer para todo el día, pero es que tampoco, yo por lo menos (336-342)

Las mujeres tienen las esperanzas puestas en las actividades de fomento de empleo que se llevan a cabo en la localidad y las perciben como únicas vías alternativas de salida a las situaciones laborales que mantienen y como medio para integrarse en el mercado de trabajo desde otras opciones. En este sentido, **los talleres de empleo se convierten para ellas en una salida, en una posibilidad, en un recurso esencial para formarse y encontrar un empleo**.

> *Pues aquí lo único que hay son las escuelas taller cuando las hay, otra cosa aquí no hay* (205-206)

> *Y no te puedes adaptar, como yo digo, ni a la aceituna que es lo mínimo que puede tener aquí un trabajador del pueblo. Ahora tienes que estar pendiente de una escuela taller* (139-141)

Las mujeres aluden a la orientación puntual y enfocada al autoempleo dada en el taller. Algunas de ellas han tenido experiencias en este sentido y no han llegado a buen fin. Por este motivo, las mujeres, en general, no creen en ellas, ni perciben posibilidades realistas en la localidad en los sectores en que están formándose.

> *- (...) vinieron a la escuela taller, pero muy puntualmente, vino una mujer y un hombre también nos dio una charla, nos orientó y… nada, se lo dijimos*

> *- aquí lo propio sería una orientación, pero… ¿a ver dónde?, ¿cómo?, ¿de qué manera?... Si te tienes que sacar un autónomo… es un montón de dinero y si no estás pendiente de que te lo cierren, ¡claro!*

> *- ¡claro!, pero antes de llegar a eso necesitas por lo menos asegurarte de que eso medio te va a funcionar, porque… (momentos de reflexión personal) ... ¿qué nos pasó a nosotros con la cooperativa? Porque no nos habíamos dado de alta todavía…*(951-959)

En relación al autoempleo, las mujeres ponen de relieve la necesidad de ayuda económica, de orientación y de formación concreta en relación al perfil al que se dirija. Algunas parecen haber perdido importantes energías en montar negocios, presentando un desconocimiento e incertidumbre hacia esta modalidad de empleo, ni siquiera estando convencidas de dicha opción.

> *- ¡pues eso! Lo primero el dinero y… y las ayudas*

> *- las ayudas que no te dan ayuda*

> *- lo primero el dinero que tú no lo tienes y las ayudas, tú necesitas unas ayudas para montar el negocio*

> *- unas ayudas de iniciación, económica, de iniciación*

> *- para meterte necesitas una ayuda, porque si no, no*

> *- tú necesitas unas ayudas al principio, es que si no…* (695-701)

- eso es algo que… bueno, eso es un negocio, y si no sabes cómo te va a funcionar ¿cómo te vas a arriesgar a sacar todo el papeleo? Primero tendrás que ver… cómo te va, si te funciona o no… no puedes ir a ciegas (962-964)

Las **actividades** que realizan las mujeres **para buscar trabajo** son **escasas y puntuales**. La orientación dada en el taller las lleva a hacer sus currículum vitae, paso básico que les va a facilitar la búsqueda de empleo posterior. Sin embargo, ellas señalan que **el aprendizaje de algunas técnicas no es suficiente**, cuando se enfrentan a otras situaciones como la desorientación profesional, la falta de opciones laborales viables, o la inseguridad en sus decisiones.

- Yo he entregado el currículum. Nosotras hemos hecho en el taller… es que todo es el taller, del taller de empleo hemos hecho el currículum y a Sevilla… no te puedo decir ahora mismo dónde, pero a algo de Sevilla lo hemos mandado, a… a delegación… a alguna cosa de esta, no me acuerdo ahora del sitio, pero que allí hemos mandado los currículum. Nos mandaron para… trabajo de Sevilla, pero…de un polígono, pero ¡ahora! Veinte mil duros, y te tienes que ir a Sevilla ¿y qué haces aquí con… con el personal?

- eso era para que aquí en el Ayuntamiento iniciaran algo que saliera pero que más o menos que te solucionaran… eso a nivel de… para las mujeres que tienen carga familiar, pues si no tienes una carga puedes hacer lo que quieras y a la hora que sea, pero a nivel de mujeres que tenemos carga y hijos aquí no hay nada desde luego, vamos, es que no hay nada (428-443)

La **educación reglada** es **otra de las dificultades** que nos plantean las mujeres de Alanís para su acceso al empleo. En este sentido, y teniendo en cuenta los niveles educativos que ellas presentan, se han encontrado con dificultades para concursar a ciertas ofertas laborales en la propia localidad. A ello se le une **la edad**, la experiencia profesional y el reconocimiento de la misma, pues en ocasiones las mujeres se desmotivan ante las escasas posibilidades de empleo percibidas por no cumplir la edad fijada, y en otras ocasiones, aunque cuenten con la experiencia requerida, no disponen de un papel que las acredite.

- ¿pero cuántas van a entrar si nos presentamos cien y ahora cogen a 16 o 18?

- Ahora empiezan a decir que las que han estado trabajando antes que a lo mejor no tienen posibilidades de… de que no entran. Ahora te ponen una… unas edades, unos requisitos, unas edades, estudios, según los requisitos estudios, normalmente las que tienen E.G.B., pero después… no… ¡si no entras! (154-158)

Es que yo misma no echo las solicitudes de trabajar, que… es que querían a uno con 18 años (307-308)

Aunque las mujeres no cuenten con niveles educativos altos, han realizado alguna formación a lo largo de sus vidas y cuentan con experiencia profesional en algunos sectores concretos. No obstante, al igual que se plantea con la experiencia profesional, **las mujeres han realizado formación que no tienen certificada**. Esto es algo que les impide presentar la documentación necesaria y cumplir con los requisitos exigidos en las ofertas y convocatorias públicas de empleo, perdiendo posibilidades.

> *Simplemente que si has hecho un cursillo o has hecho cualquier cosa de estas no tienes un justificante que presentar que te… que te de ese puesto de trabajo* (281-282)

> *Yo he estado haciendo cosas y… y no te dan… no te dan título ninguno, entonces cuando vas tú a entrar te dicen: bueno, ¿y qué titulación tienes? Pues ninguna* (286-288)

Desde las experiencias laborales que han tenido las mujeres se han encontrado con problemáticas añadidas en el contexto local, que aluden a procesos no claros de selección y contratación, en los que ejerce peso la influencia de personas conocidas. Parece que la lógica de empleo en este contexto se mueve por otras razones o reglas de juego, que favorece a unas personas en perjuicio de otras. En este sentido, las mujeres expresan sentimientos de impotencia y abandonan cualquier intento porque no sienten que tengan ninguna posibilidad real.

> *- no, porque ya tiene seleccionada a la que quieren y…*
>
> *- no claro, la que entra ahí a trabajar es por compromiso, la que entre ahí a trabajar porque lo necesiten dicen que iban a hacer una entrevista de trabajo o no sé qué, pero no sé si la van a hacer, decían que pedían… no sé porque septiembre ya se ha ido y no sé si la van a hacer, y ahora después, pues, tú sabes que tienen ya metía a las que yo sé, y en eso tú sabes que en los bautizos quien tiene padrino se bautiza y quien no tiene padrino no se bautiza, y aquí en los pueblos estos la mayoría que consigue un trabajo es con padrinos (...)*
>
> *- y aquí la mayoría de la gente que entra a trabajar si no es prima, es hermana…(...)*
>
> *- vamos, yo no he echado los papeles siquiera, porque yo para eso… la verdad es que… porque es que hay seis horas de trabajo para cada una… y, y… además… ¿me van a llamar a mí?* (545-561)

A estas situaciones se suma la **falta de oferta educativa en la localidad**. En este sentido, las mujeres plantean un choque con la realidad que tienen, de la que han de salir para estudiar o para buscar nuevas oportunidades de empleo, o incluso para acceder a otros recursos socioculturales. Algunas de las características de Alanís pueden ayudarnos a entender los planteamientos de las mujeres.

Como resaltamos en el capítulo anterior, es un pueblo que cuenta con escasos recursos formativos, además de que los principales apoyos a las mujeres son puntuales y no los sienten cercanos. Su ubicación geográfica hace que esté lejano a la capital y a otros municipios cercanos con mayores posibilidades. La red de transportes públicos existente tampoco facilita el desplazamiento de las mujeres, lo que se encuentra menoscabado por las responsabilidades familiares a las que estas han de hacer frente, la escasa disponibilidad temporal, y la falta de costumbre de salir del municipio.

> *- formaros… formaros mira, yo ahora en la escuela taller que he estado, he estado dos horas y media dando clases. Pues a mí me gustaría seguir estudiando más cosas, pero… ¿adónde te vas? A Cazalla, a Constantina… Constantina… vamos que a mí no me importaba seguir estudiando algo porque me gusta, pero… ¿qué haces?¿vas a dejar a los niños para irte a estudiar tú por ahí?*
>
> *- tenemos que salir*
>
> *- claro*
>
> *- es que es lo que pasa aquí. Aquí es que no hay nada, no es igual que en Sevilla, que tú vas por las tardes y haces tus cosas y luego vas a tu curso y tus cosas… porque tiempo tenemos, ahora, ese problema…(346-355)*
>
> *- es que estamos muy lejos de todo*
>
> *- porque a lo mejor… nosotros es que estamos muy lejos de todo*
>
> *- que no es como los pueblos que están más cerca de Sevilla que por la tarde van o vienen, aquí es que estamos… para todo, pues para el médico tienes que ir allí, para comprar, para cualquier cosa…*(403-407)

Las mujeres han puesto el acento en la relevancia de la asociación de mujeres. Desde ella se organizan eventos o actividades encaminadas, principalmente, a la animación sociocultural. En menor medida se llevan a cabo actividades de formación, pues sus fines no son estos. Dada la importancia que las mujeres le han otorgado a la asociación, podría utilizarse esta como medio para la formación ocupacional, así como para informar a las mujeres de iniciativas u ofertas de formación y empleo.

> *- que la asociación de mujeres es la única que hace aquí algo, ¡mira!, esta tarde vamos a hacer una merienda, hacemos muchas veces cenas, de eso… cursillos y… y viajes*.
>
> *M. ¿De cara al empleo hacéis algo?*
>
> *- No, aquí no, para el empleo no, ¡olvídate!, porque aquí la asociación de mujeres no*

- la asociación de mujeres es para… divertirnos un poco

- ¡vamos! Algunas veces viene una muchacha de Constantina a darnos… ¡vamos! Que hay también para informarnos si queremos al empleo, pero para decirnos lo que tenemos que hacer

- sí, para movernos y… y más o menos para movernos y indicarnos…

- indicarnos qué es lo que tenemos que hacer (416-425)

Las mujeres muestran inquietudes por mejorar sus situaciones profesionales, pero chocan con los **escasos y poco propicios medios para la orientación profesional**. En general, ellas conocen los recursos de la localidad en la medida de sus necesidades, aunque su utilización se reduce a ir a preguntar alguna cosa de la que se enteran por vecinas o amigas, y a echar la solicitud correspondiente. **La búsqueda de empleo no se convierte en un proceso pensado y planificado**, que realicen con sentido y en el que puedan ver una progresión realista desde las posibilidades que han delimitado y sus situaciones personales.

- pues... al Ayuntamiento… porque el trabajo que hemos puesto todas es el Ayuntamiento.

- Al Ayuntamiento.

- Bueno, el trabajo de las aceitunas no es al Ayuntamiento (162-165)

Cuando las mujeres tienen alguna duda **van al Ayuntamiento y en momentos puntuales se acercan al PIM** (Punto de Información a la Mujer), en los días concretos de asistencia a la localidad. Las mujeres no suelen utilizar mucho este recurso, debido a lo puntual del servicio, y a las propias percepciones negativas sobre su funcionalidad. En este sentido, ellas parecen necesitar de medidas formativas más permanentes y cercanas.

- pues muy mal porque…

- porque te desilusionas

- pero… es que hay alguna cosa que ni… ni te lo piensas, pero ¿que tú piensas que es un trabajo que te puede funcionar? Pues mira, a echar todos los papeles y todas las cosas, que…

- ves que sale la aceituna, pues venga vamos a irnos a echar la aceituna, el paro, mira yo estoy deseando que llegue el paro, pues a lo mejor el mes que viene… ya vamos a ir, pues yo estoy nada más… ¿cuándo va a llegar? Pero como yo te digo, como no te vayas a limpiar a alguna casa aquí, otra cosa aquí no, porque los trabajos que hay están cogidos ¡ya!, no tienes más formación para... (514-525)

En la **búsqueda de empleo**, las mujeres de este municipio expresan **sentimientos de desmotivación y desilusión**. Estos median con la escasez e inade-

cuación de los recursos locales existentes, así como con las posibilidades reales de empleo percibidas por las mujeres. La búsqueda de este grupo se reduce a la espera de turnos en la bolsa de empleo local (trabajo agrícola temporero), así como al servicio doméstico mediante la red de personas conocidas.

3.2. Las mujeres en un pueblo con tradición industrial o empresarial

Las mujeres del municipio considerado del Área metropolitana-Aljarafe han puesto de relieve diferentes motivos que impulsan su búsqueda de empleo. Estos se orientan a motivaciones económicas, que incluyen el deseo personal de trabajar. Las mujeres plantean la necesidad de reorientar sus vidas a edad adulta, dando respuesta con ello a facetas vitales que antes no han desarrollado como les hubiera gustado. Este deseo se convierte en una razón de peso para las mujeres de este grupo, lo que se une a lo económico, siendo este un factor que guía más las actuaciones de las mujeres que están divorciadas.

> *Aparte que económicamente me vendría muy bien trabajar, porque me vendría muy bien, pues también a nivel personal, porque la verdad, y... con la edad que tengo, todavía estoy capacitada para llevar un trabajo* (17-19)

Asimismo, nos encontramos con mujeres que plantean el **cambio laboral** desde situaciones actuales de empleo. Estas se sitúan en **trabajos sumergidos o en los que las condiciones contractuales no les son satisfactorias**, apareciendo de base situaciones de interrupción de sus trayectorias educativas y profesionales. Estas dibujan un proceso complejo para mejorar las situaciones que viven, pues han de continuar trabajando para mantener a la familia, al mismo tiempo que necesitan de orientación y formación en otra línea con esta intención.

> *Yo estoy buscando un trabajo porque el trabajo que tengo no me gusta, estoy limpiando y... quiero algo mejor. He estudiado auxiliar de clínica, he hecho muchísimos cursos para tener más formación y así poder... Y eso es lo que necesito. Tengo cargas familiares, tengo a mi hijo, estoy divorciada, tengo a mi madre, que tiene un brazo roto, y tengo a mi hermano (reflexión) en mi casa, y por lo tanto, necesito trabajar, pero eso es lo que me pasa, atender a tantas cosas pues...* (20-25)

También nos encontramos en esta localidad con mujeres que no han trabajado nunca, consideradas **paradas de larga duración**, y que no han hecho intentos previos de búsqueda de empleo. Ello ha sido debido, principalmente, a que se han dedicado al cuidado de los hijos e hijas y del hogar durante gran parte de sus vidas, desde los abandonos tempranos de sus trayectorias escolares y laborales.

> *Yo he estado trabajando muchos años de administrativa, pero después, por problemas de contratación me quedé en el paro y en-*

> *tonces pues estoy buscando trabajo nuevamente. Estoy muy a gusto en mi casa, pero al mismo tiempo me apetece encontrar algún trabajo dentro de mis conocimientos, y... por el tiempo que yo crea conveniente de realizar ese trabajo* (68-72)

Las mujeres perciben un mercado laboral complejo que les dificulta su acceso al empleo y mantenimiento del puesto. En este sentido, han comparado en los discursos las situaciones laborales de las personas jóvenes con las propias, reflejando diferentes oportunidades principalmente, por la edad y el nivel educativo. Asimismo, las mujeres han revelado algunas condiciones que adquieren los trabajos que actualmente realizan, como la no contratación y la temporalidad e inseguridad de los mismos, lo que influye en las condiciones de vida y en las perspectivas de futuro.

> *La situación laboral está muy mal, hay contratos basuras que son deprimentes, se está explotando a las personas jóvenes a tope, porque ya nosotros somos mayores y no podemos introducirnos porque no tenemos una preparación para los puestos de hoy en día, en la parte del empleo lo tienen muy difícil también porque... le ponen trabas por todos lados, e incluso después ¡eso!, contratos de vergüenza, sueldos míseros... que, de verdad, la situación laboral yo la veo muy mal* (78-84)

Las mujeres **conectan el tipo de empleo que han tenido y las condiciones en las que han estado trabajando, con características de sus trayectorias personales y académico-educativas**. Así, resaltan cómo han iniciado el trabajo remunerado a edad temprana en condiciones de inseguridad y temporalidad, lo que las lleva en la actualidad a querer regularizar su situación y a buscar nuevas opciones o alternativas laborales. En este sentido, los momentos pasados parecen dotar de significado a las situaciones presentes de las mujeres.

Las jornadas de trabajo son consideradas relevantes para la mejora laboral de las mujeres. Estas **trabajan largas y estáticas jornadas, que les impiden dedicarse a otras tareas relevantes para la búsqueda de nuevas opciones laborales, y formarse para ello**. Las mujeres parecen ser conscientes de estos aspectos, pero no encuentran alternativas en sus vidas, en lo que influyen sus situaciones económicas.

> *Yo estoy trabajando, hice una FP inicial, pero a mí mi trabajo no me proporciona... para vivir una persona sola no me proporciona nada. Tampoco es un trabajo... bueno, no me gusta, porque también... como decía ella, como te hace falta el dinero, por un mínimo sueldo estás en el trabajo desde las siete de la mañana hasta las nueve de la noche y estás ahí, estás en el mismo sitio, no te has ido, porque muchas veces hasta te quedas a comer ahí, y yo antes que no tenía un trabajo como éste, trabajaba y estudiaba, o me dedicaba*

a prepararlo, pero, por ejemplo, ahora en este trabajo es que me absorbe tanto que es que no tengo ni vida, llega un momento que dices ¡hasta aquí!, porque es que ni puedo estudiar, ni puedo... las cosas que a mí me gustan no las puedo hacer, para seguir avanzando ¿no?, para poder cambiar de trabajo y tener un trabajo mejor, y en eso estoy ahora, en querer buscar algo mejor, algo que me proporcione madurez, porque yo vivo sola y necesito más, ahora por eso estoy buscando trabajo, pero tampoco puedo dejar el mío, porque es lo que me da... es lo que me sustenta ¿no? (93-106)

Otra de las dificultades para la mejora laboral que las mujeres nos ponen de relieve se enfoca a la propia **localización de las oportunidades laborales y/o la búsqueda de empleo**. Estas parecen centrarse en los requisitos y exigencias demandados en los puestos, aunque estos no se fundamentan desde una búsqueda de empleo seria, profunda o consciente. Asimismo, las mujeres ponen de relieve **discriminaciones de género en los requisitos o perfiles laborales**, que atienden características físicas más que a capacidades o habilidades.

El inconveniente que hay es mucha dificultad en localizarlo, aunque tampoco me he metido en ello con mucha profundidad, pero también veo que, en principio, te ponen unos perfiles muy especiales a la hora de contestar una opción al trabajo, lo que es tanto personal, como físico, como preparación, como experiencia... o sea, es que te ponen una cantidad de datos que a la altura nuestra, por lo menos yo no los tenía, porque no tenemos una base cuando como se es joven, entonces, eso es lo que yo me encuentro... (72-78)

Entre los factores personales, la edad es el que sobresale en los discursos de las mujeres. Este ha sido polémico en la reunión de grupo y las mujeres se han posicionado al respecto de manera diversa atendiendo a su implicación en la búsqueda de empleo y a sus experiencias previas en esta línea. Así, nos encontramos que **la edad** parece ser un inconveniente importante para mujeres que han tenido una menor actividad a la hora de intentar encontrar un trabajo, y en aquellas que poseen los niveles más bajos y más altos de formación. También según los ámbitos profesionales, sobre todo en aquellos que demandan una imagen más joven o que tienen que tratar con el público. En estos aspectos se aprecian sesgos sexistas, y cómo impera la lógica del mercado frente a la realización óptima de tareas relativas al puesto de trabajo.

- Yo creo que sigue existiendo discriminación a la hora de encontrar un puesto de trabajo, por lo menos a nuestra edad

- no creas, porque muchas veces llegas a cualquier supermercado, al mío mismo, en el que yo trabajo, y te das cuenta muchísimas veces que hay más mujeres que hombres

- sí pero eso también es discriminación ¿no? (312-316)

> *Yo he querido trabajar de cara al público y a mí no me han aceptado, y cara al público lo mismo es gente de ... digamos, de... mitad para abajo que de mitad para arriba, que yo creo que somos muchísima gente y, sin embargo, a mí no me han aceptado, y para una caja que va una mujer con pantalones cortos con esto y lo otro, y a mí no me han aceptado porque tengo treinta y tres años* (301-305)

No obstante, las mujeres que han tenido más experiencias frente a la búsqueda de empleo plantean que, aunque la edad pueda ser un inconveniente importante para ellas en estos momentos, priman las necesidades, los intereses y las inquietudes por querer trabajar. Todo ello refleja la importancia de una búsqueda activa de empleo, donde las mujeres que lo intentan van encontrando algunas posibilidades laborales. Ello es asociado a otros factores, como la implicación y la movilidad, que marcan la búsqueda femenina de empleo.

Las mujeres plantean que hay que moverse para encontrar otras opciones, que el trabajo no viene a la puerta de casa y que es un proceso duro y costoso, pero del que pueden obtenerse algunos beneficios, si ellas mismas se lo plantean y lo persiguen. Para ello se pone el acento en la motivación para el empleo y en la seguridad en sí mismas, en las propias habilidades y capacidades de las mujeres, y en las experiencias capacitadoras y profesionalizadoras que tengan.

> *El problema no es la edad, el problema es querer trabajar... porque el trabajo no te va a llamar a la puerta de tu casa, ni te van a dar un trabajo a diez metros de tu casa, yo algunas veces trabajo aquí en el pueblo, otras veces he trabajado en Camas, el año pasado trabajé en Sevilla, que me llamaron de la bolsa del SAS... lo que hay es que moverse, aparte de formarse también moverse, el decir que se ha abierto esta bolsa pues voy y me apunto, que se ha abierto tal otra pues voy y me apunto... y algún día caerá, que estoy de acuerdo en lo que ha contado G también del físico, a mí me han llegado gente y me han dicho que estás gorda, tienes manchas... (...) lo difícil es que te den la primera oportunidad, pero una vez que tú se lo demuestras... y ya no es... sino la confianza que tú tienes en ti misma ¿no?* (134-145)

De acuerdo con lo anterior, las mujeres de este municipio nos dan visiones algo más optimistas, que refuerzan su necesidad de desarrollo profesional. Ellas **otorgan un importante peso a la formación**, dejando patente que esta es la **principal dificultad con la que las mujeres de sus edades se encuentran para acceder al empleo**. Ello conecta con los niveles educativos que poseen, debido a itinerarios abandonados o interrumpidos, y a grandes vacíos formativos en sus vidas. No obstante, es importante tener en cuenta que el nivel educativo de las mujeres de este grupo es superior al de los otros municipios, y mantienen un contacto más cercano y permanente con actividades de formación.

La formación es considerada por las mujeres de este municipio como un factor esencial para el empleo, que depende de ellas, de su querer formarse y del plantearse una formación conveniente según sus intenciones e intereses laborales. En este sentido, ellas ponen de relieve la necesidad de formación continua y de actualización de los conocimientos, debido a la formación obsoleta de que disponen, la cual fue realizada hace muchos años atrás en algunos casos y no es acorde con los requisitos que hoy en día se exigen.

Las mujeres plantean que una formación adecuada es el factor más importante que permite tener acceso a mejores condiciones de empleo, sin perder de vista las características actuales del mercado de trabajo y las propias situaciones de cada cual, que pueden ser más o menos complejas, y disponer o no de ciertos recursos previos.

> *Yo no tengo empleo porque no tengo una formación, porque yo... yo hice auxiliar de administrativo, pero yo sé que con los años se me ha olvidado, yo sé que yo no manejo ahora mismo una máquina de escribir, y no estoy formada para hoy en día lo que se pide para auxiliar de administrativo, porque no es lo mismo que antes, porque hoy un auxiliar de administrativo no es lo mismo que antes ser un auxiliar de administrativo que era... pues lo que yo era, saber llevar una tienda y de ahí a otra tienda. Hoy en día te piden mucho más y entonces yo para mí... es lo que decía R, que el estar formada hoy en día es más que el ser mujer o... tener... la edad...* (518-525)

Estas mujeres también nos han desvelado otra dificultad con la que se encuentran para el empleo, que es **la falta de experiencia profesional o de acreditación de la misma**. En este sentido, nos dibujan **un círculo vicioso** en el que este factor es un requisito, al mismo tiempo que un imposible o vacío desde sus situaciones de desempleo o de temporalidad. Asimismo, ellas **disponen de experiencia laboral previa que no le ha sido reconocida, ni valorada para el empleo**. Esta situación las desmotiva, pues se sienten sumergidas en un proceso sin salida coherente hacia nuevas opciones de mejora.

> *Tampoco tienes experiencia y luego te piden la experiencia ¿cómo vas a tener experiencia? Porque tú dedicas un tiempo y un dinero para ir a entregar tu currículum, por ejemplo, por correo, y ahora te piden la experiencia siempre ¿es normal eso?, porque si no te colocan en ningún sitio ¿qué experiencia vas a tener?* (154-158)

Ante estas dificultades debidas a la falta de experiencia o de reconocimiento de la misma, las mujeres que han tenido otras experiencias profesionales nos ofrecen **alternativas**. En este sentido ellas han planteado la posibilidad de ofrecerse a alguna empresa relacionada con el trabajo al que se quiera acceder para hacer prácticas. Estas, una vez finalizadas, serán reconocidas mediante un certificado, de utilidad para acreditar la experiencia demandada. Este proceso ha sido experimentado por algunas mujeres y les ha sido una estrategia eficaz.

- Algunas veces es necesario decir: voy a perder mi tiempo y mi dinero en conseguir algo que quiero, puedes llegar a una empresa y ofrecerte para hacer prácticas y esa empresa te va a dar un certificado como que tú has estado allí y que has realizado estas funciones y luego cuando tú vayas a presentar tu currículum vas a llevar ese certificado, no vas a tener un contrato de trabajo, pero sí vas a tener un certificado que diga que has estado seis meses trabajando en eso y eso sí vale (silencio), pero claro, también entra dentro de las necesidades personales de cada persona, porque L necesita otro trabajo, pero no tiene tiempo de buscarlo.

- (...) este trabajo me quita todo el tiempo, a mí lo que me pasa es que por la mañana estoy en este y por la tarde en la casa, entonces hago lo que puedo dentro de lo que puedo hacer, entonces ¿qué hago? Lo hago por correo o voy a empresas de esas temporales, pero ya ven mi edad y automáticamente me descartan, aunque tenga la formación o tenga lo que sea (159-173)

Las estrategias utilizadas por algunas de las mujeres para la adquisición de experiencia profesional y de su acreditación o certificación es interesante en la medida que se plantea como referente válido para otras mujeres. En este sentido, se aprecia **lo positivo del grupo como refuerzo** para unas y como apertura para otras, teniendo en cuenta la diversidad del mismo, tanto en sus niveles educativos/formativos como en las experiencias de búsqueda de empleo que han tenido.

Las mujeres plantean otra dificultad para el empleo, relativa a las contrataciones temporales y a los constantes movimientos de trabajadores/as en las empresas. A ello se vinculan algunas oportunidades de contratación que las mujeres han tenido, así como las formas en las que han accedido a algunos de los trabajos en etapas anteriores. En este sentido, ellas plantean cómo antes accedían a las empresas con una formación mínima y se formaban en ella, a través del tiempo. Esta formación era valorada frente a la que disponía un nuevo trabajador o trabajadora que quisiera acceder a la misma, y se aseguraba su permanencia en la empresa haciéndolo estable o indefinido.

No hay contratos que tú digas: yo voy aprendiendo, y yo voy formándome en esa empresa, ahora eso no existe... (264-265)

Hoy en día te hacen un contrato de seis meses porque tienen una... una subvención, porque se la tienen que dar a toda esa persona que es mayor de 45 años, también las cogen, depende de las prestaciones que tengan, y a la que es menor también, y ahora resulta de que llega a los seis meses y la echan y cogen a otra con las mismas condiciones y ahí es donde yo veo el problema, porque es que ni se termina de preparar una persona porque no está mucho tiempo en la empresa, porque no la dejan, y ahí es donde yo veo el problema (220-225)

Esta dificultad se plantea desde las contrataciones que se hacen a mujeres y desde las medidas de fomento de empleo femenino. Las mujeres apuntan lo positivo de este tipo de medidas siempre y cuando vayan acompañadas de otras respuestas formativas más globales, que no pierdan de vista la mejora de las situaciones laborales femeninas.

En este sentido, ellas sienten que es una medida positiva el ofrecer a las empresas subvenciones o beneficios económicos por emplear a mujeres, o favorecer su acceso a un determinado perfil o sector ocupacional con mínima presencia femenina. Sin embargo, las mujeres opinan que el aumento en los índices de empleo no se traduce en una mejora real de sus situaciones de trabajo. Por lo general, las condiciones laborales de las que disfrutan no les garantizan su progresión o continuidad en el empleo.

> *Mi hermana está trabajando en un almacén de estos de... de distribución ¿no? Y ahora han entrado un mogollón de mujeres, te estoy hablando de un almacén en el que normalmente siempre ha sido de hombres ¿no?... que han trabajado hombres, sin embargo ahora de pronto han entrado un mogollón de mujeres ¿por qué? Primero, tienen de x edad a x edad, luego, le dan una subvención, o sea, que le interesan, y no ha entrado ningún hombre en esa promoción, todo han sido chicas, ¿por qué?, porque le dan una subvención, les dan x pesetas y a la mujer le va a dar por cuatro horas y más sesenta mil pelas. Un hombre pues dice ¿qué me van a dar nada por levantarme desde las tantas y trabajar todo el día?, y se van, que no, que se busca otra cosa y lo ganan mejor, ¿por qué? Porque hay subvenciones, que es muy fácil, yo ahora mismo considero que somos la mano de obra barata* (345-355)

Las mujeres de este municipio perciben avances parciales en la mejora de las situaciones laborales femeninas, planteando otra dificultad relativa a sus cualidades personales. Esta alude al conformismo de muchas con respecto a sus posibilidades vitales, a las escasas iniciativas, aspiraciones, al miedo para arriesgar ante ciertas situaciones, para renunciar a trabajos deprimentes o no acceder a ocupaciones en condiciones indignas. En este sentido, las mujeres comparan la situación laboral masculina y la femenina, resaltando cualidades diferentes en hombres y en mujeres, relativas a los trabajos que acceden o las condiciones laborales que aceptan, como horarios, sueldos, o vacaciones.

> *Nos conformamos, somos más conformistas... sí porque es que a las mujeres nos dicen algunos trabajos y decimos, bueno venga... somos más conformistas, pero a un hombre le dicen eso y dice ¿qué yo voy a estar trabajando ahí para luego ganar dos pesetas? Y no coge ese trabajo, no se conforma (...) las mujeres somos más conformistas en ese aspecto, porque a diferencia de amigos míos, yo pienso: ¿cómo puedo yo estar ganando esto?. Es que estoy ganando lo mismo, con más esfuerzo y empleando muchísimo más tiempo* (326-332)

En conexión con los factores anteriores, las mujeres resaltan barreras de género para su desarrollo profesional. Nos han contado discriminaciones y abusos, por el hecho de ser mujeres, en los trabajos que han realizado. Ello se concreta en la realización de más cantidad de tareas, algunas de las cuales no atañen a sus puestos, en tiempos o jornadas de trabajos más largas, y en sueldos más bajos ante trabajos similares a sus compañeros. Ellas plantean que estas injusticias continúan debido, sobre todo, a la escasez de empleo y a la dificultad de conseguirlo, así como a la concepción del papel social de las mujeres que hace contar con dificultades añadidas en el empleo.

> *- yo me limito sólo al sueldo, y me refiero que por ser mujer en un trabajo he hecho más que un hombre, por el mismo sueldo, a eso es a lo que yo me refiero*
>
> *- la niña de la empresa, era la niña de la empresa, y lo que tú dices... llevaba la oficina, los clientes, el teléfono... y lo llevaba todo, cosa que no hacían los demás trabajadores hombres,*
>
> *- pero que hoy en día yo pienso que la mujer está muy capacitada y muy informada como para llegar a eso*
>
> *- pues lo sigue haciendo*
>
> *- el problema es que no hay trabajo*
>
> *- es que no hay trabajo, si hubiera trabajo es que no había eso* (403-410)

Estas situaciones son conectadas por las mujeres con otros factores relativos a la posibilidad de formación en la propia empresa, así como a las condiciones de empleo, que impiden disponer de tiempo para ello. Algunas de ellas que se encuentran trabajando en los momentos actuales lo hacen en unas condiciones que no les permiten la posibilidad de promoción o mejora laboral, como tampoco la posibilidad de aumentar y reciclar su formación.

> *Es que no te dejan cambiar, porque a mí mi trabajo no me deja, no me deja avanzar, yo estoy estancada, y a mí no me deja avanzar, y yo me veo que sí que tengo experiencia, experiencia en un supermercado que se hace más de lo que yo debería de hacer, o sea que yo tengo un abanico de experiencia, pero ¡ahora! A la hora de formarme, de ir avanzado, pues yo la verdad es que me encuentro atascada a la hora de yo buscar trabajo digo ¡bueno!, ¡vale!, tengo la experiencia x, llevo muchos años, pero ahora me he dedicado a esto y tengo tal experiencia, pero a la hora de buscar, yo me he quedado atrás de muchas cosas, porque yo llevo dos años que yo no tengo tiempo algunas veces ni de mirarme al espejo, porque digo yo no puedo seguir así, porque mentalmente... porque dices ¡es que a mí me gusta!, a mí me gusta aprender, a mí me gusta avanzar, yo quiero porque a mí me gusta avanzar, pero ¡si no me dejan!* (411-421)

El factor tiempo es una de las dificultades más señaladas por estas mujeres. Desde las situaciones generales que reflejan, estas pueden llevar a cabo actividades formativas, ocupacionales o de búsqueda de empleo teniendo en cuenta horarios concretos, algunas veces difíciles, que no coinciden con tareas remuneradas y no remuneradas que llevan a cabo. Este es un aspecto de interés al hilo de las medidas que se plantean para la mejora de las situaciones de estas mujeres, pues por muchas que se planteen, las posibilidades de acceso a ellas son mínimas cuando se hacen sin tener en cuenta su disponibilidad temporal.

> *Si yo hago algunas prácticas tienen que ser por la mañana, no pueden ser... porque no puedo... por la tarde, pues claro yo estoy con la casa y ellos quieren más horas de las que yo puedo y tampoco... es que está bastante difícil ¡vamos! por lo menos yo lo tengo bastante difícil* (198-201)
>
> *- para hacer eso tienes que dejar de trabajar*
>
> *- ¡no! Tengo que hacer lo que ando pidiendo pero no me lo conceden*
>
> *- trabajar menos horas y...*
>
> *- no, simplemente trabajar las horas que me corresponden, las horas que tengo legalmente que trabajar*
>
> *- entonces, es que te están explotando* (422-427)

Algunas de las **actividades** que hacen las mujeres **para conseguir empleo** son: mantenerse en la asociación, a través de la que pueden resolver sus dudas e interrogantes y formarse, apuntarse al INEM/SAE y formalizar su demanda de empleo, y sondear algunas posibilidades de empleo en la localidad, principalmente mediante la red de amistades o recursos conocidos, o teniendo en cuenta las experiencias de otras mujeres con las que contactan en la asociación. No obstante, los **sentimientos** son de desmotivación y de escasas expectativas reales de mejora.

> *Yo estoy apuntada en el paro desde que entró el paro y ¡a mí no me han llamado para nada!, ¡ni para cursos ni para nada!, pero para nada (entonación), o sea que no es eso que tú dices de lo de la formación, porque yo no tengo y a mí no me han llamado para nada, para nada* (543-546)

Teniendo en consideración los aspectos apuntados, las mujeres plantean **escasos intereses y aspiraciones profesionales**. Estas se argumentan desde la escasa respuesta de ofertas laborales que las mujeres han tenido a raíz de la realización formal de su demanda de empleo en el INEM, lo que las lleva a su desmotivación. Esto nos lleva a cuestionar la forma en que las mujeres plantean estas demandas, más o menos puntual, o por el contrario pensadas o planificadas de acuerdo a objetivos o intereses claros.

En esta línea hay algunas mujeres en esta localidad, que apuestan por un empleo en la línea de sus gustos e intereses aunque ello les exija posponer su inserción laboral. Estos casos conectan con las propias situaciones personales en que se encuentran las mujeres y los referentes previos de necesidad económica desde los que buscan empleo.

> *Si encuentro un trabajo que me interese o que realmente me guste, pues sí, y ya te digo, yo he estado trabajando seis años de cajera porque me interesaba, me hacía falta el dinero porque me quería casar, pero en realidad a mí el puesto de cajera no me gustaba* (56-59)

Las mujeres manifiestan **deseos de reorientación profesional** contando con **mayores recursos locales**, que posibilitan a algunas de ellas un mayor conocimiento de las posibilidades de que pueden disponer para ello. Este hecho parece que es fomentado desde **la asociación** con la que las mujeres contactan, lo que les permite conocer mayores experiencias laborales desde las mujeres que acceden a ellas, y servirles de referentes profesionales.

Estas mujeres hacen hincapié en **la importancia de la formación para el empleo**, destacando **algunas dificultades**, como la necesidad de cualificación para el puesto de trabajo, la toma de decisiones femeninas frente a las posibilidades existentes, y factores personales como el estado civil o las cargas familiares.

3.3. Las mujeres en una zona que impulsa el empleo

Las mujeres del municipio de la Campiña ponen de manifiesto motivaciones internas y externas frente a la mejora de sus situaciones profesionales. Al igual que los grupos anteriores, estas se encuentran vinculadas a factores de índole personal. Concretamente, en este municipio nos encontramos con mujeres que se enfrentan al empleo, debido a sus estados de separación o divorcio.

Estas situaciones plantean en ellas unas necesidades económicas que antes no se hacían patentes, ya que convivían con las parejas. Dichas necesidades se hacen aún más fuertes ya que algunas de estas mujeres tienen hijos e hijas a su cargo, y pasan a ser el principal sustento de la unidad familiar.

> *Yo... quiero trabajar... y busco trabajo... y necesito este trabajo también porque tengo cuatro hijos... y me hace falta porque además de tener cuatro hijos, ¡mi marido a mí lo que me ha dejado son deudas!, entonces tengo que comer y pagarlas, porque yo llevo unos años que me dan trabajo con contratos de tres meses, de seis meses, y... hasta los dos años no me lo han ampliado otra vez, y a mí me hace falta para comer, y además me encuentro que lo necesito a nivel personal, ¡ayuda!* (24-29)

> *Yo también estoy separada, yo hasta ahora he salido muy poco, porque mis niños son chicos... están en el colegio... no me han salido trabajos de muchas horas... pero hago esto para compartir con el trabajo que me ha salido, y así pues... más o menos vamos tirando, pero más que nada lo hago por salirme de la casa, me pasa que ya estoy harta de fregona, y... aunque no trabaje todo el día, y trabaje sólo unas horas, pero es que lo necesito* (18-23)

Los momentos actuales de las mujeres evidencian nuevas coyunturas en sus vidas, necesidades de cambio, referentes profesionales distintos a los que las han guiado hasta el momento. Además de las razones apuntadas, que tienen un importante peso en las situaciones narradas, se encuentra asociado a ellas el deseo de realización personal a través del empleo.

Las mujeres hacen patente la necesidad de un cambio vital, que las lleva a desempeñar roles distintos a los tradicionales, los cuales van a aportar un nuevo rumbo a sus vidas. En este sentido, aquellas que se encuentran en situaciones de separación o divorcio se plantean la compatibilización de roles, destacando la tendencia hacia estilos vitales a caballo entre la familia y el trabajo.

Nos encontramos también en este municipio con mujeres que manifiestan el deseo de reorientar sus vidas profesionales desde su situación de casadas y amas de casa. En estas mujeres se hace patente una necesidad importante de salir de sus hogares, de probar nuevos ambientes, de contar con opciones diferentes. Ello lo explican desde las rutinarias tareas domésticas, que fomentan una vida repetitiva que ya no les satisface como hasta ahora. Estas mujeres se manifiestan inquietas por el acceso a la cultura, a la formación y al empleo, así como a las relaciones con otras mujeres, a la utilización de espacios públicos, a la apertura de lo privado.

> *Estoy casada, tengo dos hijos, y... estoy aquí, yo estoy buscando trabajo por salir de las tareas del hogar, porque yo necesito también, realizarme y formarme... que no sea todo el tiempo de levantarse y hacer todos los días lo mismo, lo mismo, lo mismo... porque eso es agobiante, y ya está, por eso me gusta siempre conocer y enterarme si hay ofertas de trabajo, si puedo asistir a cursos, si hay algo que me pueda incluir e ir conociendo el mundo laboral...y... mi intención es esa, que necesito salirme fuera de mi casa y... y no quedarme siempre en mi casa metía y haciendo lo mismo, y no quiero estar encerrada en las mismas tareas* (35-42)

En este municipio encontramos mujeres que cuentan con hijos e hijas mayores y que poseen una mayor **disponibilidad de tiempo**. Este se convierte también en uno de los motivos principales por los que ellas se plantean el momento actual como idóneo para hacer otras cosas, para ocupar un tiempo libre que hasta ahora ha estado enfocado en los cuidados de su familia.

Las mujeres que se encuentran en esta situación plantean una situación propicia para el desarrollo profesional, debido a la disponibilidad temporal destacada. En este sentido, se refleja la posibilidad de llevar a cabo un proyecto profesional, que implicaría dar respuesta a otras motivaciones e ilusiones, unido todo ello al apoyo económico que supondría para la familia.

> *Yo estoy casada, tengo dos hijos mayores ya, con veinticinco y veintidós años, que no me impedirían tener un proyecto, un trabajo, trabajar en lo que sea, porque por la parte económica hay poquísimos ingresos en mi casa, y este proyecto me parece muy constante por lo que puede que sirva para integrarnos laboralmente, y aparte me gusta, estás fuera de casa, que son muchas horas dentro haciendo lo mismo, conoces a otras personas y compartes con ellas muchas cosas, y es muy beneficioso para eso, para salir de casa, y te ayuda para tener otras motivaciones y otras ilusiones, que yo me lo estoy notando también en mí, aparte ya de que el objetivo es... si se consigue... pues... tener un trabajo y estar mejor que estoy* (50-58)

Las mujeres ponen de relieve la realización de trabajos remunerados en etapas anteriores de sus vidas, cuyas condiciones no les han sido muy satisfactorias. Estas **comparten condiciones de contratación temporal o parcial como una constante de sus vidas laborales**.

> *Yo en mi vida nunca he tenido un contrato indefinido, yo he trabajado... seis meses, tres meses... más o menos, y ahí he sacado yo lo mismo que tú, porque cuando ha terminado mi contrato a mí me han despedido y han metido a otra, por el motivo que sea, y a mí me podían haber renovado el contrato, y yo tenía mis niños chicos, porque yo también tenía un problema grave con mi marido, yo me quedé sola, yo tenía que llevar la casa, yo no me podía ir a trabajar a todos los sitios... por el problema que tenía* (152-157)

Ellas plantean que, aunque hayan trabajado de forma puntual para ganar algún dinero, sus experiencias laborales, en general, no han sido muy amplias. Las que han tenido son señaladas como problemáticas, debido a las formas en que han funcionado las empresas públicas y/o privadas en las que se han situado. En los casos que exponen impera la ley del mercado y las necesidades de las propias empresas, frente a las situaciones del trabajador o trabajadora.

Las mujeres no se han sentido realizadas laboralmente, dándose algunas situaciones injustas. Estas se deben a las formas de inserción y mantenimiento del puesto por parte de ciertas personas conocidas del empresariado. Estos puntos de partida en sus vidas laborales marcan abandonos o interrupciones, que atienden a diversos factores, entre ellos despidos y/o la reducción de plantilla, finalización del contrato, cansancio ante situaciones de desgaste laboral, o por la realización de tareas sumergidas.

Lo poco que he trabajado en mi vida, lo único ha sido por el ayuntamiento, y fue precisamente por mi situación, por el problema que yo tenía, si esa empresa me hace lo mismo... y además, allí... casi todas las que estaban tenían mi mismo problema, y como no tenían allí ni un primo, ni un cuñado, ni un amigo, ni un médico, ni un familiar, pues... pues la echaron fuera, se quedaron fuera... y... y se quedaron sin trabajo, y no es justo, pero el director lo primero que dijo es que se nos había informado a todas por carta de que había un trabajo, y sin embargo luego sólo me quedé yo... me quedé yo hasta que salí y metieron a otra, y luego nos dijeron... vino el, el, el director y nos dijo a las que estábamos allí, se os ha visto a todas volcadas en el trabajo, os habéis volcado todas sin... sin necesidad, pero nosotros necesitamos la mitad de la plantilla y tenéis que salir, y así son las cosas (159-169)

Al hilo de estas experiencias, las mujeres sienten la **escasez de oportunidades en su municipio** para dar respuesta a sus deseos de mejora profesional. Plantean una situación local en decadencia con respecto a épocas pasadas donde las oportunidades para ellas eran mayores.

Esto puede tener sentido desde los índices de crecimiento que este municipio experimenta en los últimos tiempos, caracterizándose por su estabilización. Asimismo, desde la desvinculación y desconocimiento de las mujeres sobre el propio contexto, lo que las hace no explorar otras opciones empresariales en auge. No obstante, ellas comparan el municipio con otros cercanos donde perciben un aumento de las posibilidades de empleo, todo ello debido al desarrollo local que están experimentando actualmente.

- en esta zona poca

- aquí en este pueblo, la verdad, es que no hay mucho para nosotras...

- aquí había muchas empresas, hace unos años, había un montón de empresas que la han quitado para llevárselas a otros pueblos

- A era un pueblo más chico que este pueblo y ahora está mucho mejor, pero ¿por qué? Porque todas las cosas que tenía Osuna se las han llevado para allá

- porque todos los pueblos van progresando en industrias y en... y en fábricas y en cosas... y este no, este no (455-463)

Desde estas percepciones, las mujeres perciben escasas posibilidades laborales en la localidad, poniendo el acento, sobre todo, en el escaso desarrollo de los servicios. Estas se vinculan a trabajos parciales, no acordes con otras responsabilidades familiares, y cuya remuneración económica es mínima. Debido a ello, las mujeres de este municipio plantean que no les compensan los esfuerzos que

han de hacer para emplearse en estas condiciones con los beneficios que reciben a cambio.

> *Ese es el único mercado laboral que hay aquí en el pueblo, porque yo he echado currículum en tiendas, en... guarderías... bueno en guarderías, el otro día me enteré que estaban trabajando seis y siete horas por cuarenta mil pesetas, ¡yo es que para eso es que no voy! porque yo para echar seis o siete horas de trabajo por cuarenta mil pesetas no voy, no porque no necesite las cuarenta mil pesetas, que me hacen falta, pero es mucho el sacrificio que tengo que hacer para lo que recibo a cambio* (512-517)

Teniendo en cuenta las escasas oportunidades de empleo que las mujeres perciben en la localidad desde sus deseos de encontrar trabajos en mejores condiciones, estas plantean posibilidades fuera de la localidad. Ellas sienten que para optar por trabajos que merezcan la pena y contar con mayores oportunidades profesionales hay que salir fuera de Osuna.

> *- para eso te tienes que ir fuera, muchas veces yo... yo me lo llego a plantear, lo que pasa es que tengo a mis hijos y... y no es lo mismo*
>
> *- y estamos hablando de que estamos en un pueblo grande, que se supone que hay vida, que hay empleo... que se vive más o menos bien ¡vamos!* (531-534)

Los planteamientos de estas mujeres pueden explicarse desde algunas de las características de la localidad. Osuna es un municipio grande, que posee recursos y que tiene incluso universidad. Es un pueblo que dispone de una zona comercial importante, y que cuenta con cierta infraestructura sociocultural.

La necesidad de salir de la zona quizá se explique desde las oportunidades laborales que las mujeres saben que tienen en ella, las cuales parecen no estar en línea con sus intereses o deseos. Las mujeres manifiestan la necesidad de contar con un trabajo en el que aprendan y mediante el cual se realicen, que les permita tener una mayor autonomía e independencia, y que le aporte personalmente. Con ello las mujeres están planteando la necesidad de formación para el empleo que les permita un desarrollo profesional, nuevas oportunidades profesionales.

Las mujeres plantean la formación como un círculo vicioso en sus vidas, pues no acceden a trabajos por falta de esta, y a los que pueden acceder con la formación que tienen no cumplen sus expectativas. Se aprecia cómo la formación es señalada por ellas como un aspecto clave que favorece la búsqueda de empleo y aumenta las oportunidades profesionales.

> Necesito un trabajo en el que aprenda algo que me guste, pero que... por lo menos... que... que me sirva para realizarme, para tener más autonomía... porque yo necesito trabajar, y que me sienta rea-

> lizada, no estar parada... que tú digas, por lo menos, estoy haciendo algo, es que ya te afecta incluso a ti mismo, porque tú dices es que parece que soy incapaz de hacer nada, lo que pasa es que ya cuando te pones a buscar y ves que está difícil... bueno, pero que también lo que hay es que buscarlo, no estar parada
>
> - *¡lo malo es encontrarlo!* (61-68)

Como venimos viendo, las mujeres experimentan dificultades para acceder al empleo, entre las que señalan la edad, la formación, los procesos de selección y de contratación de personal, o la experiencia laboral.

Haciendo referencia a la edad, ellas plantean que estar en torno a los treinta y cinco o los cuarenta años parece ser el límite a partir del cual las posibilidades de empleo decrecen. Este hecho se asocia a un cuestionamiento de valía persona, de merma de posibilidades, de falta de disponibilidad o de poco aporte al mercado de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta una mano de obra joven que está sobrecualificada y que presenta dificultades importantes para conseguir trabajo.

> *- otro problema es... es la edad, la edad porque... cuando salen puestos de trabajos te ponen unos límites para personas mucho más jóvenes, porque... en lo del X te pusieron unos límites... ¿de cuánto era? de treinta años ¿no?*
>
> *- ¡claro! es que se toma nuestra edad como que ya es hora de jubilarse, que ya tienes más de treinta años y que ya no sirves para nada, que tienes dos niños, que ya tienen una edad... que estás casada... y... y te ponen problemas por todos sitios, yo qué sé, que se hacen las cosas un poquito pesadas* (91-100)

La edad en las mujeres se vincula a otras características personales, como el estar casada o el tener hijos e hijas u otras responsabilidades familiares. Estos factores aumentan las dificultades para el empleo de las mujeres, pues entran directamente en juego en los procesos de selección y contratación de personal.

> *Es que cuando tú vas a pedir trabajo te preguntan que si tienes carga familiar, ahora voy y le digo que tengo dos niños (silencio) y ya me ponen las excusas todas, porque ya claro, teniendo dos niños... que si no voy a poder hacer el trabajo bien...*
>
> *- bueno, y si no tienes niños también, porque a mí me han dicho que me puedo quedar embarazada* (205-209)

A la edad se une **un nivel educativo básico** en las mujeres, lo que aumenta sus dificultades para acceder al empleo. Esta situación educativa en la mayoría de los casos va acompañada de **una formación complementaria que no pueden acreditar**, así como **una experiencia profesional en sectores no valorados, ni reconocidos, que adopta similares características**.

Muchos de los trabajos que las mujeres han realizado se sitúan en la economía sumergida. Ello hace que nos encontremos con currículum "vacíos" según la lógica actual del mercado, según aquello que se reconoce y a lo que se da valor, pero que no significa ausencias reales de conocimientos o de capacidades.

- pero que estamos en las mismas, que para no tener formación siempre... si trabajamos, que tampoco siempre podemos trabajar, pero si trabajamos es en los mismos sitios, y... con sueldos muy bajos, sin contratos... y ... y de esa manera

- que sí, que sí, que pasa eso

- es que si no tenemos estudios pues nos es más difícil encontrar un trabajo, no lo encontramos con tanta facilidad, porque... para encontrar un trabajo, lo primero que tú entregas es el currículum, y si en ese currículum tú no tienes nada (300-306)

- igual que el título, hoy sin un papel que digas lo que tú eres o sabes hacer es muy difícil que te coloquen en ningún sitio, aunque sepas hacer el trabajo

- no pero es que hay incluso trabajos que tienes que tener título y te piden experiencia, porque yo creo que para limpiar...

- incluso para barrer las calles, si no lo tienes no te contratan

- es que para todo, para limpiar, para barrer, incluso para cuidar a las personas mayores (220-225)

Cuando las mujeres aluden a la **experiencia profesional** como una dificultad para acceder al empleo lo dibujan como **un círculo vicioso**. Aunque algunas de las mujeres cuentan con experiencia profesional, al no tenerla acreditada, no se les valora para su acceso al empleo. Por este motivo, ellas se enfrentan a menores oportunidades laborales. Al mismo tiempo, esta situación ejerce de continuo, ya que si nunca acceden al empleo, nunca contarán con experiencia reglada. Al final, como ellas plantean, el punto de partida es siempre el mismo y la sensación es de no encontrar salida.

Otro problema es la experiencia, que te piden experiencia para cualquier trabajo...

- pero es que ¡si no te dan trabajo cómo vas a tener experiencia!

- y si no tienes experiencia no te dan trabajo

- sí, y estamos siempre donde mismo (211-215)

Lo que refleja su impotencia es el sentirse válidas para algunos puestos donde les gustaría trabajar, y no poder acceder a ellos porque no tienen un papel que las acredite, a pesar de que saben desarrollar esas tareas y algunas han estado años en ocupaciones similares.

> *Yo lo que creo es que tú puedes tener formación, experiencia y no tener título, porque yo he estado realizando muchos trabajos, tengo la experiencia, sé hacerlos y he aprendido, pero... sin embargo... yo no tengo ningún papel, yo no tengo título, y eso es lo que te piden hoy* (229-232)

La **búsqueda de empleo** es considerada **compleja** desde las experiencias y dificultades narradas por las mujeres, sobre todo desde **procesos de selección y de contratación ocultos**, donde imperan los propios beneficios de las empresas, y se adoptan criterios sutiles atendiendo a intereses concretos que se escapan al trabajador/a.

> *En las entrevistas de trabajo, porque siempre te piden algo que no tienes, o te dicen que algo te falta, y ahora me entero que van a meter a una persona, que ya estaba, que ya sabían quien era, y que tiene la misma formación que yo, y ahí está, con un contrato de 6 meses*
>
> *- sí, y también me he enterado que van a meter a gente por tres meses sin pasar por entrevistas ni nada* (363-368)

En general, ellas plantean **escasas experiencias en relación a la búsqueda de empleo**, haciendo tímidos intentos en momentos puntuales o concretos de máxima necesidad. No obstante, algunas de las mujeres manifiestan no haberlo intentado debido a que esperan unos años más a que sus hijos e hijas sean mayores, y mientras optan por formarse para ello.

Las mujeres que han hecho algunos intentos de búsqueda de empleo nos remiten a algunos de los servicios locales que conocen y que para ellas han tenido utilidad, o que tienen como referentes para su orientación laboral. Principalmente aluden a la Unidad de promoción para el empleo y a los Servicios sociales. Se aprecia cómo las mujeres de este municipio apenas aluden a otros recursos disponibles en esta localidad, como el Centro municipal de información a la mujer, o la UTDLT.

> *Pues yo... me puse a buscar trabajo, lo que pasa es que llevo poco tiempo, porque ya empecé este curso, y lo dejé, pero... yo creo que podemos ir a algunos sitios que nos orienten aquí, si tenemos alguna duda... como por ejemplo la UPE aquí, luego... aquí en Servicios Sociales aquí en Osuna también son personas muy...*
>
> *- también te ayudan* (504-508)
>
> *Yo de eso poco porque yo todavía no me he puesto a buscar porque mi niño es pequeño todavía, tiene tres años, y... no me voy a poner todavía a buscar hasta que no sea un poco mayor, porque no tengo con quien dejarlo ni nada de eso, entonces yo de esos problemas no puedo hablarte* (489-492)

La búsqueda de empleo ha estado siempre enfocada hacia sectores relacionados con la alimentación, la cocina, el catering, la limpieza, o los cuidados, en los cuales cuentan con experiencia y en los que se sienten seguras. **Las mujeres no han buscado trabajo donde no han percibido oportunidades rápidas de empleo**. Esto puede ser una necesidad importante que las lleva a evitar hacer cosas diferentes, plantearse retos, arriesgar y no conformarse con lo fácil.

> *Es difícil y encuentras problemas para entrar en los trabajos, porque claro, yo busco donde más puedo encontrar que es en restaurantes, en cocinas, para servir para fiestas, bodas... o aquí por el ayuntamiento, hasta aquí es donde he buscado, o en alguna cafetería aquí en el pueblo, porque claro yo tampoco he querido buscar un trabajo donde yo no me vea... por ejemplo para... para una tienda, por ahora estoy haciendo este curso para... para abrir un negocio, que yo no me quería apuntar, pero me dijeron apúntate que te puede servir para algo, y por eso lo estoy haciendo, porque la que me lo dijo sabía que yo estoy buscando trabajo, y entonces pues eso... yo he buscado siempre en sitios en los que yo me he visto segura, no me he querido arriesgar* (493-501)

El proceso de búsqueda de empleo es sentido por las mujeres como un camino donde **las motivaciones e impulsos iniciales se convierten en desilusiones y en escasas expectativas**. Ellas reflejan **un choque con la realidad** cuando comienzan a sondear las mínimas posibilidades con las que cuentan.

Sin embargo, las mujeres han manifestado escasas experiencias al respecto, las cuales se agudizan en momentos concretos de sus vidas. Ahora, desde la formación que están realizando, son ellas quienes plantean la **necesidad de orientar la búsqueda de empleo en otra dirección, de tomarla de forma más activa y de implicarse**.

> *¿Cómo vivís ese proceso de búsqueda de empleo?*
>
> *- ¡Mejor que ni te cuente! Te agobias... y...*
>
> *- bueno, al principio estás más o menos motivada, con más o menos ilusión, pero que poco a poco... pues... pues... vas perdiendo todo*
>
> *- y que luego hay épocas del año... hay periodos tan bajos, tan bajos, tan bajos... (...)*
>
> *- pues eso no, hay que moverse, y hay que salir, porque además que estamos aprendiendo estamos cobrando algo y tenemos que tener ilusión para hacer más cosas*
>
> *- si no estuviera aquí pues entonces ya...* (535-551)

La formación que realizan sirve de refuerzo a sus motivaciones y deseos de mejora, creándole ilusiones y expectativas. Las mujeres acceden a esta medida

con la intención de aprender, de formarse en algo que les guste y que les sirva para encontrar una salida profesional nueva o reincorporarse al empleo desde sus opciones pasadas. En este sentido, ellas **valoran esta actividad formativa muy positivamente**, sintiendo posibilidades de mejora a su culminación.

No obstante, las mujeres también plantean algunas **necesidades y demandas a la formación** que realizan. La principal va en la línea de **una orientación laboral**, pues el sentido de dicha actividad es fomentar el autoempleo femenino. En este sentido a las mujeres se les ofrece una formación relacionada con las PYMES y sus funcionamientos, estando orientado el asesoramiento hacia los requisitos para montar empresas, que se centra en un momento concreto de esta actividad y perciben como insuficiente.

> *El curso que estamos haciendo lo veo interesante, lo veo apropiado, lo veo bueno... pero que a la hora por ejemplo... un ejemplo, un ejemplo, nosotras decimos ahora de montar una empresa... de montar una guardería o un sitio... privado, que sería el nuestro, y a la hora de contratar más personal, si hiciera falta, pues que hubiera alguien que nos diera unas normas, no ya para que... que nos dijera pues las cosas son legalmente así o de esta manera, pues esto es así, así, o así, paso por paso... y no hacer las cosas como nosotras digamos* (186-192)

Las mujeres muestran su **preocupación por la funcionalidad de la formación que están realizando, por las vías de continuidad previstas tras la actividad**, todo ello desde anteriores experiencias formativas. Ellas perciben que esta formación les es útil, pero se da una **discrepancia entre la teoría y la práctica**.

En este sentido, las mujeres sienten que son actividades útiles para su acceso al empleo, pero que la formación que reciben no tiene eco en la realidad. La formación le es válida en la medida que les **aporta conocimientos y una experiencia ocupacional** que tienen acreditada para situaciones futuras, pero que **no tiene calado en sus vidas, y no aporta respuestas reales a sus demandas**.

> *Acerca de las políticas de empleo, yo estoy viendo... yo lo estoy viendo personalmente y... y no sé las demás, que... en lo que es la teoría nos dan... bueno, nos lo ponen todo como... después en la práctica no sale todo, como dicen, y además es muy difícil el acceso... que lo ponen todo muy fácil y que no es tan fácil el acceso, mucho se queda en propaganda... me estoy refiriendo a las políticas* (71-76)

Las mujeres plantean que también **hay miedo por su parte a arriesgar, a lanzarse hacia la creación de empresas, a probar nuevas iniciativas**, y que quizá sea este un motivo fundamental por el que dichas medidas se perciben como menos funcionales. Para ello las mujeres necesitan contar con una serie de **requisitos y ayudas**, entre las principales han sido nombradas las **económicas**, las

orientadoras y las **formativas**, **resaltando la inadecuación de estas medidas para mujeres que cuentan con escasos recursos**.

> *- lo que pasa es que hay miedo también, hay miedo porque si tú dices me meto en esto, me arriesgo...*
>
> *- pero te arriesgas sola, porque a la hora de la verdad nadie te ayuda*
>
> *- claro, es que es lo que pasa, que te arriesgas con deudas de tu casa, pagar cosas... y con miedo, mucho miedo, que creo ¡yo que es lo que hay!* (388-392)

Al hilo de lo que las mujeres plantean **se cuestiona la viabilidad de estas medidas de fomento del autoempleo**, sobre todo, teniendo en cuenta puntos de partida en los que no se consideran sus situaciones personales iniciales. Estas ofertas parece que no son pensadas ni valoradas en conexión con sus posibilidades reales de éxito.

Ello puede derivar en la desmotivación de las mujeres que se lancen a ello, gastando unas energías, esfuerzos y dinero considerables. Algunas de ellas han tenido experiencias previas similares y no les han funcionado, motivo por el cual no creen en estas opciones como respuesta a sus situaciones laborales.

> *Yo creo que eso que está diciendo ella es una cosa que dijo MA porque para montar un negocio es necesario tener ilusiones, pero lo que no te puedes es embarcar en algo muy grande que te lleve un dinero que no tienes, y arriesgarte a que luego eso no funcione y te quedes con todas las trampas* (393-396)

Desde el curso que realizan las mujeres de Osuna **se plantean algunas intenciones o motivaciones para la creación de empresas**. Desde estas se señala la necesidad de mantenerse unidas, de que el grupo se consolide y crezca conforme a un objetivo común.

Asimismo, se plantea para ello la necesidad de contar con el **apoyo de organismos e instituciones** que refuercen estas opciones femeninas, y de **profesionales** que las acompañen en el proceso. Parece que estos requisitos permitirían y garantizarían la creación de empresas en este grupo.

> *Lo primero de todo estar unidas, porque no es lo mismo montar una cosa, un negocio tú sola, que un grupo ¿no?, entonces en ese sentido echar todas para adelante, pero que también es distinto contar con el apoyo de algo grande, de organismos oficiales, de... Diputación, del Ayuntamiento... que nos permita decir, pues venga vamos a probar, y probar con el respaldo de alguien, no de una empresa pequeña, y que sepas que si falla no vas a estar peor que estamos ahora ¿no?, si no... Pienso yo que es muy difícil, y por eso el miedo que dice P, es un miedo lógico, ¡vamos!, por lo menos yo lo tengo* (397-404)

Algunas de las mujeres del grupo, aquellas que han tenido experiencias anteriores en esta línea, insisten en **lo complejo que es decantarse por el autoempleo desde las realidades que comparten**, y en que el miedo que se ha planteado en el grupo es lógico y real desde sus propias experiencias.

> *Es que yo he tenido contratos que... que no te valen para nada, eso es un problemón, entonces... no sé, te arriesgas a montar una pequeña empresa pensando que vas a entrar en el mercado laboral y no vas a estar con esos contratos basura o que realmente no te sirven, o un contrato... que te ponen en la calle cuando quieran, bueno, pues entonces dices, bueno pues voy a abrir yo una tienda y a ver cómo me va, aunque sea por un tiempo* (416-421)

El debate central se orienta hacia la creación de empresas como salida para ellas ante las dificultades que tienen para el trabajo por cuenta ajena. Las mujeres plantean que **si encontraran un empleo relacionado con sus intereses o en unas condiciones aceptables, no harían tanto hincapié en el autoempleo**. Lo que ocurre es que sienten una inserción laboral difícil o casi imposible.

> *- es que si yo encontrara un trabajo que me gustara no tendría por qué montar nada*
>
> *- es que nosotros ahora mismo no tenemos otras posibilidades*
>
> *- bueno, pero también montar algo te da la posibilidad de trabajar algo en que a ti te gusta (...)*
>
> *- es que un problema si no montas algo viene por los tipos de contratos que te hacen, cuando te lo hacen en los trabajos que hacemos* (405-413)

Las mujeres perciben algunas posibilidades en los ámbitos y en las condiciones ya señaladas, las cuales intentan evitar adoptando el **autoempleo** como medida para la inserción. En este sentido, las mujeres plantean que esto hay que tomarlo con **precaución**, pues es una **opción difícil** que al final, desde sus propias experiencias, **tampoco garantiza la inserción laboral femenina**.

3.4. Las mujeres en un pueblo en creciente desarrollo urbanístico

Las mujeres del municipio del Aljarafe ponen de relieve motivos extrínsecos e intrínsecos para acceder al empleo. Los primeros se argumentan desde sus situaciones personales, de separaciones o divorcios, e hijos e hijas a su cargo, en las que el trabajo se convierte en un medio de vida. Los segundos se explican desde la necesidad de desarrollo personal, que las lleva al deseo de acceder a otras actividades que las capaciten para el empleo y las orienten al trabajo remunerado.

> *Lo primero porque me hace falta, porque yo me separé y no tengo... no me pasa la pensión de mis hijos y entonces a mí me hace*

falta, para trabajar, me hace falta el dinero, y entonces pues... empecé a buscar trabajo (15-17)

Hay personas a las que les gusta trabajar, y eso es para esa persona, trabajar es una realización personal y una satisfacción...

- Personal.

- Pues eso es lo que yo te dije al principio con la persona que dice que le gusta quedarse en su casa, a mí personalmente me agobia quedarme en mi casa (752-756)

Desde las dos razones fundamentales que motivan a estas mujeres para el cambio, se insiste en lo positivo de acceder al taller de empleo, sobre todo personal y económicamente. Tomar contacto con la formación, realizar esta actividad, las lleva a dar el salto a otro entorno, a conocer otras cosas, y a relacionarse con otras mujeres.

Las mujeres plantean como positivo de esta situación la remuneración que la acompaña, la cual se considera como complemento a la economía familiar, y un medio que justifica -en parte- su situación en el taller frente a otras personas de su entorno. Este hecho refleja algunas críticas o disconformidades a las decisiones que toman las mujeres respecto al acceso a una formación ocupacional.

Yo estoy trabajando porque mi marido ha caído enfermo y me veo obligada a trabajar, porque me hace falta, y... estoy muy contenta con este trabajo, porque aparte de que lo necesito, pues también me está ayudando mucho... psicológicamente. Yo tenía una situación psicológica con mi madre enferma... y todo eso, y la verdad que entré aquí y no parezco la misma, las cosas como son. Soy como yo era antes, que económicamente me esté beneficiando porque claro, no es lo mismo un sueldo en una casa que... una... otra ayuda. Pero más que nada fue psicológico, porque yo estaba con mucha depresión y, la verdad, que ese fue mi motivo (38-45)

Yo estaba deseando de tener un trabajo un poquito que se me saliera de lo normal, que ganara un sueldo un poquito mayor para poder empezar a separarme (46-48)

Unido a los motivos por los que las mujeres quieren trabajar se detectan algunos pensamientos sexistas. Estos se sitúan en torno al debate de si la mujer ha de primar su desarrollo profesional, quedarse atendiendo a la familia, o la posibilidad de compaginar ambos roles. Así, nos encontramos con mujeres que piensan que el hecho de trabajar fuera de la casa influye en su situación familiar, relacionándolo con el aumento del número de separaciones, de divorcios, o con el descuido de sus hijos e hijas.

- Sí, yo no te digo que no, que tiene otros inconvenientes el hecho de la mujer irse de casa

- ¡Tiene muchos inconvenientes! Porque ¿por qué hay ahora tantos divorcios?

- ¡Claro!

- Por eso mismo, porque tú no puedes estar trabajando y en tu casa

- Sí puedes estar

- Sí puede estar

- Yo creo que no se puede

- ¡Es que los divorcios no vienen sólo por una cosa sola!, que las separaciones vienen por un conjunto de cosas que se van arrastrando muchas veces de mucho tiempo, que no es que dices que yo me separo y ya está, porque yo te digo una cosa, yo quisiera estar con mi marido bien, con mis niños, que quieren un montón a su padre, y estar con una persona como yo quiero, pero como no estoy como a mí me gusta, pues lo dejo y punto, y yo no voy a pensar en lo que piensas tú de mí, en lo que piensa la otra, o la otra, es mi vida, y lo hago por mí, y punto, y en mi vida nadie manda en eso, así que es un conjunto de cosas, no es porque la mujer trabaje fuera, la mujer puede trabajar fuera y estar en su casa con su marido y sus niños muy bien (763-779)

Las informantes aluden a la posibilidad de que la mujer comparta la dedicación familiar con el empleo. Ellas argumentan este hecho desde algunos cambios sociales y familiares que tienen lugar hoy en día y que antes no se producían, como el que los hijos e hijas estudien, o que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo. Las mujeres de este grupo perciben un cambio de mentalidad, sobre todo, en la población femenina más joven, que la lleva a desarrollar estilos vitales diferentes a los de sus madres.

Yo creo que el tema es un poco diferente a lo que era antes ¿no?, que hoy la mayoría de los niños están estudiando, y si consiguen trabajo pues mejor que mejor, pero que es una mentalidad diferente a la de... de cincuenta o cuarenta... cuarenta, cincuenta... que están educados para llevar a una familia, para atender a los hijos... y para trabajar. Hoy si la mujer trabaja, hablo de juventud, de treinta o menos, de treinta hacia abajo, si la mujer trabaja le exigen igual a la mujer que al hombre, y yo pienso que a los hombres es una equivocación, que hay cosas que por naturaleza los hombres no saben hacer, yo lo saco por mí, que hay cosas que es que aunque te empeñes es que no (837-844)

En este discurso las mujeres aluden a la dificultad que supone estar entre la familia y el trabajo. Ello se debe a la asunción de las tareas domésticas, habiendo una

parte importante de las mujeres de este grupo que se sitúan en la predisposición biológica de las mujeres para la realización de estas. "Por naturaleza hay cosas que los hombres no saben hacer", "por naturaleza las mujeres saben hacer mejor estas cosas", es el planteamiento que justifica asumir en su totalidad estos roles.

> *Muchos hombres se están incorporando a la vida doméstica, pero de ahí a que hagan las cosas como las sabe hacer una mujer eso ¡es imposible!, y por eso vienen muchos problemas, muchas separaciones, muchos divorcios, y muchas cosas... es que hay muchas cosas que queremos meter al hombre igual que si fuera una mujer, y ¡eso es imposible!, pueden colaborar, pero la voz cantante de cuando llega una mujer a su casa, el planchar, el guisar, el tender... eso es de ella, queramos o no* (729-734)

Las mujeres introducen en sus discursos un elemento relevante que permite comprender estas actitudes, como es la cultura, las costumbres. Estas han sido educadas en torno a la familia y desarrollar estilos de vida diferentes les cuesta, aunque lo deseen. Ahora se plantean dar sentido a sus actuaciones vitales, orientarlas de forma distinta, y realizar este cambio.

El peso que parece tener la cultura, el género, en las vidas cotidianas de estas mujeres las sumerge en procesos de transformación complejos, que apuntan a la necesidad de compartir las tareas domésticas con las respectivas parejas, aunque implicándose ellas más en la vida familiar.

> *- pero es que somos nosotras mismas, porque estamos acostumbradas a eso, y somos nosotras mismas las que le decimos muchas veces ¡mira!, pues mejor que no lo hagas, porque para hacerlo así... y así a mí no me gusta... pues para eso no lo hagas, pues ya no lo hace más,*
>
> *- es que la convivencia es muy difícil, que si la casa, que si la educación de los hijos, coincidir en todo, pues yo creo que eso no es así, pues yo creo que sí, y eso es muy difícil* (853-859)

Las mujeres plantean lo positivo de la formación ocupacional que realizan, pues les permite el acceso a otros espacios. No obstante, ellas hacen patente a lo difícil que es desarrollar trabajos reproductivos en las mismas situaciones, sumando la formación y/o el trabajo. Esto conecta con las características familiares y laborales de las mujeres, pues algunas compaginan ocupaciones domésticas y trabajos remunerados.

> *(...) incluso si yo tuviera una situación buena es salir de tu casa porque ... lo que es siempre una casa es muy aburrido el pensar que tienes que limpiar, que tienes que hacer de comer, que tienes... unas... unas normas*
>
> *- Pero es que ¡ese es un trabajo que vas a seguir haciendo aunque trabajes!*

> *- Lo voy a seguir haciendo pero te abre otras cosas nuevas, te abre a... a un trabajo, a estar con niños, te abre a estudiar, por ejemplo, también estamos haciendo cosas, te abre a muchas cosas y....y....y te relacionas mejor con la gente. Es diferente por completo, te cambia la vida diferente, porque yo he estado trabajando y he estado sin trabajar y en mi casa yo, sí me siento a gusto (...) pero que es... pero que no sé, de diferente forma es* (212-222)

Teniendo en cuenta los posicionamientos de estas mujeres frente al empleo, se sondean las posibilidades que estas perciben, así como las condiciones de trabajo que les gustarían encontrar o que buscan. Las mujeres de este municipio apuntan como una situación deseable la que tienen en el taller de empleo, debido a que están desarrollando unas ocupaciones y están aprendiendo al mismo tiempo. Ello hace patente la necesidad de vincular formación y empleo en estas mujeres.

Asimismo, estas mujeres resaltan **como positivo** de esta actividad **los horarios y su contenido**. Los primeros son flexibles y les permiten compaginar otras tareas, que muchas hacen en los descansos, debido a la cercanía del lugar de realización de dicha actividad con sus hogares. El segundo es diverso y permite a cada participante centrarse en tareas relacionadas con sus preferencias o gustos.

> *Si me quedara donde estoy me encantaría, porque es lo que te he dicho antes, que es una cosa tan bonita porque no estamos haciendo siempre lo mismo fija metida en una cosa, sino que estamos durante al menos... por ejemplo, ahora está desarrollando lo de educación vial, lo de la biblioteca, eso durante un tiempo... y verá que va cambiando, después sale otra cosa, son muchas cosas, es muy variado, porque el trabajo... se va cambiando, que tu sabes que se llega a la misma hora, que no hay monotonía, sino que hay muchas actividades, entonces, es lo que me gusta y agrada* (58-64)

Las condiciones laborales que las mujeres desean para sí se centran en la situación contractual y en ámbitos relacionados con la formación que realizan en el taller. Desde las experiencias previas que han tenido, se inclinan a la necesidad de tener un contrato en toda regla, donde se les remuneren las tareas que realizan.

En conexión con el tipo de empleo, las mujeres resaltan lo importante que es para ellas **el acceso a trabajos que estén "bien mirados", y que se alejen de muchas de las opciones que han tenido hasta el momento, relacionadas sobre todo con la limpieza.**

> *Con un contrato en orden (...), por ejemplo eso, que yo comenté, cocinera o ayudante de cocina o cocinera, o cualquier cosa de esa y te puedes morir, es que te puedes morir, catorce o... trabajos de dieciséis horas te pueden pedir... no sé, nada unas veces está bien otras veces no está bien pagado, entonces tú no... Eso no lo puedes*

aceptar... hay muchos trabajos muy mal pagados, muy mal mirados... ni te pagan bien, ni te tratan bien, entonces... (72-80)

Las mujeres señalan que el acceso a los trabajos anteriores ha sido por necesidad económica, no porque sus condiciones fuesen satisfactorias. Ahora ellas quieren intentar otras opciones más óptimas de empleo, aunque las posibilidades reales que perciben no varían mucho del ámbito de la limpieza o los cuidados.

Pues a eso es a lo que yo me refiero que yo me he ido a trabajar porque me ha hecho falta, porque si no me hiciera falta no trabajaría eso si te lo juro, que si no me hiciera falta yo no me iba a trabajar más, ¿qué yo me voy a ir a limpiar casas por gusto? (115-117)

Nos encontramos con **mujeres más optimistas** con respecto a la posibilidad de mejorar sus condiciones laborales. Estas **centran sus ilusiones en la actividad ocupacional que realizan, poniendo sus miras en el final de la misma, y en las oportunidades próximas de empleo local**. Ellas conectan las ofertas locales de trabajo con el desarrollo que el municipio experimenta en los últimos tiempos, planteando estrategias de empleabilidad para ellas desde las ofertas existentes, aunque sea de forma rotativa.

Ofertas de trabajo... yo me imagino que habrá, porque ahora en el pueblo se están haciendo muchas cosas, se están haciendo supermercados, otra piscina... y yo me imagino que algunas podemos conseguir un trabajo si lo buscamos ¿no?, ¡vamos!, por lo menos eso pienso yo

- sí, que consiguiéramos un trabajo aunque fuera rotativo... (871-875)

Estas sensaciones frente al cambio se contraponen con las de otras mujeres cuyas posibilidades las perciben en la limpieza, no alejándose de este sector. Estas son más negativas al respecto y no muestran posibilidades realistas de mejora profesional, de su acceso a empleos diferentes, que las alejen de las condiciones laborales que han experimentado anteriormente.

¿Dónde está tanto trabajo que vosotras decís?, porque yo necesito trabajar más, porque me hace falta, porque a mí no me está ayudando nadie, y yo necesito trabajar, ¿dónde está tanto trabajo?, porque ¡yo no lo encuentro!, ¡no hay tanto trabajo, no hay tanto! (392-395)

Trabajo sí hay, la que quiera trabajar, la que quiera limpiar... sí hay, sí hay, sí hay, ¡ahora!, si te quieres meter en una oficina o buscas otra cosa, ya me callo... (314-315)

Además de las mayores o menores oportunidades que la localidad pueda ofrecer a las mujeres, estas apuntan a **dificultades concretas para el empleo**, como es la **falta de formación**. Niveles educativos básicos y una formación complementa-

ria centrada en ciertos sectores no les garantiza el acceso a puestos muy diferentes a los que han realizado.

> *Lo primero es que no estamos bien preparadas como... sí para limpiar sí, para limpiar sí, pero para otra cosa no*
>
> *- es que si tú no has estudiado para una cosa tú no vas a estar preparada para eso, tú no tienes unos estudios* (399-402)

A ello se une, como sucedía también a las mujeres de otras localidades, el hecho de que **la experiencia profesional que han adquirido a lo largo de sus vidas no siempre está acreditada**. Esto las sumerge en unas percepciones negativas frente a lo que saben, ponen en cuestión sus capacidades o conocimientos, sobre todo cuando tienen que presentar sus currículums para optar por algún empleo.

En el momento de pasar al papel lo que ellas han hecho en la vida es cuando aparecen sentimientos importantes de frustración y de desilusión con respecto a la mejora futura. En este sentido, algunas mujeres señalan la utilidad de estos conocimientos adquiridos por la experiencia, lo que choca con las exigencias laborales de reconocimiento de las mismas. Es esto lo que, en muchas ocasiones, falla para que estas mujeres puedan acceder a nuevas oportunidades laborales.

> *Yo en una oficina no me voy a meter porque si no tengo título y no tengo experiencia... en una oficina no me voy a meter con un ordenador... no te voy a decir que no me gustaría, pero si no tengo lo que se necesita para entrar, no me voy a meter*
>
> *- pero que cualquiera de nosotras nos preparamos también estamos capacitadas para trabajar en otras cosas, que muchas veces incluso los estudios no son... lo que vale muchas veces es... es la experiencia de las cosas* (319-324)

Las mujeres plantean **dificultades para el empleo relativas al género**. Estas se derivan de las propias percepciones sobre la situación sociolaboral femenina, que se siente desde posiciones de partida diferente a los hombres, y desde el aumento de dificultades para el empleo. Estas percepciones conectan con las posibilidades de inserción que han tenido estas mujeres y con las condiciones en las que han realizado los trabajos.

Comparando sus situaciones laborales con las de los hombres, estos cuentan con mejores sueldos, un mayor reconocimiento por los trabajos que hacen, y ninguna dedicación a las tareas domésticas. Ello está facilitando la disponibilidad para el empleo de los hombres en detrimento de la de las mujeres.

> *A la hora de entrar en un trabajo no es lo mismo el trabajo de un hombre que el de una mujer, tiene que ser un trabajo de estos que un trabajo... un taller de empleo, un... para después poder seguir, ahí sí estás más o menos igual, pero en casi ninguno está igual reconocido el dinero, las mujeres...*

- las mujeres cobramos mucho menos que los hombres realizando el mismo trabajo

- yo no me he encontrado así problemas que digamos de diferencias en hombres y mujeres, a veces es por la edad, por la edad sí hay más limitaciones, tenemos una edad intermedia, que no estamos ni en jóvenes ni en mayores de la tercera edad (472-479)

Las mujeres reflejan **la edad como una barrera para el empleo**, aunque de ello hablan mínimamente en sus discursos. En cambio, a **la jornada laboral** les conceden mayor relevancia. Esta es sentida como una dificultad para mejorar sus situaciones, debido a que tienen que atender a otras ocupaciones, que les exigen estar a media jornada en el trabajo. Las mujeres señalan la necesidad de contar con jornadas flexibles que les permitan compaginar unas tareas y otras. **La flexibilidad es sentida por las mujeres como requisito indispensable para que puedan dedicarse al empleo**.

Te ves agobiadísima, de ocho a dos ¡anda!, o incluso hasta las tres, pero ya una jornada partida sería de loco (500-501)

Es que flexibilidad tiene que dar muchísima porque si no es imposible que desarrollemos un trabajo (712-713)

Las mujeres se muestran esperanzadas con la actividad que realizan para mejorar sus situaciones. En este sentido, se plantean un interrogante central, como es la continuidad del taller de empleo, qué hacer cuando acabe esta formación y cómo dar el paso de esta al mercado laboral.

Para ello hay mujeres que ya han iniciado la búsqueda de empleo. Las actividades centrales para ello han estado enfocadas a la elaboración y entrega de currículum en algunas empresas u organismos donde han percibido alguna posibilidad. Sin embargo, ello no ha derivado en el análisis sobre el propio sector, ni sobre las posibles ofertas locales o de municipios cercanos.

Estoy echando currículum como monitora de cerámica, y estoy pendiente de unos cuantos sitios, a ver qué pasa... yo también estoy exponiendo en las exposiciones, que ya me van conociendo, las exposiciones que estamos haciendo... (354-357)

Las mujeres de este grupo tienen localizada la ayuda que necesitan en su pueblo para buscar empleo tras el taller. Para ellas buscar empleo se traduce en ir al ayuntamiento y hablar con el orientador laboral o el agente de desarrollo local, quienes les informan de los trabajos que salen y de las oportunidades que tienen en el municipio. Las mujeres no suelen moverse fuera del municipio para buscar empleo, y desconocen instituciones o profesionales de apoyo fuera de su entorno.

O vas a E o directamente a MR

- Por lo menos en el pueblo, ahora si tú ya te refieres fuera...

- Y repartir papeles por ahí... y ya está

- Aquí al Ayuntamiento

- Y para ir al Ayuntamiento tienes que ir a E.

- Es que eso es buscar trabajo, porque él trabaja en eso

- Claro, es que es su puesto de trabajo

- Igual que MR, es que ése es su trabajo

- Le comentas a E, ¿Aquí que hay?, y él te dice pues hay esto, hay lo otro, pues esto puedes no puedes, y él es el que te orienta, y tú ya pues... (548-557)

Las mujeres, en general, tienen **ilusiones en el taller como vía para la inserción laboral en la localidad**, aunque algunas son más pesimistas al respecto. Se aprecia cómo en el propio grupo se animan unas mujeres a otras, insistiendo en que hay que empezar a moverse, en que no se puede esperar a que el taller termine para hacerlo. En este sentido, las mujeres plantean **inseguridades y miedos ante la posibilidad de que el taller finalice** sin dar cumplimiento a sus expectativas de empleo.

Cuando terminemos es que nos encontramos sin nada, sin paro, sin ayuda... nada,

- hay que ir buscando puertas

- y si esto no funciona o no sigue nos encontramos con que tendremos otra vez que empezar... que volver a empezar (367-371)

Ante esta posibilidad las mujeres plantean el **trabajar en lo que vaya saliendo,** para no desvincularse del proceso que han iniciado y no perder la motivación. Son mujeres que sienten que inician un camino complejo, pero con la ilusión de ver alguna luz al final del mismo. En este sentido **confían en los apoyos locales y en su acompañamiento hasta el final, en su inserción laboral**.

Pues eso es lo que tienes que hacer pues irte a buscar trabajo, que hay que limpiar en el consultorio, al consultorio me voy yo

- ¡mira! ahora estamos colocadas en esto, que ya llevamos casi un año

- si ahora nos preparan para otra cosa pues eso haremos

- en otros talleres se han hecho sociedad, se ha hecho... ahora habla tú L. ¿no?, ¡Ah! Han hecho otras como una pequeña empresa, ¿no?, o sea entre todas ¿no?, sí pero si aquí no hay unión entre nosotras no se puede hacer una cosa de esas, pues nos iremos cada una a su casa y todo lo que hemos hecho para nada

- Yo me encuentro capacitada no sólo para limpiar, sino para hacer, seguir haciendo cosas de estas

- Tú has dicho que cuando terminemos esto no tendremos que limpiar, sino intentar seguir una cosa de estas (405-416)

Las mujeres se han situado ante mayores oportunidades tras el taller de empleo, y una realidad donde parece que **el futuro más claro es la limpieza**. En este sentido, las mujeres se encuentran en una encrucijada a la que dar respuesta, estando **entre los propios deseos y la realidad** a la que se enfrentan. La búsqueda de opciones en el propio grupo, la construcción de nuevos referentes, sirve de empuje para las mujeres que muestran mayor desánimo.

Entonces cuando ya termine ¿qué hago?

- ¿Pero vamos a aspirar a eso nada más?

- ¡No!

- No, porque yo no aspiro a eso

- ¿Tú te vas a encerrar nada más que en limpiar?

- No, no, no (447-452)

En el grupo de mujeres salen a la luz los aprendizajes que están haciendo en el taller y la utilidad de los mismos para las prácticas que realizan, lo que se traduce en un bien social para el pueblo. Por este motivo, este, **el grupo** como tal, actúa de refuerzo y fomenta en las mujeres expectativas más altas para encontrar una opción profesional alejada de la limpieza. Son mujeres que muestran mayores deseos, ganas e ilusiones de seguir adelante para dar un salto en sus vidas, para buscar nuevas alternativas.

Pero que tú no te puedes quedar ahí, o... ¿tú te vas a quedar ahí? Tú no te vas a quedar todo el día diciendo, ¡bueno!, pues yo me voy a limpiar, tú querrás hacer otra cosa ¿no?

- Yo no, porque si yo puedo hacer un curso y tengo la posibilidad de entrar en este curso me voy a aquel lado

- Pero tampoco se te va a ocurrir irte a un lado que tú no estés preparada, es que eso... yo creo que es según las posibilidades de cada una ¿no? (silencio) (460-466)

Las mujeres plantean **la necesidad de contar con alguien que las oriente una vez que finalicen el taller de empleo**, que les marque el camino a seguir para ello. Conocen algunas claves para la inmediata y puntual inserción, pero necesitan ayuda para iniciar nuevos itinerarios desde sus propios referentes vitales. La opción anterior no es la más deseada con vistas al futuro, ni tampoco la más viable, pues no siempre existe la posibilidad de trabajar, ni hay trabajo para todas.

Asimismo, ellas dejan constancia de **lo conveniente que hubiera sido el haber hablado de estos temas desde el comienzo del taller, o el empezar a plantearlos en estos momentos**. En el grupo subyacen algunos intereses de creación

de sociedades o empresas relacionadas con el sector, lo cual puede constituirse como un yacimiento de empleo en la localidad, dadas sus características actuales.

> *Nosotras pues seguiremos (...), pero tenemos que tener a alguien que nos oriente* (708-711)

> *Es que aquí todavía no se ha hablado nada, y al paso que vamos, terminamos dentro de pocas semanas...* (692-693)

Teniendo en consideración los aspectos que dibujan la realidad de estas mujeres, es interesante tener presente que en algunas se crean, tras el taller de empleo, fuertes intereses y necesidades, que merecen, cuanto menos, un apoyo o compromiso de ayuda para con ellas. Las mujeres reciben una formación en un sector profesional (ocio y tiempo libre), que parece ir en conexión con el desarrollo local que vive el municipio, y que aumentan las expectativas de inserción de las mismas en su nueva infraestructura.

No obstante, algunas parecen ser más cautas con estas ilusiones, y plantean la escasez de orientación laboral desde los inicios del taller, que es lo que necesitarán en una fase posterior y, quizá, lo que puede garantizar su continuidad y su funcionalidad. La ausencia o inadecuación de una orientación laboral las lleva a confiar en unas posibilidades de empleo, que pueden no ser realistas para todas, y crean en ellas inseguridades con respecto a su futuro profesional.

3.5. Compartiendo el deseo desde la diferencia femenina

Teniendo en cuenta el análisis realizado por grupos en torno a las situaciones que están viviendo las mujeres, a continuación se aportan algunos aspectos que permiten hacer una breve comparación entre estos. Las mujeres, en general, comparten el deseo de cambio profesional/vital, que las lleva a acceder a ciertas medidas de empleo o a realizar algunas actividades con este objetivo.

Este proceso es sentido por los grupos de mujeres desde una doble vertiente, encontrándose similitudes en las motivaciones que plantean para el empleo. Básicamente, las mujeres destacan una necesidad:

- Intrínseca, guiada por el propio deseo interno de desarrollo personal y profesional, y
- Extrínseca, promovida por la necesidad económica.

Por un lado, las mujeres manifiestan necesidades internas ante dichos procesos, respondiendo sus motivaciones al sentimiento de utilidad, valía, reconocimiento y desarrollo. Esta es una necesidad intrínseca promovida por el propio deseo interno de desarrollo profesional, que comienza a manifestarse y a sentirse por las mujeres una vez los hijos e hijas se hacen mayores, o aparecen otras variables de índole personal, como los divorcios o separaciones, que provocan cambios en sus situaciones vitales.

Se abandonan, por tanto, ocupaciones o roles desempeñados hasta el momento, y se siente la necesidad de desempeñar otros, ahora relevantes para las mujeres.

En este sentido, el entorno doméstico y las cargas familiares se presentan a primera vista como aspectos limitadores, que ofrecen a las mujeres escasa satisfacción personal. Dicha satisfacción, si en un momento de sus vidas ha estado motivada por otros factores, como son los hijos/as y el hogar, ahora manifiestan comenzar a buscarla fuera de este ámbito.

De acuerdo con las mujeres, centrarse única y exclusivamente en la familia presenta carencias para su desarrollo personal, pues durante muchos años han vivido con expectativas y logros puestos en los demás, no en sí mismas ni en su crecimiento personal. Es ahora cuando las mujeres manifiestan buscar un empleo como medio para aumentar su autoestima y su autonomía, de sentirse útiles, de tener un espacio propio, y de ser independientes como personas.

Por otro lado, las mujeres resaltan la importancia de factores externos, como el económico, siendo esta una importante razón que motivan sus deseos de cambio profesional. Esta se convierte en una necesidad extrínseca promovida por la necesidad económica, y marcada por las características de las familias y de la sociedad. Muchas de las mujeres se encuentran separadas o divorciadas con carga familiar, o casadas que necesitan de un aporte económico para mantener el núcleo familiar.

Asimismo, ellas han destacado la importancia de contar con un empleo (un sueldo), que les aporta independencia y autonomía personal. Estos planteamientos hacen que las motivaciones internas y externas de las mujeres para el empleo confluyan. Emplearse es percibido como una liberación de las tareas tradicionales (roles de esposa, madre y ama de casa), que llevan asociados para muchas de las mujeres una serie de sentimientos de frustración, de desilusión y de desengaño, los cuales sienten que se acentúan con el paso del tiempo. Unido a ello adquieren relevancia las funciones que ejerce el trabajo en las vidas de las mujeres: lo económico, lo personal ("te valoras más", "te valoran más"). Ello explica que algunas de las mujeres trabajen, aunque no les "compense" por lo que ganan, ni por el tipo de trabajo, o el esfuerzo que les supone desarrollarlo.

Dentro de los grupos también nos encontramos a mujeres que plantean la necesidad de cambiar de empleo. Estas son las que manifiestan trabajar en la actualidad, tanto en economía sumergida, como en trabajos regulados por contratos, pero que presentan situaciones de disconformidad, inestabilidad e inseguridad laboral. En estas situaciones nos encontramos mujeres del municipio del Área metropolitana-Aljarafe, y en menor medida del municipio de la Sierra y de la Campiña, siendo esta una diferencia entre los contextos. Estas mujeres sienten dificultad para mejorar sus empleos, en lo que influyen, sobre todo, sus situaciones familiares. Dada la necesidad de emplearse, mejor es lo que tienen que perderlo, siendo esta situación sentida por las mujeres como fuente de muchas de las injusticias laborales que se cometen.

Las mujeres mantienen sus roles tradicionales de esposa, ama de casa y madre en exclusividad, estando difícilmente disponibles para la formación o el empleo, si no cambian sus situaciones familiares. Sin embargo, todas las mujeres compaginan múltiples roles y desarrollan largas jornadas diarias de trabajo. Ellas reflejan deseos de desarrollar diferentes estilos vitales si sus situaciones personales y familiares contaran con características distintas.

Un ejemplo donde esto se aprecia es cuando las mujeres plantean que pagarían a una persona para la casa si contaran con un sueldo mayor, o que no les compensa el trabajo que hacen ni las condiciones que lo desarrollan, siendo esto un motivo importante por el que no acceden a los mismos, o los cortan e interrumpen. Estas cuestiones han aparecido en los grupos considerados siendo, por tanto, su significado compartido por las mujeres.

En relación a las experiencias laborales, las mujeres comparten los modos de empleo y los ámbitos ocupacionales a los que acceden. Ellas manifiestan una situación laboral caracterizada por la inestabilidad y largos periodos de desempleo, accediendo a trabajos sumergidos e interrumpidos, que no les garantizan una progresión o continuidad laboral. Estos empleos se caracterizan por condiciones mínimas de sueldo y de seguridad.

Los sectores y puestos a los que las mujeres acceden no son reconocidos ni valorados, estando relacionados, principalmente, con la agricultura, la limpieza, el servicio doméstico, y el pequeño comercio. Su actividad profesional previa ha ido en paralelo con las propias características de las zonas y con la actividad económica predominante en las mismas.

Las mujeres, en general, perciben en su contexto escasas posibilidades de empleo. Las principales se orientan hacia los ámbitos en los que estas cuentan con experiencia o ven posibilidades claras de inserción. Teniendo en consideración estas cuestiones, no obstante, se aprecian algunas tendencias al alza en el municipio de la Campiña y del Área metropolitana-Aljarafe relacionadas con el autoempleo femenino. Esta es mostrada también en el municipio de la Sierra donde las mujeres cuentan con experiencias anteriores no demasiado positivas, motivo por lo que manifiestan cautela. Aunque ellas sientan el irse fuera de la zona como una posibilidad de empleo, los trabajos que buscan o que realizan son los que se encuentran en zonas próximas a su lugar de residencia. De aquí la importancia de los recursos locales.

Las mujeres, en general, han valorado los recursos de su localidad a la baja, es decir, para ellas son escasos, algunos desconocidos y aquellos que conocen no son todos utilizados. Algunas mujeres manifiestan dudas acerca de los lugares a los que acudir para solicitar información, o de los servicios de asesoramiento existentes, sobre la existencia de bolsas de trabajo, así como dónde, cuándo y cómo pueden inscribirse en ellas. Esta situación es planteada, sobre todo, por el grupo de mujeres del municipio de la Sierra, las cuales cuentan con menos recursos locales

y un mayor desconocimiento con respecto a los mismos y sus alternativas. Asimismo, ellas son quienes plantean en mayor medida la necesidad de desarrollo de una infraestructura sociocultural y educativa en la localidad que les proporcione mayores oportunidades de empleo.

En general, las mujeres manifiestan una concepción de la búsqueda de empleo como una actividad puntual, que realizan cuando lo necesitan. Debido a la concepción estática que tienen de este proceso, sus actitudes frente al mercado laboral se caracterizan por la inactividad y la pasividad. También, las mujeres ponen de relieve sentimientos de desánimo, frustración y desmotivación con las situaciones laborales que poseen y con las que se encuentran en sus propios municipios. Las mujeres más positivas al respecto son aquellas que se encuentran en estos momentos realizando un taller de empleo, algunas del municipio de la Sierra, y el grupo completo del Aljarafe, así como otras del Área metropolitana-Aljarafe, más implicadas en la mejora profesional, que insisten en su formación y en la búsqueda de empleo.

En general, las mujeres realizan escasas actividades para encontrar trabajo. Estas se dirigen a la solicitud de información a organismos existentes en las localidades, como centros municipales de información a la mujer, departamentos de empleo y formación, y desarrollo local de los Ayuntamientos, así como de Unidades de promoción para el empleo, cuando existen. Ellas suelen inscribirse en bolsas de trabajo del Ayuntamiento de su localidad y de otros pueblos cercanos, percibiendo esta acción de manera pasiva y esperando a que las llamen para ofrecerles un empleo.

Asimismo, las mujeres no suelen plantear intereses profesionales concretos en estos momentos, ni aportan referentes sobre gustos o preferencias por las que decantarse para el empleo. Ello puede deberse a que en estos momentos se encuentran realizando actividades formativas, y la búsqueda de empleo no ha sido aún planteada seriamente. No obstante, nos hablan de las características que debería de tener el trabajo al que aspiran, aspecto en el que coinciden las mujeres en los diferentes grupos. Estos aspectos que valoran del trabajo al que les gustaría tener acceso son:

- la posibilidad de una diversidad de tareas dentro del mismo, que las alejan de la monotonía y de actividades repetitivas,
- que les aporte conocimientos y las realice como personas,
- que les permita la dedicación a otras tareas, teniendo un horario flexible,
- que pueda desempeñarse en el lugar de residencia, y
- que se les pague o remunere en relación al trabajo que se desempeñe.

Desde estos referentes, las mujeres perciben una serie de dificultades para el empleo, que tienden a ser compartidas por los grupos. En este sentido, destacan

una serie de factores que están influyendo negativamente en sus posibilidades de empleo:

- Edad.
- Estado civil.
- Responsabilidades familiares.
- Experiencia profesional.
- Formación, así como su reconocimiento mediante certificación.
- Discriminaciones en la selección y la contratación de personal.
- Jornada laboral incesante, los tiempos para el desempeño de múltiples roles.

En torno a las barreras generales apuntadas por las mujeres encontramos algunas diferencias entre grupos, según aquellas que se acentúan en cada situación particular. Así, las mujeres de Alanís hacen mayor hincapié en las responsabilidades familiares y en la atención a los hijos e hijas en edad escolar, y en los desplazamientos como dificultades principales para el empleo. Las mujeres de la Campiña y del Aljarafe reflejan la edad como principal impedimento para ello, y las del Área metropolitana-Aljarafe centran las dificultades en la formación. Aunque cada grupo resalte en sus discursos algunas barreras en detrimento de otras, estas se entienden desde la totalidad de factores que rodean las vidas de estas mujeres.

Las mujeres valoran positivamente los talleres de empleo y cursos de formación ocupacional que se están llevado a cabo en sus localidades. Sus discursos se han centrado en las opciones de empleo y autoempleo, haciendo hincapié en esta como salida más viable desde la formación que realizan. Desde ellos se han sondeado posibilidades de autoempleo femenino, manteniendo jornadas que no eran compatibles con las situaciones de las implicadas. Asimismo, se consideran algunas posibilidades de empleo, que se centran en las dificultades señaladas anteriormente. Parece que a la primera de las opciones se inclinan algunas mujeres de la Sierra, y en menor medida las de la Campiña, tendiendo al empleo en mayor medida las mujeres del Área metropolitana-Aljarafe y del Aljarafe.

Las mujeres conciben el autoempleo como forma de inserción desde las dificultades de trabajo por cuenta ajena. Este aspecto pone de relieve el autoempleo como modalidad típica de empleabilidad femenina, que puede estar significando la exclusión de las mujeres adultas de las estructuras laborales, y su desplazamiento hacia nuevas formas de empleo, en cierta medida, obligadas.

Las mujeres que cuentan con experiencias previas en trabajos autónomos no valoran esta opción de forma positiva. Estas opciones parecen conllevar un posible riesgo para las mujeres, si nos centramos únicamente y a priori en ella, y la entendemos como vía de escape para el empleo femenino. No obstante, las mujeres consideran muy positivas las iniciativas de autoempleo que perciben en las más

jóvenes, hecho acentuado por las mujeres de la localidad de la Sierra. Ellas ponen de relieve un cambio en las nuevas generaciones, quedándose estas como en una situación transitoria, en medio del pasado y del futuro, reflejando como un querer y no poder dar el salto a alternativas laborales.

En general, las mujeres perciben un alto grado de satisfacción con las actividades formativas que realizan, aludiendo con ello tanto a la fase teórica como a la práctica. Respecto a la primera, las mujeres sienten una gran capacitación en relación a los contenidos para los que se las está formando, cubriéndose sus expectativas formativas. Respecto a la segunda, las mujeres perciben la utilidad de estas tareas y actividades para sí mismas, así como las repercusiones positivas que tiene su trabajo a nivel local. Se sienten capacitadas para desempeñar los trabajos actuales, valorando muy positivamente las prácticas ocupacionales que realizan.

Esta satisfacción es destacable en las mujeres del municipio del Aljarafe, quienes realizan como complemento a la formación algunas actividades como: la organización y el desarrollo de actividades de animación sociocultural, monitorización en el autobús escolar, o talleres en bibliotecas. En cambio, las mujeres del municipio de la Campiña plantean una práctica más puntual, centrada en la visita a empresas del sector, pero que les es válida en la medida en que se planteen el autoempleo como opción futura. Ambos grupos señalan la constancia en estos programas como medio para facilitar su acceso al empleo.

Las mujeres han coincidido, en general, en dos aspectos al valorar estas medidas o actividades formativas:

- Como positivo, la experiencia profesional que están adquiriendo, la formación que se les ofrece, y la posibilidad de realizar como complemento a esta otra, que también se les certifica.
- Como negativo, la necesidad de completar esta formación y de darle continuidad, así como una orientación profesional desde sus inicios, que ofrezca a las mujeres herramientas para la búsqueda de empleo.

Las mujeres muestran su preocupación general con respecto a estas actividades definiéndola como "la conexión del curso con la realidad". Con ello aluden a las perspectivas y trascendencia de los programas, a su funcionalidad, para la mejora de sus situaciones laborales.

Dentro de las experiencias laborales que han tenido las mujeres, los talleres de empleo o programas de formación ocupacional similares parecen ser las opciones más óptimas, pues estas les permiten aprender cosas nuevas, reciben una remuneración a cambio, la mayoría de las veces mucho mayor que los sueldos que les posibilitan los trabajos remunerados a los que acceden.

Las preocupaciones más relevantes que plantean las mujeres respecto a sus situaciones actuales es la continuidad de estas medidas. Debido a ello, expresan un gran temor a que se termine la formación, porque se sienten sin otras opciones para

continuar. En este sentido, las mujeres del Área metropolitana-Aljarafe presentan algunas diferencias con las de los otros pueblos, pues conciben la formación como una posibilidad permanente, debido a su vinculación con la asociación.

Desde la realidad que las mujeres dibujan no puede perderse de vista que estas medidas tienen un inicio y un final. Este proceso que, teóricamente, se inicia con un propósito claro debería asumirse así por las personas que acceden al mismo, y ser orientado hacia unas metas de futuro. Según ellas, la orientación es un elemento que falla en estas actividades desde sus comienzos, siendo asumidas, por lo general, como empleos en toda regla, no como una formación ocupacional, al mismo tiempo que tienen perspectivas demasiado ilusorias o poco realistas frente al mercado laboral.

CAPÍTULO SÉPTIMO
MUJERES EN ACCIÓN: DESCUBRIENDO LA PROPIA IDENTIDAD

Hasta el momento hemos expuesto los resultados relativos a la totalidad de mujeres y a sus contextos vitales. A partir de esta información general, en los capítulos que siguen (siete y ocho), pasamos a un nivel más concreto de análisis centrándonos en ocho casos, en los que se profundiza a nivel personal (capítulo siete) y académico-laboral (capítulo ocho).

En este capítulo se presenta la información relativa a las trayectorias vitales de las mujeres, destacando los hechos o hitos más significativos que las han configurado y condicionado. Primero, se presentan datos relativos a cada mujer. Segundo, se realiza un análisis comparativo, enfatizando los aspectos más relevantes, compartidos o no, por ellas. Tercero, se profundiza en dichos eventos, haciendo hincapié en aquellos que han sido relevantes para las mujeres, y que han repercutido, de alguna manera, en sus vidas, teniendo en cuenta los contextos y las características vitales de las mujeres. Para explorar las trayectorias vitales femeninas se utilizan los biogramas y las notas de campo. Para profundizar en estos hechos, se recurre a datos procedentes de los relatos de vida y las notas.

Con la intención de identificar a las mujeres, como ya se apuntó, se han utilizado nombres ficticios. Se ha optado también por la utilización de una frase relevante que cada mujer ha puesto de relieve a lo largo de sus discursos, y que confiere sentido a sus vidas. Teniendo en consideración estos aspectos, a continuación se presentan las trayectorias vitales de las mujeres, y la profundización en los hallazgos personales más relevantes que las caracterizan.

1. PILAR. *ATRAPADA EN EL TIEMPO*

Pilar nace en un municipio de la Campiña sevillana en el año 1958. Pertenece a una **familia trabajadora** y son **muchos hermanos** (seis). El lugar que ocupa

esta mujer en la familia es el tercero, aunque **es la primera "niña"**, y eso es algo que influye en su vida. Sobre todo, este es un factor que la marca en las tempranas enfermedades familiares y en los necesarios cuidados. Estas situaciones también repercuten en la vida de su hermana, pero en menor medida que en la suya, ya que es la más pequeña y al contraer matrimonio se va a vivir fuera del pueblo.

Educada en valores que priorizan roles de género, Pilar señala una infancia en un ambiente familiar donde el que controla los hechos es su padre, cuyas conductas define como "machistas". No obstante, Pilar señala **una infancia feliz**, con las necesidades básicas cubiertas, y caracterizada por su entrada en la escuela. **Su acceso al colegio tiene lugar entre los años 1961-1962**, cuando Pilar tenía tres o cuatro años. Esta mujer tiene recuerdos muy bonitos de esta época, **"disfrutaba bastante en el colegio aprendiendo"**. Era **una alumna aventajada** y cuando terminaba en el colegio, siempre que podía, daba clases en su propia casa a otros compañeros y compañeras.

Sin embargo, Pilar deja de disfrutar muy pronto de esta situación. **En su pueblo solo podía hacer los estudios primarios, y su padre se negaba a que se fuera a estudiar lejos de la familia**. Esta actitud paterna no era entendida por Pilar, sobre todo, desde la continuidad de los estudios de sus hermanos. La resistencia de Pilar a abandonar la escuela hace que repita el último curso, con la esperanza de que su padre cambie de opinión, pero "no pudo ser".

En el año 1973 esta mujer **abandona la escuela**. Ella lo vive como un momento muy duro, frustrante, porque le hubiera gustado continuar estudiando, y su abandono es algo que le produce mucha pena. Tiene recuerdos muy bonitos de esta época, de sus compañeros/as y profesores/as, a quienes define como "personas estupendas" y que le hacían aprender muchas cosas. "Un profesor fue a mi casa a convencer a mi padre, pero nada".

Al no poder seguir estudiando, la ilusión de Pilar era trabajar. Su padre se negaba también a ello, pues no veía bien que las niñas trabajaran fuera de la casa. En contra de esta actitud sexista, y debido a que le había afectado el obligado abandono escolar, **Pilar se opone a su padre** y en 1973, el mismo año en el que abandona la escuela, **accede al trabajo**.

Esta mujer **comienza a trabajar en una cooperativa farmacéutica**, donde **inicia su vida laboral**, percibiéndola como una oportunidad importante para desarrollarse profesionalmente, y para aprender desde la propia experiencia. Debido a los intereses de Pilar, esta se implica en el trabajo, y lo compagina con todas las actividades formativas, aprovechando cualquier posibilidad de ampliación y mejora desde la propia empresa. Ello hace que Pilar, muy pronto, ascienda de categoría profesional.

No obstante, pronto vendrán **momentos duros en la familia** para lo que **se requiere la ayuda de Pilar y de su hermana**. Su padre enferma pronto y es

su madre la que tiene que encargarse de él, necesitando el apoyo de las niñas para las tareas de la casa y el negocio familiar (panadería). Meses más tarde, su madre enferma de *alzheimer* y es ella junto a su hermana sobre la que recaen estos cuidados. Ello hace que su trabajo sea desempeñado en paralelo a los cuidados de sus padres, y al trabajo familiar, lo que se acentúa cuando su hermano tiene un accidente laboral y tiene que ausentarse del negocio por un periodo de tiempo.

El año 1977 supone para Pilar **un respiro en las adversidades** que le han venido llegando: **conoce a la pareja**, al que sería su futuro marido. Este hito lo define como algo "bastante bonito y distinto, pues comienza a salir, cosa que no había hecho antes". Para ella, la pareja supone el contacto con otro espacio, el de relaciones, de amistades, tener algún tiempo libre de forma "obligada", que la llevan a evadirse o alejarse de las situaciones familiares y del contexto de trabajo.

En estos momentos, ella sigue trabajando y vive con sus padres. Sin embargo, dos años más tarde, en 1979, **fallece su padre, siendo una etapa muy dura para la familia y en la que vuelven a producirse cambios en la vida de Pilar**. Se intensifica el trabajo en el negocio familiar, su madre empeora y su hermana se va del pueblo, quedando sola para dar respuesta a muchas obligaciones familiares. En esta situación, a los pocos años, llega **el matrimonio** para esta mujer.

Pilar se casa en el año 1983, siendo este un hito clave que señala en su vida. **Al principio, las sensaciones son muy positivas** porque ella siente que se desliga de las opresiones familiares que la cohíben, continúa con su trabajo y logra una mayor independencia, teniendo su propia casa y viviendo con su marido. Sin embargo, a raíz de aquí se van dando una serie de acontecimientos que marcan su vida o que hace que esta adopte un giro importante.

Todo viene por las **actitudes machistas que su marido va teniendo con ella**. "No quiere que trabaje" y le gusta tenerla siempre en casa, "le gusta verla allí cuando él llegue". Esta situación se hace un constante goteo en la vida de Pilar, en su relación de pareja, convirtiéndose en un lastre psicológico, que la hace poco a poco sentirse "mala esposa y mala madre". Estos sentimientos hacen a Pilar sacar más fuerza para entregarse a lo familiar, sin abandonar lo que ella tanto deseaba: su trabajo en la cooperativa farmacéutica. "Hubo un cambio total, me vino más trabajo, y el peso de tener tu propia casa, tu marido, tus responsabilidades, ya no era lo mismo".

El matrimonio, por tanto, supone para Pilar una **pérdida de la escasa libertad que tenía, la asunción de roles femeninos y el aumento de ocupaciones familiares**. No obstante, el sentido que marcan las primeras sensaciones es diferente, de huída o salida a la situación de opresión familiar. Aún así, Pilar **continúa trabajando**, dando respuesta a las necesidades familiares y cuidados de su madre, y a su propia familia.

Al año de casarse (1984), llega la primera **maternidad**. Esto supone para Pilar **un aumento considerable de dificultades, aunque también felicidad**. "Mucha felicidad pero mucha tensión y nervios. Mucho trabajo y poco descanso". Sin embargo, la situación de Pilar sigue igual, contratándose a una persona externa que le sirve de apoyo familiar. **Cuatro años después, llega su segundo hijo**, que Pilar define de forma similar: "feliz, pero aún más trabajo y menos tiempo para dedicar a la familia y a mí misma".

Esta situación comienza a ser algo insoportable para esta mujer, sobre quien recae todo el cuidado de los hijos y el peso de la casa, además del trabajo fuera de esta, y la situación de **sobrecarga** con la propia casa de su madre y los cuidados a algunos de sus hermanos. A ello se une la actitud de **su marido**, que **insiste constantemente para que abandone el empleo**, lo que consigue en 1989, año en el que Pilar **interrumpe su vida laboral**, pensando en retomarla en un futuro. En el año 1990 nace **su tercer hijo**, lo que valora de forma positiva, pues "al no estar trabajando puede disfrutar de sus hijos como antes no había podido hacer".

Los **motivos que llevan a Pilar al abandono laboral** son: las propias condiciones de vida que mantenía, los cambios en su trabajo y las nuevas oportunidades profesionales para su pareja.

- Las condiciones de vida acumulan el trabajo para ella, pues son responsabilidades propias de su rol de género.
- Los cambios en la propia empresa le proporcionan posibilidades de promoción laboral, pero le exigen movilidad, el cambio a otro contexto, lo que plantea una dificultad en su familia, comienzan las discusiones con su marido, y la enfrentan a optar por la familia o por el trabajo.
- Las nuevas oportunidades laborales de la pareja son el medio propicio para ponerla en evidencia. El dinero que ella obtiene del paro tras abandonar su trabajo se convierte en el impulso al proyecto empresarial de su marido.

Los deseos de Pilar, los costes personales y los tiempos invertidos en construir una vida como ella quería se ven truncados en estos momentos, dejando todo por dedicarse a su familia y por las ilusiones laborales de su marido. "Había que apostar por uno de los trabajos, y mi marido estaba muy ilusionado". Si estos cambios no se hubieran dado en su vida, sobre todo, el cambio laboral de la empresa donde trabajaba, ella hubiera continuado con su doble o triple jornada para no perder su empleo, que tanto le gustaba.

En el **año 2002**, por medio de personas conocidas del pueblo, Pilar se plantea la posibilidad de hacer un curso, una **formación ocupacional**. Sus hijos son mayores, aunque la situación que ella tiene en la propia familia es de absoluta soledad, frente a estos deseos e ilusiones. **Su marido y sus hijos** refuerzan **con-**

ductas sexistas, que oprimen cada vez más a Pilar. Ello hace que sienta una discriminación importante, una injusticia, sobre todo por parte de su marido y de su hijo mayor quienes la tienen totalmente "esclavizada", "cuando llegan del trabajo yo tengo que estar en casa", "no puedo faltar", "no me dejan salir a ningún sitio, y todo tiene que estar en punto, claro, que ellos no hacen nada, todos iguales".

La negación rotunda de su marido para hacer el curso, y el impulso de las personas que la informan de esta actividad, hace que Pilar valore la situación y decida tirar para adelante. Esta **formación** es **realizada** cuando "todos están fuera, en el trabajo o en el instituto", y no se encontrarán con ninguna "falta", "todo seguirá igual". Esta posibilidad es sentida por esta mujer como **una posibilidad para romper con la situación que tiene**. Durante unos meses accede a la formación. Todo este tiempo es valorado muy positivamente por ella, pero tiene que aguantar las constantes estrategias psicológicas que se utilizan desde el ámbito familiar: "a tu edad", "para qué", "te están abriendo los ojos".

Algo similar le ocurre con los **intentos de trabajar fuera de la casa**. Algunas conocidas le informan de algunas posibilidades y **se encuentra mecánicamente con el rechazo rotundo, la dominación y las exigencias de la pareja**. En este contexto, Pilar siente el control sobre su vida, la falta de libertad para decidir cómo vivir, y la necesidad de retomar el trabajo que la realiza como mujer. "La posibilidad de no depender de un hombre, además, el trabajo personifica".

Para esta mujer, el acceso a esta formación ocupacional supone la posibilidad de un cambio en su vida. Desde que la finaliza en 2003 hasta la actualidad manifiesta deseos de retomar su vida laboral. Pilar siente actualmente muchísima tristeza por haber abandonado el trabajo, y se cuestiona en el presente esta decisión. Habían sido muchos años y termina un periodo de su vida en el que había disfrutado con su trabajo, había hecho grandes amigos, conoce a mucha gente y aprende bastante. A la vez estaba contenta por poder dedicarse a sus hijos y a su marido todo el tiempo del que antes no disponía por el trabajo, pero se arrepiente de no haber seguido, de no haber continuado. No ha sentido el apoyo de su pareja en esto, que ha optado por conseguir sus propios intereses frente a la vida de Pilar. Ahora, ella se encuentra **entre el deseo, anclado en el pasado, y la realidad familiar que tiene, desde la que le es muy difícil enfrentarse al cambio**. Siente "un tiempo perdido y muchas dificultades para ello". Estos hitos de la vida de Pilar se presentan en la tabla 15.

Tabla 15: BIOGRAMA DE PILAR. ATRAPADA EN EL TIEMPO		
CRONOLOGÍA	**HECHOS/ACONTECIMIENTOS**	**DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN**
1958	Nacimiento	Primera niña de seis hermanos.
1961-1962	Infancia Entrada en el colegio	Infancia feliz, disfrutaba bastante en el colegio aprendiendo, le gustaba.
1973	Finaliza etapa escolar	Le da bastante pena dejar el colegio porque sus compañeros y profesores eran estupendos. Al no poder seguir estudiando por situación familiar, su ilusión era trabajar para ingresar dinero en su casa. Al mismo tiempo ayudaba en la casa y en el negocio familiar (panadería).
1973	Comienza a trabajar	Le gusta su trabajo. Compagina trabajo con formación, que hace a distancia (ortografía, iniciación a la informática, mecanografía)
1977	Conoce a su marido	Bastante bonito y distinto. Comienza a salir, cosa que no había hecho hasta entonces.
1979	Fallecimiento de su padre	Etapa durísima a nivel familiar. Afecta a todos muchísimo y la familia da un giro total a faltar su padre.
1983	Casamiento	Hubo un cambio en su vida en todos los sentidos, tanto en lo personal como en lo laboral. Tiene que realizar mucho más esfuerzo al tener que compaginar las tareas de la casa con las del trabajo.
1984	Nacimiento de su primer hijo	Mucha felicidad pero mucha tensión y nervios. Mucho trabajo y poco descanso.
1988	Nacimiento del segundo hijo	Igual de feliz pero aún más trabajo y menos tiempo para dedicar a la familia y a sí misma.
1989	Finalización de vida laboral	Deja de trabajar y siente muchísima tristeza. Habían sido muchos años y termina un periodo de su vida en el que había disfrutado con su trabajo, había hecho grandes amigos, conoce a mucha gente y aprende bastante. A la vez estaba contenta por poder dedicarse a sus hijos y a su marido todo el tiempo del que antes no disponía por el trabajo.
1990	Nacimiento del tercer hijo	Al no estar trabajando puede disfrutar de sus hijos como antes no había podido hacer.
2002	Curso Acércate	Experiencia positiva, más por lo personal que por el empleo, aunque ambas cosas van unidas.
Actualidad	Necesidad de retomar vida laboral	Siente tiempo perdido y muchas dificultades para ello.

2. ROCÍO. *PONIENDO ORDEN EN EL CAOS*

Rocío nace en el año 1950 en un municipio de la Campiña sevillana en una **familia trabajadora**, y ante una coyuntura política que marca los ritmos y

condiciones de vida de sus gentes. En paralelo a las características que adquiere su propia familia, esto es lo primero que esta mujer nos señala en su vida. Crece en una **familia amplia**, con **muchos hermanos y hermanas**, donde **su madre y su padre trabajan de temporeros** para poder mantenerla económicamente. Debido a ello, Rocío se cría con sus abuelos paternos y junto a sus tías, lo que resalta muy significativo en su vida y la marca: "es la primera nieta".

Desde el **duro trabajo**, las **necesidades económicas** y una vida familiar rodeada por personas de diferentes generaciones, Rocío alude a su entrada en la escuela como un hecho importante en su vida, que tiene lugar en 1957, cuando ella es algo mayor. Los motivos principales de su **tardía escolarización** vienen marcados porque su madre está fuera y su abuela es la que se encarga de llevarla al colegio. Entre sus múltiples ocupaciones, esta la lleva tarde, no prestando excesiva importancia a ello en la vida de Rocío. Esta etapa, que comienza tardíamente, es **abandonada a edad temprana**, cuando ella tiene tan solo catorce años (1957-1970).

Las necesidades económicas y la no obligatoriedad e importancia de la escolarización de Rocío, la lleva pronto a actuar de **apoyo a la economía familiar**. En este momento, cuando abandona la escuela, comienza el trabajo junto a su padre. Su **primer empleo** es **de vendedora en "un puesto en la plaza del pueblo"**. La etapa como vendedora en el puesto de verduras es destacada por esta mujer como una etapa muy bonita, que le permite el contacto y las relaciones con la gente, y caracterizada por el apoyo de sus amigas, aunque también por el duro trabajo. Este trabajo es realizado durante las mañanas, y por la tarde, Rocío, se dedica a coser junto a sus tías y a su abuela, lo que le sirve para "ganar algún que otro dinero extra y para aprender".

En este mismo año, en 1970, tiene lugar otro acontecimiento en la vida de Rocío, que marcará su futuro. Esta mujer **conoce a su novio**, al que será su marido, y comienzan una relación por carta, debido a que él trabaja fuera, en otra provincia. Al poco tiempo, en 1974 su padre enferma, motivo por el cual quita el puesto de verduras y Rocío **ha de cambiar de empleo**. En estos momentos ella comienza a trabajar en una **fábrica** de Estepa, situación que mantiene durante dos años, hasta que se plantea el matrimonio.

En el año 1976, con veinte años, Rocío **se casa y comienza la vida en pareja**. Este momento es recordado de forma "bonita", siendo una decisión que toma "por salir de casa" y "por estar con su novio". El matrimonio es vivido por Rocío con **ilusión**, y significa para ella **hacer realidad un deseo de libertad**, el alejarse de las opresiones que siente en su familia, con su padre, y la posibilidad de vivir de forma más autónoma.

Sin embargo, Rocío nos refleja **un cambio a los pocos días de casarse**: "a los tres meses del casamiento me hubiera separado, y es una cosa que me pesa no haber hecho", "la relación no iba bien, pero tenía esperanza de que cambiara".

Con estas palabras de Rocío, se refleja la importancia que el matrimonio tiene en su vida, momento a partir del cual comienza para ella un camino no exento de dificultades y obstáculos.

Al casarse, Rocío y su marido, se van a vivir a casa de la familia de este, pues estaba fuera trabajando. Esta mujer se enfrenta al **rechazo de la familia**, a la exclusión y a la soledad. La familia del marido no la aceptaba, "no la quería", situación que empeora teniendo en cuenta que su marido estaba buena parte del día fuera. En estos momentos comienzan las **discusiones en la pareja**. "Me hacen la vida imposible", "comienzan las peleas".

En este contexto Rocío señala uno de los hechos que influyen en su vida, que es **la maternidad**. Ella lo percibe positivo en la medida en que **sus hijos e hijas comienzan a llenar vacíos en su vida**, "se siente menos sola". En el año 1977, Rocío tiene a su primer hijo, siendo este un embarazo que vive mal en un principio, porque se cuestiona opciones vitales anteriores, es decir, su matrimonio y la situación de pareja. No obstante, al poco tiempo lo siente positivo y lo valora como "lo mejor que le pasa en la vida".

En 1980 tiene a su hija mayor, embarazo que vive con mucha ilusión porque tras el primer hijo, "quería la parejita". La ilusión aumenta porque "es una niña" y sobre ella recaen mayores esperanzas de acompañamiento vital. Su tercer hijo llega dos años más tarde, en 1982, el cual es rechazado en los primeros momentos porque ella no quería un tercer hijo, "ya tenía dos", "pero, una vez que lo tienes, es diferente". Este niño ha tenido dificultades desde su nacimiento, nace con una discapacidad, y Rocío acentúa sus preocupaciones y sus ocupaciones. Este hecho le marca mucho.

El año en que Rocío tiene a su tercer hijo la sumerge en una situación en la que no aguanta más en la casa de sus suegros, y decide trasladarse a Osuna a casa de su madre. Tras una vida de continuas dificultades, en este mismo año **se plantean abrir un negocio** en un espacio anexo a la vivienda donde residen, haciéndose autónomos su marido y ella. Estos comienzos laborales son valorados por Rocío de forma muy positiva, pues comienza a sentirse mejor personalmente, lejos de una familia que la oprime, y laboralmente porque da paso a una vida de la que obtienen beneficios ("nos va muy bien económicamente").

La situación familiar comienza a ir mejor, aunque **el trabajo remunerado acentúa las tareas de Rocío**, quien se encuentra en estos momentos con tres hijos, uno de ellos con dificultades psíquicas, los cuidados de su madre, una casa bastante grande y el reciente trabajo del que, pronto, su marido comienza a desentenderse.

En el año 1995 Rocío tiene a su cuarta hija, la pequeña. Esta es la que se desarrolla en mejores condiciones porque nace en otro tiempo, y se cría con su hermana, que le sirve de apoyo. Asimismo, pasa mucho tiempo fuera de la casa porque a su hijo no le sienta bien la llegada de una nueva hermana, lo que dificulta el tratamiento de su enfermedad.

En este mismo año, comienzan a surgir **problemas familiares de tipo económico**, y a darse **engaños por parte de la pareja**. El negocio comienza a ir mal y se desvelan muchas situaciones de agresiones hacia Rocío por parte de su marido. Aquí se dan **cinco años muy duros** en la vida de esta mujer, quien vive esta etapa como una transición personal y laboral, donde "hay que tomar decisiones".

En el año 2000, Rocío **decide separarse de la pareja y cerrar el negocio**. Se inicia entonces un periodo de demandas de separación y de juicios en el que Rocío ha de responder a todas las deudas que su marido había dejado, y de las que se le responsabiliza a ella, pues "su marido no figura en ningún papel".

Rocío **comienza a buscar nuevas opciones laborales**, debido a la necesidad que tiene de mantener a sus hijos e hijas. Los más mayores comienzan a independizarse y ella se queda en casa con los dos más pequeños, el hijo con minusvalía psíquica y la hija adolescente, y con su madre, ya mayor. Esta situación familiar hace que estén durante un tiempo **tratamiento psicológico**, y **viven de las ayudas sociales y de los vecinos y familiares**.

En 2001 Rocío accede a **su primer trabajo fuera de la casa, cuidando a una persona en fase terminal**. Es un trabajo muy duro y agotador, que compagina con las responsabilidades familiares y el cuidado a su madre en la misma situación. "Trabaja por necesidad", porque con lo que tiene en casa ya es suficiente como para seguir trabajando rodeada de enfermedades. El problema económico que tiene comienza a disolverse en la actualidad, después de largos años de desgaste vital. Mediante el ayuntamiento, Rocío **accede de forma temporal a trabajos como limpiadora, los que simultanea con otros que realiza en economía sumergida en este mismo sector**.

Desde el año 1970 en el que Rocío abandonó la escuela, **no accede a la formación hasta el 2002**, año en el que comienza a cuestionarse su trayectoria académica y percibe algunas posibilidades. Desde este momento está haciendo muchos cursos y talleres como ayuda para salir de su situación personal. Asimismo, es aconsejada por los servicios sociales, y se enfrenta a frecuentes periodos de depresión o ansiedad.

En este mismo año, Rocío **accede a una formación de carácter ocupacional**, la cual es valorada con mucha ilusión y considerada como una posibilidad importante para dar un giro a su vida. **Finalizada esta actividad, ella sigue trabajando de forma temporal**, aprovechando las oportunidades que se le presentan, y **buscando mejores opciones de empleo**. Lo que ella quiere es mejorar y estabilizar su vida, poner orden en ella: "estar tranquila, tener su trabajo, vivir como una persona normal, con menos preocupación y poder levantar cabeza".

Todos estos hitos que caracterizan, configuran y marcan la vida de Rocío, así como las interpretaciones o valoraciones subjetivas de dichos acontecimientos vitales, se recogen en el biograma presentado en las tablas 16 y 17.

Tabla 16: BIOGRAMA DE ROCÍO. *PONIENDO ORDEN EN EL CAOS*		
CRONOLOGÍA	**HECHOS/ACONTECIMIENTOS**	**DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN**
1950	Nacimiento	
	Infancia	Crianza en casa de su abuelo y abuela (paternos), junto a sus tías. Eso le marca. Es la primera nieta.
1957	Entrada en el colegio	Ya de mayor, muchos hermanos, su madre no le puede llevar y la lleva su abuela.
1970	Abandona el colegio Accede al primer trabajo (venta en la plaza del pueblo) Cose Conoce al que será su marido	El primer trabajo lo tiene por su padre, él le pone el puesto en la plaza. Este trabajo lo realiza por las mañanas, por las tardes cose. Valora la etapa muy bonita por la relación con la gente y el apoyo de sus amigas. La relación con su novio es mediante cartas, él trabajaba fuera.
1974	Trabaja en fábrica de mantecados en Estepa	Por problemas de enfermedad su padre quita el puesto que tenían en la plaza.
1976	Se casa Comienza la vida en común	Lo vive bonito. Lo hace por salir de casa, por poder estar con su novio, ilusión. "A los tres meses del casamiento me hubiera separado, y es una cosa que le pesa no haber hecho". "La relación no iba bien, pero tenía la esperanza de que cambiara".
1977	Nacimiento, primer hijo	Lo mejor que le ha pasado. Mientras mayores son los hijos más los quiere.
1980	Nacimiento, segunda hija	Lo vive bonito, tras el primer hijo, quería la hija.
1982	Nacimiento, tercer hijo	No lo quería al principio porque tenía dos, luego se alegró, cuando lo tienes es diferente. Ha estado enfermo desde que nació y ha pasado mucho con él. Nada de apoyo por parte de la familia de su marido. No la querían.
1995	Nacimiento, cuarta hija	La que mejor se ha criado porque la cría su hermana. Al hijo mayor le sienta muy mal. El tercer hijo fue importante pero negativo para ella. A la cuarta se propuso vivirla diferente.
	Viven de una tienda anexa a su casa	Les va muy bien económicamente.
	Surgen problemas familiares y de pareja (malos tratos y engaños)	Lo vive como una etapa de transición porque el negocio comienza a ir mal y hay que tomar decisiones.

Tabla 17: BIOGRAMA DE ROCÍO. *PONIENDO ORDEN EN EL CAOS* (Continuación)		
CRONOLOGÍA	**HECHOS/ACONTECIMIENTOS**	**DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN**
2000	Separación Cierra el negocio Busca trabajo	Cambios familiares y personales
2001	Primer trabajo fuera de la casa, cuida a una persona enferma en fase terminal	Trabajo que compagina con responsabilidades familiares y problemáticas
	Limpieza en casas, polideportivo, colegio...	Compagina situación trabajos sumergidos con otros temporales con contrato, por ayuntamiento de la localidad
2002	Accede a la formación, realiza muchos cursos y talleres	Contenido de la formación: desarrollo personal, crecimiento personal y comunicación, geriatría (cuidado y atención mayores), dinamización de personas mayores... Aconsejada por servicios sociales. Pasa por depresión.
	Programa Acércate (Diputación de Sevilla)	Ilusión, muy positiva, esperanza para la mejora profesional/vital.
2003-Actualidad	Trabaja y busca empleo	Necesidad de estabilización, trabajo que le permita vivir.

3. ROSA. *LA LUCHA POR LA SUPERVIVENCIA*

Rosa nace en el año 1967 en Sevilla, y en el 1973 se trasladan a un pueblo de la provincia de Cádiz por motivos laborales de su padre. Esta mujer señala una buena infancia, sin ninguna carencia familiar. Tiene cuatro hermanos, de los cuales dos son hombres y dos mujeres. Los primeros momentos de su vida los recuerda positivamente y destaca una infancia alegre. De estos primeros momentos vitales, Rosa destaca los castigos que recibe de su padre por relacionarse con niños gitanos, que vivían en su barrio, definiéndose como "desobediente" de pequeña.

Su padre trabaja en la seguridad social, compaginando dicho empleo con tareas de comercial, que aportan un extra a la economía familiar. En este sentido, destaca un nivel económico aceptable y una vida sin carencias. Su madre trabaja como ama de casa y se encarga del mantenimiento de la familia, del cuidado de ella y de sus hermanos y hermanas, y del hogar. Esta mujer lo tenía fácil para iniciar un proyecto profesional y de vida conforme a su deseo.

En el año 1976 se trasladan nuevamente a Sevilla, primero a un municipio del Aljarafe, donde viven muy bien, y al año siguiente a otro, pero más cercano al Área metropolitana, a la capital, donde su padre se estabiliza profesionalmente, pero ya aquí las sensaciones personales de Rosa cambian algo. Viven en un barrio de esta localidad, zona que al principio no le gusta a Rosa porque estaba comen-

zando a edificarse. “La zona no estaba organizada, sólo había dos bloques construidos, lo demás era todo campo”. Al final, Rosa termina acostumbrándose a los cambios, aunque estos la hacen sentir continuamente mal porque pierde amistades y tiene que hacer otras nuevas, no termina de acostumbrarse a un sitio cuando ya se marcha para otro. Estos vaivenes van marcando la vida de Rosa.

Asimismo, esta mujer resalta de su juventud las discriminaciones sentidas por el hecho de ser una niña, frente a sus hermanos, sobre todo en lo que respecta a las salidas y a los horarios, a las prohibiciones y a las libertades. “No me dejaban salir fuera del pueblo”. Además, define a su padre como “muy estricto, recto”, y eso llega a frustrarla, se siente muy mal.

En el año 1977 se produce su acceso al colegio en este municipio, para lo que tiene que desplazarse al centro del pueblo, y necesita de alguien que la lleve, en este caso su padre, y de alguien que la traiga, “una vecina que recogía a sus niños”. En la zona donde vive Rosa no hay colegio, aunque al poco tiempo construyen uno prefabricado. A este se traslada en el año 1979, con lo que su vida escolar y personal vuelve a sufrir un cambio. Rosa ha sido una niña muy aventajada en el colegio, que le ha gustado mucho estudiar y que tiene aspiraciones de seguir su trayectoria en el futuro. Es muy impaciente, y en el curso 1980-1981 se presenta por libre a la prueba de octavo de EGB y la aprueba, quedándose en el centro de apoyo a otros niños y niñas que necesitaban de ayuda.

Finalizada la Educación General Básica, en el año 1982, Rosa accede a la Formación Profesional en la rama de auxiliar de administrativo. Ella pone de relieve que no se decidía en estos momentos, no sabía qué hacer, no sabía qué le convenía más, y terminó haciendo lo mismo que la mayoría de sus compañeras: auxiliar de administrativo. “Casi toda la clase hizo lo mismo”. Ella continúa estos estudios hasta el año 1984, donde finaliza el primer nivel, y pretende continuar la formación.

Sin embargo, terminando el auxiliar (FPI), en segundo curso, conoce a su novio y se queda embarazada, motivo por el cual abandona los estudios. A su novio lo conoce en el año 1984, de tránsito académico para ella (“momento bonito y caracterizado por la ilusión”), y se queda embaraza en el año 1986, “la limita porque iba a seguir estudiando y tuvo que dejarlo, para ella suponía un trauma ir a estudiar embarazada”, “le daba vergüenza”.

Desde estos acontecimientos que marcan de forma transversal la vida de Rosa, sus padres la obligan a formalizar la pareja. El matrimonio tiene lugar en el año 1987, meses previos a que naciera su hijo. Este hecho no es valorado por Rosa de forma positiva, en la medida que se siente obligada a hacer algo que por propia libertad no hubiera hecho. Las circunstancias, la época, el momento... eso es algo a lo que esta mujer no da explicación, simplemente que se ve abocada a casarse antes de tener a su hijo. “Es como si te cogieran de la mano y te llevaran a la iglesia”.

El nacimiento de su hijo, en el año 1988, lo define como "impactante" para ella, "fuerte", se ve muy joven con un niño, sin saber qué hacer. En estos momentos, Rosa se dedica a cuidar a su hijo, viviendo en familia, junto a su marido, sus padres y sus hermanos. Su madre le ayuda en esta labor. Debido a las inquietudes que esta mujer tenía por hacer algo en la vida, entre 1988-1989 accede a su primer empleo. Su padre le ayuda a ello, poniéndole un establecimiento, un comercio, "para que tuviera algo propio". A ella este trabajo no le gustaba y al poco tiempo se lo traspasa a su hermano, quien continúa con el mismo.

Rosa y su marido viven a diario numerosas discusiones. Se van dando diversas situaciones de malos tratos hacia Rosa, continuas vejaciones, control, intimidación, coacción, que terminan en una agresión física ocasionada por un cuadro de celos. Este es el detonante para que Rosa, al año de casarse, decidiera separarse de su marido, y se fuera de nuevo a vivir con sus padres.

En el año 1990, esta mujer se ve ante la necesidad de encontrar un trabajo, que le permitiera mantener a su familia. Rosa pensó en seguir estudiando una vez que tuvo al niño, pero ya tenía una situación mucho más compleja, pues no contaba de mucho tiempo. A ello se le suma la separación de la pareja y el acceso al trabajo remunerado.

A Rosa se le truncan las esperanzas y deseos desde joven, pero necesita salir del círculo de la violencia machista que vive. Esta situación es fomentada por su padre, quien no apoya su decisión. Para él esto "puede que haya sido un impulso", desacreditando y vaciando de fundamento la decisión que toma su hija, y animándola a continuar la relación por su hijo, que aún es muy pequeño.

En estos momentos, para Rosa pesa la situación de malos tratos que ha vivido durante años anteriores y, en contra de su familia, mantiene su decisión y dice que no vuelve más con él, le ha cogido miedo después de lo que ha ocurrido, teme por su vida. "Son momentos en los que no dudo, intento mantenerme entera y firme, con calma pero segura, no dudar porque en cuanto él me vea más indefensa y más dudosa vuelve a sentirse superior".

Rosa pasa por una situación muy compleja en este periodo de su vida. De momento, se encuentra con un hijo, con problemas en su matrimonio, con situaciones de arrepentimiento por no haber hecho lo que ella realmente quería, no casarse, tener que afrontar sola una separación y sacar adelante a su hijo. Este es un hito que marca la vida de Rosa durante muchos años.

Aunque su madre le ayuda en ese momento, la situación le afecta psicológicamente, debido a que no se siente apoyada, se siente sola. Además, su marido no acepta la separación y esta mujer pasa por un periodo de acoso que dura, aproximadamente, ocho años. "Me seguía a todos los sitios, me observaba, amenazaba a mis amigas, era una lucha por sobrevivir".

Esta situación la hace tomar mayor conciencia y decide divorciarse legalmente, encontrando muchas dificultades para ello. Sin embargo, Rosa encuentra los cauces y

nada le impide cumplir su deseo. La necesidad de disponer de medios económicos es muy importante para ella en estos momentos, por lo que comienza a buscar trabajo.

Desde el año 1990, Rosa comienza un camino de acercamiento al empleo, que la lleva a acceder al servicio doméstico como salida rápida a dicha necesidad. Tomar esta decisión supone para Rosa la entrada a un trabajo donde todo el mundo la encuadra, con el que la gente la identifica muy pronto. No obstante, los motivos por los que ella accede al mismo son temporales, intentando romper con esta situación lo antes posible, y buscar otras vías laborales más óptimas. Con esta intención, a finales de 1990 y durante 1991, Rosa decide estar unos meses sin trabajar, manteniendo a su familia con lo que cobra del desempleo y la ayuda económica de su madre.

Esta situación le facilita acercarse a la formación. En estos momentos, Rosa accede a un centro de personas mayores, hace cursos y prácticas, colabora en programas en la radio local, algo que le gustaba mucho. Por la mañana da clases particulares de contabilidad a chicas de FP, cobrando menos de cuatro euros la hora, se levantaba temprano y buscaba alternativas a su situación laboral. En 1992 hace nuevos intentos de mejorar su empleo, echando currículum en nuevas empresas, a las que accede, aunque tiene que retirarse debido a la dificultad de mantener la jornada completa con su hijo pequeño.

En 1993-1994 se produce otro descanso en la vida laboral de Rosa, cobra el paro, pero sigue trabajando en el servicio doméstico sin estar contratada, y durante unas horas. Esta situación de trabajo sumergido la mantiene desde el año 1994 hasta 2003, pues le permite compatibilizar sus responsabilidades familiares, y le aporta algún sustento económico, que necesita para vivir. La ventaja de poder mantener un horario flexible le permite tener acceso a algunos cursos formativos, que realiza durante varios meses.

En este tiempo Rosa comienza a salir y conoce a una nueva pareja. Esta situación la valora muy positivamente, ya que las decisiones las toma por sí misma, y desde el aprendizaje de la experiencia anterior. Su hijo es algo mayor, está en el instituto, lo que le permite disponer de más tiempo y dedicarse a la formación y al empleo, así como a su propia vida personal.

Rosa contacta con una asociación de mujeres del pueblo y comienza a formarse. Hace cursos de informática para completar la formación que tiene de auxiliar de administrativo. Al mismo tiempo, busca otras opciones laborales para salir de la limpieza, aunque sea como dependienta, ya que tenía experiencia con el contacto con el público y eso también le gustaba.

A partir de esta formación, le van surgiendo otras posibilidades laborales, aunque no abandona por completo el ámbito de la limpieza hasta 2003. En este año, Rosa accede a un trabajo en una empresa de mensajería por medio de una persona conocida. Esta es su situación actual, desde la que quiere promocionar profesionalmente o buscar alternativas laborales. Estos datos se presentan en las tablas 18, 19 y 20.

Tabla 18: BIOGRAMA DE ROSA. *LA LUCHA POR LA SUPERVIVENCIA*		
CRONOLOGÍA	**HECHOS/ACONTECIMIENTOS**	**DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN**
1967	Nacimiento	
1973-1976	Vive en una localidad de otra provincia andaluza	Padre comercial, tiene tienda de electrodomésticos, recuerda infancia bonita, casa grande, se relaciona con niños gitanos, su padre no le dejaba bajar a la zona, se define mala como pequeña (desobediente), el padre la castiga por relacionarse con gitanos.
1976	Se trasladan a una localidad del Aljarafe sevillano	Viven muy bien, casa muy grande, con piscina. Se trasladan porque su padre cambia de negocio y se lleva a la familia con él. También tiene amigos gitanos.
1977	Se trasladan a otra localidad del Aljarafe, pero más cercana a la capital, en el Área metropolitana	El padre se estabiliza profesionalmente en la localidad. Al principio no le gustaba. Deja a sus nuevos amigos, su colegio. Cada vez que cambiaba de lugar era un trauma, pero se acostumbra, se integra bien. Hace nuevas amistades.
1977	Colegio	Recuerda a un profesor muy mayor que se comportaba muy bien con ella. Era muy tímida, y al llegar a un lugar nuevo y no conocer a nadie, el profesor la ayudaba a relacionarse con otros niños. Tenía que ir a esta localidad (al centro), pues en su barriada no había colegio. Su padre la lleva y la recoge una vecina que, a su vez, recogía a su hijo. Al poco tiempo construyen un colegio prefabricado en la zona.
1979	Cambia de colegio	Pasa al colegio prefabricado de la zona.
1980-1981	Experiencia en el colegio	Se presenta por libre a prueba de octavo de EGB. Es muy impaciente. El profesor le aconseja que no se presente porque tenía buena nota y se la valoraban más. Como es muy cabezona se presentó y aprobó los dos, pero le puso la nota media del curso (bien). Convence al profesor para quedarse de apoyo en el colegio ayudando a compañeros que iban atrasados. Fue útil para ella porque ayudó mucho a su amiga Mc.

Tabla 19: BIOGRAMA DE ROSA. *LA LUCHA POR LA SUPERVIVENCIA* (Continuación I)		
CRONOLOGÍA	**HECHOS/ACONTECIMIENTOS**	**DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN**
1982-1984	Accede a FP (Administrativo)	No se decidía, como casi todas sus compañeras se metieron en administrativo ella también lo hace.
1984	Conoce a su novio	Momento bonito, ilusión.
1986	Se queda embarazada	La limita porque iba a seguir estudiando y tuvo que dejarlo. Para ella supone un trauma.
1987	Se casa	Estaba embarazada de cinco meses. No lo valora positivamente. La obligan.
1988	Nace su hijo	Impactante, fuerte, se ve muy joven con un niño sin saber qué hacer.
1988-1989	Su primer empleo	El padre le pone una tienda para que tuviera algo propio. Malos tratos por parte de su pareja. Decide dejar la tienda, la deja a su hermano.
1989	Separación	Lo vive mal, traumático (violencia, agresiones por parte de la pareja)
1990	Busca trabajo.	Consigue empleo en una empresa de mantenimiento en la Estación de San Bernardo. Contratada por un año.
1990-1991	Cobra paro y está unos meses sin trabajar.	Se mete en un centro de personas mayores, hace cursos y prácticas, programas en radio local (organización), algo que le gustaba mucho (no hablar, sino organizarlos). Por la mañana daba clases particulares de contabilidad a chicas de FP. Cobraba seiscientas pesetas la hora. Horario de 7 a 8 de la mañana. Se desplazaba a sus casas y se ajustaba al horario. Al levantarse temprano se buscaba muchas actividades para ocupar el tiempo.
1992	Búsqueda de empleo.	Entrega currículum vitae. La llaman de una cafetería fuera de la Expo. Tenía contrato, se mete en heladería y a su hermana en cocina. Después deja los helados porque cierra y sigue en la cafetería. Tenía un horario nefasto, su hijo era muy pequeño, al final tiene que dejar el trabajo por este motivo.
1993-1994	Cobra el paro dos o tres meses y se toma un descanso.	No contratada, economía sumergida. Trabaja en una casa, ayuda familiar.

Tabla 20: BIOGRAMA DE ROSA. *LA LUCHA POR LA SUPERVIVENCIA* (Continuación II)		
CRONOLOGÍA	**HECHOS/ACONTECIMIENTOS**	**DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN**
1994-2003	Limpia en casas por la mañana y por la tarde Hace cursos	Sin contrato Contenido y características de la formación: informática, mecanografía, hostelería, durante cuatro o cinco meses, y un curso homologado de inglés.
2002	Estabiliza segunda relación	Lo valora muy positivo. Toma de decisiones planificadas y desde aprendizaje de la experiencia vital anterior.
Desde 2002/2003-hasta actualidad	Trabaja en una empresa de mensajería Busca trabajo	Intenta promocionar en empleo o cambiar situación laboral para mejora condiciones. No realiza ninguna formación, aunque accede a alguna actividad de forma puntual.

4. AURORA. *ABRIENDO PUERTAS*

Aurora nace en Sevilla en el año 1959 en el seno de una familia trabajadora, y en un contexto que la marca positivamente desde los momentos iniciales de su vida. Vivía en un barrio de Sevilla, y tiene recuerdos bonitos de su infancia y de su juventud. En este medio, lo primero que Aurora nos pone de relieve es la cercanía a sus abuelos maternos y la lejanía a los paternos, quienes emigraron a Brasil, y a los que conoce ya de mayor. Su infancia, por tanto, la vive apegada a su abuelo y a su abuela materna, quienes viven cerca de ella y mantienen relaciones diarias.

La familia de Aurora no es amplia. Son en total dos hermanos. Ella y un chico, que es el mayor y a quien ella está muy unida ("he estado desde siempre muy apegada a mi hermano mayor, sentía protección"). Estas palabras van adquiriendo sentido cuando ella alude a su propia familia.

Primero, haciendo referencia al tiempo en el que le toca vivir, que aunque no nace en plena dictadura, en su entorno más directo sí que vive sus huellas. "Mi entorno, mi padre sí ha sido falangista, no sé yo cómo decirte, sí se yo que estaba englobado en eso, mi madre no sé yo si por llevarle la contraria, que era de la contra, la familia de mi madre era republicana". Aquí ella explica las actitudes "machistas" de su padre hacia ella y su madre, motivo por el cual ha estado siempre muy unida a su hermano, que le servía de protección.

Segundo, alude a un entorno familiar caracterizado por la violencia, algo que es aún más fuerte para ella y que vive desde la infancia, aunque son recuerdos a los que da significado de mayor, y que sigue viviendo más directamente en su juventud. Es en estos momentos cuando llega a comprender la actitud de su madre para ocultar los malos tratos de su padre, y para protegerlos a ella y a su hermano, para evitar que sufran los hijos: "ella nunca nos ha dicho nada, ni ha demostrado nada, todo se lo ha callado".

Aurora otorga importancia a este hito en su vida, pues la ha marcado fuertemente y se siente culpable por no haber ayudado a su madre a romper con esta situación. La violencia ejercida por su padre adquiere diferentes formas y colores, yendo desde vejaciones a su madre, hasta cuadros de mayor agresividad donde con un cuchillo le corta los tendones de una mano. Con este ejemplo, Aurora pone de relieve el continuo sufrimiento que ha tenido lugar en el seno familiar.

Asimismo, y desde estas experiencias, esta mujer intenta darle explicación y nos habla de las relaciones de pareja. Concretamente, su padre entendía a su madre como una posesión, como un objeto que le pertenece, que le es propio, y al que puede controlar y mover como quiera. Su padre, nos dice, "de puertas para adentro era una persona y luego otra", con lo que nos resalta el entorno privado como un espacio propicio o favorecedor de la violencia. En este sentido, su madre siempre se ha infravalorado con respecto a su padre: "él es quien trae el sueldo a casa", y la madre la que, "a cambio de ello, se dedica a sus labores de ama de casa" y a dedicarse por entero a su padre anulando su propia identidad. Con esta situación, Aurora ha sufrido mucho.

Todo transcurre sin novedades importantes en la vida de esta mujer hasta que llegan las **enfermedades** y los **problemas de trabajo de su padre**, quien mantenía económicamente a la familia. En esta época, sobre el año 1968, cuando Aurora tenía unos diez o doce años, se muere su tío, su padrino, con el que trabajaba su padre y por quien ella sentía cariño. "Al morir mi padrino, mi padre se queda en el paro y la situación familiar cambia mucho en todos los aspectos". Con ello se aprecia un punto de inflexión en la vida de esta mujer, pues comienzan a darse **cambios en su situación escolar, a lo que se une el trabajo, y las dificultades en la familia**, acentuándose los malos tratos de su padre hacia su madre.

Estos cambios marcan mucho la vida de Aurora, y es cuando comienza a situar la escuela en su vida. Hasta entonces esta etapa había transcurrido muy positivamente. Era una niña a la que le gustaban mucho los estudios, aprender, tenía aspiraciones, quería estudiar para ser delineante, estudios que inicia pero que tiene que abandonar debido a ello. Aurora quería "llegar lejos en la vida".

Su etapa de escolarización se sitúa entre los años 1964 y 1975, periodo en el cual abandona la escuela debido al cambio económico en la familia. Unido a estos cambios en su familia, Aurora señala un hecho importante que vive negativamente como es el cambio de colegio. Desde que tiene trece o catorce años recuerda que "estudia siempre mediante becas", pasando de un colegio privado a uno público. "De un colegio de monjas tengo que irme a un colegio del estado". De esta situación, Aurora señala algunas diferencias, que se encuentran unidas a la época y a las concepciones sobre la educación. "Era diferente la vida del colegio, también en el privado iban niños de familias con más dinero, con mejor posición".

Desde esta situación, y con estos primeros cambios en la vida de Aurora, se inicia un camino que la lleva al abandono de la escuela para acceder al empleo y

aportar una ayuda económica a la casa. En este sentido, esta mujer hace patente diferentes oportunidades en la época para chicas y chicos, y una socialización distinta desde la familia, la escuela y la sociedad en general. Por ejemplo, Aurora plantea cómo su hermano sí tuvo oportunidades para estudiar, aunque no quiso, y ella, en cambio, es obligada a trabajar para apoyar económicamente a la familia y para dedicarse a las tareas de la casa y al cuidado de su madre y hermano que enferman. En el año 1975 Aurora abandona la escuela y comienza su andadura laboral.

A la edad de quince años, aproximadamente, Aurora comienza a trabajar por medio de un conocido de la familia en una tienda de automóviles como dependienta, cajera y secretaria. Las actividades que realiza como auxiliar de administrativo son diversas: lleva las cuentas y los papeles del negocio, hace los pedidos en el almacén, estar de dependienta tomando nota de las solicitudes de reparaciones. Esto es algo que ella valora de forma muy positiva en estos momentos porque, dado que había tenido que abandonar la escuela, estaba trabajando y era un lugar donde estaba "bien mirada socialmente" y un "trabajo respetado". Aunque este trabajo no responde a las expectativas iniciales de Aurora, termina gustándole.

En este tiempo conoce a la pareja, y en el año 1982, a los siete años de estar trabajando, se dan nuevos sucesos en su vida que la marcan de forma notable. Debido a cambios laborales de la pareja, en este año, se plantean el matrimonio, que la lleva a vivir un corto periodo de tiempo en un municipio del Área metropolitana-Aljarafe de Sevilla, pueblo del que es su marido. A ella le gusta esta zona, y dada su cercanía a la casa de su madre, se siente bien porque puede cuidar de su enfermedad y de su hermano, y seguir trabajando. Sin embargo, esta situación dura poco y se marcha a Madrid por el cambio laboral de su marido, previsto antes del matrimonio, y motivo principal por el que formalizan la pareja.

En este mismo año, y por estos mismos motivos, abandona el trabajo que está realizando, aunque le van bien las cosas. Abandona el hogar familiar y se traslada a Madrid con su marido, y esto es algo que ella vive mal. Sus expectativas difieren de la realidad, pues ella pensaba que se iba para una temporada y se lleva fuera casi veinte años. "Me fui para una temporada y me pasé allí casi veinte años".

El matrimonio va unido a un traslado de contexto, cambio mínimo tal cual lo vive Aurora, al abandono posterior del trabajo que lleva realizando durante siete años, y al traslado a otra ciudad donde la vida de Aurora da un nuevo giro. Esta es una etapa clave en la vida de esta mujer, que vive mal por irse lejos de su familia, sobre todo de su hermano y por su madre, que enferman de cáncer. Se aprecia cómo ella va abandonando poco a poco todos sus vínculos, toda su historia: su familia, el contexto, el trabajo... Aurora lo define como un sentimiento de "soledad", de impotencia, "yo no quería irme, iba en el tren llorando, hasta me fui sola".

Ella siente un desplazamiento de su contexto, de su ambiente, de su propia vida, de sus vínculos y referentes, a lo que se une la única razón por la que hacía todo

esto: "pensaba que me había casado y que tenía que estar con mi marido, me había casado para esto". La ida significaba el acompañamiento a la pareja, el desarraigo de Aurora de sus vínculos afectivos, sin ella quererse ir realmente lejos de su madre, enferma, que quizá era lo que más le pesaba. A ella le cambia la vida este cúmulo de circunstancias, que terminan con la marcha a Madrid, siendo algo que vive muy negativamente: "a mí me marcó mucho el irme a Madrid, me marcó muchísimo".

Cuando Aurora llega a Madrid se siente algo perdida, pues le faltan apoyos personales. Es el estar sola en un medio nuevo, e incluso en la propia casa, porque su marido se llevaba casi todo el día trabajando, e incluso algunos fines de semana. Lo pasa muy mal durante los primeros meses, pero después supera la situación buscando alternativas, "pensé: es lo que tenía y tenía que aguantarme". En estos primeros momentos ella no se plantea trabajar porque piensa que es para poco tiempo, dedicándose a la familia y al hogar.

Al poco tiempo de estar en Madrid, se plantea ser madre. En 1983 tiene a su primera hija, que suple las añoranzas de Aurora y la hace sentirse más acompañada, menos sola. En 1989 llega su segundo hijo. La maternidad la vive como un hito muy positivo en su vida, que está rodeada por los eventos señalados. Esto es algo que destaca en su vida frente a todo lo demás: "para bueno mis hijos, ya otra cosa...". La primera maternidad la vive, principalmente, en Madrid, desplazándose a Sevilla para tener el segundo. "La niña no pudo ser, pero el niño me vine aquí a Sevilla a tenerlo, no quería tenerlo en Madrid". Esta mujer parece estar manifestando con ello el deseo de acercarse a sus orígenes, a lo que es suyo.

En el periodo de 1989-1998/99 sigue en Madrid junto a su marido y a sus hijos, aunque comienza para Aurora un nuevo periodo que la impulsa a hacer cosas nuevas. Sus hijos van creciendo, comienzan a ir al colegio, y ella inevitablemente tiene que salir del espacio privado, tomando contacto con otras madres en la escuela. En este periodo **Aurora se dedica de lleno a la educación de su hijo y su hija, se implica en su educación, y se integra en la AMPA, asiste a reuniones de la escuela, y comienza a abrir nuevas puertas en su vida.**

En este sentido, esta mujer nos señala una diferencia importante con respecto a su marido en la educación de sus hijos. Ella es quien se encarga, principalmente, de ello. Asimismo, Aurora resalta **dificultades en la relación de la pareja**, como es la disconformidad de su marido para que salga con las amigas que comienza a tener, incluso en aspectos que atañen a la escolarización de sus hijos. "No son por necesidad", "te están abriendo los ojos". Este espacio supone para Aurora la apertura a nuevas experiencias, la posibilidad de hacer otras cosas y de sentirse distinta, lo que entraña un peligro para su marido.

En el último año en el que está en Madrid, sobre 1998/99, Aurora hace algunos intentos de acceder al trabajo, algo que no se había llegado a plantear con anterioridad. Los niños son más mayores, están en el colegio, y mientras ella puede dedicarse a algo, que ocupe su tiempo, y que le pueda ser útil para "el día de mañana",

si no, por lo menos, para relacionarse con alguien y llevar mejor el tiempo que está en la ciudad. Motivada por estas razones, y por mediación de las amigas, Aurora consigue un trabajo en una empresa de limpieza.

A pesar de estar muy contenta con el trabajo, de sentirse mejor personalmente, lo abandona pronto, en el mismo año que lo inicia, debido a motivos personales, su pareja y su familia: "a mi marido no le gustaba que yo trabajara, y tenía excesiva carga familiar, yo tenía que encargarme de todo en la casa". Con estos planteamientos, Aurora se ve abocada nuevamente a orientar su vida conforme a deseos externos, a necesidades que tienen que ver con su rol de mujer.

En el año 2000, unos veinte años después, se produce el regreso a la localidad perteneciente al Aljarafe sevillano, y Aurora comienza a dedicarse, principalmente, al cuidado de su madre enferma y a su familia. En estos momentos se complica todo, porque comienza un nuevo ciclo de enfermedades y desavenencias. A ella la intervienen de la columna vertebral y se lleva mucho tiempo convaleciente. En su recuperación comienza a sentirse mal y le diagnostican un cáncer, pasando por frecuentes cuadros depresivos. A ello se le une que su madre ha de abandonar la casa donde vive y se traslada al pueblo para estar cerca de ella. Esta situación sirve a Aurora de refuerzo, aunque también de intranquilidad. A todo ello se une la muerte de su padre.

En todo este tiempo, a Aurora se le une la toma de conciencia sobre la situación que vive en su propia familia. Se dan conflictos familiares en su casa que derivan en las diferentes exigencias al hijo y a la hija por parte del padre, y a un trato agresivo y dominante del que comienza a ser conciente. Desde el recuerdo de lo vivido con su madre, siente cómo su marido repite la misma historia con ella que su padre hacía con su madre, aunque la relación adquiere diferente intensidad.

Si bien ella manifiesta que "nunca le ha puesto una mano encima, nunca le ha pegado, sí que desde los inicios de la relación la ha insultado, ha aguantado muchas cosas", la ha controlado y manipulado, haciendo que su vida adoptara el giro que tomó. En este cuadro de violencia, Aurora amenaza a su marido con la separación, "si no cambia". Ella siente que la limita la falta de recursos económicos que la hagan más autónoma, ya que depende de él: "esto es lo que le da fuerza, el dinero que gana, que a mi me da con cuenta gotas y saca para todo, y peleas y peleas".

La llegada a la localidad y la situación personal y familiar que vive Aurora fomentan la búsqueda de respuestas y de apoyos en el camino. En el año 2000, ella contacta con profesionales del Centro de información a la mujer de la localidad, los que comienzan a ayudarla y la informan de una asociación para la formación y el empleo de las mujeres. Para ella, el pueblo, un entorno más pequeño, más abarcable, proporciona posibilidades de relación con otras personas, diferente a lo que había estado antes acostumbrada (soledad, no relación, aislamiento), lo que le ayuda frente a la situación que vive de sufrimiento.

Aurora se plantea el trabajo como medio de autonomía personal, de valoración personal, de refuerzo. Toma contacto con otras mujeres en las que se apoya. La

formación comienza a resurgir en su vida como posibilidad de cambio, como un futuro diferente. Su vida parece que comienza a tomar un nuevo giro.

Aprovechando la experiencia profesional como auxiliar administrativa, que tenía antes de irse a Madrid para la que no contaba con titulación, Aurora se saca el título en la localidad. Con ello retoma sus estudios, establece contactos con la asociación, el centro cívico, y se informa de nuevas oportunidades educativas que pueden abrirle algunas puertas para el empleo. "Se informa de un colegio en el que continuar los estudios y accede a un curso de auxiliar de administrativo (grado medio), accede a la asociación".

En el periodo 2002-2003, Aurora continúa con la formación, se hace socia y participa más directamente en AMFE. Finaliza también, a falta del proyecto integrado, la formación de auxiliar técnico de gestión administrativa a la que accede, y en la actualidad más inmediata hace el curso de aplicación de informática de gestión. En proyecto tiene comenzar el curso de simulación de empresa, que finaliza en 2003. Con ello se aprecia cómo esta mujer va tomando impulso y refuerza la formación, focalizando sus esfuerzos hacia una rama concreta. Ello lo compagina con cursos más puntuales relacionados con aplicaciones informáticas, a los que accede a través de la asociación.

En el año 2004, Aurora continúa con la formación y comienza la búsqueda de empleo, movida por un fuerte deseo personal de conseguir un sueldo que la haga sentir más autónoma con respecto a la pareja, y desarrollarse profesionalmente. Esta mujer continúa con ilusión su actividad, va consiguiendo cosas, ve luz al final del trayecto: "Aprueba el proyecto pendiente (grado medio de auxiliar de administrativo), se informa y accede a cursos de formación (aplicaciones de informática, gestión de empresas, simulación de empresas...), y comienza su participación activa en la asociación de mujeres".

Esta implicación, que lleva consigo el inicio de un proyecto social compartido con otras mujeres, sirve a Aurora en un doble sentido: como refuerzo y ayuda a sí misma, ya que la hace estar más informada de las ofertas de trabajo y de la situación del mercado laboral, y como ayuda a las demás mujeres que van a la asociación, con las que toma contacto. Esto es muy positivo para ella, ya que la hace reafirmar sus deseos, necesidades y sentirse acompañada en la vida, así le es más fácil afrontar la enfermedad que vive y la situación de malos tratos por parte de su marido.

En el año 2005 accede al empleo y continúa con la formación, con la intención de seguir reforzando lo que ha logrado conseguir. "Hace un curso de teleoperadora, continúa búsqueda de empleo, su implicación en la asociación de mujeres, accede al empleo (auxiliar administrativo INEM como funcionaria interina de la Administración del Estado) y plantea más en serio la reformulación profesional/vital".

En estos momentos, Aurora está ilusionada, y percibe un giro positivo en su trayectoria, "nuevas puertas que se abren" en lo laboral y en lo social, que afectan

a su propia vida y al posicionamiento con respecto a la misma. En las tablas 21 y 22 se presentan los hitos o acontecimientos, así como la interpretación de los mismos, que caracterizan la vida de Aurora.

Tabla 21: BIOGRAMA DE AURORA. *ABRIENDO PUERTAS*		
CRONOLOGÍA	**HECHOS/ACONTECIMIENTOS**	**DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN**
1959	Nacimiento	En Sevilla.
	Niñez	Buena niña. Apegada a su hermano mayor. Sentía protección. Vida familiar muy bien en estos momentos. Abuelos maternos viven con ella. Abuelos paternos emigraron a Brasil y los conoce de mayor. Apegada a su abuela y abuelo materno.
1968	Escuela	De pequeña le gusta mucho estudiar. Siempre ha querido hacer una carrera.
	Cambios a nivel familiar	Se muere su padrino, que era la base para la estabilidad y sustento económico familiar. Su padre trabaja con él. Al morir su padre se queda en paro y la situación familiar cambia mucho en todos los aspectos. Punto inflexión en su vida.
1974-75	Cambios a nivel escolar	Cambio de colegio: de colegio de monjas pasa a colegio del estado. Se le dan bien los estudios y saca una beca para seguir estudiando. Inicia los estudios.
	Acceso al primer empleo	Comienza a trabajar en una tienda de automóviles como dependienta, cajera, llevar cuentas y papeles del negocio, almacén... lo valora positivo en aquellos momentos.
	Abandono estudios	Abandona el colegio debido a los cambios a nivel familiar y por la necesidad de ayudar económicamente en la casa.
1982	Matrimonio Abandono del trabajo	Matrimonio y desplazamiento a la localidad sevillana, por poco tiempo. Abandona el trabajo que está realizando, aunque le van bien las cosas. Abandona el hogar familiar y se traslada a Madrid con su marido (obligaciones laborales de éste). Lo vive mal. Se va consentida que es para cinco años y se lleva allí diecinueve (se observa punto inflexión, va abandonando poco a poco todo)
1982-1983, Traslado a Madrid		
1983	Primera hija	Una experiencia positiva. Al irse a Madrid y estar lejos de la familia, percibe un momento propicio para tener los hijos. Aunque más de dos ella no quería.
1989	Segundo hijo	
	Se dedica a roles de ama de casa y de madre	Dedicada a la educación de sus hijos e hijas. Se implica en su educación, integrándose en el AMPA, asiste a reuniones de la escuela, etc. Toma contacto con otras mujeres (otras madres del colegio).

Tabla 22: BIOGRAMA DE AURORA. *ABRIENDO PUERTAS* (continuación I)		
CRONOLOGÍA	**HECHOS/ACONTECIMIENTOS**	**DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN**
1998-99	Accede al trabajo	Ámbito limpieza (Madrid), el cual abandona a pesar de estar muy contenta (ella y sus jefes), por motivos personales (marido no le gusta que trabaje y excesiva carga familiar. Ha de encargarse de todo en la casa).
2000, Regreso a la localidad (posibilita reincorporación a la formación y búsqueda de empleo)		
2000	Comienza formación	Comienza estudios, se entera de la asociación, del centro cívico, se informa de un curso de contabilidad, se presenta a auxiliar de administrativo y saca el título (FPI).
2002-03	Continúa la formación y acceso a AMFE	Se informa de posibles opciones para continuar con la formación académica y accede a un curso de auxiliar de administrativo (grado medio), accede a la asociación de mujeres.
1974-75	Cambios a nivel escolar	Cambio de colegio: de colegio de monjas pasa a colegio del estado. Se le dan bien los estudios y saca una beca para seguir estudiando. Inicia los estudios.
2004	Continúa formación y comienzo búsqueda de empleo	Aprueba proyecto pendiente (grado medio de auxiliar de administrativo) Se informa de la Mancomunidad y accede a cursos de formación (aplicaciones de informática, gestión de empresas, simulación de empresas...). Comienza su participación activa en la asociación de mujeres (implicación).
2005	Acceso al empleo y reorientación itinerario profesional/vital Continúa con la formación	Hace un curso de teleoperadora Continúa búsqueda de empleo Implicación en la asociación de mujeres Accede al empleo: puesto de auxiliar administrativo en el INEM, funcionaria interina de la Administración del Estado) Reformulación profesional/vital

5. DOLORES. *EN LA ENCRUCIJADA: ENTRE LO POSIBLE Y LO IMPOSIBLE*

Dolores nace en un municipio de la Sierra en el año 1966. Se cría en el seno de una familia humilde, donde el padre y la madre trabajan para subsistir. Su familia tiene campos, y trabajan como temporeros a lo largo del año, lo que se traduce en intensas jornadas de trabajo, que los llevan a estar mucho tiempo fuera. Debido a ello, esta mujer pasa casi toda la vida con su abuela, con quien vive, convirtiéndose en una persona muy significativa para ella.

Lo primero que destaca Dolores de los momentos iniciales de su vida es que le vino muy bien a su madre porque "era una niña". Desde pequeña ella ha llevado, junto a su abuela, la carga de la familia, y ha comenzado a trabajar como apoyo en el campo desde muy joven.

Asimismo, su familia no es extensa, tiene tan sólo un hermano algo menor que ella, con el que aprecia diferencias de género tanto en el plano personal como en el educativo. Él ha tenido desde pequeño mayores privilegios, ha contado con más oportunidades y libertades, y ha tenido acceso al estudio.

En este sentido, Dolores alude a su etapa de escolarización, la cual tiene lugar desde el año 1971 hasta el 1980. Esta tiene una duración corta, y Dolores nos señala su acceso tardío, "más tarde que los niños de su edad", debido a que sus padres trabajan en el campo, y se lleva largas temporadas con ellos cuando es pequeña. Asimismo, con catorce años, Dolores abandona la escuela para ayudar a su madre en casa, y en el negocio familiar. Este tiempo lo compagina con las tareas de costura, que aprende de su madre, que es modista.

Desde que Dolores sale del colegio hasta la actualidad realiza trabajo agrícola, en la familia, en temporadas y en la economía sumergida. Su padre ha visto siempre bien que trabaje en el campo, aunque la proyección laboral de Dolores no la ha fomentado, así como tampoco lo ha hecho con sus ganas de haber continuado con los estudios.

Estas actitudes sexistas quedan reforzadas por las penurias económicas del momento, por la falta de recursos educativos en el pueblo, que hacen que Dolores tenga que salir fuera para estudiar, y por la mentalidad de su padre, que "no la dejaba salir del pueblo, ni para estudiar, ni para trabajar en otra cosa". No obstante, sí que podía trabajar en la aceituna porque estaba con él.

El año 1981 supone para Dolores un momento de cambio en su vida porque se traslada a una ciudad de Castilla-León con su tía, que la enseña a coser a máquina. Este es un referente importante para Dolores, quien señala a su tía como una persona significativa en su vida, después de su madre. "Le enseña otros mundos". También es en estos momentos cuando Dolores conoce a su pareja.

Tras esta temporada fuera del pueblo, otro hito importante que Dolores resalta de su vida es el acceso a la formación. En el año 1983, esta mujer realiza un taller de empleo sobre fontanería que se lleva a cabo en la localidad, formación que utiliza para su propio beneficio familiar, pero que no trasciende al plano laboral.

Años más tarde, en 1987, Dolores intenta encontrar una opción laboral mediante la creación de una cooperativa de costura industrial. Ello lo hace junto con otras mujeres, que han realizado cursos de formación y que tienen experiencia en el sector, percibiendo aquí un yacimiento de empleo importante. Estos intentos duran tres años, pero al final abandonan la opción porque no la ven viable.

Dolores formaliza la pareja con su novio en el año 1990, sin mucho interés ni ganas por casarse. Este hecho supone para esta mujer "un cambio radical", ya que de no tener muchas responsabilidades, estar en la cooperativa con otras mujeres, y de plantearse algunos intentos de reorientar su vida laboral, pasa a tener preocupaciones y cargas familiares. Este momento no es valorado por Dolores de forma positiva, quien plantea que "se debería de haber casado más tarde".

Desde esta nueva situación vital, en 1991, Dolores sigue haciendo intentos de mejorar su vida laboral. Se saca la cartilla agrícola, y comienza a trabajar en el Plan de empleo rural. Aparece entonces alguna oportunidad de trabajar, aunque de forma temporal, y sin muchos beneficios. "Por lo menos, algo".

En el año 1993, Dolores tiene a su primer hijo, aunque sigue trabajando de forma temporal. En el año 1998 nace su segunda hija, manteniendo la misma situación. Este hito, la maternidad, es valorado por Dolores de forma positiva, planteando que "no se arrepiente por haber tenido a sus hijos, han sido su felicidad, y le han ayudado a afrontar los problemas y a salir de ellos".

Dolores, que ha hecho continuos intentos de estabilización profesional, se choca constantemente con una realidad, que hace más difícil hacer posible su deseo. El ambiente se le pone cada vez más en contra, planteándose superar una situación familiar, que exigirá de respuestas vitales importante por parte de esta mujer. La etapa más negativa se da cuando su marido empieza a tener problemas con el alcohol y comienzan los malos tratos en el núcleo familiar. "La época peor la actual, desde hace unos diez años para acá. Hubiera estado separada si mi marido no recae y lo tienen que internar en un hospital".

Dolores se plantea la necesidad de romper con esta situación y de encauzar su vida personal sola, con sus hijos. Ha ido a hablar con la asistenta social, y le aconseja que lo denuncie, aunque ella no quiere, "están sus hijos por medio y tampoco le ha pegado, ha pasado mucho con él pero nunca le ha pegado". Ella ve mejor tomar la decisión definitiva y separarse de él, sin denunciarlo. Sin embargo, ella tampoco lo hace. "Le da pena abandonarlo una vez enfermo. También por el qué dirá de la gente". Lo está pasando muy mal, vive muy intranquila, nerviosa, agobiada, y no encuentra ayuda de nadie, ni incluso de su suegra, que "no es capaz de estar con su hijo, porque tiene mujer".

Pasado unos años, la situación parece que se tranquiliza algo. El marido de Dolores mejora de la enfermedad, y está menos autoritario y posesivo. Él no trabaja, ella es la que mantiene económicamente a la familia, pero colabora en la casa como puede. En este sentido, ella tampoco le pide mucho, pero por lo menos que sea "aguantable" la situación, aunque el miedo lo mantiene, porque "nunca sabe lo que puede ser capaz de hacer el tiempo que ella está fuera".

En momentos en los que la situación familiar parece estabilizarse, Dolores hace nuevos intentos por reincorporarse a la formación. En el año 2002, se lleva a cabo en el pueblo un taller de empleo de costura industrial, al que accede con nue-

vas ilusiones. Cuando entró en el taller de empleo sentía que su situación cambiaría para mejor, pero por circunstancias personales ha ido empeorando. Asimismo, hace un curso de auxiliar de jardín de infancia, que le permite trabajar de apoyo al profesorado en el colegio, de forma temporal, y al que accede mediante la bolsa de empleo local.

Estos intentos vuelven a truncarse porque a finales de 2003 la situación familiar se agrava, y es cuando Dolores comienza a cuestionarse seriamente su vida pasada y el momento presente. Se plantea la separación de manera más firme. "Sus hijos han vivido situaciones muy desagradables, han visto muchas discusiones entre sus padres, a su padre muy violento, han vivido con mucho miedo".

No obstante, en este intervalo se abre un nuevo periodo de mejora y Dolores se replantea lo que puede suponer la separación para sus hijos, aún pequeños. Además sus padres, llegado el momento, se niegan a que vivan en una casa que tienen en el mismo pueblo, por lo que tendría que regresar al contexto familiar. Todo ello da continuidad a la situación personal de Dolores, "con la mejora de su marido, parece aún aguantable".

Desde esta situación, se presentan muchas dificultades para dedicarse a la formación y/o a la búsqueda de empleo. A Dolores le gustaría acceder a un trabajo conforme a sus inquietudes, por lo menos en mejores condiciones, más estable, pero no puede dedicarse a ello como si fuera una persona joven sin responsabilidades, o como si contara con la ayuda de su marido. Está sola y necesita salir adelante. Sin embargo, pensar más allá del hoy se torna difícil en la vida de Dolores. Su situación familiar actual la lleva a ir superando obstáculos en el momento, encontrándose, "en una encrucijada, entre lo posible y lo imposible, lo real y lo irreal".

Ahora está "trabajando por las casas, limpiando, es lo que puede hacer", pero tampoco se puede llevar todo el día fuera, pues sus hijos la necesitan y tiene que estar en su casa. Intenta aprovechar todas las horas que puede porque sabe que hay días que no va a poder trabajar y no va a disponer de dinero. Está pendiente de la temporada de la aceituna, que le aporta un extra económico. Los niños los dejaba antes más con su suegra, pero ahora "ya no puede con ellos".

La formación que realizó en su momento la valora de forma muy positiva para mejorar su situación laboral. Sin embargo, plantea la dificultad para formarse, dada la escasez de tiempo del que dispone, y los horarios en los que estas actividades suelen plantearse. También encuentra dificultades para realizar otros tipos de trabajos, que le exijan más horas o en otro horario que no sea compatible con el del colegio de sus hijos.

En este sentido, Dolores se encuentra en una encrucijada vital importante. Sabe que su vida exige de cambios relevantes, sobre los que ha de decidir. No obstante, sus deseos se truncan constantemente desde la realidad social y familiar que tiene, sumergiéndola cada vez más en una imposibilidad de mejora, "cada vez ve menos

salida, quizá cuando a los hijos le pasen algunos años". La esperanza en el futuro es algo característico en la vida de Dolores. A continuación se presenta el biograma de Dolores (tabla 23), donde se sintetizan los hitos o eventos más relevantes que han caracterizado su vida.

Tabla 23: BIOGRAMA DE DOLORES. ***EN LA ENCRUCIJADA: ENTRE LO POSIBLE Y LO IMPOSIBLE***

CRONOLOGÍA	HECHOS/ACONTECIMIENTOS	DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN
1966	Nacimiento	Le vino muy bien a su madre "era una niña"
1971	Entra en el colegio	Tiene cinco años, entra más tarde en el colegio que los niños de su edad porque los padres trabajan en el campo
1980	Sale del colegio	Con catorce años abandona el colegio, ayuda en casa a su madre y en negocio familiar, aprende a coser (modista)
1980-Actualidad	Trabaja en la aceituna	Negocio familiar
1981	Aprende a coser a máquina con su tía	Su tía es -después que su madre- la persona más importante en su vida. Viaja mucho con ella y le enseña otros mundos. En el pueblo de su tía conoce a su primer novio y lo deja por su marido: le cambia la situación.
1983	Taller de empleo, auxiliar de fontanería	Conocimientos le sirven para su familia
1987	Cooperativa de costura	Tres años
1990	Se casa	No tenía muchas ganas de casarse, le supone un cambio radical de no tener responsabilidades de ningún tipo y estar en la cooperativa a tener muchas. Se tenía que haber casado más tarde.
1991	Saca la cartilla agrícola	Empieza a trabajar en el PER (Plan de Empleo Rural). Cooperativa costura quiebra.
1993	Nacimiento primer hijo	Trabaja paralelamente de forma temporal.
1995	Problemas familiares	Comienzan problemas familiares importantes. Pareja: alcoholismo, malos tratos.
1998	Nacimiento segunda hija	Trabaja paralelamente de forma temporal. La maternidad la valora bien, no se arrepiente de los hijos, han sido su felicidad y le ayudan a afrontar los problemas y a salir de ellos.
2002	Acceso a la formación	Taller de empleo de costura industrial Curso de auxiliar de jardín de infancia
2003-Actualidad	Crisis familiar (pareja) Trabaja limpiando casas Trabaja en el colegio un mes	Lo vive mal, graves problemas, a punto de separación Trabajo sumergido Trabajo temporal

6. ANA. *EL AFÁN DE SUPERACIÓN PERSONAL: COMPARTIENDO EL DESEO CON OTRAS MUJERES*

Ana nace en el año 1967 en un municipio de la Sierra en una familia trabajadora, y es la primera de dos hermanas. Vive con sus abuelos, que están en su casa, su madre se hace cargo de ellos, "los recuerdo siempre enfermos". También está muy apegada a una tía, quien vive en la misma casa. Ello da como resultado un núcleo familiar amplio, caracterizado por la convivencia de personas de diferentes generaciones, las cuales intervienen en la educación de Ana.

Su padre trabaja fuera y su madre se dedica a la familia. No obstante, en temporadas, su madre también trabaja fuera de la casa en la recogida de aceitunas. Esto es algo que Ana vive mal de pequeña por las excesivas responsabilidades que recaían sobre ella siendo una niña. Ella recuerda "bastante trabajo en casa porque su madre tenía mucha gente a su cargo".

Ana señala una educación familiar "muy dura". Su padre ha sido muy severo con ella. Ella se define con un carácter fuerte y difícil y siempre intentaba salirse con la suya, tomar sus propias decisiones y por eso llevaba la contraria a lo que su padre le exigía. Debido a ello, recuerda de pequeña "bastantes castigos, riñas y palizas". Con su hermana era todo diferente porque "ella era más dócil". En este sentido, "le ha costado abrir puertas con sus padres", y lo ha pasado mal.

En relación a la etapa de escolaridad, Ana refleja que "no le gustaba mucho" el colegio, no era una "buena" estudiante, y recuerda el ir mal en todos los cursos. A Ana le faltaba el empuje, la constancia y la dedicación para realizar actividades que no eran las más importantes en su familia. "Había otras necesidades". Su etapa de escolarización se sitúa en torno a los años 1971 y 1979, año en el que hace sexto curso, repite, y sale del colegio. En estos momentos, continuar en el colegio no es una prioridad para ella.

Para Ana es muy importante la figura de su abuela. Ella define esta relación caracterizada por el cariño, la comprensión, y la confianza. Es una persona con la que habla mucho, y recuerda esta etapa como una de las más bonitas hasta que enferma, sobre 1982, y muere, en 1998, lo que se vuelve para ella en la etapa más dura de su vida. A la enfermedad de su abuela va unido, en el año 1985, la muerte de su tía, a la cual ella también estaba muy unida. Este es un periodo muy significativo para Ana, una experiencia "muy negativa", "impactante", que "tarda muchos años en superarla".

En el mismo año de la muerte de su tía, Ana conoce a su pareja, su futuro marido. Este hecho es sentido por ella como algo muy positivo en su vida, porque siente en él un apoyo importante y una gran ayuda para superar el difícil momento familiar por el que estaba pasando. "Tengo entonces dieciocho años y hasta ahora hemos estado siempre juntos, eso ha sido algo muy positivo en mi vida".

A finales de 1985, Ana retoma la formación, y realiza un curso de maquinista de confección industrial. También comienza a trabajar en el servicio doméstico, "limpiando casas", y en el campo, "cogiendo aceitunas". El trabajo que hace es sumergido y temporal. Esta es una etapa muy dura para Ana, de mucho trabajo, pero al mismo tiempo "gratificante en lo personal", "las cosas comienzan a ir mejor".

En el periodo de 1988-1993, Ana trabaja en una cooperativa de costura, con el deseo de iniciar un proyecto profesional y de estabilizarse en él para toda su vida. Estas ilusiones que renacen en Ana laboralmente, pronto se truncan porque comienzan los problemas, y el proyecto que quiere emprender no llega a realizarse.

En el año 1990, cuando intentaba una salida laboral, Ana se casa con su pareja. Para ella, el matrimonio es un hito muy importante, "es la época vital más significativa", pues desde siempre ha tenido buenas relaciones con él, ha tenido mucha confianza y ha sido un apoyo importante para ella. Asimismo, Ana vive esta etapa desde la "liberación, autonomía e independencia personal" que le supone, pues dejaba la casa familiar y ahora se sentía una persona independiente, con su propia casa, donde podía hacer y decidir por ella misma.

En los años 1992-1993, esta mujer hace un curso de productos fitosanitarios, con la intención de dar continuidad a la formación, aunque "en pequeñas dosis". Se había casado y el esfuerzo en estos momentos en la vida de Ana estaba concentrado en el plano personal. Sin embargo, además de sus roles tradicionales, Ana también sigue trabajando fuera de este ámbito como apoyo a los trabajos familiares agrícolas.

Esta situación durará poco tiempo, porque en el año 1993, Ana vive su primera maternidad. Esta es una experiencia muy significativa para ella, muy positiva, "lo más importante", aunque mantiene sus preocupaciones por el trabajo, así como otras relativas a la salud de su familia (su madre y su padre). En el año 1997, Ana tiene a su segundo hijo. Se dan momentos difíciles a nivel familiar, caracterizados por las enfermedades de sus hijos y la muerte de su abuela (1998). "Lo pasa mal".

Desde estos momentos y hasta el año 2002, en la vida de Ana se cruzan las enfermedades, los cuidados y el trabajo y la dedicación a su familia. Pero es en este año donde su vida adopta un cambio, que se propicia porque la situación familiar mejora, las enfermedades merman y la situación se estabiliza. En este año, Ana está dedicada a sus hijos, y se incorpora nuevamente a la formación. Realiza un taller de empleo de fibras vegetales, al que le pone mucha ilusión pensando en una posterior salida laboral.

Ana tiene deseos de realizarse profesionalmente, algo que antes no ha podido hacer. Ahora, sus hijos han crecido, las enfermedades han parado, tiene

un momento familiar propicio para ello, y siente el apoyo de su marido. Ella quiere "hacer más cosas en la vida", que le proporcionen otras satisfacciones personales. Con ello Ana destaca su afán de superación personal.

En este sentido, tras el taller de empleo, en el año 2003 continúa con la formación, y muestra interés por "hacer algo", de "no dejarlo en saco roto". La formación supone para ella, además de conectar con todo lo que había aprendido en el taller y aumentar esos conocimientos, el encuentro con otras mujeres que también habían realizado el taller. Los deseos de Ana parece que no son los únicos, Ana no está sola y sus ganas, su ilusión, su deseo es compartido con otras mujeres. De estos momentos salen algunas iniciativas, algunas posibilidades de hacer realidad el deseo.

Desde 2004 hasta la actualidad, Ana se plantea junto con otras compañeras iniciar un proyecto profesional. Quiere aprovechar la experiencia que tienen, la formación que han recibido, y encauzar profesionalmente sus vidas, ya que "antes no han podido". Desde el grupo de mujeres comienza una reflexión seria para tomar decisiones sobre un nuevo proyecto: "un plan empresarial compartido".

Este es el momento en el que estas mujeres se encuentran, siendo muy significativo para ellas, y valorándolo muy positivamente porque "van encontrando salida". Aunque compartir esta ilusión les implica mucho esfuerzo y trabajo, debido a las responsabilidades que también comparten, Ana se siente "feliz e ilusionada", y el proyecto es iniciado junto a sus "compañeras de viaje", como ellas se sienten. En la tabla 24 se reflejan los aspectos centrales que caracterizan la vida de Ana.

Tabla 24: BIOGRAMA DE ANA. EL AFÁN DE SUPERACIÓN PERSONAL: COMPARTIENDO EL DESEO CON OTRAS MUJERES		
CRONOLOGÍA	**HECHOS/ACONTECIMIENTOS**	**DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN**
1967	Nacimiento	
1979	Sexto curso de EGB, repite	El colegio no le ha gustado mucho. No ha sido buena estudiante.
1980-1985	Muere su tía	Este periodo es muy significativo para ella a nivel personal. Experiencia muy negativa, que le influye durante mucho tiempo. Le cuesta superarlo. Mejora en el colegio.
1985	Conoce a su pareja	Van las cosas mejor. La siente como un apoyo y la ayuda a superar el momento difícil que pasaba a nivel familiar.
1985	Hace un curso de maquinista de confección industrial, y trabaja	En este año retoma algunas actividades laborales y formativas. Trabajo sumergido y temporal. Etapa dura, pero al mismo tiempo gratificante en lo personal.
1988-1993	Trabaja en cooperativa de costura	Renacen ilusiones a nivel profesional, que se truncan.
1990	Se casa	Es la época vital más significativa. Desde siempre buena relación con pareja y supone liberación, autonomía e independencia personal.
1992-1993	Hace un curso de productos fitosanitarios Tareas reproductivas y apoyo trabajos familiares	Sigue con la formación, aunque en pequeñas dosis. Esfuerzo concentrado en lo vital. También desarrollo de trabajos reproductivos y de apoyo a nivel familiar.
1993	Nace primera hija	Muy significativo. Lo más importante, aunque preocupaciones y trabajo.
1997	Nace segundo hijo	Muy significativo. Lo más importante, aunque preocupaciones y trabajo.
1998	Muere su abuela	Un referente personal muy importante. Muy ligada a ella. Lo pasa mal.
2002	Taller de empleo de fibras vegetales	Época dedicada a cuidado hijo e hija. Se reincorpora al mundo formativo.
2003	Continúa la formación	La formación fomento sus deseos de aprender y de reorientar su proyecto profesional. Algunas iniciativas. Muestra interés en cooperativa.
2004-Actualidad	Inicia un proyecto compartido(plan empresarial)	Reflexión seria y toma de decisión de iniciar proyecto nuevo. Momento actual, que valora muy positivo, aunque complejo y que le supone mucho esfuerzo.

7. MILAGROS. *UN POSICIONAMIENTO PROPIO*

Milagros nace en el año 1961, en un pueblo del Alajarafe sevillano. Lo primero que ella destaca de su vida es el recuerdo de una infancia feliz, junto a su familia. Esta es amplia, compuesta por **numerosos hermanos** y primos. Tanto su **padre** como su **madre trabajaban fuera de la casa**, debido a que eran una familia amplia y necesitaban de un doble sueldo para vivir. Debido a ello, esta mujer ha estado muy vinculada a sus abuelos, siendo **su abuela, y ella desde muy pequeña**, quienes **se encargaban de cuidar a sus hermanos y de realizar las tareas de la casa**.

Esta mujer nos señala **escasas inquietudes por lo escolar**. No le ilusionaba mucho la escuela, y lo único que le gustaba de este contexto eran las relaciones con los otros niños, los espacios que el colegio le propiciaba para ello. Milagros **accede a la escuela en el año 1966** y la etapa en la que se encuentra escolarizada dura **hasta 1974**, en el que la abandona. Las situaciones económicas empeoran en casa, su madre trabaja menos, debido a que sus abuelos comienzan a enfermar, y empiezan a darse mayores necesidades. Estos hechos dan como resultado una situación propicia para el temprano abandono escolar.

Desde que abandona el colegio hasta que Milagros accede a su primer trabajo pasan dos años. En 1976, ella **comienza su vida laboral**, trabajando en un **almacén de aceitunas por las mañanas**, y **por las tardes cuidando a niños/as**. Ello le permitía obtener algún dinero extra, que aportaba en casa.

El año 1983 es importante en la vida de Milagros, pues conoce a **la pareja**, al que pronto será su marido. Al año siguiente, junto a un **embarazo inesperado**, llega el **matrimonio**. Este momento es valorado negativamente por Milagros, quien al principio lo vive mal, por todo lo que conlleva la situación para sus padres y para la familia. Es un pueblo pequeño y la gente se conoce, y un embarazo fuera del matrimonio "no está bien visto".

No obstante, Milagros siente los momentos posteriores con verdadera ilusión, pues esperaba a su primer hijo y se independizaba de la familia. Ella **se traslada al pueblo de su marido**, para formar allí su familia. Nace su **primer hijo**, y ella **se dedica a las tareas de casa y trabaja en el servicio doméstico, en la limpieza**. Este trabajo a ella no le satisface porque **las condiciones no son óptimas**. Realiza un trabajo sumergido, sin contrato, trabaja de lunes a viernes todas las mañanas, teniendo que ocuparse de su hijo y de su casa, lo que le supone un esfuerzo considerable. Además el sueldo es bajo, no es un trabajo bien remunerado, todos estos motivos hacen que intente buscar un trabajo diferente.

A los tres años de tener a su primer hijo, en el año 1987, nace su **segunda hija**. Estos momentos son valorados por Milagros de forma muy positiva, aunque le aportan "mucho estrés" personal, porque las responsabilidades se multiplican. Aún así, esta mujer sigue sintiendo la **necesidad de no desvincularse del trabajo remunerado**, aunque la situación no le aporte mucha satisfacción y tranquilidad, pensando en una mejora futura.

En el año 1989, Milagros **vuelve a trabajar en el servicio doméstico**, "por las casas", que es donde únicamente veía posibilidad. La situación laboral que refleja esta mujer es similar a la anterior. La actividad que realiza es, principalmente, con carácter sumergido, aunque consigue contratos temporales, trabaja de lunes a viernes todas las mañanas, y tiene que ocuparse de su hijo y su hija muy pequeña, lo que le supone un esfuerzo considerable, frente a las satisfacciones y beneficios que obtiene.

Las vías de salida que encuentra para poder mantener el trabajo remunerado son mediante el **apoyo de su suegra**, principalmente, que vive en la misma localidad, y que se encarga de sus hijos. Aún así, "la niña es muy pequeña", y le dificulta esta jornada. En este sentido, para poder seguir realizando la actividad, Milagros "habla con la mujer y termina por llevarse su hija al trabajo".

Con la insistencia de Milagros por mejorar profesionalmente, en el año 1992, **cambia de trabajo**, aunque sigue haciéndolo en el sector de la **limpieza**. Aquí sigue viviendo situaciones de mucho trabajo, que no le satisfacen, debido al escaso aporte económico y los muchos costes personales que asume. Debido a ello, en el año 1993, **busca un nuevo trabajo**, dando continuidad al **servicio doméstico**, "sigue con la limpieza en domicilios". Milagros vive aquí unas duras jornadas, que compagina con sus responsabilidades familiares.

En el año 1997 se produce **un cambio** en la vida laboral de esta mujer. Aunque sigue trabajando en el sector de la limpieza, ahora accede a un trabajo por el ayuntamiento de la localidad "limpiando los colegios". **Sus condiciones laborales mejoran**. Es la primera vez que Milagros tiene un contrato más largo, por unos meses, está más contenta con el sueldo, y trabaja para un organismo oficial. En este sentido, esta mujer se relaciona con más gente, realiza el trabajo con otras mujeres, pues este se hacía en grupos, y le permitía conocer otro contexto, gustándole más las condiciones del trabajo.

Este trabajo termina a los pocos meses y, en 1998, Milagros **comienza a trabajar en el bar de un hermano como cocinera**. Este trabajo lo intenta debido a que se le presentan oportunidades de cambio de sector profesional, hace nuevas tentativas, y parece que puede permitirle una jornada más flexible, dado que es el negocio de un familiar. Sin embargo, las expectativas de Milagros no se cumplen, debido a que es un trabajo que le exige una mayor disponibilidad y que es, incluso, "más agotador que la limpieza, para el dinero que se gana".

En estos momentos, Milagros comienza a buscar **nuevas alternativas para mejorar su situación laboral**. Sus hijos se están haciendo mayores, y dispone de un tiempo "fijo", mientras estos están en el colegio. Asimismo, esta situación, al contrario que cuando los hijos han sido más pequeños, se ve favorecida porque su marido trabaja mucho tiempo fuera, por lo que puede **distribuirse las tareas de la casa conforme a sus tiempos de trabajo fuera**.

Este cambio de opciones es planteado más seriamente en el año 2002, a raíz de **un taller de empleo** que se realiza en la localidad. Milagros ha valorado su situa-

ción y decide intentar el acceso a esta actividad ocupacional pensando en las posibilidades de futuro que puede abrirle. Accede al taller de empleo, y se implica mucho en él. Manifiesta preocupaciones claras con respecto a su proyección futura, y retoma contactos que le informan sobre posibilidades de empleo en la localidad y los cambios previsibles en la misma. Esta mujer mantiene **fuertes expectativas en esta actividad, desilusionándose** un poco con la **escasa funcionalidad** que siente tras la misma. "No se ven respuestas reales".

En el año 2003, **tras el taller de empleo**, Milagros se encuentra **desempleada,** situación en la que antes no se había encontrado formalmente, pues no había realizado la demanda en el INEM con anterioridad. Esto es vivido por Milagros de forma negativa, debido a que tiene sus ilusiones volcadas en el taller de empleo, pero positivo en la medida que le permite tomar contacto con la realidad laboral, y proponerse intentos más serios de mejora.

En el año 2004, Milagros **comienza a trabajar** por unos meses **en la guardería municipal**. Este trabajo cubre una ilusión importante de Milagros, que ha sido el salir de la limpieza, y tener su primer contacto con un sector que le gusta, y en el que ha sido formada mediante el taller de empleo. Esta actividad laboral resulta muy satisfactoria para Milagros, y la conecta con la experiencia práctica obtenida en años anteriores. "Me gusta el trabajo y sus condiciones", "ojalá me quedara en este trabajo".

Milagros manifiesta preferencias por este sector, así como sus deseos de acceder a puestos similares, o de mantenerse en este. Ella **desea "mantener el trabajo"**, siendo algo muy positivo, ya que puede compaginarlo con las responsabilidades familiares y con su propia vida: "lo mejor que le ha pasado y quiere seguir en ello".

En este punto, ella hace patente la claridad y el deseo mantenido a lo largo de su trayectoria laboral, por desarrollarse paralelamente en el plano personal y laboral. Pese a las posibilidades percibidas y a las condiciones en las que ha realizado muchos trabajos, se ha mantenido realizando actividades remuneradas, insistiendo en la búsqueda de nuevas alternativas de mejora. Esta mujer es el reflejo de aperturas a una vida diferente, donde lo laboral siempre ha pesado en su vida, aunque no ha sido lo prioritario. Ahora otorga preferencia a ello, aunque desde sus roles familiares y personales ("para ella, la familia y el ocio, salir y relacionarse con gente, es importante").

Este hecho es favorecido por **nuevas formas familiares de reparto de tareas**, que están experimentando en la actualidad. Juega a su favor un posicionamiento firme y claro de lo que es una familia y unas responsabilidades compartidas. "Todos estamos fuera, unos trabajando y otros estudiando, cada uno en lo que más le guste, según las horas que esté en la casa y los días libres tiene que hacer su parte. Aunque mi marido no ha sido educado así por su madre, mis hijos sí están acostumbrados".

Estos hitos que caracterizan la vida de Milagros, así como las interpretaciones o valoraciones subjetivas de dichos acontecimientos vitales, se recogen en el biograma presentado en la tabla 25.

Tabla 25: BIOGRAMA DE MILAGROS. *UN POSICIONAMIENTO PROPIO*

CRONOLOGÍA	HECHOS/ACONTECIMIENTOS	DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN
1961	Nacimiento	
1974	Abandono del colegio	Infancia buena. La madre trabaja y deja a ella y a sus hermanos con su abuelo y su abuela
1976	Trabaja	En la aceituna (almacén), cuida niños/as
1983	Conoce al que será su marido	Habla con su padre y entra en su casa. Se llevan poco tiempo de relación. No salía mucho de casa
1984	Casamiento-embarazo	Al principio mal, pero luego ilusión
	Traslado a la localidad del Aljarafe	
	Nacimiento, primer hijo	Comienza trabajo de ama de casa
	Trabaja fuera de la casa, limpieza	Trabaja de lunes a viernes, muchas horas, sueldo bajo, intenta buscar otro trabajo
1987	Nacimiento, segunda hija	Más trabajo en la casa, más responsabilidades.
1989	Trabaja fuera de casa, limpieza en casas	Trabaja muchas horas, sueldo bajo, lo vive mal por abandono de su hijo e hija. Con dos años deja a la niña con su suegra. Termina por llevársela al trabajo.
1992	Trabaja como limpiadora	Mucho trabajo no satisfactorio, mal remunerado y costes personales
1993	Busca un nuevo trabajo, limpieza en domicilios	Jornada dura, compagina este trabajo (de 8.00 a 10.00 h de la mañana) con el cuidado de su hijo e hija y el trabajo de la casa
1997	Trabaja en ayuntamiento de la localidad, limpieza de colegio público	Supone un cambio en su trayectoria laboral. El trabajo le gustaba más, más satisfactorio porque las condiciones laborales eran mejores (contrato, cobra desempleo...)
1998	Trabaja	En el bar de un hermano como cocinera
2002	Accede a un taller de empleo	Muestra ilusión por ello. Aumentan sus expectativas para mejorar su situación laboral.
2003	Desempleo	Formaliza la demanda de empleo.
2004-Actualidad	Trabaja en guardería municipal Busca continuidad, estabilidad laboral	Satisfactorio, contrato, puede compaginarlo con responsabilidades domésticas, media jornada... lo mejor que le ha pasado y quiere seguir en ello.

8. CARMEN. *A CONTRACORRIENTE: LA RESISTENCIA COMO MEDIO PARA GANAR LA BATALLA*

Carmen nace en el año 1959 en una localidad del Aljarafe en una familia trabajadora. Lo primero que esta mujer narra sobre sí y que asocia a su nacimiento es la época social en la que se desarrolla y la falta de recursos económicos y de medios de vida. En este contexto, tanto el padre como la madre de Carmen trabajan. Su padre lo hace en el ámbito de la agricultura, y su madre, además de cuidar a su hermana y a sus dos hermanos, se dedica a coser en un pequeño taller que tiene en su propia casa. Ello se debe a las escasas oportunidades económicas que tienen y a la necesidad de mantener a la familia.

Carmen, desde su más tierna infancia, ha de ayudar en casa, por ser la hermana mayor. En ella recae desde pequeña todo el peso del hogar que "debía" recaer en su madre, además de otras labores de apoyo a la costura. En estos momentos, el trabajo para ella es duro, "no alcanzaba al fregadero ni a la cocina y recuerdo cuando mi madre me enseñó a hacer los tomates". Todas estas tareas las tiene que realizar antes de irse a la escuela.

Las fechas en que Carmen está escolarizada van desde el año 1963 hasta el 1973, unos diez años, aproximadamente. Ella resalta su gusto por estar en la escuela y su ilusión por ir al instituto, por lo menos: "conocer cómo es la vida del instituto". No obstante, dada la situación económica por la que pasaba su familia y la mentalidad de la época, esta mujer abandona el colegio en contra de su deseo, y condicionada por la necesidad de ayudar a su madre en las labores de la casa.

En este sentido, Carmen pone de relieve diferentes oportunidades para su hermano, que estudia una carrera, y para ella, principalmente, y su hermana. Esto es valorado por Carmen desde unas situaciones realmente injustas: "si no había dinero, no lo había, pero mi padre tampoco quería".

Antes de salir del colegio en 1973, esta mujer nos señala dos hechos importantes en su vida, como el contacto con una asociación femenina, por el año 1970, a la cual va después de venir del colegio y donde se divierte, aprende y está en relación con otras mujeres, y su primera experiencia laboral, que dura tres años, desde 1973 hasta 1976, como dependienta en una mercería del pueblo. Si la primera experiencia es señalada de forma muy positiva, la segunda es todo lo contrario, debido a las condiciones de trabajo y la corta edad que tenía: "por esto me perdí muchas cosas en estos años".

Carmen vive en un pueblo, muy pequeño, que está muy ligado a la tradición religiosa. Ello lo refleja en un hito, como es la entrada en el centro juvenil (1974-1977), que marca fuertemente su vida y la lleva a reafirmarse en sus convicciones personales. Este supone para esta mujer un punto de encuentro con otros amigos y amigas, jóvenes que comparten la misma ideología, preocupados por aprender y por cambiar las cosas que no les gustan en su contexto más próximo.

Sobre el año 1975, a través de la asociación femenina, Carmen accede al PPO, servicio de empleo y acción formativa para la promoción de la mujer rural. Comienza a hacer algunos cursos, interesándose por la opción de auxiliar de clínica, para lo que llega a examinarse, sin éxito. Esto es vivido por ella como la pérdida de posibilidad para iniciar su trayectoria laboral, que a partir de ahí le es más compleja. La pérdida de oportunidades del momento, "apuntarse al carro", es considerada por ella como el trabajo de su vida, que dejó pasar, recordándolo con pena y tristeza, "las cosas son más fáciles a su edad, en su tiempo".

Carmen hace estos intentos de formación y de acceso al empleo durante dos años. Cuando se truncan las primeras posibilidades, debido a la situación familiar que tenía, accede al trabajo como faenera en una planta-envasadora de aceitunas, en "el almacén". Este hecho es valorado por ella como muy positivo, debido a que lo entiende como su primer empleo, con contrato y con un sueldo aceptable. Como ella define: "tengo todos mis derechos", "estoy muy cansada, pero satisfecha con el trabajo".

El inicio de la vida laboral de Carmen parece ir adquiriendo forma desde el año 1977, aunque cambia en torno al año 1980, es decir, a los tres años de acceder al trabajo. Carmen conoce a su pareja, al que hoy es su marido. La relación había comenzado hacía escaso tiempo y ella queda embarazada.

El temprano embarazo marca fuertemente la vida de esta mujer, y ella lo vive como "traumático". Primero porque no quería estar embarazada, se sentía muy joven para ello, y sabía de las repercusiones de tener un hijo en este momento de su vida (año 1980). Segundo, por todo lo que conllevaba la situación, debido al propio contexto local, familiar y de pareja. Carmen se resistía a ello porque sabía que su vida cambiaba. "Para mí fue una violación", "por eso, al principio no quería tener al niño", "después, una experiencia positiva total", "mi madre me decía: cuando lo veas se te olvida todo, y así fue".

Con estas interpretaciones se hace patente el conflicto que Carmen siente, frente a una situación que no se explica, que le impone modos concretos de vida y que le exige roles determinados. Esta mujer refleja una confusión mediatizada por la falta de información sobre las relaciones sexuales en la época, el cuerpo femenino como medio para el control, y el peso de la tradición y la cultura. Todo ello hace que Carmen, casi de forma inconsciente, repita cánones y modelos que la llevan a asumir otros desde el miedo al rechazo social y la imposibilidad de decisión propia.

No obstante, sólo ella se cuestiona la situación, pues los demás, sobre todo su padre, que es quien decide por ella, la resuelve con el rápido matrimonio: "antes que la barriga se note". Carmen siente una enorme imposición, desde la necesidad de su padre de "lavar la honra de su hija", una imagen femenina tachable desde un embarazo fuera del matrimonio. "Me obligaron a casarme", "mi padre decía que tenía que casarme antes de las fiestas del pueblo, porque no podía salir con la barriga".

Como ella misma plantea, para limpiar la "mancha" y la "vergüenza" en la familia, Carmen y su novio se casan en la máxima soledad. A toda prisa su padre hace reformas en una casa que tiene en el pueblo, que será el futuro hogar. El año 1980, a la edad de veintiún años, marca la vida de esta mujer, teniendo lugar un orden de sucesos: embarazo, abandono del trabajo y matrimonio. Con ello, Carmen manifiesta un exilio vital, que ve luz con la llegada de su hijo. Su vida tiene un futuro marcado, el ser trabajadora en el hogar, madre de familia y esposa.

Es importante cómo Carmen vive su maternidad, pues su marido tiene que salir fuera de la provincia por un tiempo para trabajar, y ella vive su embarazo en la soledad. En el año 1983, esta mujer nos resalta este hito, que para ella tiene un sentido importante. El desplazarse a otra ciudad, más grande y lejos de su familia de referencia, Carmen lo vive como una posibilidad para la autonomía y el autoconocimiento, para medir sus posibilidades. "Allí estaba sola y podía hacer mi vida de otra manera". Esta mujer ensaya nuevas formas de vida, ya que accede a la formación y se relaciona con otras mujeres; su vida adquiere un nuevo sentido.

A los tres años de su traslado, en 1986, por deseos de su marido, se desplazan nuevamente al pueblo. Es importante este cambio porque ella se sentía bien allí y lo siente como la pérdida de opciones desde la realidad que empezaba a construir. Este regreso significa la vuelta a la "normalidad" patriarcal, lo que se refuerza con la llegada de la segunda hija en el año 1988. Esto obliga a Carmen a un fortalecimiento de sus responsabilidades de madre, esposa y ama de casa. En estos momentos se aprecia en la vida de esta mujer un vacío en relación a la formación y a los intentos de acceder al empleo.

Sin embargo, ella no deja de ofrecer resistencia. Sobre el año 1992, Carmen se dedica a su familia, pero comienza a trabajar por el ayuntamiento en la ayuda a domicilio. En estos momentos valora positivamente las condiciones laborales que tiene, pues está asegurada, un sueldo aceptable, pero el trabajo no le satisface personalmente, no le gusta. Su marido le plantea que si no le gusta no lo haga, ya que "no hace falta", plantea que "con lo que él gana tiramos adelante".

Carmen accede a él debido a las ganas, a las ansias de trabajar. Ella destaca que estos años de trabajo le permiten acceder a la formación, participando en unas jornadas y en un curso. Esto le supone una nueva experiencia personal, a la que da significado desde la posibilidad de cambio futuro: "nunca se sabe para lo que puede servir". Lo hace principalmente porque ve oportunidades por el ayuntamiento, lo solicita y accede a ello, tiene una remuneración económica que le compensa, "por probar", pero sobre todo impulsada por cambiar de ambiente, por hacer otras cosas diferentes a lo que hace en la casa.

Al no gustarle mucho el trabajo que realiza en el ayuntamiento, y encontrando nueva posibilidad de empleo en la planta-envasadora (en el almacén) donde en

sus inicios estuvo colocada, regresa aquí durante tres años, 1996-1999. En estos momentos ella vive mal el compatibilizar este trabajo con las responsabilidades familiares, pues es a jornada completa, sale temprano y regresa tarde. Esta situación produce cambios en la dinámica familiar, por lo que su marido insiste en que no tiene por qué estar así, con lo que él gana es suficiente para vivir y no tiene por qué darse mala vida, "sin necesitarlo".

La situación familiar la sumerge en un nuevo abandono laboral, pues no puede realizarlo en paralelo con las responsabilidades familiares, y estos roles no cambian. Sin embargo, este trabajo lo abandona en 1999, y comienza a trabajar de cocinera en un bar. Este trabajo es temporal, le permite flexibilidad y la posibilidad de adaptarlo a su vida. En casa todo sigue igual y ella puede iniciarse en otras cosas. Aunque no le gusta el trabajo ni las condiciones, "es un trabajo muy duro, agotador, el sueldo es bajo, pero puedo llevarlo", lo mantiene hasta el momento actual. El mantenerlo es explicado desde la necesidad de ganar dinero para colaborar en la casa, lo que va unido a un sentimiento de valoración personal y a la necesidad de cambiar su vida. "Después de que te hartas de trabajar nadie te lo reconoce", "necesito otras cosas, tengo ganas de hacer otras cosas".

En el año 2003 esta mujer se acerca a la formación, realizando diversos cursos, tarea que siente como sobrecarga al trabajo y a la vida familiar (responsabilidades). Esta formación comienza a hacerla desde la situación familiar que tiene, llevando la carga de la casa y desde la insistencia de su marido, día a día, para que abandone lo que hace, no tiene por qué hacerlo y le impide, según él, disfrutar de la familia. En esta situación, Carmen comienza la formación, con la intención de dar un giro a su vida y de buscar alternativas. Ella se mantiene, resiste, como medio de responder a su deseo.

La relación de pareja es vivida en su máxima confusión. Carmen ha dado un paso importante, pero sigue viviendo conflictos. La falta de autonomía, quizá no tanto mental y personal, sino económica, es lo que la hace seguir dependiendo de su marido. "Si yo encontrara un trabajo y tuviera dinero para vivir no sé si me plantearía dejarlo". En este sentido, Carmen refleja la importancia que concede a la independencia económica para dar un nuevo rumbo a su vida.

En el periodo 2004-2005, Carmen accede a una formación ocupacional en animación sociocultural, que siente como posibilidad para reorientar su vida. Es una experiencia "muy deseada" por ella, debido a que el ámbito ocupacional le gusta, la formación le permite conocer cosas nuevas, aumentar las expectativas y motivaciones vitales, y pensar en mejores opciones de empleo. En las tablas 26 y 27 se presentan los acontecimientos más relevantes de la vida de Carmen.

Tabla 26: BIOGRAMA DE CARMEN. A CONTRACORRIENTE: *LA RESISTENCIA COMO MEDIO PARA GANAR LA BATALLA*		
CRONOLOGÍA	**HECHOS/ACONTECIMIENTOS**	**DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN**
1959	Nacimiento	No recuerda ninguna celebración de cumpleaños. No recursos económicos en su familia.
1969-1970	Asociación femenina	Aprendizaje, muy positivo, relaciones personales, contacto con otras mujeres, disfrute.
1973-1976	Trabaja en una mercería	Sin asegurar, sueldo mínimo, no buenos recuerdos, corta edad, no satisfacción laboral.
1973	Fin escolaridad	Certificado de estudios primarios Repite séptimo de EGB por no haber octavo en el pueblo
1974-1977	Entrada en centro juvenil	Muy positivo porque hacía cosas que le gustaban, teatro, feria del libro, excursiones... vivencias muy buenas, relaciones personales nuevas, se hace más extrovertida y tiene nuevas experiencias muy bonitas.
1975	PPO Hace examen auxiliar de clínica, no aprueba	Pena, tristeza, porque podía haber sido su trabajo de por vida. Se apunta al servicio de empleo y acción formativa (promoción de la mujer rural) a través de ello hace cursos.
1977-1980	Trabaja en la planta-envasadora de aceitunas	Trabajo como faenera (escoger botes de aceitunas, envasar...) Lo valora muy positivo, para ella fue su primer empleo, se sentí muy bien, estaba asegurada, con un buen sueldo y todos sus derechos. Muy cansada, pero satisfecha con el trabajo.
1980	Primer embarazo, hijo	Traumático. Disconformidad, no contenta porque no quería estar embarazada tan joven. Lo define como violación/agresión por parte de su pareja. Sufrimiento por parte de su padre y de su madre, cuando se enteran del embarazo comienzan a arreglar una casa que tenían vacía para que se casara y se fuera a vivir allí. Imagen social: mujer embarazada fuera del matrimonio.
	Se casa	Casamiento no deseado, forzado. A ella no le hubiera importado quedarse con su hijo un tiempo soltera. Lo hace por sus padres.
	Nacimiento de su primer hijo	Lo valora muy negativo al comienzo por la forma en la que sucede. Después lo siente como una experiencia positiva.

Tabla 27: BIOGRAMA DE CARMEN. *A CONTRACORRIENTE: LA RESISTENCIA COMO MEDIO PARA GANAR LA BATALLA* (continuación)		
CRONOLOGÍA	**HECHOS/ACONTECIMIENTOS**	**DESCRIPCIÓN-INTERPRETACIÓN**
1983	Traslado a otra provincia andaluza	Motivos laborales de su marido. Positivo porque conoce a gente nueva, aumenta la autonomía, más capaz de afrontar por sí misma nuevas situaciones.
	Curso de corte y confección	Por hacer algo, por ocupar el tiempo.
1986	Regreso a Sevilla	Deseaba regresar por un lado, por otro no. Analizó entonces la experiencia de haberse ido. El regreso suponía tranquilidad para su marido porque mejoraba su situación laboral: lo hacían fijo. En este sentido, para ella es mayor tranquilidad.
1986-1988	Trabaja en mercería con hermano	Sin asegurar, sueldo bajo. No le disgustaba el trabajo por relación con la gente.
1988	Nacimiento de su segunda hija	Después de la experiencia traumática del primer embarazo, este segundo lo vive más positivo por el hecho de ser niña.
1992-1993	Trabaja por ayuntamiento en ayuda a domicilio (acceso a la formación)	Asegurada, buen sueldo, nada satisfecha, no le gustaba el trabajo, lo hace por ansia de trabajar y se equivocó
	Jornadas sobre servicios sociales comunitarios, Diputación (año 1992)	Le gustan porque tiene que trasladarse a Sevilla, conoce a gente nueva, relacionada con el sector. Sale de la rutina y aprende cosas nuevas.
	Curso de derecho y familia, educación en el primer año de vida (año 1993)	Cursos que hace sin perspectiva alguna de empleo, sino porque tiene oportunidades en el ayuntamiento. Por hacer algo, "nunca se sabe".
1996-1999	Sigue trabajando en Planta (envasadora)	Se siente diferente porque ha pasado mucho tiempo desde lo ocurrido (embarazo temprano, motivo por el que abandonó el trabajo).
1999	Trabaja como cocinera en bar del hermano	Trabajo temporal, cuando su hermano la necesita. No asegurada, trabajo muy duro y sueldo bajo, no satisfecha.
2003	Cursos Office 97, cerámica tradicional	Cursos de bastantes horas, a veces se hace pesado por situación familiar.
2004-Mayo 2005	Curso de Animación Sociocultural para personas mayores	Experiencia muy deseada, que se corresponde con intenciones expresadas, y que valora positivamente. Muy ilusionada y le sirve para aumentar expectativas profesionales y autoestima, así como para la búsqueda de empleo.

9. VIDAS PARALELAS, VIDAS CRUZADAS

Desde el análisis realizado mediante los biogramas de cada una de las mujeres, se obtiene un boceto de sus trayectorias, donde se reflejan los hitos o eventos más significativos que han configurado sus vidas. Desde estos, en este apartado se hace una breve comparación entre los casos, detectando los puntos de inflexión en las vidas de las mujeres, los aspectos que más comparten y/o en los que apuntan especificidades.

Las mujeres, en general, señalan experiencias positivas de su niñez-juventud, destacando características propias de la época en la que les toca vivir. Esta queda constituida en un momento social cuya coyuntura política pasa por un régimen dictatorial, poniendo de relieve entornos vitales de pobreza y de privación a mucho niveles, social, político, económico y de género. Las familias en las que se crían las mujeres suelen ser amplias, y en ella conviven personas de diferentes generaciones, o con las que mantienen estrechas relaciones.

Los padres y las madres de estas mujeres trabajan largas jornadas diarias para mantener la familia, desarrollándose en la agricultura de forma mayoritaria. Este hecho se encuentra relacionado con las características de los contextos en los que se sitúan las mujeres, entornos rurales de Andalucía, que marcan las posibilidades económicas y sociales de estas mujeres y sus familias.

En general, se evidencia una marcada división de roles de género, pues las madres son las encargadas de los cuidados y las tareas familiares, a lo que se suman discriminaciones, debido a las múltiples tareas que realizan (fuera y dentro del hogar), así como a las condiciones en que las desarrollan. Las mujeres han manifestado vínculos con sus abuelas, a las que las madres derivaban las actividades reproductivas cuando trabajaban fuera de este entorno. Estas han sido personas muy significativas en sus vidas, quienes influyen más directamente en su educación, haciendo las veces de madres. También este hecho se encuentra influido por las tradiciones, las costumbres, pues las hijas al casarse viven cerca de las madres, se encargan de sus cuidados, lo que permite a las nietas establecer un mayor contacto con sus abuelas.

Otra de las características que las informantes ponen de relieve es la escasa importancia dada a lo escolar en la época, en general, y para las mujeres en particular. Las mujeres eran educadas para los fines sociales posteriores, ser madres y amas de casa, que era lo que se valoraba para ellas. Ellas también evidencian diferentes oportunidades educativas para sus hermanos varones, así como distintos privilegios en el ámbito público. Lo primero, se traducía en su acceso al colegio y en la posibilidad de continuidad de los estudios. Lo segundo, en mayores salidas y libertades personales, que marcan las vidas de las mujeres en torno a lo privado, al hogar y la familia.

Asimismo, y unido a los aspectos socio-contextuales señalados, un hito que marca las vidas de estas mujeres es el abandono de su escolarización. Las mujeres

coinciden en los escasos recuerdos que reflejan del entorno escolar, pues viven insuficientes experiencias en este sentido. En general, los años en los que las mujeres están escolarizadas son, aproximadamente, nueve, exceptuando a Rosa, del municipio del Área metropolitana-Aljarafe, quien continúa algo más su formación reglada, aunque esta dura poco.

Los abandonos de la escuela tienen lugar por diversos motivos, que tienden a confluir en las mujeres: las necesidades económicas de las familias y la mentalidad del momento, la falta de recursos educativos en los pueblos, que acentúa las dificultades para que las mujeres permanezcan algunos años más en torno a lo escolar. La ausencia de centros en estos entornos hace que las mujeres tengan que desplazarse a otras localidades para estudiar, a lo que sus padres se oponen, debido a que conlleva el alejamiento de la familia y el desocuparse de estas responsabilidades, que las mujeres van asumiendo tempranamente.

Estas situaciones son vividas con mayor tristeza e impotencia por algunas de las mujeres, que tenían un mayor interés por lo escolar. Concretamente, cuatro de las mujeres hubieran continuado con sus trayectorias académicas, si no se hubiesen cruzado estos factores vitales y contextuales que las interrumpieron. La diferencia con respecto a las otras mujeres se sitúa en el interés personal mostrado ante lo escolar. Sin embargo, todas las mujeres, desde que abandonan la escuela hasta la actualidad, toman contacto con lo formativo en algún momento, manifestando su inquietud y deseo por formarse.

Los motivos por los que las mujeres abandonan la escuela las llevan a iniciar tempranas experiencias laborales, lo que supone cambios en sus vidas. En general, se aprecia cómo las mujeres comienzan a trabajar muy pronto, accediendo tanto al trabajo doméstico, pues son ellas quienes se encargan de los hermanos menores, o ayudan a sus madres o abuelas, como al externo, al trabajo remunerado.

En los biogramas se aprecia cómo las trayectorias laborales de las mujeres son más extensas que las académicas. Las mujeres destacan momentos vitales relevantes cuando acceden a los primeros trabajos, señalando etapas muy satisfactorias, que van de los tres a los doce años. Estos trabajos no son valorados muy positivamente por las mujeres, debido a las condiciones en las que suelen emplearse: servicio doméstico, agricultura y pequeña empresa, y con un marcado carácter temporal o informal.

Algunos de estos empleos son retomados en momentos posteriores y otros son abandonados en su totalidad, debido a las situaciones vitales que las mujeres afrontan: cuidados de padres y hermanos, apoyo en la economía familiar o negocios propios, embarazos tempranos, y/o matrimonio. Estas etapas son paralelas a otros momentos en los que las mujeres ensayan otras opciones profesionales, llevándolas a tímidos intentos de mejora profesional. Algunas de las mujeres vuelven a situaciones laborales similares, que les facilitan el contacto con el trabajo remunerado.

Las mujeres suelen trabajar fuera de la casa, compartiendo situaciones de empleo sumergido. Asimismo, manifiestan dificultades para mantener las situaciones laborales que les satisfacen. Las trayectorias laborales femeninas, por tanto, además de iniciarse tempranamente, se encuentran caracterizadas por continuos vaivenes en función de otros factores vitales, como la maternidad, las enfermedades o los problemas familiares, o el matrimonio.

Es interesante cómo algunas mujeres mantienen previamente estilos vitales en los que compaginan múltiples roles, pero desisten porque recae sobre ellas todo el peso de la familia y su vida personal y profesional. El abandono temprano de la educación, unido a embarazos no deseados que impulsan el casamiento con la pareja, implica para las mujeres el acceso a responsabilidades típicamente femeninas y la entrada al mundo adulto.

Las mujeres tienden a señalar sensaciones de soledad importantes cuando desean continuar con su formación, acceder a mejores trabajos, o vivir conforme a su deseo y no pueden. En este sentido, ellas coinciden en reflejar la necesidad de autoría sobre su vida, de vivir libremente, de ser independientes y autónomas, en definitiva, de tener vida propia.

La maternidad es un hito relevante en las vidas de las mujeres. El primer embarazo es un momento crucial, en el que, por lo general, abandonan o posponen sus itinerarios académicos. En Pilar (perteneciente a un pueblo de la Campiña) nos encontramos una diferencia, debido a que ofrece resistencia desde la trayectoria laboral encauzada, con mucho esfuerzo ante la oposición de su padre, y donde ella se siente realizada. Esta mujer no abandona el empleo tras la primera maternidad, buscando cauces paralelos de ayuda. En este sentido, contrata a una persona externa, que le sirve de apoyo en la casa y con el cuidado de su hijo. Sin embargo, la segunda maternidad la vive diferente. Los cambios laborales en su empresa, y los deseos de promoción profesional de su marido, son los detonantes para la interrupción de su trabajo, situación que mantiene hasta el momento actual.

Asimismo, nos encontramos con mujeres que viven la maternidad de forma positiva. Aunque en sus inicios se experimenta como un hito agradable y se afronta con ilusión, las expectativas van cambiando en ellas conforme pasa el tiempo, pues las responsabilidades aumentan y las expectativas femeninas terminan no cumpliéndose. A ello se une, en la mayoría de las mujeres, cambios en la convivencia con la pareja, lo que hace de palanca para que sus situaciones personales comiencen a dar un giro. La vida en pareja tras el matrimonio suma cambios a las vidas de las mujeres, a lo que se une la maternidad. No obstante, la situación más desfavorable la vive Rosa (perteneciente a un municipio del Área metropolitana-Aljarafe), quien comienza a sufrir malos tratos por parte de su pareja desde el inicio de la vida familiar. En las demás mujeres estas situaciones se dan algo más tarde.

Las mujeres han puesto de relieve unas vidas caracterizadas por las opresiones y la violencia machista, por los malos tratos por parte de sus parejas, siendo este

un hecho clave que marca sus trayectorias vitales. Algunas diferencias aparecen en la forma en que las mujeres responden al problema. Unido a ello adquieren relevancia las situaciones de divorcio o separación. El caso más impactante es el de Rosa (Área metropolitana-Aljarafe) que, tras un proceso de malos tratos, vive una situación de acoso durante muchos años. Asimismo, Milagros (perteneciente a un municipio de la Campiña) pasa por un periodo vital muy duro y permanente en el tiempo, sobre todo de endeudamiento económico y de malos tratos psicológicos por la pareja.

También es importante destacar la situación de replanteamiento vital que presentan algunas de las mujeres, tras situaciones marcadas por la violencia machista. Son mujeres que parecen mostrar conciencia de tales agresiones, pero que mantienen las situaciones y que les es difícil hallar la salida. En este sentido, son interesantes las valoraciones de las mujeres frente al empleo como medio para la autonomía personal, y las relaciones con otras mujeres cercanas, con las que se establecen redes de apoyo, frente a las responsabilidades familiares y en momentos concretos de más dificultad.

La participación social femenina en sus contextos es algo importante, que marca diferencia entre las mujeres. Carmen (Aljarafe) y Aurora (Área metropolitana-Aljarafe) son las que desde hace años muestran estas inquietudes (centros juveniles, asociación femenina, AMPA). Estos son valorados de forma muy positiva, tanto en cuanto les supone momentos de aprendizaje, de relaciones con otras personas y de disfrute personal.

También marca diferencia entre las mujeres la conexión e implicación actual en asociaciones. Por ejemplo, Aurora (Área metropolitana-Aljarafe) mantiene una relación más estrecha, la cual es iniciada desde el momento en el que accede al centro municipal de la mujer para solicitar ayuda u orientación personal y profesional. En estos momentos comienza un camino que se acentúa, aumentando su compromiso frente a otras mujeres, que mantienen relaciones puntuales con estos organismos o son inexistentes.

Otros cambios importantes en las trayectorias de las mujeres tienen lugar a partir de los años 2000-2002 en los que retoman la formación, y participan en medidas de fomento de empleo. Desde estas situaciones las mujeres reflejan un deseo de mejora profesional/vital, que se aprecia con mayor o menor intensidad desde las situaciones particulares de cada una de las mujeres y los hitos que han marcado sus vidas.

Estos cambios profesionales/vitales, que vienen de la mano de las actividades formativas u ocupacionales que realizan las mujeres, tienen lugar cuando los hijos e hijas son mayores o cuando se producen situaciones en sus vidas que les permiten algunos espacios de tranquilidad y libertad, frente a momentos personales y/o familiares anteriores. Por poner algunos ejemplos, nos remitimos a la situación de Dolores y Ana (Sierra), Carmen (Aljarafe), o Aurora (Área metropolitana-Aljara-

fe), en las que se aprecia cómo unas mejores condiciones familiares dan paso a la formación o disponibilidad profesional.

10. PROFUNDIZANDO EN ALGUNOS EVENTOS VITALES DE LAS MUJERES

10.1. Infancia y juventud de las mujeres

Las mujeres nacen en un periodo temporal comprendido entre el año 1950 y 1967. Los tiempos en los que viven dibujan para ellas unas formas de vida concretas y el **acceso a escasas oportunidades socioculturales y educativas, que marcan sus relaciones con el empleo**. Estas quedan reflejadas en las características de las familias de referencia, y en las propias oportunidades culturales y educativas.

En general, las familias en las que se crían las mujeres poseen un nivel socioeconómico bajo. Son familias trabajadoras que pasan dificultades económicas. Trabajan largas jornadas y en unas difíciles condiciones. Esto se agudiza debido a que, en general, las familias son amplias, las madres tienen muchos hijos e hijas. *Trabajaban las mujeres en la casa prácticamente y luego ya pues nos hemos ido casando y teniendo nuestra familia, así que mi familia... una familia normal, con muchos hermanos, porque somos seis, tres y tres* [Pilar, 35-38]

Las mujeres hacen patente una separación de roles entre los trabajos que hacen sus madres y sus padres. Estos son los que trabajan fuera de la casa y los que mantienen a la familia económicamente. En general, realizan sus trabajos en el sector de la agricultura, con algunas excepciones en familias que cuentan con negocios propios. Esto conecta con las propias características de las zonas, principalmente, agrícolas, e iniciativas en la pequeña industria.

> *Mi padre ha trabajado en todo porque antes los trabajos no estaban como ahora, ha trabajado en todo, ha trabajado de jardinero con el ayuntamiento, ha trabajado en el campo porque antes se trabajaba más en el campo* [Milagros, 9-12]

> *Mi padre trabajaba en la Seguridad Social y, aparte, tenía otros trabajos como, por ejemplo, comercial* [Rosa, 11-13]

> *Mi padre trabajaba en el campo antes, después empezó con los albañiles, mi madre no, mi madre se tenía que encargar de mis abuelos, de nosotros... siempre ha estado... a lo mejor se tenía que ir a coger aceitunas... siempre ha estado mala, ha estado mala siempre y entonces, siempre ha trabajado en la casa, pero ¡vamos! Que ya tenía bastante trabajo porque un montón de gente siempre a su cargo* [Ana, 54-58]

Las madres se encargan principalmente de la familia, aunque estas dificultades económicas hacen que sea necesaria la mano de obra femenina como complemen-

to o ayuda al sueldo que ganan los padres. Así comienzan a trabajar algunas de las madres de las mujeres, en un contexto de necesidad económica.

Esta es la situación de la madre de Carmen (Aljarafe), que tiene un taller de costura en su propia casa, y de Rocío (Aljarafe), Dolores y Ana (Sierra), que lo hacen en tareas agrícolas, como temporeras en los campos, preparando productos, o vendiéndolos. No obstante, estas mujeres no abandonan el trabajo doméstico, iniciando con ello unas vidas laborales centradas en la realización de tareas "productivas" y "reproductivas".

> *Mi madre también estaba trabajando en el campo, y en un almacén de aceitunas, a las naranjas también, ya cuando fuimos mayores ya todos le hemos ayudado a trabajar* [Milagros, 12-14]

> *Mi madre estaba siempre cosiendo, ella tenía un taller de costura en mi casa, y yo ayudaba en la casa, aprendía la costura desde chica* [Notas, Carmen]

> *Mi madre solamente ha ido a las aceitunas, los demás trabajos que ha hecho han sido los de la casa ¿tú no ves que mi padre tenía olivares? Entonces en la recogida de aceituna siempre mi madre trabajaba con él* [Dolores, 95-98]

Las mujeres viven su niñez-juventud asociada a la época o momento histórico que les toca vivir, en torno a los años 1955-1970. En general, ellas señalan recuerdos positivos de dicha etapa, donde vivían en el seno familiar, en hogares compuestos por personas de diferentes generaciones (abuelos/as y tíos/as).

Las mujeres también ponen de relieve la importancia de vivir cerca de la familia, en el mismo pueblo, y establecer relaciones cercanas con ella, primando su valor como célula social esencial. En este sentido, se reflejan aspectos culturales, tendiendo a la reproducción de estilos vitales en las mujeres.

> *Casi siempre he vivido con mis abuelos, ¡bueno!, ellos vivían aquí en mi casa con nosotros (...) de la niñez, sí tengo muchos recuerdos de que jugábamos aquí mucho, hacíamos muchos teatros* [Ana, 11-12, 66-67]

> *Yo... en la que hemos estado los seis juntos y hemos... yo qué sé, es que lo hemos pasado mejor porque hemos estado los seis y hemos vivido muchas cosas, después mi padre alquiló un campo y nos tuvimos que ir al campo y había que ayudarle e íbamos todos a una, en esa es lo que yo más... que hemos estado más unidos* [Milagros, 39-42]

De esta etapa, las mujeres también tienen recuerdos más negativos, como es la escasa libertad que tenían para salir y hacer cosas que les gustaban. No obstante, las mujeres consideran estos momentos vitales "normales, dentro de lo que había". Ello es acentuado por Rosa (Área metropolitana-Aljarafe) y Carmen (Aljarafe),

que recuerdan una infancia bonita, pero caracterizada por factores que les hacían sentir mal, como el tener escasa libertad y el contar con responsabilidades familiares desde que son muy pequeñas.

> *Nosotros hemos jugado muchísimo en la calle, que no con libertad, pero que yo he vivido mi niñez muy bien, no se si es porque mi madre cosía y después yo tenía un padre que todos los sábados nos llevaba por ahí* (...) *Mi padre me acuerdo yo que nos castigaba y nos pegaba porque nos escapábamos por la puerta del corral las dos porque a mí siempre me ha gustado salir* [Carmen, 356-384]

Las familias de estas mujeres se organizan atendiendo a la figura del padre, como cabeza de familia, como protector. Las mujeres definen la educación que reciben de sus madres y otras mujeres (abuelas, tías), como "muy religiosa", y la que se vincula a sus padres como "recta" y "severa", haciendo patente con ello el peso que ejercen las costumbres y la religión en la época.

> *(...) bastante machista, igual para todos, pero siempre las niñas hemos tenido más problemas de libertad que los niños* [Rosa, 806-808]

> *Muy religiosa, yendo a misa mi madre era la más feliz del mundo y parecía la gallina y los cuatro pollitos* [Notas, Carmen].

> *(...) Era bastante rebeldilla, no de hacer cosas malas pero siempre llevar la contraria, contestaba mucho y llevaba siempre la contraria, entonces, ¡claro!, en ese aspecto siempre me he llevado muchos palillos, no maltrato como los que hay hoy, pero sí muchos castigos... mi hermana era más tranquila, hacía más caso de ellos, entonces sí, había con ella menos tensión* [Ana 28-32]

La rectitud, severidad y dureza de la educación recibida por sus padres hacían a las mujeres no desviarse de las normas que se le imponían por el hecho de ser "niñas". Los castigos recibidos se hacen patente ante actitudes desobedientes, sobre todo, cuando ellas evidencian formas de ser contrarias a las consideradas "correctas" o "propias" para su rol.

Las mujeres también reflejan otras experiencias negativas en los núcleos familiares, que atañen a agresiones o malos tratos de sus padres hacia sus madres. Estos casos son presentados por Aurora y Rosa (Área metropolitana-Aljarafe), las cuales destacan conductas, acciones y comportamientos violentos que tachan a sus padres, y que marcan las vidas de sus madres, y las suyas. En este sentido, los definen como "machistas", destacando la labor de sus madres en la familia, como las que "la mantienen y la sacan adelante", sintiendo miedo frente a la figura de sus padres.

> *(...) mi padre es machista y mi madre ha sabido darnos las dos cosas, faltaba él y no pasaba nada pero faltaba a lo mejor ella y...*

> *faltaba todo, después él era una persona que consideraba mucho a mi madre fuera de la casa, para las vecinas, para el barrio, pero luego de puertas para dentro era yo, primero yo y siempre yo, entonces, nosotros como yo dejé de estudiar para trabajar y corriendo me coloqué y mi hermano también entonces no veíamos lo que pasaba en casa hasta que después de tantos años fuera en Madrid, tampoco, y mi madre ha sufrido mucho con todo, ya después cuando la he tenido más cerca, cuando me vine otra vez para Sevilla es cuando ya me he dado cuenta y he visto el egoísmo de lo que es un hombre machista y de que tú no trabajes en la calle porque tú estás para servirme y yo te estoy pagando para eso* [Aurora, 57-66]

> *(...) mis padres se separaron, ellos se llevaban bien pero mi padre estaba con otra mujer y ¡nada!, mi padre se fue de mi casa, ya seguí con mi hijo y con mis hermanos, ya mis hermanos se fueron casando y me quedé con mi hermana pequeña* [Rosa, 19-22]

Las mujeres se adecuan o adaptan en mayor o menor medida a las normas patriarcales existentes, apuntando a dos modelos femeninos diferentes, más sumisas o más reivindicativas, frente a sus situaciones familiares. Por un lado, se sitúan aquellas mujeres que resaltan un carácter fuerte, que intentan tomar sus propias decisiones, motivo por el cual llevan la contraria a lo que su padre/madre o contexto les exigía. Por otro, se encuentran las mujeres que se adecuaban a la cultura de la época y al ideal exigido para ellas de docilidad, conformismo, respeto, y sumisión.

En esta línea, las mujeres señalan diferencias entre los hermanos y las hermanas, poniéndonos de manifiesto diferentes formas de vida. "*El ha sido siempre más travieso y yo como más tranquila y obediente*" [Notas, Pilar], *Mi hermana ha sido siempre más conformista que yo, yo he sido más cabezona* [Notas, Ana]. No obstante, aunque se reflejen estas diferencias en su carácter, y de género (privilegios otorgados a los chicos frente a las chicas), las mujeres asumen con resignación la situación que les viene dada: *las cosas son como son, y la vida siempre ha sido así ¡vamos! Por lo menos yo eso es lo que he conocido* [Notas, Carmen].

10.2. La escolarización de las mujeres, sus oportunidades educativas

En general, las mujeres acceden a la escuela a principios de los años sesenta, escolarización que dura unos siete u ocho años. La excepción la cumple Rosa (Área metropolitana-Aljarafe), que al ser algo más joven, atrasa su acceso a la escuela, así como su abandono, en torno a los comienzos de los años ochenta.

La etapa de escolarización de estas mujeres es corta y su acceso se encuentra mediado por las oportunidades educativas para las niñas en los años setenta, el

trabajo de sus madres fuera de la casa, motivo por el cual ellas quedan con sus abuelas, caso destacado por Ana y Dolores (Sierra), así como por los cambios laborales del padre, reflejado por Aurora y Rosa (Área metropolitana-Aljarafe), que las hacen cambiar de situación educativa. Asimismo, en el caso de Milagros (Campiña), la entrada a la escuela se atrasa, quien entra en el colegio a edad más avanzada, a los siete años, y cuya etapa de escolarización es más corta.

> *Mi padre se quedó sin trabajo y entonces estábamos mal en la familia y yo me tuve que ir a trabajar, a partir de los quince años o así empecé a trabajar* [Aurora, 14-16]

> *Es que en aquellos tiempos tampoco había lo que hay ahora, las posibilidades (...) yo no tuve posibilidad de estudiar porque mi padre no quería* [Pilar, 10-11, 23-24]

> *Mi hermana mayor, la otra y yo que éramos las que llevábamos la casa antes de irnos al colegio* [Milagros, 29-30]

> *Yo recuerdo de llorarle a mi madre de querer ir a terminar octavo y seguir adelante a estudiar pero claro como antes en mi época estudiaban los varones, pues el que estudió en mi casa es el mayor, te estoy hablando que tiene ahora diecisiete años, pues en aquel momento tenía dieciséis y él sí estudió su carrera de Graduado Social, él estudió su carrera y entonces las dos hermanas que éramos las dos del medio, pues nos quedamos en la casa, ayudando en la casa y a mi madre cosiendo* [Carmen, 17-23]

En general, las mujeres reflejan escasas experiencias en el entorno escolar. Tres de las ocho mujeres manifiestan el desinterés por su trayectoria educativa en estos momentos, el no gustarle la escuela, el desear otras cosas antes que esto, el no darles valor. Se consideran malas estudiantes desde pequeñas, con lo que transmiten una imagen de sí negativa y con bajas expectativas en el plano escolar. Asimismo, expresan su descontento con lo escolar, resaltando este como un espacio en el que no se sentían satisfechas, no les era agradable y no les atraía.

> *(...) no me gustaba estudiar, yo veo mejor una novela o algo antes que coger un libro, no me gusta, la verdad, de mis hermanas todas, todas hemos hecho lo mismo, no hemos salido ninguna catedráticas* [Milagros, 101-103]

> *Empecé a trabajar con catorce años, dejé el colegio, con catorce años, a mí el colegio es que no me gustaba, así como ahora me gustaría y entonces con catorce años... mi hija no quiere seguir en el colegio, no quiere hacer el bachiller, y mi hija la otra mayor siempre está diciendo que tiene que hacerlo y que tiene que seguir en el colegio, y ya la obligo yo porque son otros tiempos y yo sé que hace falta pero yo en aquellos momentos, que mi madre no sabía leer ni escribir, yo no quería ir al colegio* [Rocío, 277-282]

> *(...) yo no pensaba seguir estudiando porque era una pérdida de tiempo, le iba a hacer perder dinero a mis padres y el tiempo yo, quizás, a lo mejor, si hubiera seguido al cambiar de ambiente, a lo mejor, hubiera tirado para delante, pero... no* [Ana, 516-519]

El hecho de que las mujeres mostraran desinterés por lo escolar se interpreta desde las fechas de escolarización primaria y las características del sistema educativo en estos tiempos. En las primeras décadas de los sesenta, la escuela aún sigue siendo segregada, y aunque van apareciendo las escuelas públicas y la coeducación se va gestando con la Ley General de Educación (1970), la enseñanza que se transmite está marcada por muchas desigualdades de género. Los contenidos escolares, los mensajes que transmite el profesorado, las relaciones entre los chicos y las chicas, o las diferentes expectativas que se tienen sobre unas y otros son aspectos que influyen, junto con la propia sociedad y la familia, en la construcción de los planes vitales de las mujeres.

> *En los religiosos se notaba que antes de empezar la clase se tenía que rezar con las monjas y en los nacionales que tenían izada de bandera el lunes y bajada los viernes, en lo que es el profesorado pues el profesorado lo notabas cuando era una profesora de prácticas, lo que es la juventud a lo que eran profesoras ya... que eran casadas, o viudas, o que les faltaban pocos años para jubilarse (...) en lo que son los estudios y en comparación con ahora te quedas helada de lo que veo en mis hijos y de lo que yo... que yo he dado en octavo y en séptimo lo que mi hijo no ha dado en primero ni en segundo de la ESO* [Aurora, 477-488]

> *En los religiosos como íbamos todas con uniformes, en los nacionales llevaban los uniformes también, y como me cogió dos edades diferentes, cuando yo llegué al nacional eran niñas y niños pero con una valla de por medio (...) en lo religioso eran también rectos y ahí sí te enseñaban que el hombre tenía que trabajar y que la mujer tenía que estar en la casa con los niños y ahí sí he visto yo diferencia, que en los nacionales se metían pero no tanto* [Aurora, 508-528]

El contexto escolar en esta época ofrece a las mujeres escasas oportunidades, fundamentado en el significado que tenía el hecho de ir a la escuela para chicas y chicos, y los aspectos que se valoraban en las vidas de cada cual. Ello es reforzado por los medios de comunicación, que se encargan en estos tiempos de transmitir mensajes conforme a los modelos de mujer y hombre imperantes, así como por la propia familia, que refuerza las opciones sexistas frente a las hermanas. La cultura, los recursos económicos y los educativos de cada pueblo también influyen en las opciones educativas que tienen las mujeres en estos momentos.

> *(...) a lo mejor no es que no hubiera dinero sino que era la mentalidad de que el que tenía que estudiar era el varón y las niñas se tenían que quedar en casa* [Carmen, 104-106]

> *No me fui a estudiar por tonta porque me tenía que ir, cuando tocaba la edad de estudiar me tenía que ir a Cazalla y quedarme allí o irme a Sevilla* [Dolores, 26-27]

Desde la sociedad se emiten mensajes enfocados a hacer del entorno escolar un medio propicio para los hombres, importante para su futuro como trabajadores, del que debían mantenerse alejadas las mujeres, cuyos roles o fines sociales se construían en torno a lo privado. En ocasiones, como refleja Aurora (Área metropolitana-Aljarafe), el propio profesorado alimentaba esta división de roles de género.

> *(...) un comentario de un profesor, el que nos daba dibujo técnico, que era una escuela solamente de mujeres ¿no? De chicas, y entonces me acuerdo yo que dijo... dice "no sé para qué estáis estudiando delineante cuando esto es un trabajo de hombres" y eso se me quedó a mi grabado, y entonces fue cuando me di cuenta que digo ¡bueno!, aquí ¿qué pasa?, ¿hay salidas para unos sí y para otras no?, ¡claro!, te estoy hablando del año setenta y cuatro o setenta y cinco, no en el setenta y cinco empecé a trabajar, en el setenta y tres o setenta y cuatro* [Aurora, 396-402]

Las mujeres reflejan la única opción viable para ellas la época: un proyecto de vida en torno a roles tradicionales, lo que las impulsan a dedicarse a los cuidados de sus familias, de las generaciones anteriores y posteriores. Ellas también reflejan en esta época las diferentes posibilidades educativas y profesionales que se abrían para ellas y las que se les abrían a sus hermanos. Con ello, se acentúan las discriminaciones de género, producto de una sociedad basada en roles sexuales y modelos tradicionales para unos y otras. La escuela y el trabajo son espacios a los que las mujeres tienen vetado su acceso, manteniendo una posición de inferioridad con respecto al "varón".

> *Mira, a mí me tocó vivir una etapa muy dura que es que las mujeres antes con la edad mía cuando yo tenía unos quince años o dieciséis las mujeres no estudiaban, la verdad, a mí me tocó vivir eso, no culpo a mis padres porque la verdad yo creo que eso era inconsciente y estudió el hombre, y eso sí que me marcó y también me lamento (...) era lo que le pasaba a la mía, las niñas se quedaban en la casa y los hombres estudiaban sin ninguna posibilidad que pudieras decir pues vale o no vale o el maestro te diga esta niña tiene que seguir adelante, porque de hecho creo que los maestros se lo dijeron a mi madre, pero nada, no pudo ser* [Carmen, 1488-1498]

> *(...) mi padre no quería al principio que trabajáramos, porque mi padre era muy bueno y muy santo pero muy machista, en la calle sobre todo tenía que trabajar el hombre, las mujeres a la cocina (...) yo no tuve posibilidad de estudiar porque mi padre no quería* [Pilar, 19-24]

Estos sentimientos se ven reforzados por las condiciones económicas de las propias familias, la mentalidad de los padres, y la escasez de recursos educativos. Algunas mujeres reflejan deseos de haber continuados sus estudios, pero sus padres no querían y no tuvieron oportunidad en sus pueblos.

Sin embargo, estas mujeres no tenían posibilidad de continuar escolarizadas. La educación primaria se terminaba pronto, y la de segundo grado estaba más lejos y suponía costes extras para las familias. Esta educación no estaba tan a la mano de familias con bajos ingresos económicos, y la escuela pública apenas garantizaba su continuidad. Las mayores oportunidades estaban en la escuela privada, a las que estas mujeres no tenían oportunidad de acceder.

> *(...) mi frustración fue cuando yo ya terminé la básica que aquí no había octavo, tuve que hacer dos veces séptimo, ya me encontré con quince años y ya perdí un año, yo recuerdo de yo llorar a mi madre de ir al pueblo de al lado para terminar octavo* [Carmen, 12-15]

> *¡Vamos! que a mí me iba a dejar salir del pueblo, o trabajar fuera, o en algo que a él no le gustara... decía que no, que a las aceitunas con él sí pero que a otra cosa no y ¡claro!, él me decía que estudiara, y a mí me hubiera gustado estudiar alguna cosa pero él no me dejaba salir por ahí para nada* [Dolores, 101-105]

> *Fue que yo estaba en el colegio todavía, de hecho a mí me había dado tiempo de hacer hasta octavo, que yo repetí octavo dos veces porque yo empecé en el colegio muy chica y ya no había más cursos y digo pues mientras me sale algo pues por lo menos estoy en el colegio. Hice séptimo dos veces primero y luego octavo lo volví a repetir pero no porque lo repitiera sino porque ya no había más cursos y, ya te digo, del colegio directamente fueron a buscar a gente y me coloqué* [Pilar, 54-59]

Aurora (Área metropolitana-Aljarafe) plantea la dicotomía escuela pública-privada en los años sesenta y principios de los setenta, haciendo patente diferentes concepciones en torno a la misma, que eran favorecidas por la sociedad. Ella refleja diferentes ambientes, relaciones y enseñanza, delimitando también diferencias en torno al profesorado que había en estas escuelas.

Ello refleja el marcado carácter religioso de la enseñanza en estos momentos, la influencia del estado y su conexión con la iglesia, y el mínimo desarrollo de una escuela pública, cuyo sistema favorecía, para quienes contaban con menos recursos, la no escolarización, la desinformación y el no tener posibilidad de acceder a la cultura, que se acentuaba para el caso de las mujeres.

> *De salir de un colegio de monjas y meterte en un ambiente más mixto pues me costó al principio* [Aurora, 425-426]

Cuando vino lo de mi padre, la enfermedad, la muerte del padrino y eso fui a un nacional y me sentí muy bien, las profesoras eran las típicas profesoras ya mayores de los colegios nacionales [Aurora, 437-439]

En los religiosos como que se vivía más una fiesta, nos íbamos a lo grande, participaban más los padres... (...) En el primero que estuve, estuve de primero a tercero, en el nacional estuve de tercero a octavo (...) el nacional... los padres no participaban tanto, había esa relación de los padres con las monjas que no había en los nacionales, en los nacionales iban también familias un poco de clase más inferior en aquella época, ahora no (...) yo tengo amigas en una posición alta y llevan a los hijos a los nacionales, pero en aquella época yo creo que era eso, que la clase social te decía si era nacional o si era... porque el religioso había que pagarlo, ahora es concertado, pero antes había que pagarlo, entonces casi notaba eso, que había una diferencia importante entre las familias que eran religiosas, en las fiestas, en los padres... [Aurora, 460-475]

Las mujeres hacen explícito que se producen cortes o interrupciones importantes en sus trayectorias educativas, abandonando la educación básica. Ello conecta con la información aportada en las entrevistas exploratorias. Rosa (Área metropolitana-Aljarafe), que continúa algo más tiempo su andadura académica, la interrumpirá algo más tarde dado factores vitales que se cruzan, como la maternidad y el matrimonio.

Bueno, pues yo tengo el Graduado Escolar y, la verdad, me arrepiento... me arrepiento de no haber seguido porque en aquellos tiempos no me gustaba el colegio pero ¡vamos!, tengo el graduado escolar [Ana, 159-151]

(...) terminé la EGB y empecé Auxiliar de Administrativo, hice hasta segundo, terminé lo que es auxiliar, y ahí ya conocí a mi novio, me quedé embarazada, con lo cual tuve que dejar de estudiar, a raíz de eso pues tuve al niño, dejé de estudiar, no trabajaba y me quedé cuidando de mi hijo, me casé y al año o así me separé porque no nos iba muy bien [Rosa, 14-18]

Porque me quedé embarazada, entonces... ahora por ejemplo si te pasa... bueno! ahora yo hubiese seguido estudiando, aunque hubiese estado embarazada, pero en aquellos momentos, a mí me daba vergüenza, la verdad, de ir a estudiar embarazada, las cosas... no sé por qué pero yo era así, era lo que yo pensaba en aquellos momentos y así lo hice, incluso pensé en seguir estudiando cuando tuve al niño pero ya era mucho más difícil (...) ya los estudios lo tuve que dejar apartado, terminé el administrativo y me quedé ahí [Rosa, 300-309]

> *Me gusta mucho estudiar pero por las circunstancias de la época tuve que dejar los estudios. Aquí en el pueblo había solo lo básico y tenía que desplazarme a otro pueblo. Aunque estaba cerca, el tener que salir de casa temprano, tener que coger sola un autobús, además de que no se podía... todo eso hace que deje de estudiar... si hubiera ido con alguna compañera tal vez* [Notas, Pilar]

Las mujeres, por tanto, señalan una etapa de escolarización corta, mediada por la escasez de recursos económicos y educativos, así como por una concepción sobre ellas en torno a lo privado, que les impedía el acceso a espacios destinados a los hombres, y el rápido acceso al trabajo.

En general, ellas abandonan la educación primaria, y comienzan a trabajar, siendo este momento clave en sus trayectorias vitales, ya que los trabajos a los que acceden se encuentran mediados por sus niveles educativos, principalmente básicos o con el certificado de escolaridad. Las mujeres dan inicio a sus vidas laborales compaginando responsabilidades familiares. Este es un período que se mantiene estable hasta que conocen a sus novios (parejas), cuando suelen dar comienzo nuevas etapas vitales.

10.3. La pareja, el matrimonio y la vida en familia

Las mujeres conocen a las parejas cuando tienen, aproximadamente, dieciséis-dieciocho años, encontrándonos particularidades en Rocío (Campiña), que la conoce más temprano, con tan solo catorce, y Pilar (Campiña) y Milagros (Aljarafe) más tarde, con veinte años. Son los primeros novios quienes se convierten en maridos.

En los momentos en los que las mujeres conocen a sus parejas, todas han abandonado la escuela y están trabajando (sobre el 1972 o 1973), excepto Rosa (Área metropolitana-Aljarafe), que es más joven y cursa los estudios básicos. El matrimonio llega para estas mujeres, en general, a principios de los años ochenta, tras cinco o seis años de noviazgo. Este evento se adelanta en las mujeres que se quedan embarazadas a edad temprana.

El matrimonio es un hito trascendental en las vidas de las mujeres. Los motivos por los que las mujeres se casan son los embarazos tempranos, los trabajos de las parejas, estos han de irse a trabajar fuera, y por deseo de las mujeres, pensando en una vida más autónoma frente a opresiones sentidas en los hogares familiares. Estos motivos coinciden con los aportados por las mujeres en las entrevistas exploratorias.

A excepción de Milagros (Aljarafe) y Ana (Sierra), las mujeres reflejan que la decisión de casarse no es tomada libremente, sino de forma obligada. Para estas, la vinculación obligada a la pareja supone un cambio con respecto a las vidas anteriores. El matrimonio también es sentido por las mujeres como medio para

alcanzar la autonomía y la libertad (liberación). Adquiere particularidades en el caso de Carmen (Campiña), a quien le supone mayor independencia debido a que se traslada a otra ciudad por motivos laborales de su marido, pero no antes.

> *Cuando me fui a Jaén, eso fue para mí un recuerdo muy bonito, de irme yo a un pueblo y estar lejos de mi casa con veintitrés años y enfrentarme sola, buscar el piso sola, de ir con mi marido y él se fue a trabajar y de buscar el piso sola, me fui yo y lo busqué, y enfrentarme a la realidad sola, porque te digo sola porque yo cuando tuve a mi hijo mi madre estaba al lado, mi hermana soltera también, y algo me solucionaban, que a lo mejor me tenía que ir a Sevilla y se iba a mi casa una hora antes para arreglar al niño, y entonces yo para mí eso, el hecho de yo irme en vez de pasarlo mal creo que me ha ayudado mucho* [Carmen, 309-316]

> *(...) estás en casa de tus padres y estás a gusto pero es su terreno, cambia totalmente, aquí haces tu vida, para mí fue como una liberación porque mis padres estaban chapados a la antigua, no me han dejado libertad de ir a ningún lado... entonces yo cuando me casé, con veintidós años, para mí fue... el estar con la persona que yo quería, mi casa, nadie me podía decir "esto no lo haces".... no es que fuera nada extraordinario, pero... todo eso te va haciendo otra persona diferente, te va madurando* [Ana, 738-743]

Una vez que se casan, las mujeres comienzan la vida en familia, conviven con las parejas, y se encuentran con las primeras dificultades. En estos momentos las mujeres coinciden en señalar diferencias de género en relación a las ocupaciones y responsabilidades familiares. Las mujeres las asumen por completo, siendo este hecho el más destacado por ellas, y que refuerza el cambio vital: aumenta el trabajo, se dispone de menor tiempo, y las absorbe la dedicación a la casa y a la familia.

Se aprecian características, valores, de una socialización de género, que reciben las mujeres en su propia familia y en la sociedad de su tiempo. En esta línea, las mujeres plantean un cambio con respecto a sus vidas anteriores, que se centra en una pérdida de tiempo para sí, una vida que les permitía no tener tantas preocupaciones, una vida más tranquila.

> *(...) yo he sido siempre la típica de las que se casan y si él se tenía que levantar a las siete y media yo me levantaba a las siete para ponerle el desayuno y después seguía haciendo las cosas de la casa y todo el día liada, hasta que llegó el día que llegué a la conclusión y yo pensaba ¡bueno!, ¿qué tiene él más que yo para que él no me ponga a mí el desayuno?, y entonces él ya vio ahí un cambio, él era el que dejaba la ropa sucia en la ducha, yo... yo pasaba por encima, cerraba la puerta y lo que no estuviera en su sitio no lo metía en la*

lavadora. Era difícil, pero yo lo que quería era superarlo y ya eso para él es que era una fresca [Aurora, 241-248]

Cuando yo no tenía estos problemas podía plantearme la vida de otra manera, hacía cursos de vez en cuando y buscaba trabajo [Notas, Rosa].

Para mí fue el casarme reprimirme (...) A mí me la partió relativamente porque como yo ni tenía estudios ni tenía trabajo estable ni dejé nada, eso sí, dejé el trabajo de la planta [Carmen, 1588-1599].

Además del desempeño de roles tradicionales y el aumento de responsabilidades familiares que conlleva para estas mujeres la vida familiar, en esta se hacen patente relaciones de poder de sus parejas hacia ellas. En este sentido, se aprecian algunas particularidades en las mujeres:

- Mujeres que se separan de las parejas al poco tiempo de casarse.
- Mujeres que están con las parejas desde que las conocen y plantean situaciones familiares más positivas.
- Mujeres que se encuentran casadas, pero que plantean problemas de pareja y dificultades en la dinámica familiar.

Las mujeres narran experiencias de convivencia con sus maridos y aluden a situaciones complejas, que culminan con la separación de la pareja. Esto le ocurre a dos mujeres, Rosa (Área metropolitana-Aljarafe) y Milagros (Campiña), que son las que se encuentran separadas, y que comparten la forma en que viven la separación, aunque se distancian en las experiencias que aportan y en cómo las han experimentado. Lo que diferencia a estas mujeres es el tiempo que tardan en tomar la decisión de la separación (en Rosa dos años y en Milagros veinticuatro), así como las experiencias que tienen posteriormente. Ello se debe al acuerdo o no por parte de la pareja en la separación.

Estas mujeres ponen de relieve lo duro que es la experiencia de la separación, caracterizándose como un proceso de ruptura vital y de reformulación y reconstrucción de su propio yo. Son momentos complejos, pues sus maridos son personas importantes en sus vidas, con quienes comparten años y eventos, pero, sobre todo, en torno a la que ellas han construido su plan vital y han proyectado su propia identidad. No obstante, esta toma de decisiones es realizada por estas mujeres ante una convivencia imposible, y desde un periodo importante de reflexión.

(...) el divorcio, el divorcio es una cosa que te marca, te marca mucho. Tú te casas muy enamorada, te casas con unas ilusiones, aunque estuviera embarazada, pero yo estaba muy enamorada de él, lo que pasa es que la convivencia era muy difícil y, aparte, yo no era muy madura y él no era lo suficientemente maduro (...) con veinte años no tenía ni idea de lo que hacer (...) eso te marca, ¡claro!,

te marca mucho, y yo creo que a una mujer más que a un hombre [Rosa, 126-138]

Todo mi problema empezó cuando me casé (...) la familia de mi marido no me quería y me ha hecho mucho daño, hemos tenido muchas discusiones en todo el tiempo, he estado casada veinticinco años y siempre con problemas, y yo siempre he pensado de las mujeres maltratadas cómo aguantan a un hombre veinticinco años, tú lo quieres, te hace cualquier cosa y como lo quieres pues no te das cuenta por qué me ha hecho esto o lo otro, y nunca te lo esperas, que es lo que pasa, yo nunca en la vida podía imaginarme que me iba a pasar lo que me ha pasado, que me ha dejado cargada de deudas y... llevo nueve años separada (...) siempre he tenido problemas, pero cuando ya nos dimos cuenta de que íbamos mal, que llevamos un montón de problemas a rastras [Rocío, 11-21]

La separación supone para estas mujeres ansiedad, nerviosismo, angustia, así como la necesidad de buscar nuevas opciones personales y laborales como vías para mantener la familia. En este sentido, las mujeres afrontan la necesidad de cambio profesional/vital desde dificultades añadidas de malos tratos por parte de sus parejas.

Por su parte, Milagros (Aljarafe) y Ana (Sierra), reflejan situaciones familiares y de pareja positivas. Aunque se da una diferencia entre ambas mujeres en el proceso que siguen desde que conocen a la pareja hasta la primera maternidad, estas viven el matrimonio como el recuerdo más bonito que tienen en sus vidas, y caracterizan esta etapa de forma muy positiva.

Estas dos mujeres comparten la vida con sus maridos desde que lo conocen, siempre han estado juntos, y este hecho lo señalan como algo favorable en ellas. Es más, a partir de este hito, las mujeres sienten que mejoran sus situaciones personales y/o profesionales. La pareja se convierte en un apoyo relevante para sí, que impulsa y favorece los itinerarios femeninos.

Con mi marido pues la verdad es que es lo mejor que me pasó, yo creo que es lo mejor que me ha pasado en la vida, bueno aparte de mis hijos, pero él es quien me levantó y me hizo estar donde ahora mismo estoy ¿sabes? la paciencia... yo lo que tenía a rastras, eso no me lo iba a quitar de momento y la verdad que muy bien, no lo cambio, por lo menos hasta ahora no lo cambio por nadie [Ana, 97-101]

Empecé a salir con él y a los seis meses o siete me casé (...). La verdad, eso para mí fue una etapa muy bonita, lo pasé muy bien, que esa es una etapa que si desde luego volviera a nacer volvería a pasarla porque lo pasé muy bien, yo qué sé, que le tengo otra cosita a eso, y eso yo no quiero ni que se me olvide, que muchas veces lo recuerdo yo cuando nos conocimos, nos casamos [Milagros, 44-49]

De las mujeres casadas, se ponen de relieve situaciones complejas con la pareja y vida familiar. Estas mujeres reflejan un aumento de dificultades en sus vidas cuando se casan, haciendo patente agresiones y malos tratos por parte de sus parejas. Sus planes de vida parecen sufrir cambios importantes que comienzan con los problemas familiares y de pareja. Las relaciones que estas mujeres mantienen con estas, el desconocimiento de las mismas, y los embarazos no deseados o la imposición social de casarse a edad temprana, favorecen en estas mujeres una convivencia que en algunos casos se muestra compleja.

> *Él me dice que dónde voy a buscar trabajo (...) una de las veces de las que ha venido hablando del tema me dice: ¿y la comida?, ¿y la casa?, ¿y los niños?... Y digo pues lo haré todo por la noche y la casa el ratito que tenga al medio día cuando llegue, ya me organizaré porque como este es un trabajo que no aporto dinero a la familia pues no tendré ayuda, que eso es lo que él me dice* [Aurora, 213-214, 266-269]

En este sentido, un aspecto transversal de las trayectorias de muchas de las mujeres es la violencia machista que sufren, las cuales hacen visibles en el contenido de sus relatos. Concretamente, algunos de los motivos que las mujeres ponen en evidencia y que les impiden romper con las situaciones que viven son:

- la destrucción de su autoestima,
- el sentirse culpables por romper sus familias,
- la vergüenza o miedo a hacer pública la situación que viven,
- la posibilidad de perder a sus hijos e hijas o el no darles medios de vida suficientes (teniendo en cuenta que el cabeza de familia suele ser la pareja),
- el propio desconocimiento o desinformación sobre los recursos posibles.

> *Me compré un día una falda un poco más corta, salí a comprar y un amigo suyo le dijo: ¡vaya cómo está tu mujer!, y además, eso le sentó como un tiro (...) tal y como se lo dijo se vino del trabajo, llegó, yo acababa de llegar y me desnudó (...) pues ahí me asusté, ahí sí, esa fue la primera vez que… esa fue la decisión que yo tomé, es que ahí me asusté, aparte de que ya estaba harta también de que no quería que saliera, él quería que yo estuviera encerrada… es que eran ya muchas cosas las que fueron pasando, que esa fue la gota que colmó el vaso* [Rosa, 573-582]

Las mujeres experimentan **diferentes formas de agresión por parte de las parejas** (sexuales, psicológicas y físicas). Estas han sido presentadas como agre-

siones encadenadas que se dan de forma cíclica, es decir, en un proceso que comienza y que va evolucionando con el tiempo, y que una vez que se da es muy difícil frenarlo o interrumpirlo. El proceso ha quedado descrito por ellas en torno a tres momentos:

- Primero, las mujeres experimentan cambios iniciales en ellas que no saben cómo explicar o dotar de sentido, que le afectan al estado de ánimo (frustraciones, desilusiones, depresiones).
- Segundo, comienzan a darse agresiones verbales que llevan a la mujer a ir anulando su personalidad (infravaloración, baja autoestima), las cuales se van agravando hasta que se entra en una fase de manipulación afectiva (psicológica).
- Tercero, algunas mujeres han resaltado una nueva fase cuando se da paso a las agresiones o malos tratos físicos.

En general, las mujeres que sufren malos tratos por parte de sus parejas coinciden en la **socialización de género** como un problema de base. Ellas lo explican desde la negación de libertad personal, en la medida que la pareja tiende a coartar sus decisiones, a anularlas, desde aspectos tan minúsculos, como la elección del vestir, del estilo de peinado o la utilización de maquillaje. Milagros (Campiña) lo expresa cuando plantea: *a mi me enseñaron mis padres que la persona con la que te casabas era para toda la vida*" [Notas].

Las mujeres reflejan una división de roles sexuales, que sitúan como factor importante que origina discriminaciones para las mujeres, otorgando al hombre la posibilidad de ser superior. La dependencia económica a la pareja es un factor resaltado por las mujeres que propicia el mantener sus vínculos con ellas, además de la subordinación psicológica y factores de índole cultural que están en su base.

> *Yo le he dicho a mi marido muchas veces que soy capaz de separarme ¡te lo juro! Yo ya estoy en una situación, que soy antes yo, que él porque cuando eran chicos era diferente pero ahora que son tan grandes, y llega un momento que dices ¡que estoy aquí criando a esta gente...! ¡más frescos todos...!* [Carmen, 2308-2312]

Estas mujeres señalan lo importante que es para dar este paso la disponibilidad de medios económicos, que permitan actuar con autonomía, así como la ayuda psicológica, sentir el apoyo por personas del entorno. En este sentido, se hacen relevantes los medios o ayudas con las que cuentan las mujeres, y los recursos personales y contextuales de los que disponen. *Es difícil porque ¿qué haces cuando no cuentas con otro apoyo económico que el de tu marido y tienes dos hijos pequeños a los que mantener y te encuentras en una ciudad nueva y muy lejos de tu propia familia?* [Notas, Aurora].

10.4. La maternidad: opresión y deseo femenino

La maternidad es otro de los hitos que marca las vidas de las mujeres. Estas viven su primera maternidad en torno a los años 1970-1990, siendo jóvenes. Este hecho, quedarse embarazada, parece hacer que las mujeres tomen decisiones vitales relevantes como, por ejemplo, el casamiento, el abandono de los estudios o el abandono de los trabajos que desarrollan.

La maternidad es vivida por las mujeres tanto de forma positiva como negativa. Las primeras sensaciones y recuerdos que ellas tienen sobre este hito dependen del momento inicial del embarazo, de cómo este se haya dado, y de las circunstancias, de mayor o menor opresión, que hayan rodeado sus vidas.

Algunas mujeres señalan el nacimiento de sus hijos e hijas como una experiencia muy positiva, como lo más importante que le ha pasado en la vida. Son aquellas que se han planteado la maternidad más libremente, por propio deseo. No obstante, reflejan el aumento de trabajo doméstico que les supone, del que se encargan prioritariamente ellas. En este sentido, las mujeres ponen de manifiesto que la maternidad no es un hecho que afecta por igual a sus parejas que a ellas. Asimismo, los hijos e hijas vienen a suplir algunas carencias en las vidas de las mujeres, llenan vacíos en momentos de dificultad en los que se sienten solas.

> *La verdad es que muy bien, han sido buscados y muy bien, lo que pasa que luego me han dado muy malas noches, me han salido muy llorones, hiperactivos... pero lo que es el nacimiento, embarazo y todo eso, además de los cambios que han dado, por supuesto, es lo que más quiero pero eso, que ¡claro! te cambia la vida... rematadamente, además entre los dos llevan tres operaciones (...) lo que es el tema de enfermedad mal, pero ¡bueno!, al principio mal, después te acostumbras... necesita unos fines de semana libres... pero ¡vamos!, no los cambio por nada, los problemas normales de madres con hijos, que necesitas algunos descansitos pero ¡vamos!, ¡bien!, una etapa muy importante, la verdad es que sí* [Ana, 85-96]

> *Yo los quiero a ellos a los dos porque son mis hijos y los quiero igual ¿no?, pero el niño me llenó más, me llenó más en el sentido que me vi muy sola aquí* [Milagros, 58-60]

Otras mujeres manifiestan experiencias negativas en torno a la maternidad. Son quienes han sido inducidas al matrimonio y quienes no han elegido la maternidad. Los roles de esposa y de ama de casa, la sumergen en la vida familiar. Estas mujeres se encuentran con un hijo siendo muy jóvenes, el cual les llega en un momento en el que no se lo habían planteado. Esto supone un choque para ellas y una adaptación importante a la nueva vida. Debido a ello, las mujeres renuncian a las escasas posibilidades educativas y profesionales con las que cuentan en estos momentos.

> *(...) eso fue para mí una injusticia total, yo me quedé muy mal, entonces, yo decía que me tenía que ganar la vida y me fui a la planta, al almacén, porque para mí no era vida limpiar nada más y me fui a la planta, con la mala suerte que cuando yo me voy a preparar para entrar en el laboratorio me quedo embarazada y me tuve que casar, con veintiún años, así de claro, pues fíjate tú, más no era yo, es que ya no era yo* [Carmen, 39-43]

> *Al principio es muy fuerte porque es algo que te cambia la vida, es algo que tú no piensas y te encuentras, entonces yo no es que pensara no tenerlo, aunque tampoco sabía cómo hacerlo, pero sí yo pensaba a ver si... si me caigo, ¡las cosas que pensaba en aquel momento!, a ver si me caigo por casualidad y aborto* [Rosa, 715-718]

La maternidad es importante en sus vidas siendo este un momento que priorizan frente a todo lo demás. En esta etapa el rol de trabajadora remunerada pasa a ser secundario por mucho que pese en sus vidas, para lo que es interesante tener en cuenta las trayectorias laborales de las mujeres y las experiencias pasadas. En los momentos en los que las mujeres viven la maternidad, en su mayoría han abandonado la formación.

La maternidad coarta posibilidades formativas y laborales a las mujeres. Algunas toman opciones de hacer una enseñanza a distancia, lo que les resulta complicado dada la dificultad de sacar tiempo en su jornada de trabajo en el hogar. Al mismo tiempo, las mujeres destacan la imposibilidad de poder dedicarse a la formación, sobre todo porque esta se encuentra alejada de sus hogares, han de desplazarse a otros pueblos, a la capital. Las mujeres necesitan contar con sus madres y suegras, para dejar el cargo de sus hijos e hijas, bien sea para estudiar, trabajar o buscar empleo.

> *(...) no hice nada porque como ya tuve un hijo, estuve a punto de hacer un curso, el acceso a la universidad pero por correspondencia, y yo por correspondencia sabía que no iba a hacer nada* [Aurora, 618-620]

> *Es que yo no me podía ponerme a estudiar, yo con los niños nada más ya tenía...* [Dolores, 54-55]

Se aprecia un cambio en las mujeres que viven los momentos iniciales de la maternidad como opresión, pues el nacimiento de sus hijos o hijas llenan cualquier vacío vital. Esto es algo significativo en sus vidas, que las marca, y que las lleva a cuestionarse las decisiones "tomadas" en momentos posteriores. Ellas reflejan que si hubieran tenido posibilidad de elegir, las cosas habrían sido diferentes, no se hubieran casado, y hubieran continuado con sus estudios y trabajos.

> *El quedarme embarazada, el dejar de estudiar tan pronto... es que es como... una cosa te va llevando a la otra ¿no?, porque yo trabajaba antes, pero para mis gastos, mientras estudiaba, pero no*

era, cómo te digo, una necesidad, entonces estudiaba y algunas veces trabajaba, pero yo estaba en mi casa, eres como más niña, pero luego ya de momento te encuentras con un niño pequeño, tu marido, que no te llevas muy bien con él, te tienes que separar, y te encuentras sola y con la necesidad de tener que sacar a tu familia adelante y a ti misma todo sola ¿no? [Rosa, 734-740]

La maternidad, en general, influye en las vidas de las mujeres, interrumpiendo cualquier actividad que realizan y/o intentos para ello. Ellas piensan que el estar fuera de casa repercute en la educación y los cuidados de los hijos/as y de que ninguna persona puede hacerlo como ella. En este sentido, las mujeres reflejan sentimientos de culpa, impotencia y conflictos entre lo personal y lo laboral. Esto es algo que se acentúa en las mujeres de Alanís, frente a las demás. Ello quizá sea debido a las características de la zona, eminentemente rural, ubicada en la sierra, más distanciada de la capital, y menos desarrollada.

Sí, porque los niños lo notan, a lo primero de entrar en el taller de empleo, ellos se quedaban en casa de mi madre, ya los sacas de su casa y de su cama (...) el primer mes estaban rebeldes porque llegaban del colegio y te echaban la culpa de que tú no estés allí (...) entonces lo pagaban conmigo, era como una manera de decirte que... tú no estás aquí cuando... has cambiado al trabajo y me has cambiado a mí (...) tienen un proceso, no estaban acostumbrados a que yo saliera... después no, pero a lo primero... (...) era una manera de recriminarte que tú estabas trabajando y me decían que por qué tenía que trabajar [Ana, 422-432]

10.4. El trabajo de las mujeres: huellas invisibles

El trabajo es un hecho que marca las vidas de las mujeres. Sin embargo, hay algunas aspectos que no se han hecho visibles a lo largo de sus vidas laborales, pues en ellas se ha destacado su dedicación a la esfera doméstica, y los trabajos fuera de esta, dada sus condiciones, no han sido muy evidentes en las mujeres. Algunas de las características que comparten las trayectorias laborales de las mujeres son:

- Las mujeres comienzan a trabajar desde que son muy jóvenes, dedicándose tanto a actividades reproductivas como remuneradas.
- En sus vidas tiene lugar un continuo de entrada y salida al mercado laboral, interrumpiendo o abandonando posibilidades, cuando se han cruzado hitos, como la maternidad y/o el matrimonio.
- A pesar de ello, las mujeres mantienen la vinculación con el empleo desde el inicio de sus trayectorias hasta la actualidad, siendo este acentuado o no en función de otros factores personales.

Las mujeres, en general, dan comienzo a sus vidas laborales a edad temprana, lo que se concreta desde mediados de los años sesenta a mediados de los setenta. Este se realiza desde una formación de base corta, con lo que las mujeres pierden posibilidades laborales, y estas marcan su futuro.

Estos inicios laborales son sentidos de forma negativa, ya que el trabajo se realiza desde una situación personal de necesidad. Ello se acentúa en Rosa (Área metropolitana-Aljarafe), quien tenía aspiraciones de continuar sus estudios y de acceder a mejores oportunidades de empleo. Esta mujer, sin embargo, accede a la limpieza, dibujando la inserción y el sector profesional al que accede como un círculo vicioso para las mujeres, dificultando este hecho las opciones de mejora futura. No obstante, en estos momentos ella no tiene alternativa, desarrollando este trabajo durante años, y haciendo intentos de desvincularse de él.

> *(...) también me ha marcado mucho el trabajo, el trabajo, el trabajo de cuando me metí a trabajar en casas, que eso es un trabajo del que parece que no puedes salir, quieres trabajar en otra cosa y nada más que tienes trabajo para limpiar y a lo mejor encuentras otra cosa... encuentras algo mejor pero era para limpiar, parece que una vez que estás limpiando ya todo el mundo te marca porque limpias, porque no puedes trabajar en otra cosa nada más que limpiar ¿entiendes? Entonces, yo no estaba dispuesta a seguir siempre así, de hecho, me apunté también a la asociación* [Rosa, 173-180]

> *(...) he trabajado hace un montón de años limpiando en las casas, en las casas de por ahí pero eso es sin contrato ni nada, echas las horas que sean, te pagan y punto* [Ana, 349-351]

Las mujeres resaltan el acceso a otros sectores profesionales, como la agricultura y la costura, principalmente. De estos trabajos, coinciden en resaltar sus condiciones de temporalidad, dificultad y pobreza. Asimismo, las mujeres realizan estos trabajos compaginándolos con sus responsabilidades familiares, cuidados de hijos e hijas, y de personas a su cargo, y del hogar.

El trabajo agrícola se hace en épocas muy concretas del año en función de las demandas locales y personas que esperan acceder a esas oportunidades. El trabajo relacionado con la costura se hace informalmente en las propias casas, o trabajando para otras personas.

A modo general, las opciones de empleo de las mujeres parecen conectar con las características de las zonas, los medios de vida de sus gentes, los cuales se centran, principalmente, en la agricultura, en el pequeño comercio, y en el progresivo desarrollo de los servicios desde los años en los que estas mujeres tienen sus primeras experiencias laborales hasta la actualidad.

> *¡Es duro!, es un trabajo muy duro lo del campo (...) hace mucho frío, hace mucho calor, te tienes que levantar muy temprano, ¡vamos!, temprano te levantas pero te tienes que ir al campo, estar*

> *allí hasta muy tarde, luego llegar a la casa, hacer tu casa, los niños, porque las cinco y media de la tarde no hay quien te la quite ningún día (...) termino mis horas y me voy para mi casa* [Dolores, 522-529]

> *(...) he cosido mucho pero he cosido mucho para mí, cuando he estado aprendiendo, estuve con una muchacha que cosía para la calle, entonces yo me iba y aprendí la costura, he hecho mucha ropa para nosotros, para mí, para los niños... para la calle no me he dedicado, para la calle no, y ese es el trabajo que he tenido, siempre muy rodeada de la costura* [Ana, 333-337]

Las mujeres desarrollan trabajos fuera del ámbito doméstico, en los cuales la tónica general es la contratación temporal, o la no contratación. En general, trabajan fuera de la casa, simultaneando empleos con contratos temporales, y en economía sumergida. Algunas de las particularidades más relevantes se presentan en la trayectoria de Pilar (Campiña), quien accede tan solo a un puesto de trabajo, en el que se forma y progresa, teniendo un contrato indefinido.

Las mujeres señalan interrupciones en los trabajos que hacen. Ello se presenta de forma más drástica en los casos de Carmen (Aljarafe) y Pilar (Campiña), quienes tienen -antes del matrimonio y de la maternidad- trabajos que valoran positivamente, y desde los que podían haber construido su trayectoria profesional. Sin embargo, estos tienen un punto de inflexión en la primera, debido a un embarazo no esperado, y en la segunda, tras un cúmulo de circunstancias en las que se toman decisiones hacia el bien familiar, en beneficio profesional de la pareja, frente al suyo propio.

> *(...) lo que pasa es que ya tenía a mi hijo, luego me quedé embarazada y la farmacia que estaba aquí la cerraron y nos dieron opción a algunas a que siguiéramos trabajando con ellos pero ya tenías que desplazarte a las otras farmacias que tenía, que estaban en Sevilla, en Córdoba... y mi marido decía que no (...) él tenía su negocio, por el que él había luchado mucho (...) a mí me hubiera gustado mucho seguir trabajando* [Pilar, 84-101]

El tiempo que las mujeres están desvinculadas del trabajo remunerado afecta a su disponibilidad y empleabilidad, pues no cuentan con posibilidades para dedicarse a la formación o a buscar empleos en condiciones más favorables. Ello se aprecia entre quienes desde que abandonan los primeros empleos para dedicarse a la familia no acceden a otros trabajos fuera del ámbito familiar, aunque lo intenten tímidamente.

Las mujeres coinciden en trayectorias vitales donde los vacíos laborales más amplios tienen que ver con los momentos de dedicación a los hijos e hijas. Aunque debido a ello se aprecia la tendencia a aumentar los vacíos en el ámbito laboral, su abandono no es tan pronunciado.

Se aprecia cómo el trabajo de las mujeres se convierte en un continuo de entrada y salida al mercado laboral, que se acentúa en función de factores vitales, principalmente, la maternidad. Estas situaciones son interpretadas por las mujeres como propicias para mantener la inestabilidad e incertidumbre profesional, lo que interviene negativamente para la mejora. *He ido a salto de mata y he hecho un poquito de cada cosa pero que en realidad me doy cuenta que no he hecho nada que eso hoy día no sirve* [Carmen, 1116-1117].

El trabajo en casa y el trabajo en la casa de los padres en muchos casos, así como el cuidado de familiares enfermos, y el propio cuidado de los hijos/hijas, el seguimiento escolar y su mayor implicación en la escuela son ocupaciones que las mujeres suman a los trabajos remunerados que realizan, lo que supone para ellas un esfuerzo "añadido" y la imposibilidad de buscar alternativas laborales o dedicarse a la formación.

Teniendo en consideración la información que las mujeres aportan en torno a sus trayectorias vitales, no se vislumbran diferencias importantes entre sus vidas según los pueblos. El hecho de que las mujeres se sitúen en una localidad u otra no ha hecho que sus vidas se desarrollen de forma diferente. Ellas han compartido similares referentes familiares, educativos y laborales, dirigiéndose hacia el ideal femenino que se primaba en torno a los años cincuenta-sesenta.

También, las mujeres han mostrado la influencia en sus vidas de ciertos eventos, como la maternidad y el matrimonio, sobre todo en lo relativo a las excesivas responsabilidades familiares que han asumido y la vida que han desarrollado en torno a la casa, a lo privado. Estas ocupaciones, derivadas de la cultura patriarcal imperante, ha influido en las dificultades "extra" que las mujeres han experimentado en los momentos de desarrollar trabajos remunerados.

El hecho de estar escolarizadas un escaso tiempo y de alejarse de la formación durante periodos considerables, o de acercarse tímidamente a ella en periodos intermitentes, ha condicionado fuertemente las opciones laborales de las mujeres. Ellas han puesto de relieve eventos profesionales compartidos, como las constantes entradas y salidas al mercado laboral, el abandono de ciertas ocupaciones por las excesivas cargas familiares, y el correspondiente vacío en su desarrollo profesional. Por tanto, ante situaciones como las que han experimentando estas mujeres, el vivir en un pueblo u otro, no se ha presentado como algo excesivamente relevante.

CAPÍTULO OCTAVO
LAS TRAYECTORIAS FORMATIVAS-LABORALES DE LAS MUJERES: ENTRE EL DESEO Y LA REALIDAD

A continuación se presenta la información relativa a las trayectorias formativas y laborales de las mujeres. El contenido de este capítulo se divide en dos partes. En la primera, se sintetizan las aportaciones más relevantes de los recorridos formativos-laborales de cada una de las mujeres, atendiendo a sus proyecciones de futuro. En la segunda, y teniendo presente los datos anteriores, se profundiza en aquellos factores más significativos que caracterizan sus trayectorias formativas-laborales. En este sentido, nos encontramos con datos que aluden a las transiciones de las mujeres y a las posibilidades de mejora futura. Para terminar, se presentan las barreras más importantes sentidas por las mujeres para su reorientación profesional/vital, que es fundamental conocer para poder diseñar estrategias de orientación profesional.

1. SONDEANDO OPCIONES, ALGUNOS INTENTOS DE PLANIFICACIÓN PROFESIONAL/VITAL

1.1. Aurora. *Empleo, formación y asociacionismo*

Aurora percibe algunas posibilidades para el desarrollo profesional futuro. Esta mujer expresa deseos concretos que se inclinan hacia la integración en el mercado laboral como empleada por cuenta ajena. No obstante, la situación que refleja es más compleja, pues el proyecto profesional como trabajadora remunerada se encuadra desde la necesidad de plantearse cambios en su propio proyecto personal. Asimismo, pretende iniciar de forma paralela un proyecto social.

Esta mujer plantea una meta profesional concreta, que es el empleo como auxiliar de administrativo, preferentemente en la Administración Pública. Aurora piensa en dicha meta desde que se desplaza a la localidad, tras vivir unos años fuera,

y como opción de reorientar su vida, aunque tiene experiencias anteriores en el mercado laboral. Lo más significativo es su acceso a una asociación de mujeres para el empleo, desde el año 2000, aproximadamente, lo que considera un punto de cambio importante para su vida.

Una vez que toma contacto con la asociación de mujeres, atendiendo a sus necesidades personales, Aurora se propone la formación para el empleo y el inicio de un nuevo proyecto. Cuenta con más educación reglada que otras mujeres y en la línea de los intereses que manifiesta. Desde la Asociación se hace mucho hincapié en la importancia que tiene la formación para acceder al empleo, reforzando y actualizando conocimientos, así como el desarrollo de nuevas estrategias para la búsqueda de empleo.

Obtiene la titulación de FPI y realiza un ciclo formativo de grado medio en el mismo campo profesional (administrativo). Esta formación es completada con cursos de informática y de gestión y simulación de empresas. Con estos recursos Aurora se enfrenta a la búsqueda de empleo. Le es de gran ayuda la asociación y el contacto con otras mujeres, con las que comparte sus intereses.

Aurora se plantea proyectos paralelos, no apresurándose al acceso de ofertas laborales que se le abren porque no van en la línea de lo que ella quiere. En este sentido parece apreciarse mayor seguridad en los propios deseos de esta mujer, así como unas condiciones personales y familiares determinadas que la hacen no necesitar del empleo rápido. Plantearse la meta a medio-largo plazo hace que pueda acceder a mejores condiciones laborales.

Es interesante señalar la disponibilidad temporal que Aurora parece tener para formarse y emprender un proceso de búsqueda de empleo, aunque sin olvidar las condiciones en que desarrolla estas actividades. Aurora tiene que hacer frente a responsabilidades familiares, aunque sus hijos son mayores, y plantea dificultades familiares, con la pareja, que influyen en su proyecto profesional.

Esta mujer realiza algunas actividades para la búsqueda de empleo, como el hacer su currículum vitae y adaptarlo a diferentes posibilidades laborales, e informarse sobre instituciones en las que puede entregarlo, al tiempo que establece contactos. Aurora cuenta con el apoyo de la asociación en la que se inscribe, obteniendo una ayuda sobre todo anímica y orientadora por parte de las personas implicadas en ella.

Se aprecia cómo Aurora inicia la búsqueda por diferentes empresas, teniendo en consideración los trabajos en los que ha tenido experiencia previa como administrativa. En este proceso se reflejan algunas necesidades de orientación, motivo por el que realiza otra actividad como es la búsqueda de profesionales que puedan orientarla y asesorarla para la consecución de sus intereses. En este sentido, Aurora contacta con un organismo (Andalucía Orienta), cuyo personal comienza con ella un proceso en el que asiste a entrevistas y le propone una serie de tareas para que realice en su casa.

Sin embargo, estas actividades parecen no ser muy viables para ella, debido a la separación de tiempos que está fuera y dentro del núcleo familiar. Ello adquiere sentido desde las responsabilidades que recaen sobre Aurora. Ella misma pone de relieve este aspecto cuando plantea los motivos por los que abandona el proceso de orientación que emprende en el organismo citado. "*Ya no fui más porque no puedo después de estar fuera de mi casa haciendo deberes para el día siguiente, ni tengo tiempo, ni ánimos"* [Notas].

Otra de las tareas que Aurora realiza es la revisión de las características que tiene su demanda de empleo (INEM), para comprobar en qué medida se adecua a sus nuevos intereses y actualizarla, en su caso. En este sentido, la informante vuelve a realizar una entrevista con el profesional de estas oficinas y retoma su demanda hacia el perfil de auxiliar de administrativo.

Aurora plantea de forma paralela necesidades para conseguir la meta planteada, aludiendo a la mejora de competencias de empleabilidad, y aumentando para ello la formación complementaria que posee en relación al perfil, así como la experiencia profesional acreditada en relación al mismo. Aurora parece tener claro hacia dónde dirigirse en estos primeros momentos y en qué condiciones emplearse.

Esta mujer presenta otras necesidades frente al empleo; conoce pocos organismos o instituciones, cuenta con limitaciones de movilidad, para contactar y establecer relaciones, o para tomar ciertas decisiones que atañen a su reorientación vital, sin perder de vista su ambiente familiar y la relación son su pareja actual. Estas necesidades las va intentando superar a medida que surgen y es consciente de ellas.

Aurora asocia su proyecto profesional a un proyecto social y personal, planteando la necesidad de mejora vital. Teniendo en cuenta las características que adopta su trayectoria personal, esta mujer está pasando en la actualidad por una situación de malos tratos psicológicos por parte de su pareja.

En este sentido, se plantea la separación de la pareja, aspecto en el que manifiesta ciertas dudas o dificultades. Da el paso de hablar con la abogada del centro de información a la mujer de la localidad para que la oriente sobre los trámites concretos a realizar para su separación, acompañado de la estrategia de "asustar" a su marido para que cambie. Esto lo utiliza en los momentos de mayor dificultad.

Estos aspectos parecen reflejar el deseo de Aurora por dar el paso ante las situaciones que está viviendo, y el miedo a no hacerlo, lo que refuerza cuando plantea que el acceso al trabajo es clave para la mejora personal: "*Yo se lo he dicho, que cuando encuentre trabajo lo dejo"* [Notas]. En sus palabras refleja la importancia de la independencia económica ante la situación de violencia machista que está viviendo.

El proyecto social que Aurora desea comenzar adquiere las características de un plan personal inscrito en uno común o colectivo, desde una asociación consti-

tuida con el fin de mejorar y ayudar a las mujeres, concretamente para la formación y la integración laboral. Esto adquiere sentido desde las características particulares de esta mujer, pues ella llega a la asociación necesitada de ayuda personal ante las situaciones de angustia y depresión (malos tratos, enfermedades graves...).

Desde el momento en el que comparte su experiencia con otras mujeres inicia un proceso de reflexión importante que la lleva a plantearse algunas inquietudes como salida a sus problemas. En este sentido, Aurora se compromete con la asociación de mujeres, con el objetivo de poder ayudarse a sí misma y a otras mujeres que pasan por situaciones complejas.

Se hace cargo de la vocalía de empleo, decisión que consulta previamente con su pareja y que comienza con miedo ante el desacuerdo de este. No obstante, Aurora tiene claro que dicho cargo la lleva a desarrollar actividades de las que puede beneficiarse para su propia reorientación profesional.

Como respuesta al compromiso que adquiere ha de buscar ofertas de empleo para las mujeres, realizar tareas de información a las socias, buscar alternativas formativas y sociales para las mujeres, lo que conlleva a su vez contactar con otras personas, o actuar como apoyo y coordinadora de diversos proyectos que se emprenden en la asociación.

Todas estas actividades son de mucha utilidad a Aurora para su propio proyecto vital, desarrollando competencias personales y profesionales que le permiten mejorar su propia búsqueda de empleo. Asimismo, estar en contacto con la asociación le permite, además de trabajar en la línea de sus intereses, apoyarse en otras mujeres, y tener ciertas recompensas económicas (por ejemplo, participando como docente en un curso de formación).

En la actualidad, Aurora parece encontrarse preparada para adoptar otro compromiso con esta asociación, reflexionando sobre la posibilidad de hacerse cargo de la tesorería. No obstante, baraja la posibilidad de poder simultanear ambos cargos y de consolidar su implicación en la asociación de mujeres, teniendo en cuenta su situación laboral actual.

Aurora ha encontrado un empleo que le convence, como auxiliar de administrativo, aunque es temporal. Ahora parece que sus intenciones van en la línea de mantener el puesto. En los gráficos 11 y 12 se presenta esta información.

Gráfico 11: Proyecto profesional/vital de Aurora (I)

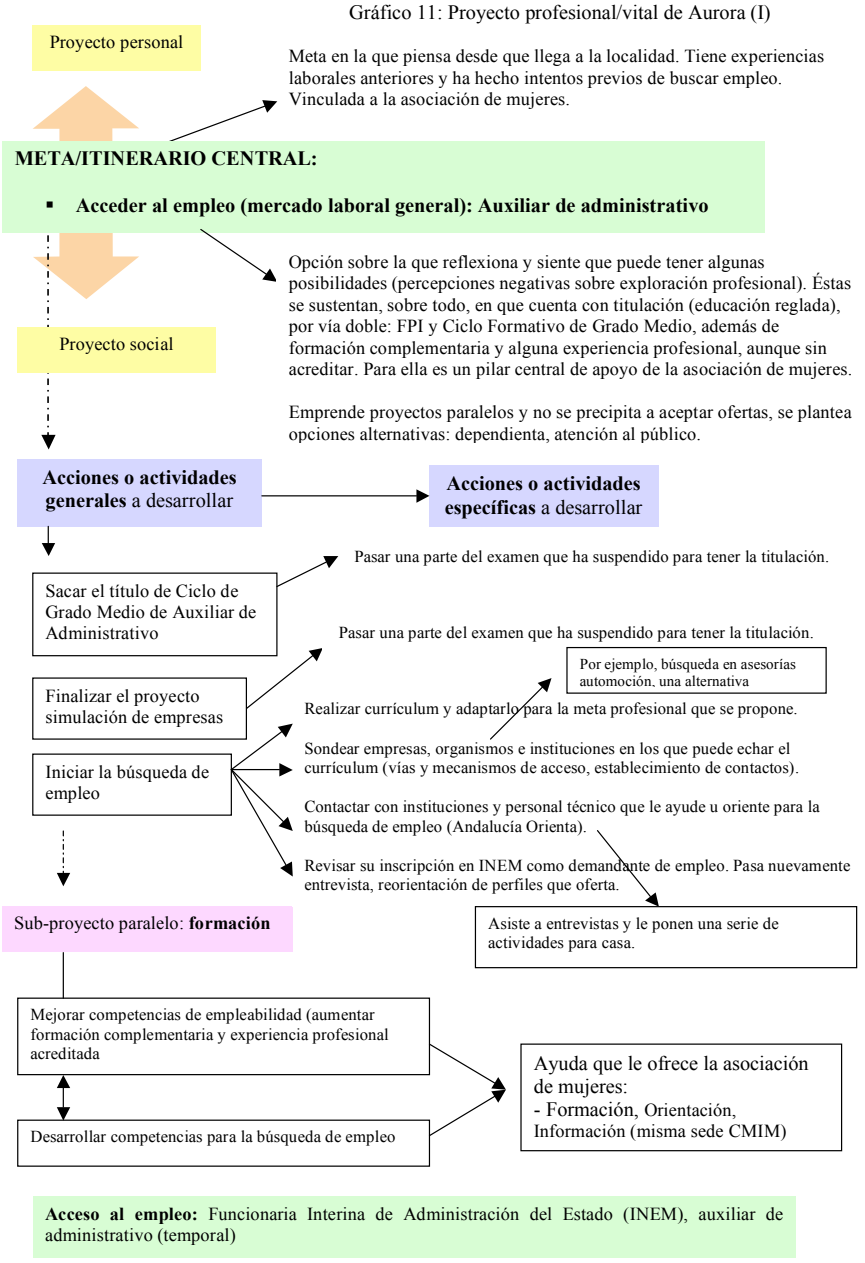
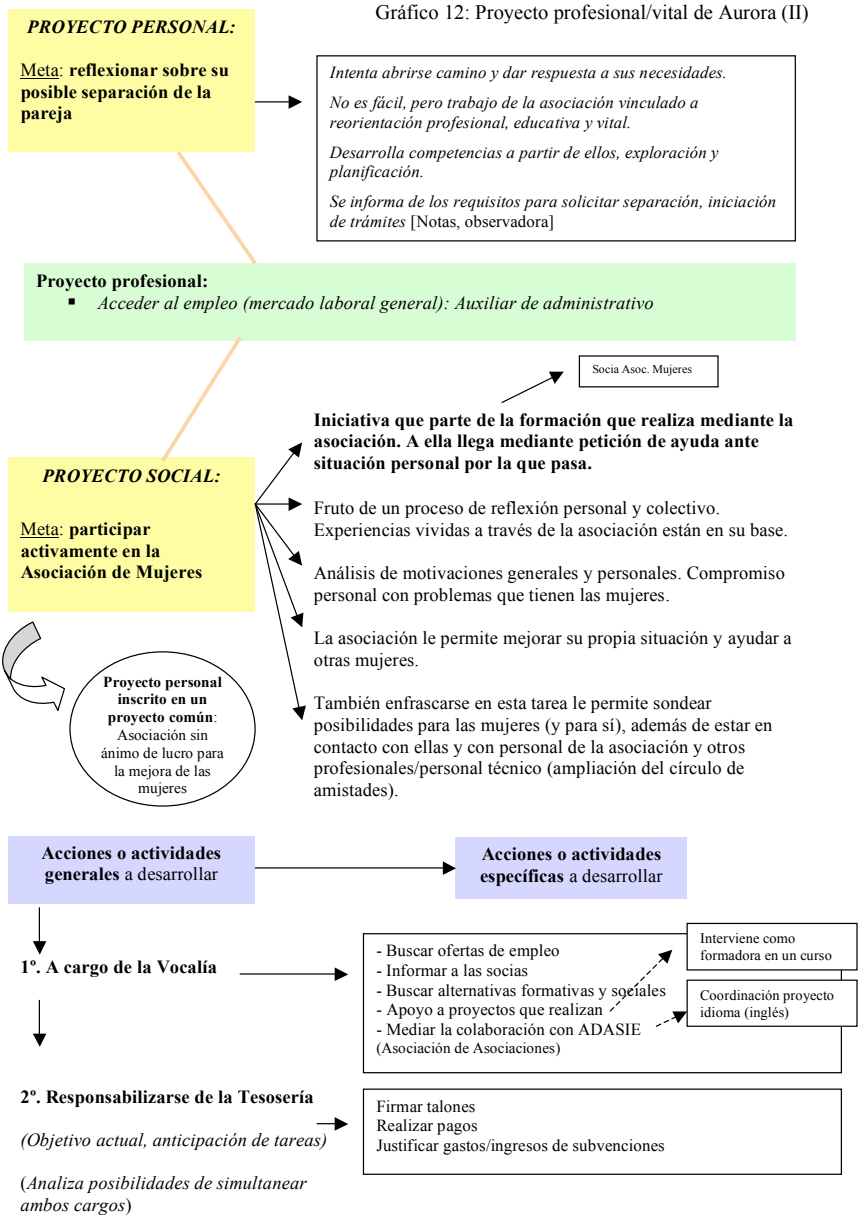


Gráfico 12: Proyecto profesional/vital de Aurora (II)



1.2. Rosa. *¿Empleo o promoción profesional?*

Rosa baraja dos posibilidades ante el empleo: la reinserción y la promoción laboral. Desde estas opciones, sus intereses no se muestran de forma clara y segura, lo que parece vincularse a las situaciones personales y laborales a las que ha de hacer frente, así como a las experiencias pasadas.

En este sentido, la formación de un nuevo proyecto parece mostrarse con mayores dificultades, pues Rosa mantiene a su familia, siendo los suyos los únicos ingresos que entran en la unidad familiar. Ella lo vive mal, pues siente que el puesto de trabajo que desempeña le quita posibilidades futuras, pero no puede "arriesgarse a perderlo" porque se quedaría sin recursos económicos.

Quizá, lo más viable para ella sea la mejora de la situación laboral en el puesto que tiene en estos momentos, lo que tampoco percibe sin dificultades. Rosa siente que esta opción depende más de las posibilidades que se le brinden en la empresa que de sus propias decisiones o cualidades profesionales.

> *Lo suyo sería mejorar las condiciones en este mismo trabajo pero eso es un poco difícil porque es algo que no depende de nosotras sino de mi jefe, y mi jefe como que no está muy dispuesto a mejorar las condiciones, entonces, tendré que cambiar de trabajo, pero ¡claro! Supongo que en mensajería... en mensajería yo supongo que en casi todos los trabajos las condiciones son las mismas porque tengo una amiga que trabaja en otra empresa de mensajería y tiene las mismas condiciones que yo, quizá un poco mejor el trato personal, pero las condiciones, más o menos las mismas, es todo casi lo mismo, hay poca diferencia, entonces no me merece la pena empezar de nuevo, ponerme a buscar otra si voy a estar con las mismas condiciones, ya tendría que cambiar a otro trabajo* [Rosa, 1693-1702]

Esta mujer manifiesta una imposibilidad de promoción laboral en su empresa, que la sumerge además en largas jornadas laborales y discriminaciones de género en el lugar de trabajo. Rosa refleja un trato desigual a las mujeres que a los hombres, la dedicación temporal, y la realización de tareas conforme a su género. "*Mi jefe es un hombre, es muy machista y quiere a niñas en la empresa porque sabe que no le causan problema y le sacan el doble de trabajo*" [Notas]. Este hecho acentúa la disconformidad de Rosa con su empleo actual, y la necesidad de promocionar en el puesto, o cambiar de empleo.

No obstante, Rosa no encuentra alternativa debido a la situación personal-familiar que tiene. Vive con su hijo y con su madre, a quienes tiene que mantener económicamente y cuidar. Esta situación le impide situarse en otras opciones laborales, pues no cuenta con tiempo ni con tranquilidad para buscar empleo, ni puede prescindir del aporte económico que el trabajo actual le brinda. Por este motivo, esta mujer ve difícil acceder a otro empleo en este momento vital.

> *No puedo cambiar de trabajo así porque sí, yo no puedo cambiar de trabajo para irme a cualquier sitio, no, porque yo no tengo nada, yo dependo de mi trabajo, para cambiar de trabajo tengo que tener otro trabajo porque yo no tengo nada, yo dependo de mí porque mi ex marido no me pasa la manutención y sí, no tengo otros medios, y si no encuentro trabajo y dejo esto, pues no tendría nada, entonces para dejar una cosa tengo que tener otra, no puedo arriesgar lo que tengo* [Rosa, 1719-1724]

Rosa afronta la exploración profesional de forma pasiva, accediendo a ofertas de empleo (como, por ejemplo, el puesto que ahora tiene) mediante conocidos/as o amigos/as, las redes sociales de su entorno. Esto puede tener explicación desde las propias condiciones personales y familiares, que la impulsan a obtener un empleo, como medio rápido de vida.

Las actividades que realiza para la mejora son escasas, manifestando tímidos intentos mediante el acceso a una asociación de mujeres, de la cual se desconecta una vez que accede al empleo. Las dificultades que Rosa señala para mantener el contacto con dicha asociación son:

- el pago de la cuota, y
- la disponibilidad de tiempo para implicarse en ella.

Para que Rosa pudiera de alguna forma dedicarse a la búsqueda activa de empleo, la alternativa que señala es acceder de nuevo al sector de la limpieza (servicio doméstico). Desde esta opción puede gestionar el tiempo de forma tal que le permita buscar otras opciones.

Sin embargo, esta situación laboral no es considerada óptima, debido a la enorme dificultad ya superada por alejarse de estos trabajos. Tampoco lo valora positivo para ella, debido a que no es lo mismo la búsqueda de empleo desde la economía sumergida, que hacerlo desde otras condiciones. Por lo menos, ahora está dada de alta y se sitúa en una empresa, viviendo este hecho como un logro desde su situación laboral pasada.

> *Siempre está la opción de limpiar, que si tuviera que volver a limpiar, pues volvería otra vez a limpiar, ya lo he hecho otras veces, lo haría, pero ¡bueno!, tampoco quiero volver a entrar a limpiar, a nadie le gusta volver atrás, ya que estoy aquí estoy... más o menos es un trabajo estable en el que estoy asegurada y si no encuentro algo mejor, pues prefiero quedarme aquí* [Rosa, 1725-1729]

Teniendo en cuenta la necesidad de mejora que plantea Rosa y la imposibilidad sentida para ello en estos momentos, se plantea algunas opciones interesantes para el futuro. Esta mujer considera un trabajo óptimo el trabajo por cuenta ajena relacionado con sus estudios de auxiliar de administrativo.

En general, Rosa refleja una desorientación con respecto a su proyecto profesional, planteando dos necesidades concretas:

- informarse sobre opciones laborales en su entorno más inmediato, ya que no percibe muchas posibilidades de mejora, y
- conocer técnicas de búsqueda de empleo.

> *Lo suyo sería en una empresa privada, en una oficina, contabilidad o algo así parecido, pero ¡claro! está un poco difícil. Ahora mismo eso, el empezar de nuevo a buscar algo, es algo que no me lo planteo porque no lo veo muy posible, si lo viera posible buscaría por otros medios, es que tampoco sé exactamente qué medios, porque no tengo tiempo para buscar trabajo, este verano cuando tenga vacaciones puedo ir echando currículum, no sé, por ejemplo, como dependienta... también depende de la edad, porque una dependienta con mi edad normalmente ya no la quieren (...) por echarlo lo echaría, que tenga suerte o no... lo echaría en centros comerciales grandes porque siempre tienen un poco mejor las condiciones y también pagan más* [Rosa, 1705-1714]

Esta mujer, que es una de las que cuenta con un nivel educativo más elevado, interrumpe por completo la formación desde el año 2003 en el que hace una actividad ocupacional relacionada con la informática. Las condiciones del trabajo que realiza las sumerge en largas jornadas que no le dejan tiempo nada más que para dar respuesta a otras responsabilidades familiares.

No obstante, otros de los factores que influyen en las motivaciones de Rosa para la formación y el empleo son: el alejamiento a los recursos de su entorno, su actitud de inactividad ante la posibilidad de mejora, y el escaso tiempo transcurrido de la vivencia de un proceso personal de cambio importante (malos tratos por parte de su pareja y separación).

1.3. Ana. *Una apuesta por el autoempleo*

Ana se plantea una meta laboral que tiende al autoempleo, concretamente a la constitución de una cooperativa de productos de esparto. A dicho planteamiento llega mediante el último taller de empleo que realiza relacionado con este sector. Estas intenciones se conforman colectivamente desde la unión con otras mujeres, que parecen confluir en los mismos intereses profesionales. Ellas quieren dar continuidad a la formación que han recibido, y desde la dificultad previa experimentada de reorientar su proyecto profesional hacia el trabajo por cuenta ajena.

Esta mujer, junto a sus compañeras, se plantea algunas actividades generales para realizar esta idea empresarial. Principalmente, ella alude al análisis de com-

petencias desarrolladas en las últimas actividades formativas, u otra formación anterior que pueda relacionar con esta intención, y ver en qué medida puede darle viabilidad como meta profesional. Ello lleva consigo un primer trabajo reflexivo, iniciado personalmente por Ana, y por cada participante, en principio cinco, y a nivel de grupo.

Dicha reflexión es importante en la medida que Ana, y sus compañeras, ha de plantearse esta opción de forma seria y desde la valoración de posibilidades personales-familiares, el propio proyecto, y la viabilidad contextual de esta iniciativa empresarial. En este sentido, las mujeres se cuestionan estos aspectos y mantienen dicha idea, teniendo que superar dificultades iniciales, debido al abandono de algunas compañeras, que no llegan a decidirse ante dicha opción.

Otra de las tareas generales que Ana realiza es el análisis de posibles oportunidades laborales que puede ofrecerles el contexto rural en el que se sitúan desde el sector en el que quieren emplearse. En este sentido, las mujeres parecen mostrar mayor entusiasmo por la idea que tienen en mente, que una valoración frente a la viabilidad de formalizar una cooperativa, dando paso al inicio de esta experiencia laboral, sin considerar la posible proyección que pueda tener el trabajo que emprenden, ni siquiera desde el análisis de la demanda de pueblos cercanos.

Ana resalta dificultades en los comienzos de esta idea empresarial, debido a la carencia de recursos económicos, materiales y humanos, que la orienten y apoyen en el proceso. Ella y sus compañeras comienzan a plantearse problemas para contactar con profesionales del sector, desplazarse a otros lugares, buscar los materiales con los que van a construir sus productos y no solo esto, sino llegar a conocerlos con mayor profundidad. En este sentido, se hacen patentes las necesidades de orientación y de formación que el taller de empleo realizado parece no haber cubierto y/o una formación y orientación posterior que de continuidad a la misma, llevando a las mujeres a pensar más seriamente sobre posibles opciones antes de dar el paso.

Algunas de las actividades concretas que ha realizado Ana, junto a sus compañeras, ha sido ver qué posibles destinatarios/as iban a tener para venderles los productos elaborados. Como resultado de esta actividad obtienen como potenciales receptores de los mismos a personas propietarias de cortijos y zonas de turismo rural.

Comenzar esta idea empresarial se convierte en un punto importante para ellas, pero siempre desde intereses grupales y fondos comunes que sostienen esta actividad, lo que se refuerza por el apoyo del ayuntamiento de la localidad.

> *El sistema que tenemos nosotras ahora mismo es el ir rodando, el ir probando, ir trabajando poco a poco e ir viendo cómo va la cosa, creo que es lo suyo porque no creo que nadie ponga un ne-*

gocio por muy chico o muy grande que sea... siempre necesita que la gente lo conozca, hacer clientela, necesitas mucho dinero para meterte de cabeza a gran escala pero ¡vamos! Aquí en el pueblo no creo yo que... ¡vamos!, nosotras mucho menos, lo que hicimos es poner un fondo chiquitito y empezamos a comprar materiales y eso pero la técnica que hemos seguido es esa, el ir rodando y el darnos a conocer [Ana, 1551-1557]

En el grupo se elaboran unos estatutos de funcionamiento, lo que surge desde las vivencias de algunos conflictos surgidos durante el proceso. Ana y sus compañeras, en general, plantean dificultad para ajustarse a un horario de trabajo, teniendo que concretar algunas normas paralelas para la realización del mismo. Algunas mujeres no se toman en serio la actividad y no cumplen unos horarios mínimos, faltando ante cualquier imprevisto, y dando prioridad a multitud de tareas antes que al trabajo.

De acuerdo con ello, Ana y sus compañeras establecen un sistema de horas obligatorias, desde una jornada flexible, que les permite dar respuesta a sus responsabilidades familiares, teniendo claro que "las horas que se falte hay que dedicarlas después u otro día, y que esto no puede ser un continuo". Se mantiene una jornada fija, por las mañanas, suelen faltar en los momentos de llevar y traer a los niños/as al colegio, o para ir a médicos, "cosas imprescindibles", que suplen quedándose alguna tarde, o algún sábado.

Ana también plantea que se distribuyen tareas entre las mujeres del grupo. Algunas pretenden realizar los mismos trabajos dejando vacíos en otros. Se hacen patentes algunas necesidades de formación, ya que no todas cuentan con conocimientos en el sector. En este sentido se demanda una formación paralela, que permita la adquisición de dichos conocimientos.

Esta mujer alude al perfeccionamiento de competencias relacionadas con el sector del esparto, el autoempleo y el desarrollo de habilidades y estrategias para el trabajo en equipo. Si difícil es una idea empresarial, más compleja resulta esta cuando se trata de un proyecto colectivo, donde las mujeres han de calibrar de forma acertada la viabilidad de la idea propuesta desde sus situaciones particulares. Ello puede afectar a la meta emprendida, si esta no surge y se mantiene como iniciativa de grupo.

Según Ana, en el grupo no se anticipan dificultades tras plantearse el proyecto. Antes de ponerlo en marcha, se proponen estar un tiempo ensayando esta experiencia, pero no concretan dicho periodo temporal. Asimismo, van iniciando su trabajo con los medios que van encontrando y con las posibilidades que sobre la marcha van percibiendo.

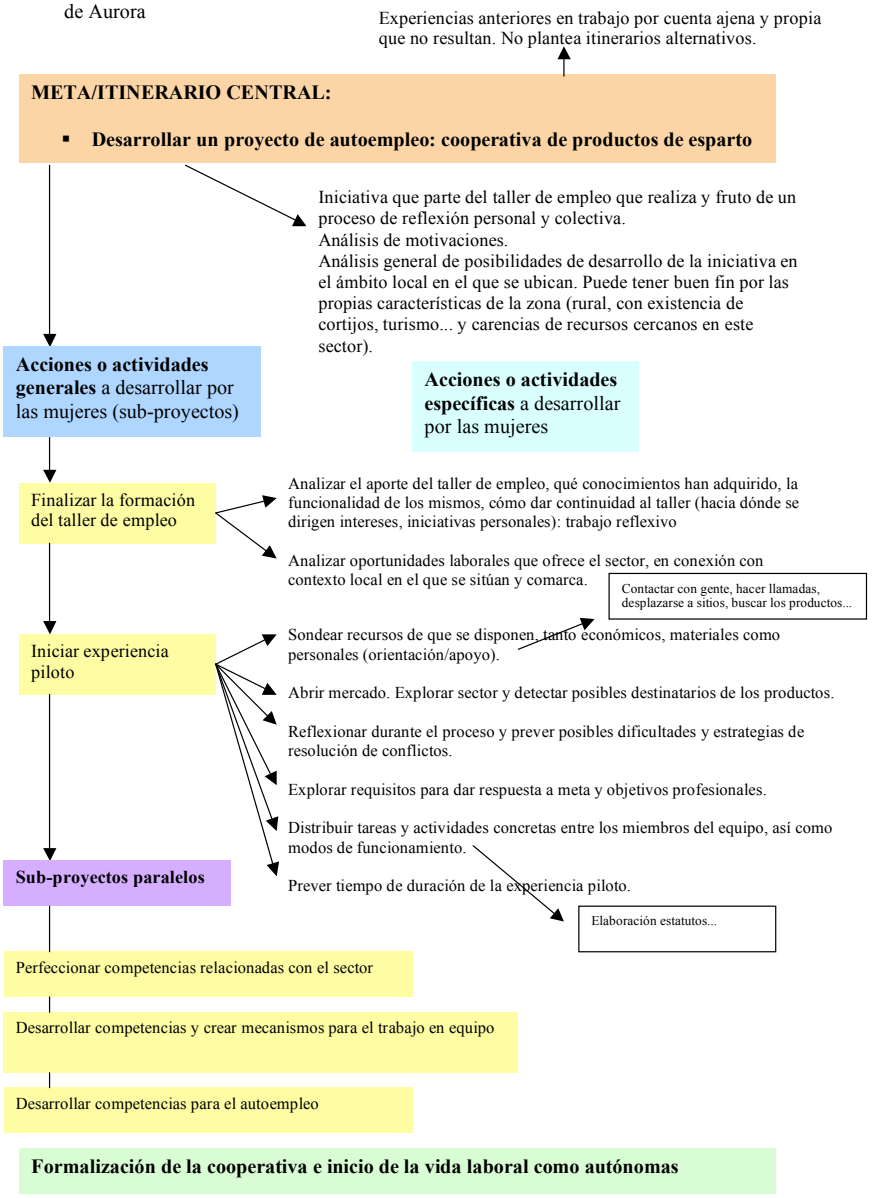
Las mujeres plantean necesidades para programar su futuro, para concretar su proyecto empresarial. Necesitan ayuda para elaborar su plan de empresa, siendo esta una actividad que no han previsto. Asimismo, las mujeres han

comenzado esta experiencia desde situaciones que desaparecerán dentro de un tiempo:

- El local no es propio, sino que es cedido por el ayuntamiento hasta el próximo año, que será utilizado para el desarrollo de otro taller de empleo.
- Se instalan en una parte de la nave donde se llevan a cabo otros talleres, compartiendo espacios y materiales con otras mujeres, y encontrándose con personas, como el monitor, que le sirven de refuerzo.
- Necesitan trabajar con materiales especializados, desconociendo las empresas que los fabrican y los lugares en los que pueden acceder a ellos.
- Hay tareas que sólo pueden ser realizadas por mujeres concretas y que no han sido previamente previstas.

Teniendo en consideración los aspectos apuntados, para Ana, una necesidad relevante en el grupo es el cuestionamiento sobre cómo va a sobrevivir en el futuro su idea empresarial. En el gráfico 13 se presenta el proyecto de Ana de constituirse como autónoma, el cual comparte con otras mujeres de la localidad.

Gráfico 13: Proyecto profesional/vital de Aurora



1.4. Dolores. *La difícil salida de la economía sumergida*

Los objetivos profesionales que se plantea Dolores son escasos e inciertos, todo ello condicionado por su situación personal-familiar. Lleva muchos años trabajando fuera de la casa para mantener a su familia, lo que se ha convertido en un proceso cíclico cuya salida es compleja. Con escasa cualificación profesional, los trabajos a los que accede Dolores se sitúan en la economía sumergida, realizándose de forma temporal y estando escasamente remunerados.

Esta mujer pasa por enfermedades y problemas económicos en este entorno, y sufre malos tratos por parte de su marido. Debido a ello, aunque a largo plazo ella se plantea la reorientación profesional, en los momentos actuales ha de emplearse en las precarias opciones que se le presentan.

Los inciertos intereses que plantea Dolores surgen desde la formación recibida y la experiencia previa tanto en trabajos remunerados como no remunerados. Así, esta mujer señala algunas posibilidades de mejora futura en sectores como la costura, la pintura, la fontanería, el apoyo escolar, o la reparación de muebles.

No obstante, esta mejora laboral no la considera viable en los momentos más inmediatos, sino a muy largo plazo cuando su hijo y su hija se hagan mayores y su situación familiar cambie. La situación profesional de esta mujer se vincula a factores personales, los cuales actúan como condicionantes negativos para la reorientación de su proyecto profesional.

> *A ver si son los niños también más grandecitos, que no necesiten tanto estar pendiente de ellos (...) Para que haga las cosas tienes que estar detrás de él si no, no hace ¡nada!, que eso te desmoraliza muchas veces y que no hay! No hay empresas y no hay sitios donde trabajar* [Dolores, 1312-1316]

Las escasas posibilidades percibidas por esta mujer desde su situación personal-familiar se acrecientan considerando su formación. Dolores piensa que tendría algunas alternativas si pudiera emprender algunas actividades que aumentaran y concretaran su formación en un perfil profesional con salida en el pueblo. La formación para que pueda hacerla ha de ser en su pueblo, y destaca la importancia de que sea becada, única vía por la que daría respuesta a sus necesidades económicas y podría reanudar su itinerario profesional.

Dolores también plantea la escasez de posibilidades en la zona y la necesidad de salir de la misma para buscar mejores alternativas, dificultad que se suma a las anteriores (formación y situación personal-familiar). Dolores siente una desmotivación y frustración importante, ya que la mejora vital es imposible en estos momentos.

> *Aquí ¿qué trabajos vas a buscar?, aquí es que no hay, sí ya te digo en el ayuntamiento estoy en la bolsa de trabajo y si meten a*

otra muchacha pues me van a meter a mí porque soy la primera que estoy pero que con eso no me van a solucionar ¡nada!, si hay aceituna pues me voy a la aceituna... en lo que va saliendo, y en el pueblo eso [Dolores, 1180-1184]

Dolores manifiesta una gran necesidad de reorientación vital que tiene de fondo una situación de malos tratos por parte de su pareja y que parece impulsar la separación. Esta mujer plantea no tener más opciones en estos momentos que la bolsa de empleo de su localidad.

Mediante este recurso, ella puede acceder al trabajo que le gusta (apoyo escolar), aunque las condiciones no sean las apropiadas, pues no le garantiza una continuidad. No obstante, el trabajo eventual al que accede, y el que refleja que no le falta ("*de eso sobra, para limpiar hay lo que tú quieras, eso siempre está ahí*"), le permite tomar esta opción cuando "le toca".

Asociado a ello, Dolores se plantea a corto plazo continuar lo que hace ("*limpiar casas y cuidar enfermos*") y mantenerse como pueda en el mercado laboral. Como opciones más viables se perciben puestos laborales relacionados con la ayuda a domicilio y el cuidado de niños/as pequeños/as, donde Dolores muestra algún interés. Mientras espera emplearse en el colegio del pueblo como apoyo al profesorado, trabajo al que accede mediante la bolsa de trabajo local, sigue trabajando en la limpieza a domicilio por horas y sin estar contratada.

En estos momentos, Dolores formaliza su demanda de empleo en el INEM. Los perfiles profesionales que demanda son jardín de infancia, auxiliar de enfermería o de geriatría, o la limpieza. Las características de la misma son:

- distancias medianamente cortas, es decir, que sea un trabajo cercano a su casa,
- que esté contratada, y
- que le aporte personalmente, que le satisfaga.

A ella le gustaría alejarse de la ayuda a domicilio y del campo, trabajos a los que tradicionalmente ha tenido acceso y en los que las condiciones laborales no han sido óptimas. Hay trabajos que ha realizado y realiza porque no ha tenido otras opciones y ha necesitado el dinero para mantener a su familia.

En lo de jardín de infancia, me han metido también para correos, de limpiadora, digo si sale algo de limpiadora también para colegios o algo pues esas cosas también, el caso es que tenga un buen sueldecito (...) auxiliar de mayores, que no me acuerdo cómo se llama y... y ya te digo, me ha puesto en cinco o seis, digo a mí del campo no me busque, que del campo me lo busco yo sola, que del campo tengo yo bastante porque han veni-

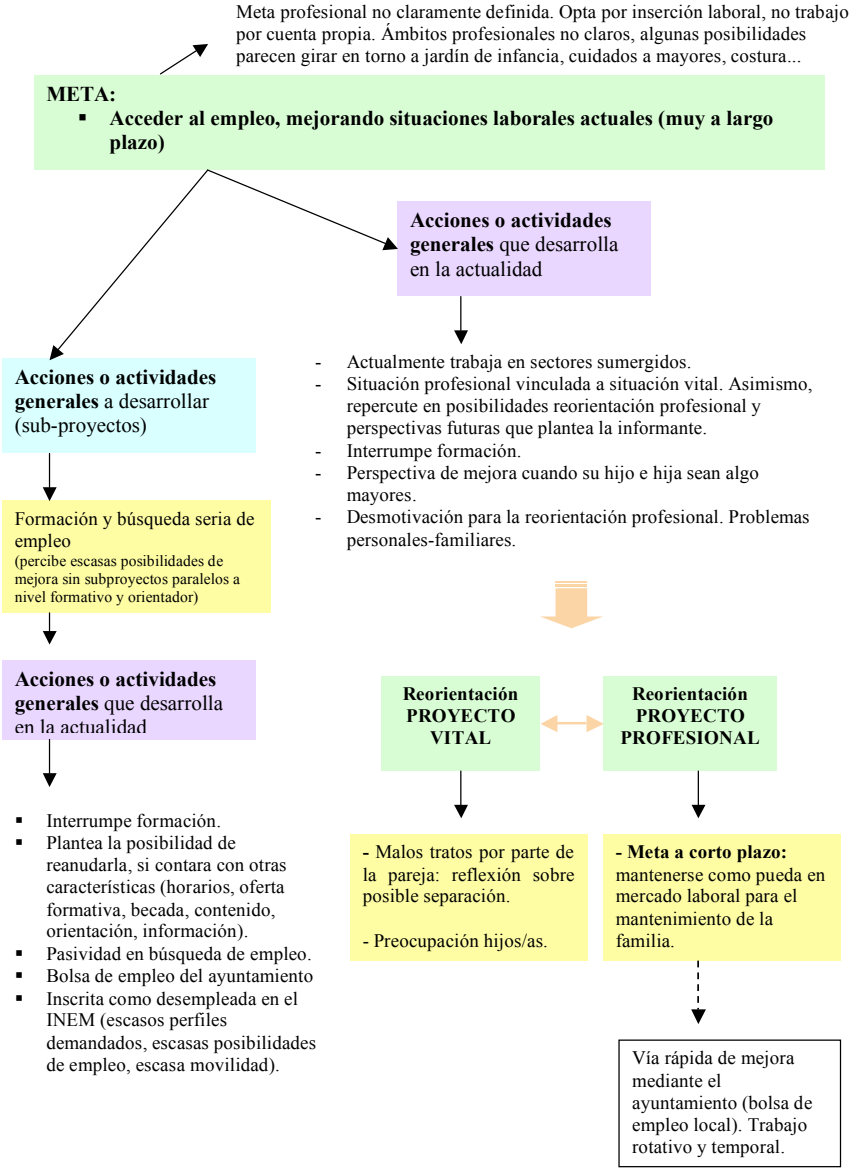
> *do los de los melocotones (...) no he estado, si no hubiera tenido nada me hubiera metido a lo mejor en lo de los melocotones, pero yo no voy a dejar las casas por eso, porque los melocotones es un mes aunque gane más pero después ¿qué pasa?* [Dolores, 1197-1205]

Ahora Dolores mantiene su empleo como temporera (Plan de empleo rural) y en la limpieza, que son la entrada económica anual que tiene asegurada. No dejaría ninguno de ellos por otro que le ofrezca mayores resultados, si no tiene una mínima garantía de continuidad. Esta mujer ha tenido experiencia en el trabajo por cuenta propia y no cree en él como salida a su situación laboral.

Resalta la importancia de la formación para acceder a mejores condiciones de empleo, pero siente escasas posibilidades, debido a su situación personal y a la mínima oferta existente en el pueblo. Ella tiene dificultades para acceder a actividades formativas fuera de Alanís, al mismo tiempo que desconoce la existencia de algunas existentes en pueblos cercanos, que puedan interesarle y cuya realización sea viable.

Dolores destaca la conveniencia de que la formación se desarrolle en su pueblo para que pueda realizarla y que sea becada, única vía por la que daría respuesta a sus necesidades económicas y podría reanudar su itinerario profesional. Si no cumple estos requisitos, ella no se encuentra disponible para la misma, ni puede abandonar los trabajos remunerados actuales. En el gráfico 14 se sintetizan las características más relevantes del proyecto profesional/vital de Dolores.

Gráfico 14: Proyecto profesional/vital de Dolores



1.5. Pilar. *Comienzan las dudas... ¿Formación y búsqueda de empleo?*

Pilar refleja en su trayectoria unos inicios profesionales medianamente consolidados, que interrumpe, debido a factores personales mediatizados por el género. Desde que se casa, se incrementan sus responsabilidades familiares, sumándose la negación de su pareja para que ella mantuviera su empleo. Ante una situación de cambio laboral es Pilar quien termina abandonando su empleo, el cual pospone para el futuro.

En el año 2003, el acceso a una actividad formativa de carácter ocupacional hace que esta mujer salga del hogar, se relacione con otras mujeres y comience a replantearse seriamente su plan de vida. Esta actividad le sirve a Pilar para reflexionar sobre su trayectoria pasada y fomenta en ella la inquietud por retomar oportunidades laborales que dejó en el camino. Se abre un periodo vital clave para ella, que siente la necesidad de posicionarse como mujer desde referentes distintos a los tradicionales y lejos de las opresiones familiares. Pilar, aunque resalta estos aspectos, no llega a plantearlos como metas en su vida.

Esta mujer no plantea intereses para la reorientación profesional/vital, aunque se consideran relevantes sus conocimientos previos en el sector farmacéutico, en el que siente la necesidad de actualización y de retomar el itinerario encauzado. Esto es sentido como un proceso muy complejo, cuyas mayores limitaciones aparecen asociadas a los condicionantes culturales que la llevan a autolimitarse dejando elecciones propias en manos de otras personas, sobre todo de su marido.

Le gustaría acceder al empleo y a la formación, aunque siempre alude a opciones temporales que la lleven a estar fuera de su casa el menor tiempo posible. Refleja la importancia que para ella tiene la familia poniendo en una balanza estos roles: madre y esposa, estudiante y trabajadora remunerada.

En los discursos que emite Pilar se aprecia cómo pesa en ella la cultura sexista, sintiendo como un "abandono familiar" cualquier opción nueva que se desvíe del estilo de vida tradicional que ha desarrollado hasta el momento. Su prioridad va a seguir siendo su familia y cualquier opción laboral y/o formativa ha de integrarse en su actividad tradicional, siendo un "extra" de trabajo.

> *Yo siempre cogería un curso que estuviese dentro de mis posibilidades ¿me entiendes?, que yo cursos no seleccionaría de muchas horas, que tampoco voy a estar todo el día en la calle, una cosa... lo mismo que si encontrara un trabajo, yo mi casa es lo primero, es mi prioridad, mi familia, mi marido y mis hijos es lo primero, luego ya... a partir de ahí... yo no voy a abandonar mi casa y a mi gente por irme a hacer un curso, pero que cuando se quiere se saca tiempo de donde sea y, ya te digo, que es una ventaja que te apoyen, eso sí, porque si tú vienes de un curso y te arman la pelotera cuando llegas, ya no por el hecho de que no tengas tu casa en condiciones sino porque no estés en la casa ¿me entiendes?. Yo hasta*

> *ahora no he tenido muchos problemas de ese tipo porque es que prácticamente no salgo, yo lo único que salgo es al supermercado y siempre digo adónde voy y cuando vienen me encuentran siempre aquí* [Pilar, 2097-2107]

También su familia reproduce roles de género, que hace que Pilar sienta el acceso al empleo o a la formación como algo a lo que no tiene derecho por tener que dedicarse a otras tareas que siempre ha venido desarrollando como mujer. El cambio, tan sólo pretenderlo, lleva a esta mujer a tener fuertes discusiones con su pareja y con su hijo mayor. Pilar refleja la dominación y el control que estas personas ejercen sobre ella, y el influjo en sus decisiones profesionales/vitales.

Esta mujer pone de relieve necesidades que derivan de haberse dedicado durante periodos vitales prolongados al desempeño de roles tradicionales, estando marcado su plan vital por la opresión. "*Me llevo todo el día encerrada en la casa, hay veces que no salgo ni para comprar, mando a mi hija, no salgo para nada, sólo limpiar, preparar, y arreglar cosas, y cuando termino son las tantas de la noche, ya estoy muy cansada*" [Notas]. Debido a ello, esta mujer se ha relacionado poco, desconoce el entorno donde se sitúa, siente miedo a relacionarse, así como una importante pérdida de oportunidades vitales tras la reflexión que realiza sobre tiempos pasados.

Quizá esta preocupación no deje a Pilar ver más allá, reflejando la necesidad prioritaria de salir del ámbito privado e ir tomando contacto con otras mujeres en su misma situación. La necesidad de apoyos, de refuerzos, para la toma de decisiones es importante para ella en estos momentos. "*Es como la necesidad de no sentir que lo que quieres está mal, que es normal, y ver que lo hacen otras mujeres, que también tienen sus vidas, con sus maridos y con sus hijos*" [Notas].

Pilar manifiesta la importancia de sentirse apoyada en este periodo de tránsito. Necesita acentuar, aclarar y reforzar qué aspectos y cómo ha de cambiar con respecto a su plan vital, con la intención de dar respuesta a su deseo. Dado que plantea dificultades para tomar decisiones que se alejen de las opciones tradicionales, es fundamental la participación en su vida de otra u otras mujeres, que la apoyen, la impulsen a conocer otras cosas, a participar en otros espacios.

> *(...) encontrarme con otra que esté... no en mi situación porque da igual cómo esté, pero que también tuviese ganas de aprender y de trabajar en algo... alguien con quien... ¿me entiendes?. Que nos apoyemos mutuamente y que entre las dos... con otra persona que te diga: ¡pues vamos a ir aquí!* [Pilar, 2122-2125]

Teniendo en consideración los aspectos apuntados, Pilar resalta lo positivo de la actividad formativa que realiza. Mediante esta pone en evidencia la importante tarea de acompañamiento de las otras mujeres, y de la monitora, y el impulso o refuerzo que realizan sobre ella (bienestar personal, no se siente sola).

Pilar se plantea la exploración profesional de forma pasiva. Hace tímidos intentos de búsqueda de empleo, que no son promovidos por ella, sino asociados a

los que hacen otras mujeres cercanas, como cuñadas o compañeras del curso. En este sentido, es importante la falta de modelos profesionales y personales, las relaciones sociales y el acceso y participación en los espacios públicos.

Algunas de las posibilidades de empleo que esta mujer ha encontrado ha sido por medio de personas conocidas, principalmente del entorno familiar, pues el círculo de amistades de Pilar es mínimo. Los ámbitos profesionales han sido: la limpieza, los cuidados, la alimentación y la cocina, o el servicio en bares. Ninguna de estas opciones ha sido viable, debido a que se ha encontrado con numerosas dificultades por parte de su entorno familiar, principalmente de su marido. "*No quieren que trabaje en la calle porque dicen que no me hace falta, que donde tengo que estar es en mi casa*" [Notas].

La falta de autonomía de Pilar puede estar favorecida por la inseguridad con respecto a sus deseos, o enmascarando dificultades auto-impuestas e impuestas por los otros para la mejora. Concretamente, esta mujer plantea una situación familiar compleja donde su marido y su hijo mayor están constantemente emitiendo elementos contrarios a su cambio vital. A ello se unen las diversas responsabilidades a las que ha de hacer frente y con las que se siente comprometida aun viviéndolas como opresiones.

El tiempo es señalado por Pilar como un factor muy importante que afecta a la mejora de su plan de vida. Ello se debe a la pretensión de acceder al empleo o a la formación manteniendo el estilo vital tradicional desarrollado hasta el momento. Este es complicado modificarlo sin que repercuta de alguna manera en la familia. Partiendo de la no variación de estilos de vida de su marido e hijos, a Pilar sólo le quedaría la opción de sumar nuevos roles a su vida, los que han de desarrollarse desde la jornada diaria de trabajo en el hogar. A pesar de ello, esta mujer no siente el apoyo por parte de su familia.

> *(...) ahora cuando pase el verano voy a ver qué cosas puedo hacer, cómo las puedo hacer... ¡hombre! porque lo principal es el tiempo, y yo tengo tiempo, y las ganas, que yo tengo ganas de aprender ¡vaya! Aunque sea mayor pero siempre se va aprendiendo... lo que pasa es eso, que apoyo por los demás no tengo mucho pero ¡bueno!, que también creo que tengo que decidirme yo porque al final la que se queda aquí siempre soy yo, los demás están todo el día fuera y haciendo sus cosas* [Pilar, 2046-2052]

La jornada laboral más acertada para Pilar es por la mañana, con una duración coincidente con los estudios y el trabajo de sus hijos y su marido. También podría organizarse por las tardes, haciendo todo el trabajo de la casa por las mañanas. No obstante, la primera opción es más viable, ya que su familia no notará ninguna ausencia. Ella estará en casa cuando ellos lleguen y la vida se desarrollará con normalidad.

> *La mañana la veo yo más... más fácil en ese sentido, porque cuando está el colegio yo estoy prácticamente sola todo el día, los*

niños se van al colegio a las ocho de la mañana y no vienen hasta las tres, los dos chicos, y mi marido y mi hijo mayor igual, hasta el mediodía. La mañana pienso yo que para mí es más fácil ¡vaya! Que por la tarde también podría sacar algún tiempo porque si tú haces las cosas por la mañana y eso también tienes la tarde un poco libre [Pilar, 2111-2116]

En la actualidad, Pilar sigue madurando sus sentimientos y deseos de hacer cosas nuevas. Como **puntos de partida**, ella se plantearía, respecto a la **formación**, apuntarse al Centro de Personas Adultas y hacer algunos cursos, que le permitan aprender y relacionarse con otras personas. De cara al **empleo**, acceder a la asociación de mujeres, con la intención de que la informen y la orienten sobre los recursos existentes en el municipio y las ofertas de empleo.

Ahora me gustaría apuntarme al centro de adultos, digo "algo se aprenderá" pero eso de empezar... eso de tener un horario todos los días, una obligación ya, como no estoy acostumbrada a eso me cuesta mucho trabajo [Pilar, Notas]

Yo en un principio haría eso, me apuntaría a la asociación de mujeres, que allí es donde... aparte de que te relacionas con tantas y que cada una te enseña, te aporta sus vivencias y aprendes mucho, allí te asesoran de los cursos, de dónde tienes que ir... yo lo veo muy bien eso de la asociación de mujeres (...) yo cuando hice el curso este no tenía ni idea de que había aquí asociación de mujeres, no lo sabía siquiera (...) ahí te informan de todo, de dónde necesitan gente para trabajar, de dónde tienes que echar el currículum..., que luego te salga trabajo o que no te salga ya es otra cosa pero yo empezaría por ahí [Pilar, 2055-2064]

Algunas de las necesidades más relevantes de Pilar son el contacto con el entorno, con personas y profesionales que la orienten y la pongan en contacto con otras, y que le faciliten nuevas oportunidades educativas y laborales. En este sentido, esta mujer vincula su desarrollo personal al empleo, manifestando necesidades de apertura a lo social. No obstante, llama la atención cómo las cuestiones que esta mujer plantea se quedan en mera declaración de intenciones. El factor tiempo es inexistente en su proyecto profesional, no planteándose ninguna actividad concreta para ello.

1.6. Rocío. *Urgencia de empleo y desorientación profesional*

Rocío ha tenido constantes entradas y salidas en el mercado laboral. Plantea necesidades económicas que la impulsan a trabajar en determinadas condiciones sin atender a una mejora laboral. Ella es quien se encarga de mantener la familia, tras la separación de la pareja y un problema importante de endeudamiento que dura años.

La actividad principal de búsqueda de empleo es la visita al ayuntamiento y mediante el contacto con profesionales de los servicios sociales, que entiende "son responsables de darles un trabajo". Esta mujer está habituada a que le ofrezcan empleos transitorios, que van ayudándole a solventar el problema económico de la familia. No obstante, aunque esta opción es fundamental para que Rocío y sus hijos e hijas vivan, no soluciona su necesidad de mejora laboral.

Debido a ello, Rocío concibe la búsqueda de empleo como una actividad puntual, que consiste en ir a solicitarlo cuando lo necesita, con más o menos suerte en la respuesta. Las actividades de exploración profesional que esta mujer realiza son escasas, pues se trata simplemente de solicitar el empleo, que depende de las demandas locales.

> *Tengo los papeles echados en el ayuntamiento, en la bolsa, que como en la primera que hubo la eché, ahora lo que han dicho, por lo que me han dicho a mí, que quiero yo ir al ayuntamiento a enterarme bien, va a salir la bolsa nueva* [Rocío, 940-942]

Esta mujer refleja diversas experiencias profesionales las cuales son sondeadas de forma superficial como posibilidades para la reorientación profesional. Desde ellas se aprecia la indefinición de metas concretas y la no reflexión sobre sus posibilidades reales de mejora.

Rocío formaliza su demanda de empleo en el INEM, destacando perfiles relacionados con la costura y la cocina. Ambas son tareas en las que esta mujer tiene experiencia, remunerada o no remunerada. Tras su primera entrevista en este organismo la llaman para trabajar en un bar como cocinera, accediendo a un empleo temporal.

> *Del INEM me han llamado ahora y me han hecho unas cuantas entrevistas, luego también están haciendo unos cursos por el INEM aquí en el pueblo y me han llamado también (...) para hacerme una entrevista, fui y me han cogido para cocinera, me preguntaron que qué me gustaba a mí, le dije que de cocinera y de eso no tenían, me dijeron que para coser velas y toldos y le dije que ¡bueno!, que yo sé coser también* [Rocío, 999-1004]

Como opción para la mejora profesional, esta mujer se plantea continuar realizando trabajos por cuenta ajena, intentando darle continuidad a alguno. Ha realizado formación ocupacional cuya finalidad ha sido el autoempleo, sin éxito. Las principales dificultades que plantea son: el factor económico, la necesidad de acompañamiento, tener muy segura la opción y saber buscar algún campo importante que tenga salida en el pueblo. Pilar ha tenido un negocio en su propia casa y tiene experiencia de lo duro que es el trabajo por cuenta propia.

> *Pero eso es para montar negocios, para montar un negocio, ahora todas las que íbamos, aparte de M, que ella tiene su marido y está bien, pues casi todas estábamos separadas o teníamos pro-*

blemas, o estábamos separadas o eran madres solteras, entonces no tenemos dinero para montar un negocio, es que nosotras hicimos el proyecto y todo, y bien, pero para eso se necesita dinero, además, que yo tengo un negocio y lo tengo cerrado y sé por mi experiencia que se necesita mucho dinero y es muy duro [Rocío, 1009-1015]

Se hacen patentes, además de **necesidades formativas para la reorientación de itinerarios profesionales**, otras que lleven a Rocío a poder acceder a oportunidades de formación y empleo en una dirección concreta. Quizá el hecho de que la formación ofrecida sea becada facilite su acceso a esta mujer y sirva de arranque para la mejora de su plan vital. No obstante, es fundamental buscar estrategias que aseguren la viabilidad de las mismas, que garanticen su continuidad y en las que Rocío adquiera un compromiso serio para con el proceso.

Actualmente, Rocío **quiere encontrar un empleo y estabilizar su situación laboral**. Sentirse tranquila de cara a su vida futura y a la de sus hijos e hijas, y no estar con la incertidumbre de qué pasará mañana cuando el empleo que realiza termine. Sin embargo, una dificultad importante que plantea es la **falta de formación, lo que asocia a su edad**. Esta mujer no cuenta con el graduado escolar, lo que le impide plantearse la mayoría de las opciones laborales.

Le gustaría estudiar, aprender, camino por el que siente que puede tener mayores posibilidades laborales. Rocío siente que la edad juega en su contra, además de la urgencia y necesidad de empleo que su situación familiar le demanda. En ello interviene el factor tiempo, pues si trabaja, la formación se torna más compleja.

Yo ahora mismo con la edad que tengo yo no puedo estudiar ni nada para meterme en otra cosa porque es que no tengo ni el graduado, ¡vamos!, por lo menos eso pienso yo. Ahora si hay que dar cursos, si hay que hacer, yo voy, si a mí me dicen R vamos a hacer esto, yo sí, que dentro de mis posibilidades yo estoy abierta a lo que me venga, lo que yo pueda hacer dentro de mis posibilidades lo hago (...) buscar trabajo, pues es lo que estoy haciendo hasta ahora, que ya lo que estoy viendo que si aquí no hay pues me tendré que ir fuera [Rocío, 1513-1519]

Esta mujer **considera todas las posibilidades laborales que se le planteen**, aunque tenga que marcharse a otra ciudad, donde vive su hijo mayor, si no encuentra en Osuna alternativas. Rocío siente que **no cuenta con apoyo para afrontar el empleo**, que no le ayudan. Con ello hace alusión a los organismos e instituciones públicas en quienes tiene puesta todas las expectativas profesionales.

Yo ninguno, yo apoyo ninguno, yo soy yo, yo soy la que pienso, voy a un lado, me dicen, pienso, me vengo abajo (...) ni le digo nada a mi hija ni nada a mi madre ni le digo nada a nadie, soy yo a lo mejor la que hablo con alguna amiga mía que me dice algo que haya salido cuando me ve por la calle, pero gente así ya que sabe

del problema que tengo, pero yo luego apoyo así de otra clase no tengo ninguno ¡vamos! a M, porque la conocí en el curso, pero yo la amiga que tenía se fue a Alicante, otra se fue a la Puebla y otra está en Écija, como yo también me casé y me fui ya no tengo amigas así que... [Rocío, 1611-1619]

La red de amistades de esta mujer es **mínima**, debido a que se casó y vivió durante mucho tiempo en otra ciudad. La realización de **la actividad formativa que realiza le facilita relaciones con otras mujeres en su misma situación, las cuales corta o interrumpe casi en su totalidad tras su finalización**.

1.7. Carmen. *Un trabajo como animadora sociocultural*

Carmen se decanta por el ámbito de la animación sociocultural como opción para construir su proyecto profesional, aunque estos cimientos aún no están sólidos. Esta posibilidad es planteada tras realizar una actividad formativa en esta línea. En ella, se visibiliza un proceso reflexivo, donde parecen conjugarse sus propias inquietudes para la mejora laboral, y las posibilidades percibidas para ello. Aunque tenga otras experiencias laborales, siente la oportunidad para cambiar de sector ocupacional y para mejorar sus condiciones laborales.

De forma paralela a esta formación comienza a plantearse la búsqueda de empleo. El avance de esta actividad refuerza las inquietudes de esta mujer, que se plantea más seriamente esta opción. Las expectativas van en aumento en el desarrollo de la actividad formativa:

Ahora me siento más contenta, aunque pienso que estas cosas que debería de haber hecho antes, siempre me fijo en lo que he progresado en tan poco tiempo y en todas las cosas buenas que se me están abriendo [Notas].

Como actividades para la exploración profesional plantea la elaboración y adaptación de su currículum vitae a diferentes ofertas de empleo, las cuales son previamente exploradas. Esta mujer alude como tarea muy positiva a la evaluación de los criterios de baremación que se exigen para la formación y el acceso al trabajo, los cuales son importantes para contar con mayores posibilidades.

Asimismo, ella pone de relieve la necesidad de informarse sobre diferentes alternativas educativas y profesionales acordes con el itinerario que quiere emprender, para lo que le es de mucha utilidad el contacto directo y permanente con profesionales que la orienten (acompañamiento al empleo).

Como principales técnicas de búsqueda de empleo utiliza la red de personas conocidas, intentando relacionarse con gente que trabaja el sector, como

la animadora sociocultural de la localidad, la escuela de padres, o la agente de desarrollo local.

Carmen no descarta itinerarios profesionales alternativos en sectores de ayuda a domicilio, correo, o sanidad (celadora). Sin embargo, algunos de ellos se consideran de forma idealizada, sintiendo posibilidades reales en el primero de los señalados, el cual parece tenerse como segunda opción tras la meta profesional reflejada. *Yo me he metido en tres perfiles, lo que te comenté mira, uno de celadora, conserje y limpiadora* [Carmen, 1766-1767]

Esta mujer se plantea itinerarios formativos paralelos, manifestando con ello la necesidad de una formación adaptada al perfil que quiere iniciar, la cual le sirva para aumentar su currículum y ser más competitiva en el mercado laboral. En este sentido, algunas de las actividades desarrolladas van en la línea de informarse sobre diferentes organismos e instituciones que ofrezcan formación adaptada a sus intereses y que no le suponga excesivo esfuerzo económico y personal, dadas sus circunstancias particulares.

No obstante, su principal interés es acceder a un puesto de trabajo como animadora o monitora sociocultural. Este va en la línea de la última actividad formativa realizada en 2004-2005, curso de animación sociocultural a personas mayores, dentro del proyecto Renace, Siglo XXI (Diputación de Sevilla).

Esta formación ocupacional hace que Carmen aumente su motivación personal, lo que le permite ensayar alternativas laborales en su entorno, participar en sus actividades, tomar contacto con el contexto y relacionarse con profesionales en activo. Ello hace que esta mujer se sienta capaz de hacer estas tareas, percibiéndose con posibilidades frente a este perfil profesional. En este sentido, comienza a explorar la realidad más cercana, a nivel local y de otros pueblos colindantes, haciendo tímidos intentos en la capital.

Esta mujer tiene carnet de conducir y vehículo propio, lo que le supone mayor facilidad para los desplazamientos. Muestra interés por conocer empresas privadas y públicas relacionadas con el sector, teniendo en cuenta aquellas que están en marcha, así como otras en próxima apertura. Carmen aumenta la red de amistad-contactos con personas relacionadas con el sector, mujeres en su misma situación y profesionales que le sirven de apoyo. Su interés es darse a conocer, que otras personas y empresas la conozcan, y abrirse poco a poco camino.

Carmen comienza a participar en actividades que se organizan en su pueblo, proponiendo talleres diversos, de memoria, de senderismo rural, de cuenta cuentos, de recuperación de tradiciones locales o de juegos. Ello le permite conocer la población destinataria de sus proyectos. Por ejemplo, en total cuentan con sesenta y cinco personas mayores que asisten a la casa de la cultura, al hogar del pensionista, al centro de día.

La formación que esta mujer realiza le aporta conocimientos que aplica para la búsqueda de empleo. Concretamente, algunas de las actividades que hace con esta finalidad son:

- cumplimenta impresos para solicitar formación y trabajo,
- elabora su currículum y aprende a adaptarlo a distintas ofertas, aunque para ello necesite de apoyo profesional.
- controla baremación específica que piden para la formación y el empleo de interés,
- se informa de diferentes posibilidades educativas/laborales,
- entrega el currículum en diferentes instituciones relacionadas con el sector, que pertenecen a diferentes localidades (centro educacional geriátrico), zona recreativa de personas mayores, Hospital y Centro residencial para mayores,
- se apunta al INEM/SAE, algo que no había hecho de forma consciente hasta su paso por la actividad.

Aunque aprende durante el curso, a Carmen le falta autonomía, y necesita un periodo de seguimiento para darle continuidad a su formación. Para ella es muy importante en estos momentos el contacto con el personal técnico de Andalucía Orienta de la Mancomunidad del Aljarafe, quienes le ayudan a analizar posibilidades formativas y laborales. En los gráficos 15 y 16 se sintetiza la información que atañe a los intentos de planificación profesional/vital de esta mujer.

Gráfico 15: Proyecto profesional/vital de Carmen (I)

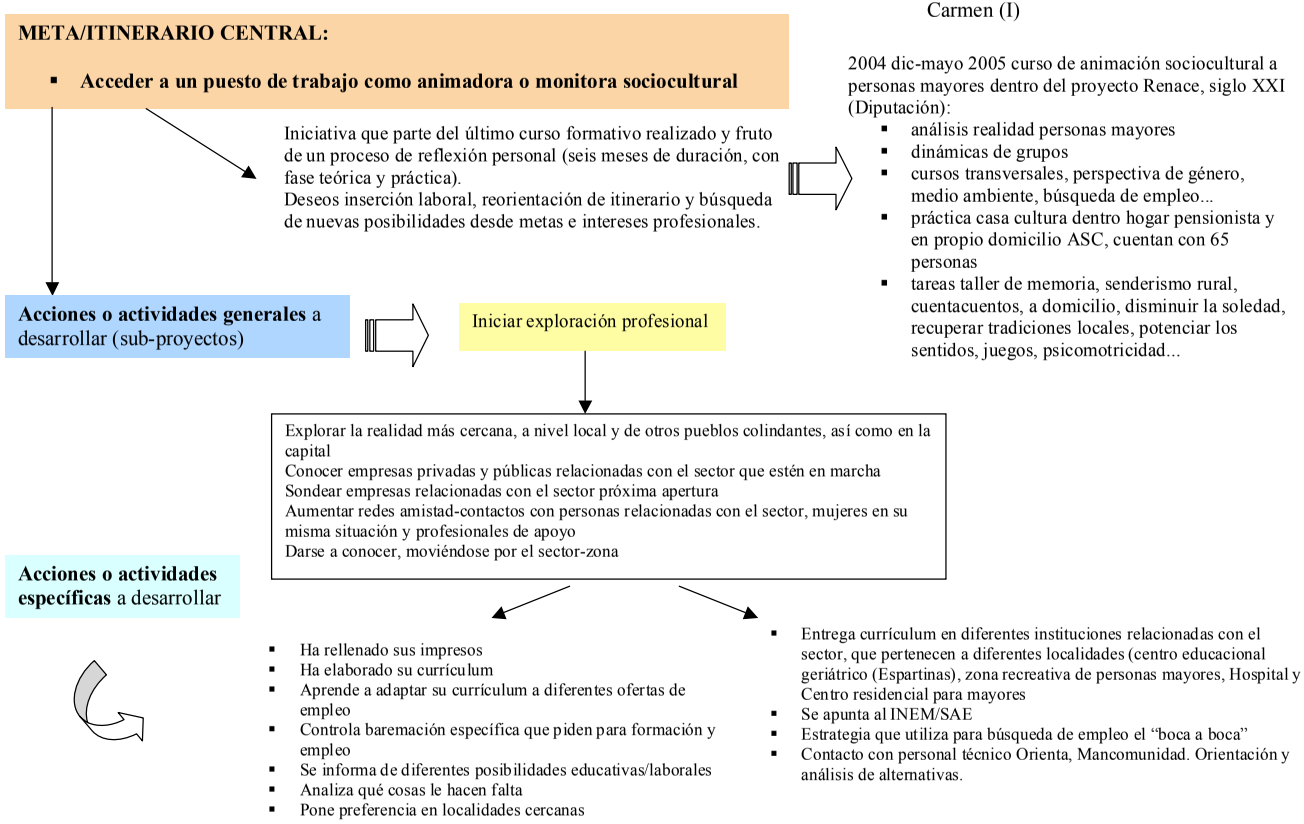
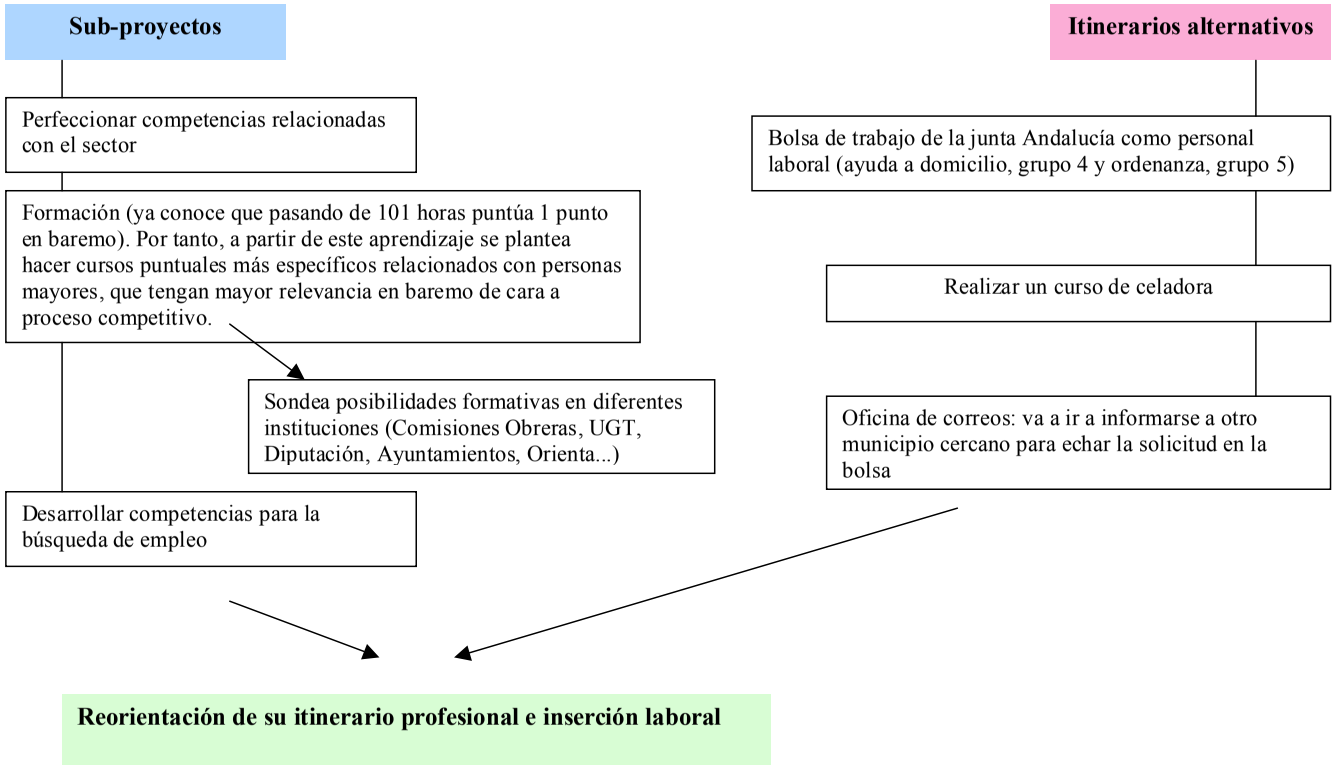


Gráfico 16: Proyecto profesional/vital de Carmen (II)



1.8. Milagros. *Salto al empleo desde la formación ocupacional*

Milagros comienza tras el taller de empleo momentos intermitentes de trabajo en puestos relacionados con la formación práctica realizada. Esta mujer no se plantea otras opciones laborales, deseando permanecer contratada por el ayuntamiento desde cualquier demanda existente en la localidad. Esta mujer manifiesta seguridad en su deseo y con respecto a las posibilidades de verlo cumplido. Este sentimiento de Milagros, de alguna manera, refleja necesidades en la forma de concebir y afrontar el proceso de desarrollo profesional, lo que puede provocar conflictos si sus expectativas no se ven cumplidas.

Las escasas inquietudes que plantea esta mujer conectan con las posibilidades de empleo que su municipio le ofrece. Parece que la actividad ocupacional que realiza, así como el perfil profesional de la misma, va acorde con las demandas de empleo de la localidad, lo que favorece la inserción laboral de esta mujer.

Afronta de forma pasiva la búsqueda de empleo, sintiendo que aunque es difícil la inserción laboral, la persona que quiere trabajar puede hacerlo, que hay algunas posibilidades. La única opción que baraja es la de emplearse mediante el ayuntamiento de su pueblo en cualquiera de las actividades que se desarrollan y que están vinculadas a la formación ocupacional que ha realizado, concretamente en la guardería municipal. Ella va directamente a "pedir empleo", y no tiene que pasar por ningún proceso de selección. Este trabajo es temporal, aunque lo considera óptimo.

> *Es difícil encontrar trabajo, que haya trabajo, y lo que hay que te guste o que no te guste pero ¡vamos! Que la que quiere algo encuentra. Porque la que quiere trabajar algo encuentra, ahora si tú vas para estar en un sitio y no haces nada pues es difícil que no encuentres porque para tú ganarte algo tienes que trabajar si no, no encuentras nada, aunque yo la verdad buscar, buscar, no he buscado (...) tampoco he tenido que ir por ahí a pedir trabajo porque me he quedado aquí y a mí la verdad es que no me han pedido nada porque en el ayuntamiento no piden nada, pero que en otros trabajos tendrán sus requisitos y sus cosas, pero no lo sé, yo la verdad que a mí aquí no me piden nada, yo entré a trabajar en la guardería* [Milagros, 597-605]

Esta mujer parece mostrarse segura, y tener claros sus deseos de trabajar tras la realización de la actividad. Esto es algo que impulsa el cambio en ella, lo que no se da en otras mujeres que realizan este mismo taller, o quieren acceder al empleo desde otras experiencias o actividades formativas. Milagros accede al empleo de forma temporal mediante las redes personales que se fomentan tras la actividad formativa que realiza. Esta forma de empleo es considerada positiva por ella, sintiendo que es la posibilidad para la mejora laboral, el punto de partida para mejores oportunidades, manteniendo unas expectativas altas.

Hasta el momento, por la experiencia que ha tenido, le han renovado el contrato. Existe la demanda y ella se implica en su trabajo, por lo que "la gente está muy contenta, los niños y las madres están contentas con ella".

> *Hice tres meses, me hicieron otros tres meses y ahora me iban a firmar un mes... un mes y medio porque me faltaba de mi contrato anterior catorce días que no me tenían dada de alta y fui a hablar, que yo lo había trabajado, que eso era mío y que me lo tenían que dar y en septiembre espero entrar otra vez* [Milagros, 734-737]

Milagros pasa directamente de la formación al empleo, lo que tiene conexión con las demandas laborales existentes en el municipio. En este sentido, parece haberse ofrecido una formación ocupacional acorde a la demanda local, y que permite promover e incentivar oportunidades de empleo para las mujeres.

No obstante, es interesante destacar la forma en que esta mujer entiende y afronta la búsqueda de empleo, accediendo al ayuntamiento para solicitarlo en momentos puntuales. Dado que ella no siente otra necesidad, pues accede de momento al empleo conforme a sus expectativas, desconoce otros recursos, no explora diferentes opciones, ni siquiera en localidades cercanas aunque cuenta con esta posibilidad. Su entorno familiar le es favorable para desarrollarse profesionalmente, por lo que supeditar su trayectoria a las transitorias y cambiantes demandas locales puede marcar la proyección futura de esta mujer.

1.9. Marcando diferencias y similitudes en los planes femeninos

Teniendo en cuenta la información aportada, se aprecian algunas diferencias en la forma en que las mujeres se acercan al empleo, y en las posibilidades que perciben para su mejora profesional/vital. Nos encontramos con **tres perfiles**:

- Mujeres que perciben mayores posibilidades para reorientar sus proyectos profesionales/vitales y que se plantean cuestiones concretas para la mejora.
- Mujeres que perciben algo más de dificultades, pero que manifiestan algunas posibilidades concretas para ello, definiendo caminos concretos y haciendo algunos intentos para la mejora.
- Mujeres que manifiestan menor claridad con respecto a cómo enfocar la reorientación profesional/vital, percibiendo menores posibilidades para ello. Si bien presentan especificidades debido a las situaciones personales y familiares que presentan, ellas coinciden en el modo de afrontar la búsqueda de empleo, presentando mayores necesidades al respecto.

Las mujeres que perciben mayores posibilidades para reorientar sus planes vitales son Ana (Sierra) y Aurora (Área metropolitana-Aljarafe). Aunque la primera

apuesta por el trabajo por cuenta propia y la segunda por el trabajo por cuenta ajena, ambas muestran mayor seguridad con respecto a la adopción de metas, y toman algunas decisiones desde una autorreflexión previa.

Estas mujeres presentan algunos aspectos en común, que favorecen las opciones que adoptan y acciones que realizan. Estas mujeres **coinciden en los inicios del proceso que emprenden, teniendo un punto de apoyo que les facilita la toma de decisión**. Son mujeres que mantienen el contacto con profesionales que las orientan, y las relaciones con otras mujeres que les sirven de refuerzo e impulso.

No obstante, Ana plantea necesidades concretas en este sentido debido a que la orientación y apoyo recibido por parte del monitor se termina en poco tiempo, cuando finalicen los talleres de empleo en la localidad. Aurora plantea conexiones más firmes con estos recursos, debido al proyecto social que emprende en la asociación, lo que vincula a su proyecto profesional.

Asimismo, son mujeres con posibilidad de desplazarse para acceder a los recursos. A este respecto, se aprecian diferencias entre los contextos de las mujeres. El Área metropolitana-Aljarafe está más cerca de la capital y tiene una red de servicios públicos muy desarrollada, ocurriendo lo contrario a la zona de la Sierra. Debido a ello es importante desarrollar la infraestructura local, el servicio de transportes, y favorecer las conexiones tanto con la capital como con otros pueblos cercanos en los que estas mujeres perciben posibilidades de futuro.

Estas mujeres presentan otro aspecto común, como una mayor conciencia sobre la búsqueda de empleo, y la necesidad de implicarse y realizar actividades con esta finalidad. En ello parecen influir los profesionales con los que se relacionan, así como las actividades formativas que realizan, donde parecen darse mayores conexiones con lo laboral.

No obstante, presentan dificultades comunes en torno a la necesidad de acompañamiento al empleo, traducido en sentimientos de inseguridad y miedo, el desconocimiento o la desinformación acerca de las posibilidades reales que tienen a su alcance, así como la necesidad de analizar el grado de ajuste a las demandas específicas que estas realizan, y de satisfacción para con la misma. Estas mujeres también reflejan la necesidad de conectar o ajustar lo personal y lo profesional, lo que se acentúa en Aurora debido a una situación familiar más compleja y desde la que necesita tomar decisiones paralelas.

Las mujeres que perciben dificultades, aunque reflejan vías de mejora son las del municipio del Aljarafe. Estas presentan una mayor disponibilidad para el empleo, pues sus hijos e hijas son mayores.

Estas mujeres encuentran algunas vías de continuidad a la formación que realizan, dando el paso de buscar empleo desde ella. No obstante, desconocen recursos útiles que les faciliten el camino, manifestando carencias de orientación profesional en las actividades ocupacionales realizadas.

Sin embargo, entre estas mujeres se encuentran diferencias, que aluden a las formas en que conciben y afrontan la exploración profesional. Las dificultades principales que Milagros experimenta están en función de las posibilidades que le ofrezcan desde su localidad. En esto coincide con Carmen, aunque ella también hace hincapié en su necesaria información y formación profesional. Milagros plantea necesidades concretas de orientación profesional, que le permiten conocer el mercado de trabajo y las ofertas formativas y de empleo a su alcance.

Las mujeres con menores posibilidades para reorientar sus proyectos son las de Osuna, y Dolores (Sierra) y Rosa (Área metropolitana-Aljarafe). Comparten experiencias personales, y mantienen situaciones actuales en las que están realizando trabajos remunerados, estando menos disponibles para buscar mejores opciones.

La exploración profesional adquiere especificidades y similitudes en ellas, atendiendo a la forma en que conciben este proceso, las actividades que realizan para ello, así como los recursos que tienen a su alcance y que le pueden facilitar la mejora profesional/vital. En general, son mujeres que presentan dificultades para explorar el entorno y relacionarse con otras personas.

Otro de los aspectos en los que coinciden estas mujeres es en la necesidad de establecer contactos, redes sociales, que permitan el aumento de su información, orientación y formación. En este sentido, la existencia de un mayor número de recursos en las zonas es un aspecto importante, que puede favorecer o no las opciones de las mujeres. De los contextos señalados, el de la Sierra es el municipio que cuenta con menor infraestructura educativa y cultural en general, y particular para las mujeres, así como con más escasez de servicios.

La existencia o inexistencia de recursos se une al propio conocimiento que las mujeres tienen de los mismos, lo que marca una diferencia entre ellas. Las mujeres expresan necesidades de información sobre los recursos de la zona, así como sobre las posibilidades que se ofrecen desde los mismos.

En general, las mujeres ponen de relieve necesidades para la formación de sus proyectos profesionales y vitales, haciendo hincapié en los factores que influyen en su toma de decisiones. Estas, tengan mayores o menores posibilidades, no se plantean, ni programan sus acciones, manteniendo desconciertos importantes, que vienen de la mano del desconocimiento del mercado laboral, de sus contextos y zonas cercanas.

El factor tiempo es un elemento con el que no cuentan las mujeres. Se planteen objetivos más o menos ciertos y claros, y estén avanzando en ellos o no, los tiempos están ausentes, con lo que las mujeres no tienen la mínima referencia sobre qué se proponen en qué tiempo, qué hacen cuándo, ni hasta cuándo es el tiempo prudente de probar alguna iniciativa o de insistir en algún propósito. Calibrar sus actuaciones con sus posibilidades y sus tiempos está ausente en sus vidas.

Lo que marca mayor diferencia en los planes de las mujeres son sus situaciones personales y la disponibilidad para la formación y el empleo. En este sentido, se aprecia cómo las mujeres que sienten mayores dificultades para la mejora profesional/vital cuentan con un menor tiempo físico a lo largo de la jornada diaria, escasa tranquilidad, e incertidumbre. Estas mujeres plantean en mayor medida que las anteriores la necesidad de poder disponer de unos tiempos propios.

A continuación, profundizamos en los eventos que las mujeres destacan como puntos de cambio en sus vidas, y en aquellos que delimitan sus deseos de futuro. Los primeros, nos sirven para comprender el paso de sus situaciones profesionales/vitales anteriores a las que desean, qué motiva o impulsa las transiciones. Los segundos, permiten considerar las representaciones de futuro de las mujeres, cómo lo piensan, y en qué medida lo ven viable, o lo hacen posible.

2. PUNTOS DE CAMBIO EN LAS VIDAS DE LAS MUJERES

Las mujeres reflejan cambios importantes en sus vidas, que vienen impulsados por diversas razones: los hijos se hacen mayores, se separan o divorcian de las parejas, o se encuentran ante una necesaria toma de decisiones. **Si hasta el momento los planes femeninos se han desarrollado primando roles tradicionales, ahora se producen cambios en sus vidas, que las hacen replantearse sus opciones vitales y la necesidad de reorientarlas en otro sentido**.

Debido a ello se ponen de manifiesto nuevos roles que entran a formar parte de las vidas de las mujeres. Los más relevantes tienen que ver con lo social, lo formativo y lo laboral. Es decir, **estos cambios vitales favorecen el desarrollo de nuevos roles** que tienen que ver con el ámbito público, por ejemplo, la participación femenina en asociaciones, o su desarrollo como estudiantes y/o trabajadoras remuneradas.

> *(...) a medida que van siendo mayores tengo menos limitaciones porque ya van haciendo algunas cosas solos, ya cogen la comida del microondas... Entonces, tengo más ganas de encontrar un trabajo (...) hasta que M no ha tenido catorce o quince años no he intentado buscar trabajo tan en serio porque yo sentía que M me necesitaba y yo ahora veo que es diferente, es que cuando eran chicos es diferente* [Carmen, 821-828]

> *Ya los niños han crecido, me salió lo del taller de empleo, eché la solicitud (...) que no había echado nunca una solicitud (...) ya el niño tenía cinco años y la niña tenía diez, ya eran un poco más grandes, más independientes* [Ana, 385-309]

En general, **estos cambios comienzan a darse en las mujeres en el periodo que va desde 1998 hasta 2003**, aproximadamente. En este tiempo, ellas comien-

zan a tomar **contacto con actividades formativas**, con la intención de dar un giro a sus vidas laborales. En este sentido, comienza a darse un **replanteamiento vital** en las mujeres, que exige de la necesaria reformulación de sus proyectos profesionales y de vida.

Las mujeres coinciden en la necesidad de cuestionarse sus propias posibilidades de mejora, desde la autorreflexión sobre sus situaciones presentes, y en conexión con sus trayectorias pasadas. Esta situación pasa por una toma de conciencia sobre los acontecimientos vitales de las mujeres.

Algunas especificidades que presentan las mujeres conectan con sus propias realidades, lo que las hace posicionarse de forma más o menos positiva con respecto al cambio. En este sentido, las principales dificultades las presentan mujeres que han de mantener a la familia, y que tienen mayores responsabilidades y necesidades en este sentido.

> *¿Qué hemos hecho hasta ahora?, ¿a qué nos hemos dedicado todos estos años?, a cuidar a los hijos, si le quitas 16 años: criar a M, educar a D, dedicarme a mi marido, a la casa, a los demás, mi madre... siempre a mirar por el bienestar de todos, ayudar a mi hija, ir a reuniones del colegio, a cuidar mi relación con ella... ahora, llega el momento que me siento vacía, no he podido estudiar, y ¿ahora qué?* [Carmen, Notas]

> *Yo ahora de eso me arrepiento, me arrepiento por lo menos de no haber seguido preparándome (...) yo he tenido mucho trabajo, mucho trabajo porque mis hijos los más chicos prácticamente son iguales y yo he tenido una casa muy grande, luego sin madre... que tampoco tenía ayuda de nadie, y lo fui dejando y lo dejé y lo dejé, que ¡es una cosa de que me arrepiento ahora tanto!, yo tenía que haber seguido preparándome y haciendo algo* [Pilar, 1144-1159]

Las mujeres manifiestan deseos de mejorar sus situaciones profesionales y vitales, y pasan por momentos importantes de tránsito. Esta necesidad de reformulación vital plantea cambios en sus formas de vida con respecto a momentos pasados, reflejando el deseo no sólo de vivir diferente, sino de posicionarse en la sociedad desde otros prismas, desde otros modelos femeninos.

De aquí que sea de interés profundizar en las motivaciones que impulsan este cambio en las mujeres, deseos laborales que no se han hecho patentes previamente con esta intensidad, y las formas de vida que estas tienen en mente desde el rol laboral. Es decir, cómo entienden el trabajo remunerado y qué significado le dan en sus vidas en estos momentos, y cómo lo vinculan a otros roles vitales. Asimismo, su autoconcepto personal y laboral es relevante en la medida en que las mujeres plantean un cambio vital, que se encuentra mediado por el modo en el que ellas mismas se perciben.

2.1. El significado subjetivo del trabajo

Las mujeres tienden a concebir el **trabajo como empleo, como trabajo remunerado**, que aporta un estatus social, desde ciertas condiciones de seguridad y estabilidad**.** Esta concepción del trabajo se encuentra asociada a las características del proceso de **socialización de género** y a los **roles tradicionales** que las mujeres han desarrollado. *El trabajo de la casa no lo entiendo como trabajo* [Aurora, Notas].

Las mujeres reflejan la división sexual como característica del trabajo**,** resaltando la **dicotomía remunerado-no remunerado, o productivo-reproductivo**, que hace que los trabajos a los que gran parte de su vida se han dedicado no cobren valor social. En este sentido, se enfrenta el empleo al trabajo tradicional femenino**,** adoptando este binomio algunas diferencias relativas al valor social y a las condiciones en las que se desarrolla uno y otro (estatus, sueldo, reconocimiento, espacios).

Puestos en una balanza el trabajo remunerado y el no remunerado, este, en opinión de las mujeres, no aporta mucho excepto la satisfacción de ver a las personas que quieren felices, mientras están viviendo bajo el mismo techo. Esto es algo que se ha puesto también de manifiesto en los grupos de discusión, siendo algo en lo que ellas coinciden.

> *No, no está valorado para nada porque es un trabajo en el que te llevas todo el día, ni está pagado, no está valorado para nada, te llevas todo el día, que si la ropa, fregar, barrer... eso no está valorado por nada* [Rosa, 1022-1024]

Las mujeres hacen explícitas características atribuidas al trabajo de ama de casa, como pesadez, cansancio, repetición o reproducción, todo ello desde un tiempo vital no valorado y "gastado" en beneficio de otras personas, de la propia sociedad.

Este se define por las mujeres como: un trabajo rutinario, en cadena, repetitivo, monótono, convirtiéndose en una dificultad importante en sus vidas. Ellas señalan que el hábito, la costumbre, la propia cultura, las han llevado a asumir estas tareas como propias de su rol femenino, situándolas como ejes centrales en su esquema vital.

> *Como un trabajo que te aporte algo así nuevo no, es la rutina, además trabajas mucho, trabajas lo que quieres porque no tienes un horario fijo, ni tienes... pero creo que es peor porque te levantas y te acuestas con todas las cosas hechas porque estás tan cansada (...) Un trabajo que te aporte algo no porque no es lo mismo, la misma ropa que la vuelves a lavar, se le vuelve a ensuciar... es una cadena, es siempre lo mismo, así que no, la verdad, a mí no me ha gustado nunca* [Ana, 1188-1196]

Las mujeres reflejan aspectos interesantes que marcan diferencias con la forma en que ellas perciben que el trabajo es visto por los hombres. Esto queda reflejado en sus propias palabras cuando se plantea: *Mi marido no trabaja si no cobra y yo voy a trabajar aunque sepa que no me van a pagar* [Carmen, Notas]. También ponen de relieve la características de: gratuidad del trabajo femenino, lo que incluye la no valoración del mismo frente a otros remunerados, y la dedicación femenina a actividades altruistas que sirven para el mantenimiento de la sociedad.

Las propias mujeres no consideran trabajo muchas de las tareas que hacen, dando valor social en la medida que este se remunera, signo de un reconocimiento. La permanencia temporal de esta situación supone para ellas sentimientos de frustración. Dado que son actividades no valoradas, las mujeres sienten el vacío vital, el no aprovechamiento de opciones o posibilidades reconocidas, a las que podrían haberse dedicado. Perciben que son ellas mismas quienes aguantan y mantienen estas injusticias en la propia familia, manifestando cierta conciencia de la situación.

> *Es que no es sólo por los demás, nosotras mismas no nos valoramos nada porque yo misma "mamá, tráeme esto, tráeme lo otro" que podíamos decir "pues, levántate" yo los tengo... yo será que es lo que he visto de siempre y no se le ha dado importancia al trabajo de la casa, la mujer todo el día, como decía mi padre, la mujer a la cocina, a su casa y a la cocina, y ya te digo que mi padre era un hombre de la calle, que estaba actualizado, pero luego él la mujer a la cocina, a la cocina, y yo ya eso lo he visto así y no valora una lo que... ellos no valoran lo que tú haces pero es que tú tampoco se lo haces ver ¿me entiendes?* [Pilar, 1359-1366]

Las características de estos trabajos y la dificultad sentida para poder dedicarse a otras actividades, lleva a las mujeres a desear cambios con respecto a sus situaciones profesionales/vitales. Ellas coinciden en señalar la necesidad de un cambio de estatus social, desde el rol de ama de casa al de trabajadora remunerada.

Sin embargo, las mujeres han desarrollado estas tareas desde intereses distintos a los que ahora persiguen: mayor estabilidad y sueldo en relación al trabajo realizado. Han compaginado trabajo remunerado y no remunerado a lo largo de sus vidas, aunque no se han definido desde este rol, sino desde el de ama de casa y madre.

Las demandas que ahora realizan se encaminan a situar el rol laboral como un papel central en sus vidas, desde el cual puedan definirse. Tienden a estilos vitales en los que estas tareas pasan a ser desarrolladas por otras personas, que les sirven de apoyo, mientras ellas se dedican a otras tareas fuera de la casa.

Las mujeres ponen de relieve la dificultad económica para pagar un sueldo a otra persona, y a la imposibilidad de hacerlo por las condiciones de los trabajos

a los que tienen acceso. Ellas reflejan un cambio con respecto a tiempos pasados, manifestando nuevas posibilidades vitales que se abren para las mujeres.

> *Duro es, por supuesto, y si pagas a alguien que te lo haga bien vale su dinero, además bastante porque una persona que está trabajando durante unas horas por lo menos los seis euros cobra por la hora, es un dinero que cobras y que al mes o así... porque tienes que echarles muchas horas a la casa, las que quieras pero para tenerla en condiciones... muchas horas... entonces sería un buen sueldo, incluso mayor que el de nuestros maridos porque él trabaja ocho horas y punto pero yo... ¿cuántas horas trabajo?, ¡ojalá estuviera pagado!* [Ana, 1294-1300]

El hogar se presenta como un espacio de encerramiento personal que imposibilita a las mujeres la realización de experiencias nuevas, siendo esto algo en lo que coinciden los grupos de mujeres. Ellas ponen de relieve estados personales de infravaloración, a lo que se le da sentido desde la forma en que entienden el trabajo y las tareas centrales (tradicionales) sobre las que han construido sus planes vitales. En este sentido, las mujeres reflejan necesidades vitales de autonomía, de utilidad y de ruptura con roles tradicionales, convirtiéndose estos en los motivos principales que impulsan la necesidad de cambio vital.

Las mujeres reflejan la importancia de tener una ocupación profesional. Para ellas parece más importante el hecho de salir del espacio privado, que la obtención de altos beneficios económicos. Trabajar fuera de la casa les permite independencia, autonomía y seguridad personal. También la ilusión de conseguir algo que nunca han tenido, lo que refuerza su autoestima y motivación profesional y personal.

> *Pues demostrarme que todavía sirvo para algo, por ejemplo, el demostrarle a él que también (...) que me supero (...) por demostrarme a mí misma que puedo porque me gusta, aunque me supone mucho* [Aurora, 1554-1552]

> *Pues sobre todo independizarme. No tener que estar dependiendo de un hombre (...) no es lo mismo que cuando tú tienes un trabajo porque un trabajo te independiza mucho y tienes otra libertad (...) el hombre que trabaja es completamente diferente, la independencia que tiene y todo, que es distinto al de una mujer* [Pilar, 369-415]

Las mujeres ponen el acento en lo que para ellas significa el trabajo en estos momentos de sus vidas. Estas pretenden emplearse buscando una satisfacción personal y laboral que no han experimentado en momentos anteriores, o que interrumpieron. El deseo de trabajar es expresión de autonomía personal. No obstante, adquiere importancia el carácter instrumental del trabajo, el factor económico como medio de autonomía e independencia de las mujeres, y el aumento de redes sociales, que impulsan su participación en actividades diferentes para ellas.

El acceso al empleo en las mujeres adultas se encuentra mediado por el momento vital y por las características de este. Los roles femeninos parecen adquirir mayor o menor fuerza dependiendo del momento de la vida por el que se pase y de las situaciones que lo acompañen. Otros roles -como el de madre- la han llenado, volcándose en los cuidados y bienestar de sus hijos e hijas. Ahora ya son mayores y sienten que no las necesitan tanto, quedándoles un tiempo vacío que hasta el momento tenían muy ocupado, que necesitan dedicar para sí y para hacer cosas a las que antes no han podido dedicarse.

Las mujeres le otorgan mucha importancia al trabajo en sus vidas, inclinándose más en el momento actual hacia el rol de trabajadora remunerada para definirse. Sin embargo, cuando este rol se pone en relación con otros, no todas las informantes priorizan el trabajo en sus vidas, ni tienen expectativas de reorientar sus carreras centrándose únicamente en este rol.

Aunque las mujeres concedan relevancia al empleo, este parece perder sentido para ellas si no va acompañado de otros roles como el de la familia, el materno u otros factores que tienen que ver con sus situaciones personales y familiares. Esto es diverso atendiendo a las situaciones particulares que presenta cada informante. Así hay mujeres para las que la pareja no es significativa (positiva) y otras, en cambio, que la señalan como un hito muy relevante y positivo en sus vidas.

> *Pues mira, por muchas ganas que yo tenga ahora de trabajar priorizo a mi familia, te lo digo de verdad. Yo no dejaría a mi familia por un trabajo, ni a mi marido ni a mis hijos, no los dejaría, creo que pueden ser compatibles, y digo compatibles en que yo pueda desplazarme a Sevilla, pero, por ejemplo, que a mí me sale un trabajo en Dos Hermanas, que yo me tenga que ir a las cuatro de la madrugada, pues te digo que no, que yo no dejaría a mi familia por el trabajo* [Carmen, 1145-1152]

Las mujeres tienen muy asumido que son el pilar central de la casa y la familia. Sienten que si fallan ellas falla todo, debido a que nadie se encarga de las tareas domésticas, de la gestión de la casa, ni de los cuidados necesarios a las personas dependientes.

Las mujeres plantean deseos de cambiar estas situaciones, tendiendo hacia estilos vitales diferentes en los que disminuyan estas funciones. En este sentido, ellas reflejan en sus discursos algunas contradicciones en sus sentimientos y deseos, y la realidad que tienen y mantienen. Estas situaciones hacen patente insatisfacciones en las mujeres, pues les impide que se planteen nuevos roles u opciones profesionales. Las excesivas responsabilidades que recaen sobre ellas les impiden estar presente en otros ámbitos.

Puede que los deseos de formación y desarrollo profesional hayan estado presentes en ellas en momentos anteriores y que ahora encuentren las oportunidades

para intentarlo. En este sentido, se estarían reflejando importantes limitaciones por factores de género y culturales para el desarrollo femenino.

Se ponen de relieve concepciones estereotipadas sobre la propia identidad femenina, haciéndose palpable los elementos culturales que han condicionado sus decisiones. Partiendo de la base de que los hijos e hijas son lo primero para una madre y de los cuales se responsabiliza, esta mujer siente que no hubiera actuado conforme a los ideales de "buena" madre si hubiera intentado conformar su identidad como trabajadora remunerada.

> *Yo no soy una persona que deje a mis hijos por irme a un trabajo, para mí ellos son lo primero eso estaría mal visto y sería una mala madre* [Milagros, Notas]

La importancia que algunas de las mujeres conceden al rol laboral en sus vidas cambia con el tiempo y con la variación de los roles con los que interactúan. Los hijos e hijas se presentan como un factor decisivo que hace que el trabajo pase de ser importante a prioritario en las mujeres, sobre todo atendiendo a las trayectorias profesionales de las mismas (tipo de trabajo y condiciones de desarrollo).

El ser ama de casa no tiene el mismo peso cuando los hijos e hijas son pequeños/as que ahora, o la pareja parece no ser tan relevante para las mujeres en los primeros momentos. La maternidad parece el rol que tiene más peso en las decisiones de las mujeres, lo que se antepone al de ama de casa, aunque las responsabilidades familiares se suman y son decisivas en su conjunto, vinculándose al hecho de ser madres a la necesidad de ofrecer cuidados a los hijos e hijas.

Las mujeres reflejan un cambio en la forma de significar el trabajo y la familia en sus vidas. Esto va parejo a una modificación en algunos aspectos personales y familiares, como el hecho de que los hijos e hijas sean mayores y ya no demanden tantos cuidados. Todo ello influye en las representaciones profesionales de las mujeres, en la necesidad de plantearse nuevos roles, así como en los modelos de vida a los que tienden.

> *Y ahora me pienso mucho, digo ¡bueno!, yo realmente ¿para qué sirvo?. Está aquí una de fregona todo el día y no le aprecian a una nada, por lo menos en mi caso, y me veo fracasada en este sentido, que por eso una mujer no debe de dejar un trabajo (...) Yo volvía ahora a la situación de antes y yo no dejaba de trabajar, la verdad, y mira que un trabajo es duro porque son muchos problemas, muchas cosas pero que yo ahora volvía y no dejaba de trabajar* [Pilar, 1412-1416]

Desde la experiencia que la vida ha aportado a estas mujeres, ahora quieren dar continuidad o iniciar opciones laborales, desde el convencimiento de que esto es algo que deberían de haber hecho antes. Sus percepciones reflejan cambios en sus pensamientos, en los estilos vitales femeninos que valoran, así como en la mayor sensibilización social que impulsa mayores retos y posibili-

dades a las mujeres que a mitad del siglo pasado. Esto adquiere relevancia no sólo, si pensamos en las posibilidades futuras de estas mujeres, sino también en que ellas son el punto de referencia para la educación de chicas y chicos jóvenes, de las nuevas generaciones.

2.2. Autoconcepto personal y laboral de las mujeres

El autoconcepto de las mujeres es algo muy vinculado a su necesidad de mejora vital. En general, se aprecian dos tendencias en los discursos de las mujeres:

- Si las mujeres se definían en torno a su rol de ama de casa, ahora comienzan a incluir otros aspectos en relación al trabajo y a la formación, aunque sin alejarse de este. Ello conecta con los índices de demandas de empleo femenino, los cuales aumentan a edad adulta, así como con su acceso a las medidas sociales y formativas destinadas a ellas. En este sentido, las mujeres se perciben distintas, estando los sentimientos entre este deseo y la realidad que mantienen.
- El modo en que las mujeres se describen como personas entronca con las cualidades que se atribuyen como trabajadoras remuneradas. Ello es algo que se interpreta desde el proceso de socialización de género, que las mujeres han reflejado con respecto a sus familias de referencia, con los modos de vida en los que han crecido, los valores que, como mujeres, se les han inculcado.

En el plano personal, las mujeres se cuestionan cómo son y cómo se ven en función de lo que puedan pensar los demás sobre ellas. Reflejan una variación en su carácter, marcada principalmente por qué piensen de ellas las personas más cercanas y sus maridos. Esto es algo que influye en las autopercepciones de las mujeres, así como en sus propias actuaciones.

Las mujeres manifiestan inseguridad y dificultad al describirse. Ellas hacen patente haber contado con escasos tiempos dedicados al autoconocimiento, una escasa reflexión sobre sí, con la intención de cambiar sus vidas, o dificultad para ello, desde sus situaciones personales y familiares.

Las mujeres se definen en el ámbito personal con diferentes adjetivos o cualidades: personas dialogantes, positivas, abiertas, ilusionadas con el cambio de situaciones, constantes o persistentes, y con capacidad de aguante. Destacan la sinceridad, la prudencia, la paciencia, el respeto hacia los/as demás, el tener iniciativa propia, el ser independientes y el estar seguras de aquello que quieren. La actividad, la constancia y la perfección son características destacadas con respecto a la propia familia, y frente a las demás.

Pues yo no sé cómo explicarte, yo es que no sé cómo explicarte,
yo soy de trabajar y de sacar mis cosas para adelante como puedo

porque las tengo que sacar yo, que no sé cómo explicarte, yo soy una persona activa [Milagros, 618-620]

Pues yo soy una persona que me gusta mucho estar en mi casa, la calle no me gusta a mí nada (...) soy muy puntual, y muy responsable, soy muy ordenada (...) [Pilar, 1272-1275]

Desde la forma en la que las mujeres se definen en el plano personal se perciben dos tendencias, que marcan cualidades contradictorias atendiendo al modo en el que pueden influir en las elecciones vitales.

- Por un lado, mujeres que se sienten independientes y autónomas, manifestando una toma de decisiones libre, sin sentirse condicionadas por otras personas de su entorno.
- Por otro, mujeres que sienten dificultades u opresiones desde las realidades que viven.

Factores como la pareja y la familia son los que más influyen en la seguridad o inseguridad que las mujeres muestran con respecto a lo que quieren, y que interacciona con sus propias posibilidades, con la realidad vital que las envuelven, el propio contexto.

En el plano laboral, las mujeres tienden a describirse como: muy trabajadoras, constantes, activas, incansables, organizadas, responsables, serias y comprometidas, exigentes y perfeccionistas. Estas suelen compartirse con las cualidades atribuidas en el plano personal, con lo que se aprecia una confluencia en las percepciones sobre sí como personas y como trabajadoras.

Desde dichas cualidades expresan excesiva preocupación por hacer las cosas de forma correcta, así como percepciones negativas respecto a la posibilidad de equivocarse. Asimismo, se aprecia el grado de preocupación de las mujeres sobre la realización de nuevos proyectos en este ámbito, reflejándose la necesidad de cambio de estatus social, de ama de casa a trabajadora remunerada. Esto se vincula al modo en el que las mujeres han significado el trabajo, así como a las características asociadas al mismo, frente al que realizan en el entorno familiar.

Muy trabajadora, yo creo que sí, yo hasta ahora no he tenido problemas nunca donde yo he estado, que yo me pongo a trabajar y me pongo a trabajar, que no tengo descanso y, por ejemplo, en lo de la confección industrial yo parecía que era ingeniera porque tú sabes, que eso es algo en lo que yo he estado desde chica y si tú ves a alguien siempre hacer las cosas, si pones interés, pues terminas aprendiendo y yo hacía un poco de maestra de las otras (...) Que no, que tenía que pararme yo un poquito ¿no me ves cómo estoy? Tanta actividad no es buena [Dolores, 854-867]

Yo creo que soy buena trabajadora, soy bastante responsable porque si hay que hacer algo se hace y punto y si tienes que echar

> *un montón de horas más pues hay que echarlas y si hay que quitarte de lo que sea, se quita y echas tus horas o terminar el trabajo... (...) soy bastante responsable y trabajadora* [Ana, 961-967]

Sin embargo, las mujeres hacen patente una separación entre cómo les gustaría verse y cómo se ven realmente. El miedo, la incertidumbre, la inseguridad y la timidez son sentimientos que afloran en ellas desde los primeros momentos en los que deciden adoptar cambios profesionales/vitales, sensaciones negativas ante la posibilidad de experimentar nuevas cosas, de hacer cosas que antes no han hecho tal y como ahora quieren.

Ellas ponen en relación el tiempo en el que han estado dedicadas a la familia, a los roles de ama de casa, el cual sienten que ha jugado en contra para los momentos actuales, con las posibilidades de mejora. Manifiestan que han estado mucho tiempo dedicadas a la casa y a los hijos e hijas, vinculadas a lo privado, lo que les ha impedido desarrollar habilidades concretas, que ahora les son necesarias para enfrentarse al empleo.

Las mujeres sienten que no son capaces de afrontar las nuevas situaciones que se les presentan, no saben cómo hacerlo, reflejando la necesidad de ayuda por parte de otras personas que las orienten y acompañen. Llama la atención cómo ellas mismas se autoculpan por querer acceder al trabajo remunerado, ante la dificultad que esto les plantea.

> *Tú no ves tan lanzada como soy pues después me autoculpo yo de que ese es mi trabajo en mi casa y que... y a lo mejor mi marido no, pero yo sí, será que me casé muy joven, (...) no me contradigo, sino que soy realista, que yo muchas veces digo hago un curso pero es que después no me valen para nada, hay que ser realista, para que haya un curso que valga... y ese curso ni viene al pueblo ni a lo mejor te admiten, entonces... siempre es lo mismo* [Carmen, 1259-1265]

Esta dificultad para dar continuidad a sus deseos puede llevar a las mujeres a su desmotivación, a percibirse nuevamente en los ámbitos en los que han estado gran parte de sus vidas, con los que se han sentido identificadas durante mucho tiempo, siendo más fácil su regreso a ellos que la construcción de alternativas en conexión con situaciones familiares discriminatorias.

El autoconcepto personal y laboral de las mujeres se encuentra mediado por las visiones estereotipadas que sobre ellas han recaído, así como por las desiguales posiciones que ocupan las parejas frente a ellas. En este sentido, las mujeres se sienten inferiores, incapaces, describiéndose desde una identidad de género. No obstante, es relevante cómo en ellas se está gestando un cambio, teniendo en consideración las formas confusas desde las que se definen y autodescriben.

2.3. Los avances sociales en igualdad de oportunidades

Las mujeres destacan aspectos sociales vinculados a sus transiciones, haciendo alusión a los avances en materia de igualdad de oportunidades que han tenido

lugar desde los años 1975-80 hasta la actualidad, y en los que las mujeres han sido protagonistas relevantes. Estos se traducen en un aumento social de la conciencia de género, que ha hecho visible discriminaciones entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Las mujeres tienden a señalar mejoras y avances en la economía, lo que se concreta en sus pueblos y en sus realidades familiares. Asimismo, y en conexión con ello, las mujeres tienden a reflejar mejoras con respecto a su juventud, en torno a los años setenta, y a la de sus hijos e hijas.

Esto se vincula a las mayores oportunidades que estos y estas tienen, frente a las que ellas tuvieron en su tiempo, sintiendo mayores oportunidades de futuro. No obstante, a pesar de estos avances, las mujeres resaltan dificultades de empleo para los y las jóvenes, percibiendo su inserción laboral como compleja en sus propios contextos.

> *La juventud ahora tiene otras posibilidades, se están creando algunas cosas y también porque ya la generación mía es diferente, los hijos si tienen que irse fuera se van, y eso antes era impensable (...) también porque la vida ha cambiado, ahora hay más recursos económicos y los padres también se sacrifican más* [Ana, Notas]

Las mujeres hacen patente un desarrollo de los recursos, que se refleja en la evolución de sus pueblos. Ello conecta con los índices de crecimiento de las zonas, siendo Osuna un pueblo que se estabiliza, y Alanís, que tiende al despoblamiento. En cambio, el municipio del Área metropolitana-Aljarafe y, sobre todo, el del Aljarafe, son municipios que experimentan en la actualidad un mayor crecimiento y desarrollo.

Aunque las mujeres perciben una mejora con respecto a generaciones anteriores, sienten escasas posibilidades en sus contextos, y la necesidad de salir de los mismos para aumentar sus oportunidades personales, educativas y laborales. Ellas son conscientes de que situarse fuera les permite tener acceso a mayores recursos culturales y educativos, y aumentar las posibilidades de encontrar empleo.

Los avances que se perciben se asocian a los contextos, a algunas iniciativas locales, así como los recursos y posibilidades que se abren en sus zonas para las chicas más jóvenes. Se reflejan algunas alternativas de empleo como autónomas, establecimientos que se abren en los pueblos, o nuevos referentes femeninos al salir de los mismos para estudiar o trabajar. Ello marca nuevos modelos femeninos, así como el cambio con respecto a las vidas de estas mujeres.

Esto se hace más visible en Alanís, donde es más notable el cambio de las chicas jóvenes con respecto a generaciones anteriores. En el municipio de la Campiña, al disponer de mayores comercios y vida, esta actividad productiva no se hace tan palpable. Asimismo, en el del Área metropolitana-Aljarafe y en el del Aljarafe, parece que por su cercanía a la capital, la juventud tiene otra conciencia y dispone de mayor movilidad frente a los recursos.

Los avances que las mujeres sienten las motivan de cara a su inserción laboral. *Ahora se pueden hacer cosas que antes eran impensables* [Rocío, Notas]. Las mayores posibilidades de trabajo actuales las conectan con las medidas de fomento de empleo, así como con otras acciones para la concienciación y sensibilización con respecto al género.

A pesar del avance señalado, las mujeres perciben **diferentes oportunidades para ellas y para los hombres de sus pueblos**. Esto es vinculado al empleo, y a las características de determinados trabajos, que requieren de una mayor fuerza física, o que han sido considerados tradicionalmente masculinos.

2.4. La formación de las mujeres

Las mujeres también han destacado aspectos formativos relacionados con sus transiciones. Estos se encuentran muy vinculados a los avances sociales producidos desde hace décadas, y al desarrollo de políticas y medidas de empleo, formación e igualdad de oportunidades. Ello hace que las mujeres consideren ciertos recursos y actividades formativas, antes inexistentes o de difícil acceso, y que otorguen mayor relevancia a la formación en sus planes vitales.

Las mujeres sitúan la **formación** como un **requisito esencial en sus vidas.** *La formación y la preparación que uno tenga eso es fundamental* [Pilar, 758-759]. Ellas manifiestan lo positivo del aumento de la oferta educativa actual, destacando las diferentes **oportunidades educativas** que hoy poseen las jóvenes, frente a las que ellas tuvieron. Esto puede vincularse a las características centrales de la escolaridad de las mujeres, escasas oportunidades y abandonos tempranos, así como a las necesidades económicas existentes en estos tiempos (sobre los años sesenta y setenta). Debido a ello, las mujeres intentan **aprovechar cualquier actividad formativa** de la que tengan constancia, independientemente de su contenido y finalidad.

Desde el año 2003 hasta 2005 las mujeres hacen intentos de dar un giro a sus vidas. Sin embargo, esto lo realizan desde el desconocimiento y la incertidumbre, accediendo a actividades que sienten que son positivas y que les garantizan una respuesta inmediata a sus necesidades. Tomar contacto con medidas de empleo supone para estas mujeres un punto de cambio con respecto a momentos anteriores.

> *Me he apuntado a los cursos que han venido y me he apuntado a muchos, tengo también algunos de ordenador, han sido en el Instituto de la Mujer, aquí en Alanís (...) también nos han dado algo de ordenador para saber hacer algo de facturas... tú sabes, para enfocarnos algo a los negocios* [Ana, 151-156]

Las mujeres destacan como un hecho positivo su acceso a estas actividades formativas. No obstante, se aprecian algunas especificidades en las mujeres, en función de:

- La propia formación que realizan, tipo y características.

- Los apoyos y la orientación que tienen las mujeres, lo que permite pensar o desarrollar vías de continuidad a la formación que realizan.
- Las situaciones vitales de las mujeres, la mayor o menor necesidad económica, y la disponibilidad ocupacional, que a su vez conecta con los trabajos remunerados y las responsabilidades familiares.
- Las posibilidades de los contextos, lo que conecta con las demandas de empleo y las ofertas locales.

Las mujeres conciben estas actividades desde los recursos existentes en la zona y mediante la forma en que se gestionan los mismos. Se cuestionan estas medidas desde las opciones profesionales existentes en la localidad y las necesidades de la misma (oferta-demanda). Según ellas, dichas actividades deben organizarse con sentido coherente y darle continuidad en el marco de la localidad, siendo estos aspectos coincidentes con la información aportada por los grupos de discusión, y los modos en que las mujeres perciben y valoran estas medidas.

Ellas no ven lógico que habiendo necesidades de desarrollo local se soliciten iniciativas que no van en paralelo con las mismas, o que no se traduzcan en beneficios para el pueblo y permitan la creación de empleo. En este sentido, es interesante contrastar las características de la formación que se diseña para las mujeres, con las propias situaciones que presentan (lo que exige de conocimiento previo), así como con las características de las zonas.

Por poner algunos ejemplos, en Alanís se ofrece a las mujeres una formación ocupacional en sectores como el esparto y la costura, lo que puede generar mayores o menores posibilidades de empleo según las demandas locales relacionadas con la agricultura y/o con el turismo rural, sector que se pretende fomentar en esta zona. En Osuna, la formación que se da a las mujeres va dirigida al autoempleo, lo que puede tener mayores o menores salidas en función del sector prioritario relacionado con los servicios. En la localidad considerada del Aljarafe, las mujeres se han formado en un taller de empleo relacionado con el tiempo libre y el ocio, lo que puede generar algunas posibilidades de empleo para las mujeres desde el desarrollo que experimenta el municipio.

Las mujeres también se muestran **preocupadas por las vías o formas de acceso a estos recursos formativos**. Ello se orienta en una doble dirección, que atañe a los **requisitos de acceso** a las mismas y a la **difusión** de dichas medidas. La información sobre estas medidas no se difunde entre las principales destinatarias, haciéndola extensiva a todas las personas de la localidad. De tal manera que se da la posibilidad de acceso a otras que no cumplen el perfil, dejando fuera a personas interesadas, para las que se diseñan las medidas.

> *Fui corriendo al ayuntamiento, me informé y ya estaba el cupo cerrado, no lo habían ni siquiera ofertado, yo no me he enterado de nada, y eso que me muevo mucho, y encima las personas que estaban no eran de ese perfil, sino todo lo contrario, eran universitarias*

> *y muchachas más jóvenes, que el curso lo querían por hacerlo y por el dinero que les daban, pero no tenían el interés que tengo yo ni otras personas en mi situación* [Carmen, Notas]

Las mujeres demandan una información local, que les permita elegir opciones formativas una vez aceptadas en las localidades, así como una mayor oferta de las mismas. Esto es algo que coincide con los datos aportados en los grupos de mujeres. En este sentido, se muestran diferencias entre ellas, teniendo en cuenta el contacto que tienen con los recursos, en los que se les ofrece una información actualizada sobre las principales ofertas formativas.

Aunque las mujeres se informen de la existencia de estas medidas o recursos, toman la decisión de acceder a ellas en función de otros factores, como el temporal (horarios en que se desarrolla la formación), el apoyo de otras personas, o el económico. Este aspecto es interesante desde la forma en que se diseña la oferta formativa.

> *Yo iba a hacer un curso de inglés ¡pero si tengo que irme a trabajar!, ¿cómo me voy al curso de inglés?, ¡si es que no puedo!, si es por la mañana y son dos horas y estoy trabajando pues no me puedo ir, otro de informática que ha habido, si yo no estoy trabajando, nada más que en mi casa, a mí me da tiempo porque cinco horas que está la niña en el colegio, por echar dos horas en eso, a mí me da tiempo en toda la tarde de echar dos horas en eso, de ponerme a coser y hacer mis cosas, dar de comer a la niña y... aunque estaba también trabajando pero estaba trabajando a otros horarios pero así, pues no, y así pues estamos siempre igual porque la formación es lo más importante para salir de esto, la formación es importante, ¡todo!* [Dolores, 353-363]

En general, **las mujeres valoran la formación que reciben**, manifestando algunas características y demandas sobre la misma. Ellas destacan que dicha formación aumenta los conocimientos y las relaciones con otras personas, pudiendo compartir inquietudes, preocupaciones e ilusiones sobre sus propias situaciones.

Las mujeres no señalan únicamente el aporte profesional que la formación les ofrece, sino que hacen hincapié en lo personal, siendo esto muy significativo para ellas. Se resalta el aprendizaje que realizan a través de estas medidas y el desarrollo de competencias como la creatividad, la imaginación o las habilidades sociales. Estos son aprendizajes que adquieren las mujeres, poniendo de relieve el descubrimiento de potencialidades y competencias propias, lo que les provoca efectos positivos como el aumento de la autoestima y la valía personal.

> *Esta formación, todo el tiempo que ha durado el curso, hace que te sientas mejor contigo misma* [Pilar, Notas]

Aumenta las motivaciones personales y laborales, ya que abre alternativas a las mujeres, favoreciendo el descubrimiento de cualidades y potencialidades

con la ayuda profesional. Estas acciones ofrecen a las mujeres posibilidades de participar en el ámbito público. Ellas amplían sus relaciones, experimentan nuevos roles, se abren a nuevos retos y exploran o ensayan nuevos espacios, en los que parecen encontrarse a gusto. Para ello el grupo tiene un efecto importante.

> *Ya no dependes o de tu marido o de... no sé, de cualquiera, ya no tienes esa dependencia, y además que te anima mucho, te anima mucho, te levantas con... y además haces una cosa que te gusta y lo estás haciendo a gusto, con personas que nos llevamos muy bien, y tenemos un grupo muy bueno, pues la verdad... mucha ilusión, echas de menos cuando no vas* [Ana, 219-223]

El problema principal que destacan las mujeres de estas medidas es su continuidad o su trascendencia, siendo esto algo en lo que todas coinciden. Las experiencias anteriores sobre las que tienen constancia no se han traducido en puestos de empleo reales. Ello refleja la percepción negativa de las mujeres, desde el tiempo y los costes personales que invierten.

En este sentido, las mujeres plantean la necesidad de obtener beneficios a corto plazo de las actividades que realizan. Si esto no es así, supone pérdidas en vez de aportes. Esta se convierte en una demanda que las mujeres realizan a la formación, lo que se refuerza desde las mujeres que mantienen situaciones personales y familiares más complejas.

Las mujeres ponen de relieve una **escasa o nula orientación laboral** ofrecida en el desarrollo de las actividades formativas, aunque han recibido alguna orientación de forma puntual al final de la misma. En relación con los **monitores/as de los cursos**, las mujeres destacan su labor como persona y como profesional, planteando la vinculación entre ambas facetas. Este/a ha de ser una persona en la que las mujeres confíen. De la misma manera, las mujeres aluden a un/a profesional que las forme y las oriente, pero sobre todo que las acompañen en un proceso y que actúen de refuerzo personal.

> *Esa ha sido la suerte nuestra también, que el monitor nuestro está al lado, entonces eso sí nos está sirviendo de ayuda porque en el momento que tenemos cualquier problema vamos a él* [Ana, 1631-1633]

Las mujeres hacen hincapié en **la relación con otras mujeres**, lo que sirve para reforzar su autoestima. Son mujeres que interrumpen su formación académica hace tiempo y que no han trabajado sus planes vitales, aunque estos han ido conformándose desde el curso de eventos acontecidos. Desde ello, las mujeres muestran visiones muy sombrías sobre cualquier posibilidad de mejora. En este sentido, plantean la necesidad de motivación frente al empleo, pero desde el realismo de las situaciones sociolaborales, desde sus propias posibilidades.

3. ESTABLECIENDO PUENTES PARA EL FUTURO

3.1. Barajando opciones: entre el autoempleo y el empleo por cuenta ajena

Las mujeres se sitúan en **dos modalidades** frente al empleo: el **trabajo por cuenta ajena** y el **trabajo por cuenta propia**, que barajan desde las posibilidades percibidas para la mejora vital. En general, ellas valoran ambas opciones, pero tan sólo una de las mujeres se plantea seriamente el autoempleo, y dos apuestan por el trabajo por cuenta ajena. Se puede entender como muestra de inseguridad o incertidumbre frente a las modalidades de empleo por las que decantarse.

En general, las mujeres que plantean la opción del autoempleo lo hacen como salida más inmediata a sus situaciones personales, y como vía para incorporarse al mercado laboral. En este sentido, el **autoempleo** se convierte en una **salida laboral difícil y transitoria**, debido a la **falta de alternativas y posibilidades en el trabajo por cuenta ajena**.

> *Ahora ha montado ella con otra compañera una empresa y dice que están muy contentas, ya han ido a Fibes, están anunciándola en la radio, tiene reuniones con los empresarios del pueblo (...) le hice muchas preguntas, ¿cuántas erais en el curso?, no sé si eran diez o doce, muy pocas pero ella lo pudo conseguir (...) le he dicho: yo me veo como tú, me veo igual que tú, de momento me veo haciendo un curso para aprender un oficio y luego con otra o con otras como yo montando una cooperativa* [Carmen, 2256-2264]

Esta opción se vincula a la actividad ocupacional que realizan las mujeres. Los aspectos que las motivan para ello son, sobre todo, la posibilidad de realizar un trabajo, que les permita compatibilizar sus responsabilidades familiares.

Un trabajo autónomo les ofrece la posibilidad de **ajustar sus horarios con sus tiempos dedicados a las restantes ocupaciones**. Disponer de jornadas más flexibles, de trabajos continuos en jornadas que puedan diseminar a lo largo del día son demandas concretas que plantean las mujeres, que parecen encajar con un trabajo por cuenta propia.

Puede ser costoso llevar a cabo una idea empresarial pero, en opinión de las mujeres que lo hacen, esta les ofrece mayores garantías de estabilidad y/o éxito profesional, al mismo tiempo que la posibilidad de integrarse laboralmente desde las situaciones personales con las que cuentan. Visto así, las mujeres quizá se vean obligadas a decantarse por esta opción laboral. Sin embargo, teniendo en cuenta las experiencias similares que han tenido las mujeres, ellas valoran esta modalidad como transitoria, compleja y con difícil posibilidad de hacerse sólida. Ello parece estar reflejando contradicciones importantes entre lo que realmente quieren y las opciones que se les presentan como más viables, así como entre dichas opciones y los conocimientos de que disponen para ponerlas en práctica.

Sí, montar tu propio negocio, es más arriesgado pero es lo que hay, lo que hay y también lo que... como que te viene mejor ¿no?, por lo menos para mí, te permite organizarte de otra manera, que no es el estar ocho horas seguidas y tener que dejar los niños en casa de uno u otro, entonces, por ahí sí es más fácil, lo llevas mejor pero lo que es trabajo así que te contraten... no, que va, está la cosa mal, pero bueno, si podemos encarrilarnos por el autoempleo, montar nosotros nuestro negocio. Los principios son todos muy malos porque no puedes conseguir así de momento... pero bueno, poco a poco, si nos va bien, son un montón de gente que está viviendo y el pueblo se va levantando, es un pueblo chiquitito, pero tampoco para que esté sin nada (...) estoy intentando tener un trabajo estable, montando un pequeño negocio, ganando no pero trabajando sí, intentándolo por lo menos [Ana, 815-856]

Las mujeres barajan la opción del empleo por cuenta propia con necesidades de información, orientación y formación. Esta modalidad de empleo es la finalidad de la formación que las mujeres realizan, pero **no se les orienta y forma realmente en ello**. En este sentido, ellas se cuestionan la formación que se les ofrece, si no va seguida de mayores posibilidades de inserción laboral. *Estoy contenta con el curso porque hemos aprendido mucho, pero luego termina y ya te quedas otra vez donde mismo, que ves que no avanzas* [Pilar, Notas]

Desde la formación que realizan con esta intención, las mujeres echan en falta una orientación paralela a la formación, que les garantice la búsqueda de posibilidades y alternativas laborales, al mismo tiempo que se las cualifica en un sector ocupacional concreto. Para ello, las mujeres plantean la **necesidad de contar modelos previos,** para lo que es de utilidad **la experiencia de otras mujeres** que hayan pasado por lo mismo, que se hayan constituido como autónomas.

Las mujeres manifiestan una desinformación sobre el proceso para constituirse como autónomas, lo que las lleva a no ser conscientes de a qué se enfrentan y a qué se exponen, ni a valorar la viabilidad de esta opción desde sus situaciones particulares. Ellas tienden a señalar dificultades en este sentido, lo que se une a la orientación y formación que se les ofrece en las medidas de empleo.

Dijeron algunas de montar una empresa y qué va, todo a base de dinero, no te financian nada y al final para incorporarte al mercado laboral tú te lo tienes que sacar de tu bolsillo, con préstamos o con lo que sea, y a nosotros nos pusieron tan bonito todo, que a nosotros desde luego nos ha aportado bien poco (...) porque lo que queríamos nosotros era tener conocimientos para un trabajo, y este curso para trabajar ninguno [Pilar, 773-782]

Las mujeres hacen explícitos sus deseos o intenciones diferentes al trabajo por cuenta propia, decantándose por dicha opción debido a los impedimentos o

dificultades que parecen encontrar en el mercado laboral. En general, plantean un desconocimiento sobre los ámbitos profesionales en los que ocuparse, sobre todo teniendo en cuenta lo que no quieren, que es repetir situaciones laborales que han mantenido con anterioridad. Ellas se guían por personas que conocen, sobre todo otras mujeres de la familia.

> *Me gustaría encontrar un trabajo, que no fuera limpiar, que es lo que he hecho siempre. Se que eso es difícil, no sé cómo buscarlo, dónde... lo veo difícil porque en realidad hay pocos trabajos, por lo menos para las mujeres de nuestra edad que quieran mejorar* [Dolores, Notas]

Las mujeres parecen estar deseando el acceso al mercado laboral desde el empleo por cuenta ajena. Lo valoran desde el propio conocimiento de la localidad, fundamentalmente a través de familiares o personas conocidas, encuentran dificultades para acceder a un empleo. Sus deseos se sitúan fuera del autoempleo, donde perciben mayores dificultades para encontrar un trabajo.

3.2. Intereses o aspiraciones de las mujeres: ¿ilusión o realismo?

Las mujeres muestran escasos intereses y aspiraciones laborales. Aportan algunas pistas desde las posibilidades que perciben, así como algunas de sus ilusiones, que ven complejas de realizar. En general, las posibilidades que perciben las mujeres guardan relación con sus trayectorias laborales, con sus propias experiencias.

Señalan como ocupaciones posibles las actividades agrícolas, la limpieza y la atención al público, la costura, auxiliar de administrativo, la cocina y cuidados. Aunque no es lo que quieren para sí, es donde ven posibilidades reales. Las mujeres, aunque no quieren limpiar e intentan romper con ello es la salida que ven más viable para poder trabajar.

Las mujeres se alejan de estos ámbitos y consideran otras opciones de forma más idealista, como telefonista, bibliotecaria, librera, secretaria o comercial, sintiendo la imposibilidad de acceder a ellos, debido a factores como la edad, el nivel educativo y la experiencia profesional. En este sentido, las mujeres consideran posibles opciones expresando sentimientos entre el querer y el poder, trabajos que se traducen más bien como ilusiones difíciles de realizar, que se vinculan a sus deseos anteriores, los que no se vieron realizados.

> *Interés para colocarme yo en un sitio... telefónica, telefónica seguro, yo he soñado siempre con eso, porque yo he estado en telefónica... (...) yo quería encontrar para mí, quiero, quiero, ¡no es que tenga posibilidades!, para mí el trabajo tenía que ser el que siempre me ha gustado, una cosa que me relacionara, fíjate que un bar es duro, pues me encanta, ¿por qué?, porque me relaciono y es lo que tengo posibilidad, si es que no tengo otra* [Carmen, 603-613]

Las mujeres se plantean opciones profesionales desde las experiencias que han tenido, principalmente, desde posibilidades conocidas, como los talleres de empleo o programas formativos, los cuales les ofrecen la posibilidad de realizar prácticas remuneradas. Desde estos aspectos, se aprecia cómo, en general, las mujeres tienden a concebir esta actividad ocupacional como un trabajo, con lo que la exploración profesional adquiere carácter pasivo, además de que no suele considerarse muy de cerca en dicha formación.

> *A mí en el sector sanitario, pero ¡vamos!, como no estoy preparada para eso, pues en una administración, me daría lo mismo si fuese sanitario o en... siendo en... es que en lo que me estoy formando tiene que ser algo administrativo, me da igual trabajar... Si me dicen trabajar en una tienda de dependienta y eso, o de atención al cliente, pues tampoco me importaría trabajar en eso, que mejor, a lo mejor que meterme en algún sitio con un ordenador, que es a lo mejor el miedo que te estoy diciendo* [Aurora, 2061-2066]

Las mujeres muestran un desconocimiento importante sobre posibles alternativas a los trabajos señalados e intereses inciertos. Esto coincide con los datos que nos han puesto de relieve las mujeres en los grupos de discusión. Quizá sea necesaria una orientación profesional que ayude a estas mujeres a sondear otras posibilidades, acompañada de una formación que permita diversificar sus opciones.

La percepción de las mujeres de indefinición de ámbitos profesionales parece estar conectada con las oportunidades que perciben en los entornos, así como con las ofertas reales existentes en estos para ellas. En este sentido, se aprecian diferencias entre las mujeres según los sectores de empleo predominantes en cada municipio. Se abren mayores perspectivas para algunas mujeres de los municipios del Área metropolitana-Aljarafe, de la Sierra y del Aljarafe, que parecen ir en la línea de pequeñas industrias, de la infraestructura local que se crea, por ejemplo, hoteles, polideportivos, o proyectos de animación sociocultural que se ponen en marcha, o de la formación y orientación que reciben.

Desde esta información se ponen de relieve las principales demandas de las mujeres, qué le piden a los trabajos y/o a las ofertas formativas. Ello es importante al hilo de los valores que estas han destacado del trabajo, apuntando sobre todo la necesidad de un empleo que les permita realizar las ocupaciones tradicionales hasta el momento desarrolladas y dedicar tiempo a su familia.

- Los tiempos de empleo y de formación. Las mujeres resaltan la flexibilidad de los empleos como una característica importante de los mismos, así como una necesidad para su integración en el mercado laboral. Desde ello adquiere sentido la consideración del autoempleo como salida más viable para poder dedicarse al trabajo remunerado. De la misma manera, las mujeres insisten en los tiempos en los que se realizan las

actividades formativas, ya que en ocasiones estas tienen lugar en periodos en los que ellas están ocupadas.

- La cercanía de la formación y el empleo. Las mujeres plantean la conveniencia de que la formación y las oportunidades laborales se oferten en sus mismos pueblos. Tienen dificultades para salir de estos entornos.
- Unido a ello, las mujeres plantean que los horarios de la formación sean en jornadas de mañana mientras que los hijos e hijas están en el colegio, y los maridos trabajan. Asimismo, proponen la posibilidad de que esta formación no se acumule en un único tiempo, sino que las horas se repartan a lo largo de la jornada.
- La presencialidad de la formación. Las mujeres valoran una formación presencial, el contacto cara a cara con un profesional. Esta demanda es planteada desde los largos periodos que se han mantenido alejadas de la formación, al mismo tiempo que desde la escasa disponibilidad temporal y las tareas domésticas que realizan. Aparcar la casa por un periodo concreto de formación las hace sentirse bien, además de que aprenden.
- Trabajos y formación que fomenten las relaciones personales y que realicen aportes a las mujeres. Tienden a señalar como positivo del trabajo el que les permita relacionarse con otras personas, su acceso a los espacios públicos, y que les aporte condiciones de seguridad y estabilidad. Demandan un desarrollo personal mediante la formación que realizan, para lo que consideran positivo el vínculo con otras mujeres en sus mismas situaciones, el compartir las propias vivencias.
- Posibilidad de compaginar otras ocupaciones. Las mujeres tienden a estilos vitales compartidos. Para ellas el trabajo y la formación han de tener una jornada concreta y realizarse en unos espacios y tiempos que les sean compatibles con la propia familia. Se reflejan cambios en las vidas de las mujeres cuando realizan intentos de formarse o trabajar, algo que marca diferencia entre ellas, y se vincula a otras demandas, como:
    - El apoyo de las parejas. Las mujeres demandan cambios en las parejas, con respecto a la asunción de responsabilidades familiares. Esto produce roces, pues los maridos no colaboran en la casa, siendo esto algo que se entiende responsabilidad femenina.
    - La ayuda externa, el papel de las madres. Las mujeres realizan demandas en las que necesitan contar con la ayuda de otras personas para la realización de tareas que asumen como propias. En este sentido, las madres de estas mujeres realizan una actividad esencial de ayuda, lo que se convierte en una relación de intercambio vital pensando en los cuidados del futuro.

3.3. La búsqueda de empleo y la planificación profesional

Las mujeres tienen percepciones negativas frente al trabajo, a la posibilidad de encontrarlo, de acceder a un puesto. Esto es algo que se vincula a su implicación en la búsqueda de empleo (actitudes y formas de afrontarlo), así como a las actividades que realizan para ello.

Quizá estas percepciones negativas vengan motivadas por dificultades sentidas por las mujeres como, por ejemplo, la escasez de apoyos al respecto. Se aprecia cómo ellas demandan una orientación que las ayude a encaminar esta búsqueda y trabajar por unos objetivos y en una dirección concreta. Manifiestan una desinformación sobre las ámbitos ocupacionales en los que pueden trabajar, así como en los empleos concretos o empresas en las que podrían hacerlo. Asimismo, ellas no se muestran seguras en sus decisiones laborales, ni tampoco conocen cómo valorar qué opciones les son más viables, ni cómo reconducir sus trayectorias hacia una mejora.

Desde la dificultad de encontrar trabajo, las mujeres ponen de relieve una pasividad ante la búsqueda de empleo. Esto es presentado por ellas como explicación lógica a la mayor complejidad que sienten para la inserción laboral. Partiendo de la realidad laboral, ellas plantean que si se busca algo se encuentra, que lo que no puede ser es quedarse en sus casas y esperar a que el trabajo llegue.

Las mujeres no se proponen muy en serio enfocar sus vidas hacia nuevos horizontes, todo ello debido a las dificultades personales y familiares que plantean, como la escasez de apoyo por parte de la pareja. Reflejan la complejidad añadida por la falta de conocimientos que le permitan acceder a trabajos diferentes.

Ellas están limitadas a ciertas ocupaciones, aquellas más conocidas, con las que están familiarizadas, o en las que tienen experiencias, y no ven más allá. Necesitan el empuje de organismos o profesionales que las "saquen", de alguna manera, de la casa. Parece que lo complejo es el salir de estos espacios, el tomar nuevas y diferentes decisiones, cambiar.

Las mujeres se plantean algunas actividades para buscar trabajo, diferentes según los propios intereses de las mujeres y sus situaciones personales. No obstante, en general, realizan escasas acciones. Solicitan información a organismos e instituciones públicas existentes en su localidad, como centros municipales de información a la mujer, departamentos de empleo y formación y desarrollo local de los ayuntamientos, así como de unidades de promoción para el empleo cuando las hay. Las mujeres se apuntan a bolsas de trabajo del Ayuntamiento de su localidad, principalmente, y de otros pueblos cercanos, percibiendo este proceso de manera pasiva y esperando a que las llamen para ofrecerles un empleo. Saben que en su propio municipio tienen mayores oportunidades, pues las conocen y las pueden ayudar.

(...) que yo no sé cuáles son las empresas que ofertan, y a mí la información que me dan es poca, porque de hecho yo he ido a con-

certar citas para que me informen y lo veo muy superficial las citas esas, porque te hacen una entrevista, te orientan y te dicen ¡bueno!, vete y te haces un curso de... ahora vas solicitas el curso, yo que no tengo graduado escolar, hay doscientas personas, tienen que elegir a quince, lógicamente eligen las del sector de su pueblo, aquí en este pueblo no ofertan cursos así ninguno [Carmen, 1731-1737]

Tras el acercamiento a dichos recursos, una vez que consiguen algún tipo de empleo, por mínimas garantías que este tenga, las mujeres desaparecen de estos servicios hasta que nuevamente se quedan en paro. Suelen esperar pasivamente a que el trabajo les llegue, manifestando asociado a esta concepción la necesidad de ayudas por parte de los organismos e instituciones oficiales. Estos son entendidos por las mujeres como los encargados de esta labor y con el compromiso de emplearlas.

Las mujeres plantean carencias en torno a la exploración de sectores profesionales en los que emplearse, teniendo en cuenta las situaciones particulares. Para ello utilizan los servicios del pueblo que conocen, siempre en los tiempos en los que tienen disponibilidad. A ello se suman las propias características de funcionamiento de los recursos.

No conocen otros lugares a los que pueden acudir para solicitar información u orientación profesional, así como tampoco la existencia de bolsas de trabajo y dónde, cuándo y cómo pueden inscribirse. Acceden a las bolsas de empleo locales, mediante las relaciones sociales. Ellas muestran también desinformación sobre las ofertas de empleo y de formación que llegan al pueblo, o las del INEM, donde pueden acceder a una mercado más amplio. A ello se une la relativa a técnicas de búsqueda de empleo, que les posibilite esta labor, así como otra que las haga más conscientes de la actividad e implicación personal que esto supone.

La búsqueda de empleo se hace, principalmente, mediante las relaciones personales. En menor medida, las mujeres acceden a trabajos mediante ofertas de empleo, agencias de colocación, u otras técnicas como la autocandidatura. Si la principal técnica que utilizan es el contacto personal, las redes de amistades, y estas tienen escasas relaciones, conocen a pocas personas que las apoyen o las ayuden podemos hacernos una idea de la escasa proyección o viabilidad de la formación que realizan.

Las mujeres plantean un acceso al empleo caracterizado por la pasividad, lo que se debe a la forma de selección, de acceso al trabajo en estos contextos. En algunos casos, las mujeres han afrontado una entrevista, haciendo alusión con ello, principalmente, a las entrevistas que se realizan desde las oficinas de empleo para analizar el perfil profesional de las demandantes. En este sentido, lo que las mujeres realizan es la demanda de empleo, algo que no habían formalizado hasta ahora.

La entrevista personal las sumerge en un proceso importante de cuestionamiento, contando con unos tiempos para la reflexión personal de los que habitualmente

no disponen, y mediante los cuales algunas de ellas aclaran sus propias posturas frente a la reorientación profesional. Las mujeres expresan necesidades importantes de trabajar el propio proyecto profesional y de vida, asociadas a otras, como el no tener claros los perfiles en los que quieren emplearse y/o demandar empleo.

Algunas mujeres han pasado también por entrevistas de selección para realizar cursos, destacando lo positivo de esta vía para acceder tanto a la formación como al empleo, pues es una posibilidad que suple la carencia de méritos profesionales justificados en sus currículums. Mediante esta técnica se tiene la oportunidad de explicar aspectos que no quedan claros, y de demostrar conocimientos para el puesto. Asimismo, la consideran como un entrenamiento de cara a oportunidades posteriores, para aprender de la experiencia, y para aclararse sobre sus propias intenciones. *Para mí llegar a una entrevista es positivo porque hace que tengas que decir qué es lo que tú quieres realmente, tienes que aclararte para que la otra persona te ayude* [Rosa, Notas]

Las mujeres que se plantean el autoempleo parecen moverse con mayor seguridad. En este sentido, una vez que han decidido emplearse por cuenta propia, ellas realizan actividades como hablar con otras personas relacionadas con el sector, moverse a otros pueblos, realizar llamadas, formarse paralelamente a la exploración profesional, y/o buscar a personas que la orienten para poner en marcha la idea que quieren.

Estas mujeres reflejan en sus discursos una mayor conciencia hacia la exploración profesional, delimitando la actividad incesante y la implicación directa que caracteriza a dicho proceso. Plantean que la funcionalidad de dicha tarea radica en tener claras las intenciones y/o propósitos y trabajar en la dirección adecuada para conseguirlos. En este sentido, basándose en la experiencia personal, se resalta el interés y el compromiso como aspectos básicos a adquirir para con el proceso que se emprende.

> *Nosotras llevamos cuatro meses trabajando y no ha sido un camino que nos lo han puesto todo, hemos tenido que hablar con mucha gente, viajar mucho, hacer muchas llamadas... lo que pasa es que está muy bien decir que aquí no hay recursos, que es un pueblo chico y no hay dónde trabajar, ¡de acuerdo!, pero si te lo propones... si te propones algo... hay un montón de gente que van al taller de empleo, cogen el dinero y punto, si vas con esas ideas no vas a tener nunca un trabajo ni nada o simplemente no ponen interés durante el curso, yo creo que deberían de poner un poco de su parte* [Ana, 1803-1810]

Estas mujeres están ensayando estrategias de empleo que les permitan desarrollar la idea que emprenden. Consideran imprescindible **"convivir" con la incertidumbre** que caracteriza al futuro próximo, algo que plantean como un aprendizaje importante a realizar. Esto hace que vayan aprendiendo a superar los obstáculos que surgen sobre la marcha y a considerarlos como parte natural del trabajo.

Otras de las necesidades que han expresado las mujeres ha sido el **conocimiento de su empresa por parte de personas del entorno**, para lo que es fundamental la difusión de la idea, de la labor que hacen. Para ello, van a ferias de muestras y se anuncian como pueden. Desde el ayuntamiento se le ayuda a esta labor. No obstante, estas mujeres aún **no han elaborado su proyecto empresarial**. Tienen la idea y han comenzado a trabajar, pero sin formalizarla. Esto es relevante teniendo en cuenta que cuentan actualmente con un apoyo municipal y profesional, que irá desapareciendo.

> *A través del ayuntamiento pero es un muchacha, que se llama J, que está en el Pedroso y es un asesor que más o menos te explica las cosas, los pros y los contras, lo que necesitas para hacerte sociedad autónoma, limitada, cooperativa... también hace el estudio por si... valoran los gastos que tienes con los ingresos y ven si la empresa tiene futuro o no merece la pena pero nosotras hasta ahora no hemos llegado a eso, nosotras vamos un poco por nuestra cuenta, que todavía no tenemos nada bien definido* [Ana, 1531-1536]

Además de la dificultad planteada por las mujeres para clarificar intereses, valorarlos, y orientar la búsqueda de empleo, es interesante considerar las **posibilidades percibidas para iniciar recorridos profesionales/vitales**, las cuales, como ya quedó reflejado, tienden tanto al trabajo autónomo, como al empleo por cuenta ajena.

Se aprecia cómo algunas mujeres tienen sus intenciones más claras, enfocando el camino hacia una opción profesional concreta, y otras se muestran más inseguras, les cuesta más tomar la decisión, sobre todo porque esta conlleva generalmente riesgos que las mujeres temen asumir. Esto es comprensible si tenemos en cuenta que ellas necesitan trabajar para mantener a la familia, y que buscar otras opciones o dedicarse a otras actividades que podrían mejorar sus situaciones les llevaría a abandonar los trabajos que ahora realizan.

Las mujeres que muestran mayor seguridad con respecto al futuro se plantean **proyectos alternativos relacionados con la formación**, para aumentar sus conocimientos y ponerlos al día o actualizarlos. Esto lo ven claro dadas las dificultades que se van encontrando en la puesta en marcha de estas ideas, por lo que se hace patente que este proceso es escasamente pensado o anticipado. El **tiempo** ha sido un **ausente** para las mujeres en sus posibilidades de mejora. Este factor adquiere importancia, teniendo en cuenta la escasa disponibilidad temporal y la diversidad de ocupaciones a las que hacen frente.

4. PIEDRAS EN EL VIAJE QUE EMPRENDEN LAS MUJERES

Las mujeres resaltan una serie de barreras que dificultan sus procesos de desarrollo profesional. Estas son sentidas, en mayor o menor medida, como obstáculos

o limitaciones, lo que se experimenta desde sus situaciones particulares y los contextos en los que se sitúan. En el cuadro 21 se sintetizan dichos factores:

- La edad de acceso al empleo
- El matrimonio y la pareja
- La maternidad, las responsabilidades familiares
- El conflicto de múltiples roles, intensas jornadas de trabajo
- La escasa formación reglada
- La baja cualificación profesional
- La limitada oferta formativa y laboral en los pueblos
- El bajo nivel económico
- Las bajas expectativas de éxito y autoestima
- La falta de seguridad en sí mismas
- La anticipación negativa a los cambios profesionales

Cuadro 21: Barreras para el desarrollo profesional femenino

4.1. La edad de acceso al empleo

Las mujeres sienten que la edad es un impedimento relevante para su mejora profesional/vital. Ellas ponen de manifiesto cómo **el mercado laboral las excluye por tener una edad concreta**, reflejando el límite en torno a los treinta años. Esta parece ser la edad a partir de la cual las mujeres son menos empleables.

El hecho de no contar con una imagen joven, de tener mayor edad, y de haber entrado en la adultez se convierte para las mujeres en un fuerte impedimento, ya que se asocia a unas **mayores responsabilidades familiares** y a una **menor disponibilidad para el empleo**.

En ello también influye la lógica del mercado, así como las características y condiciones de las personas desempleadas. Dado que existe un paro importante entre la juventud, las posibilidades para ellas se ven mermadas, sobre todo, atendiendo a los ámbitos profesionales en los que buscan trabajo. En este sentido, por el hecho de enfrentarse al empleo con más edad, las posibilidades que este les ofrece se ven reducidas o anuladas.

La sociedad transmite sobre las mujeres las posibles ofertas y condiciones de empleo, según la edad y sus características personales y educativas. Las mujeres reflejan una situación de mejora laboral complicada, pues no se dan alternativas. Debido a la edad, ellas **sienten entrar en un círculo vicioso**, que se complica

cada vez más: **pasan los años, sus condiciones de trabajo se mantienen y sus situaciones de precariedad laboral se acentúan**.

> *¿Qué nos queda a nosotros?, ¿qué queda para las mujeres de nuestra edad y que pasan por estos problemas? Al final limpiar o cuidar a ancianos, es lo único* [Notas, Dolores].

> *Pocas posibilidades, por la edad lo primero, que eso es lo más difícil que yo veo, la edad, sí, lo que más influye ahora mismo es la edad, aunque ahora, por lo visto, también han sacado cosas que están dando trabajo a personas mayores de treinta y cinco años* [Rosa, 1780-1783]

No obstante, en general, las mujeres manifiestan sentirse sientes válidas y útiles a edad adulta, en lo que parece intervenir la propia imagen personal y profesional. Las propias percepciones se muestran contradictorias con las que la sociedad transmite sobre ellas, desde la que tienen una imagen más negativa. Los **motivos** que se vislumbran para explicar esta barrera atienden:

- **Al propio concepto de adultez**, lo que toma sentido concreto desde un sistema patriarcal que prioriza el valor femenino según lo biológico. De tal manera que se crean numerosos estereotipos en torno a la edad, poniendo en cuestión las capacidades femeninas.
- A **la propia lógica del mercado laboral, excesiva oferta sobre-cualificada para una demanda menor**. La escasez de empleo y la valoración del potencial de las personas en torno a lo que acreditan tener hace que las mujeres tengan posibilidades mínimas. Los trabajos que se ocupan no suelen corresponderse con la cualificación necesaria para su desarrollo. En este sentido, ellas sienten que las personas jóvenes e inmigrantes "les quitan" las escasas posibilidades de empleo que tienen.

4.2. El matrimonio y la pareja

El matrimonio es entendido por las mujeres como pérdida de libertad personal, y de oportunidades formativas y laborales. Este factor comienza a sentirse por ellas como barrera frente al empleo desde el momento en que viven en pareja, aunque el evento como tal haya sido sentido, en un principio, positivo, como liberación, desde la desvinculación de las mujeres de la casa familiar. *Todo mi problema empezó cuando me casé, ahí fue cuando empezó todo mi problema* [Rocío, 11-12].

Las mujeres señalan que contraer matrimonio, asociarse a un hombre, es algo que complica su vida. Esto tiene sentido desde la forma en la que se concibe la pareja y el matrimonio, así como desde los roles o funciones sociales que se atribuyen a cada uno de los sexos. Les limita para desarrollarse profesionalmente el estar dependiendo económicamente y, en muchos casos, psíquicamente, de sus

maridos. Desde el momento en el que se casan, las mujeres se cierran a la casa, a lo doméstico, a los entornos privados.

> *Llevo tantos años sin salir de lo mismo, con la misma rutina, y el hacer cosas nuevas te cuesta ¿en?, si no estás acostumbrada te cuesta, cuesta mucho, yo ahora mismo me saldría un trabajo y yo me echaría a morir, no es el trabajar en sí, sino en ese sentido, el tener que hacer cosas nuevas (...) llevo tanto tiempo metida en la casa que pienso pues ésta o la otra están mejor preparadas que yo, yo no tengo nada de formación, ¿seré capaz?, ¡mira!, ¡y te agobias tanto!* [Pilar, 1541-1547]

Las mujeres ponen de relieve los cambios vitales que supone el matrimonio, siendo algo que lleva a la ruptura de modelos de vida anteriores, y las sumerge en nuevos ritmos, lo que conlleva el exceso de preocupaciones y de trabajo. Esto se interpreta desde el propio proceso de socialización, por el que las mujeres (y los hombres, sus parejas) asumen roles de género. Ello hace que las mujeres sumen tareas, si quieren abrirse un espacio en la sociedad, alterando los fines sociales previstos para ellas. Las mujeres se llevan la peor parte, mientras que sus parejas se dedican por entero al empleo.

El matrimonio complica la vida a las mujeres en la medida que desde la formalización de la pareja, estas adoptan un papel de sumisión al marido, que puede explicarse desde la dependencia económica, que impide una vida propia a las mujeres, así como desde una dependencia psicológica que afecta incluso a la toma de decisiones.

Dar este paso favorece que las mujeres condicionen su plan de vida al de sus parejas, entrando en un círculo que las oprime y les quita, poco a poco, libertad. Algunas parejas controlan las vidas de las mujeres y les impiden tomar decisiones libremente. Esta limitación se agudiza en el caso de parejas más dominantes y con actitudes machistas hacia las mujeres.

> *Me condicioné mucho a mi marido, si tenía que salir salía con él, si no iba con él no salía hasta que ya conocí a otras madres del colegio, a otras mujeres, por eso decía él que me abrieron los ojos en el colegio* [Aurora, 611-613]

> *Si yo digo de hacer algo al momento: "¡déjate!", "¿qué falta te hace?", es lo primero que me dice mi marido, "¿qué falta te hace?", "¿tú tienes necesidad de trabajar?"* [Pilar, 1951-1953]

Cambiar los hábitos se torna complejo para ellas, sobre todo cuando el deseo femenino no es compartido por sus parejas. En este sentido, la pareja y la situación familiar complica el desarrollo profesional de las mujeres, siendo algo compartido por todas, excepto por aquellas que están separadas, aunque lo sintieron como tal cuando vivían en pareja.

4.3. La maternidad, las responsabilidades familiares

El matrimonio se vincula a la maternidad, sintiéndose esta como una barrera importante para el desarrollo profesional femenino. Esta dificultad se agudiza, ya que con la maternidad aumentan sus responsabilidades familiares. En este sentido, se aprecia un choque entre los deseos de las mujeres y sus realidades familiares, que se complican a medida que aumenta el número de hijos e hijas, y cuentan con otras personas a su cargo.

Las mujeres expresan una diferencia de roles de género, la importancia de la cultura, costumbres y hábitos, en que han sido socializadas, que marca distancias entre las formas en que asumen e integran la maternidad y las responsabilidades familiares ellas y sus parejas. Las mujeres manifiestan necesidades de reinterpretar los roles de madre y de padre, desde unas responsabilidades compartidas en el seno de la familia, que favorezcan unos ritmos de vida justos para todos/as.

Tener hijos e hijas significa para las mujeres supeditar sus opciones personales y profesionales por su bienestar. No actúan libremente por ellos o ellas, lo que cobra relevancia cuando hacen referencia a situaciones especialmente complejas de malos tratos por parte de la pareja. En estos casos, ellas plantean que no se separan o tardan más en hacerlo por los hijos e hijas, porque no sufran la ruptura o vivan en una inestable estructura familiar.

El cuidado de los hijos e hijas supone para ellas un trabajo extra, una dedicación constante. A ello se suman otras "cargas" que provienen del cuidado de personas dependientes, como son los padres y madres, suegros y suegras, o incluso algunos hermanos solteros.

> *Es complicado porque además de tus hijos, luego te encuentras con otras personas, en mi caso, yo soy la que me encargo de cuidar a mi madre y a mi hermano, entonces es no terminar nunca, y por supuesto no tener nada de tiempo para ti* [Notas, Aurora].

Los hijos e hijas, ya sean mayores o pequeños, u otras personas a quien prestar cuidados, su dedicación, es sentida y expresada como una limitación tanto para acceder a un puesto de trabajo, mantenerlo, como para la realización de procesos formativos para tal fin. Ello supone para las mujeres hacerse cargo de una serie de tareas añadidas y dedicar unos tiempos propios que podrían ser empleados de otra manera. Sin embargo, aunque los cuidados son sentidos por las mujeres como limitaciones importantes para su desarrollo personal y profesional, las viven y asumen con toda naturalidad.

4.4. Múltiples roles, intensas jornadas de trabajo

En conexión con la barrera anterior, las mujeres sienten dificultades para desarrollarse profesionalmente desde unos modelos discriminatorios de familia. Para

ellas, compaginar trabajo fuera y dentro de la casa implica aumentar la jornada laboral, así como impedirles contar con opciones laborales más óptimas o con posibilidades de aumentar su cualificación profesional.

Si son ellas quienes asumen todas las responsabilidades en el hogar, los tiempos (para la formación, la búsqueda de empleo, o incluso para sí mismas) se ven considerablemente reducidos o, en la mayoría de los casos, se muestran complejos o inexistentes.

> *Salía a las ocho de la mañana para estar el día aquí y luego he estado a lo primero me iba por la noche, a las diez de la noche, y no venía hasta las tres de la tarde a mi casa, luego ese día descansaba, me iba otra vez a las ocho de la mañana y venía, echaba todo el día y toda la noche, que salía a las diez de la noche, o sea, que he estado cuidando enfermos, he estado trabajando en el hospital, en un bar* [Rocío, 447-452]

> *(...) a las seis y media tengo que estar en Constantina porque me han llamado del INEM y tengo que ir a Constantina, pues... adiós día, si tengo que coser, ¿cuándo coso?, después cuando llegue prepara la cena, recoge, y me pondré a coser, eso si no me tengo que poner con los niños a darles de leer, a ayudarle en los deberes... entonces me tendré que poner después de cenar que me siente un rato, me tendré que poner a coser cuando me siente un rato* [Dolores, 456-461]

Mantener estas situaciones conlleva para las mujeres un importante conflicto de roles, además de repercusiones en la salud. Las mujeres plantean que no cuentan con tranquilidad, mostrándose cansadas, estresadas y agotadas física y mentalmente. Asimismo, es importante el sentimiento de impotencia que ellas ponen de relieve frente a la posibilidad de mejorar su situación familiar. El tiempo familiar más el tiempo dedicado al trabajo fuera de casa supone casi toda la jornada, quedando un intervalo temporal mínimo en el que resulta compleja la búsqueda de empleo o la formación.

Trabajar fuera de la casa se asocia a problemas familiares que las mujeres asumen como suyos. Disfrutar de un empleo y de la vida familiar les supone esfuerzos extra, que han de suplir con la ayuda de terceras personas. Sin embargo, los trabajos a los que accedan han de tener unas condiciones medianamente óptimas para que "les compense".

Desde esta barrera se hace patente la necesidad de conciliar la vida personal y laboral, que es sentido por las mujeres frente a la posibilidad de desarrollar modelos de vida en los que puedan compatibilizar dichas facetas. Las mujeres quieren compartir ambas facetas, la personal, y la profesional, pero sin sentir este conflicto de roles.

Los motivos, al igual que la barrera anterior, se encuentran vinculados a una socialización de género, en la que se han primado diferentes roles para mujeres y hombres, condicionando los planes de vida de unas y otros.

4.5. La formación reglada

Las mujeres resaltan la dificultad que conlleva afrontar la búsqueda de empleo desde niveles básicos, mínimos, de educación reglada, siendo este resaltado como uno de los factores principales que condicionan de forma negativa la mejora profesional femenina. Las mujeres reflejan la necesidad de aumentar su formación reglada para poder optar a mejores oportunidades de empleo y mejorar sus condiciones laborales.

Dado que se encuentran en paro muchas personas con niveles educativos elevados, y la competitividad es muy alta, el acceso a los trabajos, exigencias del puesto, no se encuentra compensado con las competencias profesionales de las personas. Ello complica la inserción laboral femenina, pues las posibilidades de empleo se ven reducidas.

La formación, contar con titulación más alta, es sentida como una ventaja frente al empleo. Estas mujeres son más conscientes de sus carencias y de los impedimentos reales que tienen, al mismo tiempo que valoran la formación y la vinculación con instituciones o profesionales como algo imprescindible para la inserción.

Asociada a la falta de formación reglada, las mujeres plantean la **dificultad para acreditar este nivel educativo**. Esto es algo que complica la inserción laboral de las mujeres, en la medida que no cuentan con el documento que acredite que poseen estos niveles formativos. Por tanto, se encuentran indefensas frente a las ofertas de empleo, incluso de formación, en las que tienen que acreditar sus niveles de educación reglada. Las posibilidades de participación en procesos de selección quedan reducidas o anuladas.

> *Me hacía falta el graduado y lo puse, lo puse, que no tengo los papeles y que yo he estado en el colegio, resulta que en el colegio que yo he estado como no recogí la cartilla en su día (...) entonces no puedo justificar nada, yo he estado en el colegio, yo se leer, yo se escribir, yo he estado dando cursos, yo estoy... ¿ahora qué puedo hacer?* [Rocío, 425-432]

> *Si tú no tienes nada hecho ni estás preparada de estudios, si no lo tienes te quedas como yo, que te tienes que ir a limpiar casas o a limpiar lo que salga y teniendo unos estudios o teniendo unas cosas estás más preparada y tienes más posibilidades de entrar en un sitio que te guste y tener un trabajo medio qué, sin estudios hay pocas posibilidades de entrar en sitios... porque yo desde luego no entraría nunca...* [Milagros, 261-266]

Los motivos que se vislumbran para explicar esta barrera son las escasas oportunidades educativas que han tenido las mujeres en momentos anteriores de sus vidas, cuando tenían edad escolar y tuvieron que abandonar la escuela, o no seguir estudiando. Una sociedad que no ha puesto el acento en la formación para las

mujeres lleva consigo el que se desentiendan de ella, el que no la consideren como una opción en sus vidas, hasta ahora. Por este motivo, algunas han perdido incluso los certificados o cartillas de escolaridad, motivo por el cual no pueden acreditar ni los niveles mínimos de formación.

4.6. LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Las mujeres hacen referencia a la escasa cualificación profesional que poseen como limitación para el empleo. Con ello aluden a la falta de formación ocupacional, y a la propia experiencia profesional, es decir, a las posibilidades que han tenido de contar con experiencias laborales, prácticas de aprendizaje, que puedan acreditar para acceder al trabajo.

Las mujeres hacen hincapié en las demandas del mercado laboral a las que se enfrentan. Mejorar las situaciones laborales se torna complejo desde ciertas experiencias laborales, en ocasiones no reconocidas, y desde el deseo de acceder a profesiones o puestos diferentes a los que hasta ahora han venido desarrollando. Si para ello se necesita experiencia profesional que las mujeres no tienen es complejo el acceso a mejores condiciones. Asimismo, si no son empleadas porque les falta este requisito nunca podrán tenerlo.

> *Si te das cuenta no tengo nada, ningún documento que acredite nada de lo que yo pueda hacer y es que yo creo que es la pescadilla que se muerde la cola porque ya te digo yo estoy en un bar porque yo sé hacer ese trabajo y lo acreditaría con la experiencia que tengo pero que tampoco puedo acreditarlo porque no he estado asegurada, así que es difícil encontrar trabajo, muy difícil* [Carmen, 1107-1112]

> *Es difícil poder trabajar porque no tienes experiencia, pero si no trabajas nunca la tienes, y estamos siempre en el mismo punto, es siempre lo mismo, no trabajas porque te falta experiencia, y si nunca te contratas, nunca puedes justificara* [Rosa, Notas]

Las mujeres se muestran preocupadas debido a que no se les reconoce la experiencia acumulada por los años, no se les cuenta la experiencia laboral que han tenido, y no se les ofrece la oportunidad de acceder al empleo, por no contar con un currículum donde se resuman, se certifiquen o acrediten, sus conocimientos y habilidades. Ellas sienten que tienen un conjunto de conocimientos que les pueden permitir el acceso a ciertos trabajos, que serían válidas para ellos y que los podrían desempeñar bien. Reconocer las experiencias que han tenido en el ámbito laboral, acreditarlas y que les sean consideradas en los baremos para la selección profesional facilitaría su acceso al empleo.

Atendiendo a la forma en que las mujeres perciben la cualificación profesional, los motivos que podrían explicar esta barrera se vinculan al empleo femenino, es

decir, a las condiciones en las que las mujeres acceden al trabajo remunerado. No disponer de contrato o estar subempleada significa para ellas no poder justificar los trabajos que realizan, por lo que la experiencia laboral, los aprendizajes y las competencias profesionales desarrolladas no pueden acreditarla.

Al ser esto un requisito importante que el mercado laboral les presenta, le limita el acceso a puestos mejores, situándolas en una constante de trabajo informal o en condiciones de precariedad. El tiempo de inactividad o subempleo juega en su contra, debido a que las condiciones se acentúan y las posibilidades se reducen de manera progresiva.

Asimismo, al contar con niveles educativos básicos, les son necesarias competencias reconocidas que acrediten sus conocimientos. Si la mayor parte de la formación complementaria que las mujeres han realizado en etapas anteriores no les ha sido certificada, se enfrentan al mercado laboral sin requisitos básicos de inserción. Ello se explica desde las formas en que han accedido a la misma y la despreocupación por una formación ocupacional, frente a la necesidad de aprender, de hacer algo, que les sirviera de distracción, para salir del ámbito privado.

4.7. Las ofertas y apoyos en los pueblos

Las mujeres ponen de manifiesto la dificultad para acceder a los recursos, lo que se interpreta desde la escasez de medios en las zonas, así como desde las oportunidades que se le ofrecen en cada municipio. La oferta formativa/orientadora y de empleo es limitada en estos entornos, lo que adquiere mayor notoriedad desde aquellos que están menos desarrollados y que se alejan de la capital.

Se han puesto de relieve dificultades de acceder a las ofertas existentes asociadas a la cercanía o lejanía de los recursos de que disponen, teniendo en cuenta las responsabilidades familiares que tienen, así como las situaciones personales de cada una. No todas las mujeres pueden acceder a una actividad formativa, y su acceso depende de aspectos como el horario o la duración. Si a esto se le une que han de desplazarse a otros pueblos o la capital para desarrollarla, las mujeres terminan por no acceder a ellas.

> *Es que al ser un pueblo muy pequeño no hay muchas posibilidades de formación, como no sea la escuela taller esa, aquí otra cosa... porque aquí no hay instituto y si no hay instituto pues no te puedes formar a gran escala, las escuelas taller que están viniendo solamente. No hay habitantes y si no hay habitantes... si los niños de tercero y cuarto de ESO se tienen que ir fuera, tú date cuenta, pues si hubiera aquí un instituto ¡pues más gente estudiaría! (...) Por coste económico también* [Dolores, 693-706]

Las mujeres se limitan a los recursos y ofertas existentes en sus municipios, debido a la imposibilidad de hacerlo en otros, aunque sean pueblos cercanos a

ellos. En este sentido, se aprecian diferencias en ellas atendiendo a los contextos en los que se sitúan, lo que presenta desde una doble vertiente. Por un lado, desde las propias ofertas locales. Por otro, desde las conexiones entre las zonas y las posibilidades de las mujeres de desplazarse de unas a otras. En ello intervienen sus propias situaciones familiares.

Las mujeres sienten que están lejos de todas las posibilidades de mejora que les ofrece la capital o pueblos más grandes. Son conscientes de la posibilidad de disfrutar de recursos de otros pueblos cercanos o colindantes, o de la propia capital. Desde estos referentes, ellas manifiestan necesidades de desarrollo local para que cada zona ofrezca una respuesta educativa y profesional, de generación de riqueza y empleo. Por ejemplo, la Sierra Norte es una zona cuyos recursos pueden explotarse a través del turismo rural y, en cambio, Alanís parece ser un pueblo sin mucha vida en comparación con otros colindantes.

A las mujeres les limita el hecho de desplazarse de un pueblo a otro, de estar una mañana entera fuera de sus casas, o de mantener la vinculación a cursos o con servicios de ayuda al empleo durante un tiempo considerable. Les cuesta salir de sus pueblos, siendo esto algo que les complica el día a día, debido a las situaciones familiares que tienen. También reflejan cierta dificultad interna para ello. Están acostumbradas a los mismos espacios y salir, romper con la costumbre, atreverse a hacer otras cosas, a explorar nuevos entornos, es algo que les plantea complicaciones. A ello se unen otras barreras como la pareja, quien en muchas ocasiones no apoya las iniciativas de las mujeres.

Las mujeres reflejan **procesos de selección ocultos, sin criterios claros**, que propician el favoritismo, tanto en las ofertas de empleo como en las formativas. Ellas plantean que no se informan de los cursos o de las ofertas de trabajo, ya que no se difunden, a lo que se une las escasas actividades que las mujeres hacen para buscarlas. Desde estos aspectos resaltan criterios confusos en los cursos, falta de información en las entrevistas de trabajo, guiándose más por aspectos subjetivos que objetivos en relación con el puesto.

La barrera también hace alusión a las escasas ayudas sociales de apoyo al empleo femenino, en relación con la infraestructura de los pueblos. Las mujeres resaltan lo complejo de acceder al empleo por no contar con ayudas sociales-locales, que aluden al plano económico y/o de recursos. Estos aluden a la creación de guarderías y comedores municipales, a la generación de posibilidades relacionadas con el ocio y tiempo libre de los y las jóvenes, así como con recursos físicos, locales, materiales, o herramientas que le permitan ensayar alternativas laborales.

Otra vertiente de esta barrera son las escasas **ayudas al empleo por cuenta propia**, reflejada por aquellas mujeres que se inclinan por el autoempleo. Estas dificultades son, sobre todo, económicas y de información y orientación, estando asociadas a las propias características de alguna de la formación que se les oferta.

Los motivos que pueden explicar esta barrera se perciben a la luz de las diferencias manifestadas por las mujeres, que apuntan a la existencia de más o menos recursos o equipamiento, su difusión y el propio desarrollo local. Hay pueblos que están sufriendo una mayor expansión y que están más cercanos a la capital, lo que favorece el acceso a nuevas ofertas formativas y yacimientos de empleo, así como de los recursos de otros pueblos, que lindan con estos. La cercanía de unos y otros, la frecuencia de los transportes, o el desplazamiento de profesionales entre los pueblos, favorece las posibilidades de formación y de orientación profesional de las mujeres.

4.8. El nivel económico

Las familias en las que se sitúan las mujeres cuentan con niveles económicos bajos. Los maridos trabajan en el campo, en la construcción o en industrias, o algunos de ellos se encuentran en el paro. Las mujeres no cuentan con dinero propio que puedan invertir en la formación o en la búsqueda de empleo, motivo por el cual se limitan a las posibilidades que se les ofrecen para ellos en sus localidades.

Esta situación se complica aún más en mujeres separadas o divorciadas, que se encargan de mantener a la familia. El acceso a empleos en condiciones precarias y contar con una única entrada económica en la familia es algo que dificulta aún más sus posibilidades de mejora vital.

> *Algo tan simple como tener dinero para ti, para poder formarte, o moverte para buscar trabajo, fotocopiar tu currículum, poder comprarte un ordenador. Para estudiar se necesita dinero, además de tiempo, dinero* [Rosa, Notas]

Las mujeres también han planteado limitaciones económicas para decantarse por el autoempleo. Si esta modalidad se percibe como posibilidad para la inserción laboral femenina, algo que complica las vidas de las mujeres es contar con mínimos recursos económicos que le impidan apostar por una opción laboral. Aquí entran las ayudas para apoyar el autoempleo femenino, pero estas llegan tarde, teniendo que contar con un primer aval económico que sea la espoleta de salida de la iniciativa empresarial.

Esta barrera se explica desde la pobreza que caracteriza las vidas de estas mujeres. Ellas no han tenido un trabajo remunerado previo que les permita mantenerse, hacer frente a sus gastos, o proyectar opciones profesionales/vitales por sí mismas. Han estado supeditadas a los sueldos de las parejas y los trabajos que han realizado han sido precarios. Ello otorga sentido a las demandas que las mujeres han hecho al empleo y a la formación, adquiriendo importancia la inclusión de becas o prestaciones económicas de apoyo. Las acciones positivas ejercen aquí una importante laboral.

4.9. La anticipación a los cambios profesionales

Las mujeres sienten la **anticipación negativa a los cambios** como limitación para su desarrollo profesional. Esta barrera es sentida desde la propia valoración que ellas hacen de sus posibilidades de mejora pensando en los otros. **Anticipan un escaso apoyo por parte de las parejas**, principalmente, y de sus **hijos**, sobre todo los mayores y varones, sintiendo la negación ante la posibilidad de iniciar una nueva trayectoria laboral.

> Si tomas la decisión de empezar a moverte, ¿qué te supondría eso?
>
> *Una pelea con mi marido, porque no quiere que haga nada (...), me supondría ya ves, que me den como más libertad* [Pilar, 1933-1936]
>
> *Cada vez que me sale un trabajo o me ilusiono con algo encuentro problemas en mi casa, ya mi marido empieza a decirme que por qué me agobio, que no tengo ninguna necesidad de estar así, que no hace falta dinero en casa y que podemos arreglarnos con lo que tenemos* [Carmen, Notas]

Esta anticipación negativa se explica desde la realidad familiar que viven las mujeres, complicándoles la posibilidad de cambiar, de compartir tareas y roles asumidos, casi en su totalidad, hasta el momento. Las valoraciones que hacen sus maridos sobre la nueva situación que desean son tenidas en cuenta por las mujeres, siendo algo que les influye a la hora de tomar decisiones.

Cambiar la dinámica familiar es imprescindible para ellas, al mismo tiempo que se convierte en una limitación importante, que sienten imposible de superar. Las soluciones son puestas en ellas mismas, sin tener en cuenta que es un problema que afecta a la familia.

La falta de apoyos se interpreta desde las excesivas responsabilidades a las que las mujeres tienen que dar respuestas solas. Reflejan la necesidad de apoyos en los hogares de alguna persona que se encargue de los hijos e hijas y de la casa mientras ellas están fuera, o se dedican a la formación o a la búsqueda de empleo. Si no es así, la mejora de sus situaciones se torna complejo. Están manifestando una limitación frente a la ruptura de roles tradicionales y el apoyo, consentimiento, de las parejas para dar respuesta a sus deseos.

Esta barrera se explica desde la **subordinación femenina** a las parejas y a la familia. Estas se incluyen en núcleos que parecen no muy permeables a los cambios, sobre todo teniendo en cuenta que ello supone una pérdida de privilegios para los demás miembros de la familia. Anticipar la imposibilidad de mejorar sus situaciones laborales refuerza en las mujeres el sentimiento de que los cambios son imposibles, que las cosas son así dentro de un marco de actuación inamovible.

4.10. Las expectativas de éxito y la autoestima

Otro de los aspectos que complican las vidas de las mujeres son sus **bajas expectativas de éxito**. Dadas sus trayectorias, ellas no sienten posibilidades para mejorarlas. La limitación en este caso se atribuye a sí mismas, a la falta de capacidad, de conocimientos, de habilidades. Ellas sienten que no cuentan con recursos suficientes para acceder a un empleo, mostrando sentimientos de tristeza, soledad, e impotencia para el cambio.

Estos sentimientos se presentan como una limitación importante para el empleo femenino, ya que las mujeres se atribuyen las causas de los procesos de inserción a sí mismas. La estabilidad de estas situaciones, los bajos estados de ánimos y la no consideración de otros aspectos externos, como los culturales, las escasas oportunidades educativas y laborales para ellas, o la escasa disponibilidad por dedicarse a numerosas ocupaciones, hacen que las mujeres pongan el acento en su incapacidad como algo estable.

> *Si hubiera estudiado ahora tendría trabajo* [Carmen, Notas]
>
> *No debería de haber dejado mi trabajo en aquel tiempo, ahora es imposible tenerlo* [Pilar, Notas]

Sentirse así durante mucho tiempo, no exteriorizar estos sentimientos, no hablarlos con nadie, provoca en las mujeres un efecto de refuerzo y de asimilación de estilos de atribución. Cuando hablan de ello, comienzan a darles alguna explicación. Las ganas por hacer cosas nuevas y el sentimiento de no poder hacerlas es razonado desde la necesidad de contar con cosas que no han tenido, por haberse dedicado excesivamente a otras.

Las mujeres sienten un temor atribuido a su falta de habilidad, conocimientos, actitudes o recursos. De ahí que sientan la necesidad permanente de demostrar su valía y de contar con más formación de la requerida por si es solicitada. Para ellas es complejo vivir en la incertidumbre y lanzarse a aceptar un empleo en el que no saben concretamente qué tienen que hacer, porque no saben si serán capaces de hacerlo. Esto complica las escasas posibilidades que las mujeres tienen de acceder al empleo. En gran medida, se encuentran indefensas, solas y desorientadas, para lo que destacan la importancia de contar con apoyos, con otras mujeres que le sirven de refuerzo.

Esta barrera se explica desde las propias valoraciones, atribuciones y demandas que se han hecho tradicionalmente a hombres y mujeres. No se han valorado las mismas cosas, ni se ha exigido lo mismo, lo que ha hecho que las mujeres se hayan planteado unos objetivos educativos más bajos o nulos, o que se muestren más conformistas frente a la ocupación. Mientras que en las mujeres ha estado la necesidad de ser exitosa en la familia, de considerarse una buena madre y una buena esposa, en los hombres ha primado tener éxito en el plano laboral. Asimismo, los estereotipos y prejuicios sexistas van modelando estilos de atribución sesga-

dos, que hace que las causas de los logros y los fracasos se atribuyan a la propia persona o se ponga en otros factores externos.

4.11. La inseguridad en sí mismas

Las mujeres se sienten inseguras para decidir sobre cuestiones vitales que les atañen. **Decidirse o no por un empleo se encuentra asociado a la certidumbre o incertidumbre, inseguridad o seguridad, que las mujeres tienen con respecto a sus propias vidas**. Estas ponen de relieve la importancia de valorar acertadamente la viabilidad de opciones y de percibir de forma clara alternativas de mejora para ello.

Las elecciones que realizan las mujeres no son libres y autónomas. Estas se encuentran supeditadas a las oportunidades que perciben en sus entornos, y no son valoradas o planificadas sin pensar en las consecuencias futuras. Adoptar cambios, "arriesgar", entraña un riesgo importante al que las mujeres se enfrentan desde situaciones personales de dependencia económica de la pareja, mantenimiento en solitario de la estructura familiar, responsabilidades y/o necesidades o carencias de diversa índole.

Las mujeres ponen de relieve nuevos deseos, la necesidad de cambiar sus vidas. Sin embargo, **cuando llega el momento de decidir, de optar, de elegir, estas dan un paso atrás**. Es como sentir una realidad cuando se piensan por sí solas, pero sentir otra muy distinta cuando consideran otros aspectos que conforman sus vidas. Es aquí cuando comienzan los impedimentos para decidir, al considerar unas condiciones de vida que parecen no poder cambiar.

Esta barrera se explica desde las escasas posibilidades en la vida que ellas han tenido para decidir, para optar, para elegir una vida propia. Se han condicionado a las vidas que estaban destinadas para ellas, estableciendo una fuerte dependencia de la pareja. Considerarse como sujeto único, con capacidad para pensar y decidir, no ha sido experimentado por estas mujeres, siendo un hecho que las complica en los momentos de acceder al empleo, de adoptar estilos de vida diferentes.

Las mujeres plantean una seguridad en lo que respecta a aspectos vinculados a la familia, a la casa, que se muestra escasa cuando se trata de tomar otras opciones con las que no se han familiarizado. Una división sexual ha hecho que se desarrollen en un ámbito concreto, la familia, como ha hecho de los hombres que se desarrollen primando el trabajo o la participación social. Una educación que ha valorado en las mujeres la sumisión, la docilidad, la subordinación al otro sexo ha llevado, posiblemente, a que ahora no sepan qué elegir, cómo valorar las elecciones, y sobre todo, asumir que son libres para tomar sus propias decisiones.

CAPÍTULO NOVENO
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

CONCLUSIONES MÁS RELEVANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Las mujeres que participan en esta investigación, mujeres con escasa cualificación, que viven en pueblos de distintas comarcas sevillanas, y que quieren acceder al empleo desde la formación ocupacional habiéndose dedicado durante muchos años en exclusividad a la familia, han puesto de manifiesto en el transcurso de esta investigación una información relevante que puede dividirse en tres momentos, en conexión con los objetivos planteados), y de la que se derivan conclusiones relevantes.

Haciendo alusión a los principales *hitos, eventos o circunstancias personales, educativas-académicas y laborales* sobre los que las mujeres han construido sus vidas podemos concluir que, en general, la etapa de infancia-juventud es vivida felizmente, constituyéndose como punto de cambio con respecto a la adulta. Esta primera etapa ha estado caracterizada por las relaciones que las mujeres han mantenido con otras personas de la familia, y por estar alejadas de responsabilidades familiares que recaían sobre sus madres o abuelas. No obstante, se reflejan recuerdos menos positivos de esta etapa, que las mujeres señalan caracterizada por situaciones de intenso trabajo en el ámbito familiar, debido a que sus madres no podían hacerse cargo de estas labores, por estar trabajando largas temporadas fuera (trabajos agrícolas).

Se refleja una fuerte división de roles en las familias de referencia, que marca las ocupaciones de las madres y de los padres de estas mujeres. Así, el padre mantiene económicamente a la familia, mientras que la madre se encarga de los cuidados y de las tareas del hogar. No obstante, las madres tienden a compaginar trabajos dentro y fuera de estos entornos, por lo general, en explotaciones familiares, los cuales no se valoran socialmente como empleos y hacen más propicia la invisibilidad del trabajo femenino.

El trabajo de las mujeres se entiende como obligación, como apoyo al del marido, dada la dificultad económica de las familias y la propia mentalidad, más acusada en los pueblos. Estas ocupaciones no se perciben como posibilidades para iniciar recorridos vitales alejados del modelo tradicional femenino.

Las vidas de las mujeres están condicionadas por un proceso de socialización de género, presentándose clave el ámbito familiar. Las mujeres son educadas en sus hogares desde normas y patrones culturales rígidos, atendiendo al modelo social imperante. En este sentido, destaca una educación familiar en torno a ciertos valores "ideales" femeninos, que se concretan en la dependencia, sumisión, respecto, y en el acatamiento de normas.

Además de una educación patriarcal en el seno de la familia de referencia, las mujeres han puesto de relieve una educación sexista con respecto a sus hermanos varones. Esto adquiere sentido desde las diferentes oportunidades educativas que se le han dado a unas y a otros, dentro de las circunstancias económicas y culturales de la época, y en concreto de sus familias. Así, desde los fines a los que se destinan las mujeres: ama de casa, esposa y madre, el acceso a la educación no se considera relevante para ellas. Se hace patente una discriminación importante derivada de este modelo segregado, estando las mujeres más alejadas de la formación y, en ocasiones, propiciando la continuidad de la carrera a sus hermanos varones.

A un discriminatorio acceso a la educación reglada se une la reducida libertad personal. Las mujeres cuentan con una escasa libertad durante su juventud, tanto para hacer cosas que les gustaban, como para decidir y optar en sus vidas. Se hacen patentes diferentes actitudes frente a sus hermanos varones, a quienes los padres dejan salir y tomar decisiones más libres. Ello se encuentra asociado a la división de espacios y al desarrollo de los chicos en los ámbitos públicos, reflejando cómo las vidas femeninas se conforman en torno al hogar, un espacio acotado, y cuyo funcionamiento comienza a depender, casi exclusivamente, de ellas.

La investigación revela situaciones de agresiones o malos tratos de los padres hacia las madres en las familias de referencia. Este hecho es explicado por las mujeres a la luz de una cultura dominante, que otorga poder al varón sobre la mujer, así como desde unos planes de vida femeninos asociados o vinculados a la pareja, negando la posibilidad de ser y de decidir libremente.

Las relaciones de pareja, el matrimonio y la maternidad pasan a ser hitos centrales en las vidas de las mujeres. Los embarazos tempranos o los trabajos de las parejas son factores que aceleran el matrimonio. Desde ello, las mujeres han puesto de relieve una toma de decisiones condicionada por la propia cultura, costumbres y normas imperantes, las familias, o las parejas, iniciando planes de vida no libres y dependientes de deseos o situaciones de otras personas.

El matrimonio supone para las mujeres la entrada al mundo adulto, en el que se ponen de manifiesto tareas y labores propias de su rol femenino. Con ello, en

general, las mujeres han señalado un importante punto de cambio en sus vidas con respecto a momentos anteriores. Aunque posteriormente vivan este hito como negativo, al principio lo conciben como un medio de autonomía (liberación), de alcanzar la libertad que no tienen en la casa paterna.

El número de hijos e hijas, y la periodicidad con la que los tienen, es algo decisivo en las vidas de estas mujeres, lo que influye en sus responsabilidades y ocupaciones, quitándoles posibilidades de compaginarlo con otras facetas como la laboral. Las mujeres desvelan cómo este evento ha supuesto para ellas una mezcla entre felicidad y satisfacción, al mismo tiempo que una merma de posibilidades educativas y laborales. Tenemos que destacar que, aunque la maternidad, en general, es valorada positivamente por las mujeres, la excepción la cumplen los primeros momentos experimentados por aquellas que viven embarazos prematuros antes del matrimonio.

Desde los resultados obtenidos, la maternidad supone para las mujeres contar con responsabilidades familiares importantes, que recaen casi en su totalidad en ellas y que se mantienen a lo largo de sus vidas. Esto les supone una traba para poder dedicarse a otras ocupaciones que difieren de las estrictamente familiares o domésticas. Por la maternidad las mujeres han pospuesto la formación y el empleo.

Esto tiene explicación a la luz de los estereotipos que se han desvelado sobre la maternidad. Las mujeres han construido sus vidas partiendo de un ideal femenino vinculado a sus labores como madres, en torno a la familia. Dedicarse a otras ocupaciones, como puede ser dar continuidad a los trabajos que muchas de ellas realizan en estos momentos o abrirse otro camino laboral, influye en sus propias percepciones sobre dar cumplida respuesta a sus exigencias femeninas.

Las mujeres manifiestan escasos recuerdos de su etapa de escolarización, lo que se debe al escaso tiempo que han estado escolarizadas. La etapa de escolarización dura poco, encontrándose el acceso a la escuela mediado por las propias oportunidades educativas para ellas, entonces niñas, la situación de las familias de referencia y las posibilidades que se abrían en sus pueblos, muchos de ellos sin escuelas.

Podemos concluir, asimismo, cómo la escolarización femenina se ve sujeta a los cambios laborales de los padres, lo que las lleva a estar cambiando continuamente de colegio, también de pueblo o de zona de residencia, así como a la propia economía, que hace que otras pasen de estar escolarizadas en colegios privados a públicos. Este hecho se explica desde las condiciones económicas de las familias y la dificultad general de abrirse camino en estos momentos.

Esta situación se refleja en sus bajos niveles educativos iniciales, pues la mayoría ha cursado la EGB, algunas FPI, y muy pocas cursan Bachillerato o FPII, siendo esto en modalidades de Jardín de Infancia y Auxiliar de Administrativo. También algunas mujeres han manifestado no tener estudios reglados.

Las mujeres abandonan la educación reglada a edades tempranas. Uno de los motivos es la entrada al mercado laboral, algo que se convierte en una imperiosa necesidad dada la carencia económica de los hogares. Las mujeres ayudan a las madres con las responsabilidades propias de su rol, al mismo tiempo que trabajan fuera para ayudar a la economía familiar, o se quedan en casa para cuidar de sus hermanos mientras sus madres trabajan fuera. En este sentido, la investigación ha mostrado la existencia de estereotipos sexistas atendiendo a las diferentes oportunidades dadas a mujeres y a hombres, chicas y chicos, en la época, lo que se vincula a un sistema de géneros que inventa dicotomías y separa por ámbitos -privado y público- según los fines sociales que cada cual cumple.

Las mujeres desvelan desigualdades de género en el entorno escolar en los años de escolarización. Los contenidos escolares, los mensajes que transmite el profesorado, las relaciones entre los chicos y las chicas, o las expectativas que se tienen sobre unas y otros son diferentes. Algunas mujeres destacan que la escuela era algo que no les atraía, no les gustaban los estudios y se consideran malas estudiantes de pequeñas, transmitiendo una imagen de sí negativa o bajas expectativas de éxito en el plano escolar.

Haciendo alusión a las trayectorias laborales femeninas, los hallazgos encontrados muestran cómo estas experiencias son más abundantes que las escolares o académicas. Todo ello refleja cómo las mujeres participan desde edades jóvenes en el mercado laboral, siendo valorado muy positivamente el acceso al primer empleo. Este significa para ellas el primer contacto con el exterior y la posibilidad de ganar su primer sueldo, aunque vaya destinado a la economía familiar.

De alguna manera, las situaciones familiares de las mujeres en los primeros años las abocan a alejarse de la escuela y a acercarse al trabajo remunerado. El hecho de no contar con un nivel educativo alto hace que estas accedan a trabajos repetitivos, duros, y en condiciones mínimas de sueldo, reconocimiento o seguridad laboral. Las condiciones en las que las mujeres se emplean no son consideradas positivas y las sumergen en un continuo de subempleo o inestabilidad, que es mantenido durante años, algunas casi desde que acceden al empleo en torno a los doce-quince años hasta la actualidad.

Las mujeres acceden a trabajos en sus propios pueblos o pueblos colindantes, lo que les permite mantener en estos momentos las ocupaciones familiares. El tiempo de contrato es mínimo frente al que no lo es, estando caracterizado por la temporalidad. Hay mujeres que trabajan con contrato, aunque esta situación no suele ser continuada, y las condiciones son discriminatorias, atendiendo a bajo salario, y a un excesivo trabajo. Se concluye, asimismo, cómo las trayectorias laborales de las mujeres se caracterizan por continuos vaivenes en función de otros factores vitales. Sobre todo la maternidad y el aumento de responsabilidades familiares son eventos relevantes que inciden en las posibilidades de elección profesional de las mujeres.

En resumen, los resultados encontrados en torno a los hitos, eventos o circunstancias que caracterizan las vidas de las mujeres muestran cómo comparten aspectos sobre los que van conformando sus vidas. Estas, en general, y su acceso al empleo, en particular, se han visto condicionadas negativamente por factores como las necesidades económicas, los escasos recursos formativos y los valores imperantes en nuestro país en los años sesenta-setenta, en los que las mujeres comienzan a orientar sus vidas desde las posibilidades que tienen en sus pueblos.

El hecho de que no tuvieran una escolarización muy extensa, que abandonaran pronto la escuela, que tuvieran los hijos e hijas antes de iniciar recorridos académicos-profesionales concretos también influye negativamente en sus oportunidades laborales. Sus planes vitales se encuentran condicionados por la maternidad y el matrimonio, que se constituyen motivos relevantes por los que las mujeres abandonan, interrumpen o postergan su acceso a la formación e inserción laboral. Estos eventos hacen que las vidas de las mujeres giren en torno a numerosas ocupaciones y responsabilidades, que dificulta plantearse un cambio hasta etapas vitales posteriores.

En las trayectorias laborales femeninas también se aprecian puntos de cambio por la maternidad, el matrimonio, las enfermedades o problemas familiares, malos tratos por parte de la pareja o separaciones de la misma. El abandono de la formación y del empleo en las mujeres aparece vinculado a las excesivas responsabilidades familiares, a las escasas oportunidades de la época para ellas. Dada la inseguridad laboral que caracteriza estas trayectorias, las mujeres abandonan los trabajos que realizan cuando en sus vidas se cruzan estos eventos.

Teniendo en consideración estos antecedentes en las vidas femeninas, las mujeres que han participado en la investigación se proponen *el acceso al empleo desde la formación ocupacional*, lo que les exige la modificación de sus planes de vida. En la etapa adulta las mujeres coinciden en la necesidad de cuestionarse sus vidas, desde la valoración de opciones o eventos profesionales/vitales anteriores.

En estos momentos, las mujeres plantean el deseo de cerrar una etapa de sus vidas y de abrir otra. Estos cambios tienen lugar cuando los hijos e hijas son mayores o cuando se producen situaciones vitales que les permiten gozar de algunos espacios de tranquilidad y libertad, frente a momentos personales y/o familiares previos.

Estos cambios vitales favorecen el desarrollo de nuevos roles que tienen que ver con el ámbito público, por ejemplo, la participación femenina en asociaciones, las relaciones con otras mujeres, o su desarrollo como estudiantes. Las experiencias de participación social femenina, si bien han sido escasas, ahora son relevantes y funcionales para las mujeres. La necesidad de establecerlas y las dificultades de mantenerlas reflejan el deseo femenino por desarrollarse personal y profesionalmente, accediendo a otros ámbitos diferentes a los tradicionales.

Además de los propios cambios vitales, un hecho que puede explicar estas transiciones son las transformaciones sociales acontecidas desde que estas mujeres comenzaron a forjar sus vidas. Una mayor conciencia social con respecto a las situaciones de las mujeres, un desarrollo de recursos a estos niveles, o unos medios de comunicación que transmiten modelos diferentes de mujer son hechos que influyen en que se vayan, poco a poco, abandonando viejos esquemas y se asuman otros. Desde estas características se concluye que las transiciones en los planes de vida de estas mujeres se encuentran vinculadas a cambios en factores sociales-contextuales.

Esta amalgama de factores va haciendo que las mujeres se cuestionen sus vidas y vayan integrando nuevos roles, a medida que otros pierden intensidad. El significado atribuido a los roles cambia, concediendo mayor relevancia al rol laboral frente a los roles de madre y de cuidadora. En este sentido, la investigación desvela cómo la forma de considerar el trabajo femenino y los valores laborales son aspectos que varían con respecto a tiempos pasados y según cada mujer, adquiriendo relevancia el empleo a edad adulta.

Las transiciones femeninas adquieren mayor sentido desde las situaciones de malos tratos desveladas en la investigación. Algunas mujeres pasan por situaciones de agresiones diversas por parte de las parejas. Los motivos que explican estas injustas situaciones se derivan de un modelo social de género que considera a la mujer en segundo plano, como individuo de segundo orden, dependiente y subordinado al hombre. La reproducción de estas actitudes violentas adquiere sentido desde los roles que cada persona asume en su vida, así como desde los propios valores sobre los que construye su proyecto vital. En estos casos, se hacen presentes divisiones de roles según el género, y la construcción de la vida en pareja-familia desde la subordinación femenina a las parejas.

Estas situaciones de violencia machista se encuentran vinculadas al desarrollo profesional femenino. Son mujeres que no han contado con independencia económica suficiente, con hijos e hijas a su cargo, y que han establecido vínculos muy fuertes con sus parejas, de dependencia económica y psicológica. Las relaciones sociales se han cortado casi por completo, restringiéndose al hogar y a las propias tareas femeninas. Las mujeres han construido su identidad desde la pareja y la familia, lo que ha dificultado la construcción de un proyecto vital propio.

Cuando las mujeres informan de los motivos por los cuales desean trabajar en la actualidad, los principales apuntan a la necesidad de autonomía personal, de independencia económica de la pareja, y de desarrollo profesional, algo que no ellas han tenido posibilidad de hacer. En general, se concluyen motivaciones intrínsecas y extrínsecas. Las primeras, movidas por el fuerte deseo de desarrollo, por aprender cosas nuevas, por ensayar roles diferentes, por cambiar sus propios estilos de vida, de ser independientes y autónomas, y por cubrir satisfacciones y deseos más allá de su rol de ama de casa. Las segundas, asociadas a las necesidades económicas, de separación o divorcio, e incluso de malos tratos por parte de la

pareja. Desde estas características, el acceso al empleo se convierte en un medio de adquirir libertad, autonomía e independencia con respecto a la pareja, así como para tomar conciencia sobre las situaciones particulares.

Estas motivaciones se vinculan a las propias percepciones que las mujeres tienen sobre el trabajo. Ellas lo han definido como empleo, sobre todo comparándolo con el trabajo que realizan dentro de la casa. Tener empleo es contar con un trabajo regulado, con un contrato y con un sueldo, siendo esta una situación que pueda mantenerse en el tiempo. En estas concepciones no se incluye la actividad realizada en el hogar, la cual no es valorada, ni reconocida. Como vemos, aún hoy se mantiene una fuerte separación entre el trabajo productivo-reproductivo, formal-informal, remunerado-no remunerado, binomios y categorías que se alimentan y se reproducen desde una sociedad que sigue siendo discriminatoria para las mujeres.

El hecho de que las mujeres destaquen en estos momentos el trabajo remunerado frente a otros roles nos parece un avance importante con respecto a generaciones anteriores y posteriores de mujeres. En este sentido, la investigación revela un cambio generacional en las expectativas vitales de las mujeres. Esto quizá se deba a una mayor sensibilización social, así como al desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades y de acciones de formación e inserción laboral que ponen el acento en colectivos desfavorecidos o en desventaja (Astelarra, 2005).

Estos logros se hacen visibles en el trabajo de Padilla, García Gómez y Suárez (2005) donde las chicas que finalizan la escolaridad obligatoria insisten en el trabajo como opción vital previa a la familia, no tienen como prioridad casarse, sino seguir sus estudios o buscar empleo. Esto coincide con las expectativas de las madres sobre las hijas, que priorizan la necesidad de autonomía antes de vivir en pareja y de formar una familia. Se aprecia, por tanto, un avance de las generaciones de mujeres jóvenes, que se vincula a las conclusiones obtenidas en esta investigación sobre la centralidad del trabajo en las mujeres adultas.

Aunque las mujeres quieran acceder al empleo, este proceso ha de concretarse desde las realidades personales y familiares que mantienen en estos momentos. Las mujeres actualmente están ocupadas, además de contar con responsabilidades familiares, muchas trabajan fuera de la casa. De ello, en primer lugar, podemos concluir la invisibilidad de trabajo remunerado que realizan las mujeres, pues acceden a empleos, en gran parte, temporales, esporádicos y sumergidos. En segundo lugar, se hace patente la dureza del trabajo femenino, asociado al tipo de empleo y a las condiciones laborales en las que son realizados. Compaginar el trabajo fuera y dentro de la casa se convierte en un impedimento para acceder a mejores oportunidades de empleo.

En general, las mujeres siguen asumiendo que son el pilar central de la casa, saben que si ellas "fallan", "falla todo", y esto es algo que tienen muy interiorizado. Pretenden acceder al empleo y a la formación sin renunciar a los roles

tradicionales tal cual los asumen. Cuando se decantan por el trabajo no aparecen posibilidades de reorganización familiar, de distribución de tareas o responsabilidades familiares con los demás miembros de la unidad familiar. Los nuevos roles se suman con sus múltiples ocupaciones, teniendo un efecto multiplicador.

Los estilos vitales a los que las mujeres tienden son compartidos, pues no se definen única y exclusivamente como madres o amas de casa en estos momentos de sus vidas, sino que tienden a integrar nuevos roles como el laboral y el formativo. Este aspecto hace que las mujeres sufran un conflicto de rol, que dificulta su integración laboral. Las mujeres pretenden integrar el trabajo productivo y reproductivo, convirtiéndose la forma en la que intentan hacerlo en una trampa para la reorientación de sus itinerarios vitales, si la situación de fondo no se modifica.

De acuerdo con ello, las mujeres se enfrentan a barreras de género importantes, que tienen que ver con su rol femenino, con la identidad conformada desde que han nacido (Fleming, 2005), lo que se agudiza en los contextos en los que se sitúan. Son pueblos, algunos más alejados que otros a la capital y con su propia idiosincrasia, en los que ha permanecido, y sigue arraigada, una conciencia sexista en torno a los modelos de vida de las mujeres.

La iniciativa de algunas mujeres de estas zonas por trabajar, por estudiar, por hacer amigas, por hacer cosas diferentes, es un elemento relevante que les permite tomar conciencia sobre sus situaciones particulares. Sin embargo, estas inquietudes son trasladadas al ámbito familiar esperando, por un lado, el beneplácito de las parejas y, por otro, la posibilidad de cambiar sus costumbres familiares. De acuerdo con Carrasco y Cubillo (2004), uno de los factores fundamentales que condicionan el acceso laboral de las mujeres deriva de las actitudes sexistas en torno a su rol de género.

Las situaciones particulares de las mujeres median en el acceso a la formación profesional ocupacional. Las mujeres, aunque tienen un bajo nivel educativo, no han abandonado por completo la formación y se han acercado a estas experiencias siempre que les han sido posibles. Esta formación complementaria se caracteriza por no ser muy larga, no estar enfocada a objetivos claros, ser interrumpida (no continuada), muy espaciada en el tiempo, y no adquiere sentido desde la concreción de itinerarios específicos.

Teniendo en consideración los ámbitos en los que las mujeres se han formado, principalmente relacionados con el cuidado de niños/as y de personas mayores, al ocio y tiempo libre, la imagen y el desarrollo personal, peluquería y estética, el sector textil (costura industrial, corte y confección) y las manualidades, se concluye que, aunque las experiencias formativas son diversas, estas se encuentran asociadas a ocupaciones propias del rol femenino.

No obstante, la diversidad en la formación y el acceso a otros contenidos es algo que varía en el tiempo. Las primeras experiencias que realizan las mujeres se encuentran más tipificadas según el género, atendiendo a labores y funciones

propias de su rol. Más recientemente, la formación se diversifica y se tiende a formar a las mujeres en ámbitos como los servicios, el empresarial y las nuevas tecnologías, lo que no es ajeno al desarrollo social, ni al avance en las políticas de igualdad.

Las mujeres comienzan a plantearse de forma más seria mejorar sus vidas a partir de tomar contacto con diversas actividades formativas con carácter ocupacional, lo que tiene lugar, según ha desvelado el presente estudio, entre los años 2003-2005. A partir de estos años comienzan a desarrollarse una serie de programas y de recursos de formación e inserción laboral, con la intención de aumentar la cualificación de los colectivos con mayores dificultades sociales, entre ellos las mujeres. Estos recursos, que derivan desde el ámbito europeo al local, son diversos y pueden ser utilizados y promovidos por diferentes organismos e instituciones.

En concreto, las mujeres acceden a diversas actividades o programas de formación para el empleo en los diferentes contextos, que si bien su finalidad es la misma algunas de sus características difieren. Dichas actividades son cursos mediante asociaciones, programas y cursos de formación ocupacional, y talleres de empleo. Tomar contacto con estas actividades les supone un punto de cambio con respecto a momentos anteriores. La investigación desvela cómo algunas mujeres buscan en esta formación acceder realmente al empleo, y otras esta intención pierde intensidad o se encuentra difuminada frente a necesidades personales de acceder a otros espacios, tener experiencias educativas que antes no tuvieron o contar con un dinero "extra" para su familia dada las situaciones particulares a las que antes nos referimos.

Las mujeres han realizado diversas actividades de formación ocupacional con la intención de encontrar trabajo, aunque esta finalidad no ha estado clara desde sus comienzos, ni el acceso a la actividad ha sido siempre intencionado o consciente. Los contenidos de la formación son diversos, centrándose, principalmente, en ámbitos como en el tiempo libre y el ocio, la empresa, las nuevas tecnologías, el autoempleo, la cerámica, la cestería y los cuidados (apoyo escolar y geriatría). Se concluye que la formación que se ofrece a las mujeres, en general, prima ámbitos profesionales segregados por género. Estas actividades, según Jover (1999), a menudo, se presentan como la llave a la inserción laboral femenina, reproduciendo situaciones laborales discriminatorias, que no culminan en mayores posibilidades u oportunidades de desarrollo profesional.

En general, estas actividades son valoradas positivamente por las mujeres, ya que les aportan conocimientos y les ofrecen la posibilidad de relacionarse con otras mujeres, de acceder a nuevos espacios sociales. Por el contrario, la funcionalidad para la inserción de las mujeres y la continuidad de la misma son los aspectos más negativos de esta formación. Las mujeres que acceden a ella con la esperanza de una proyección laboral, a menudo, la ven truncada a su término, lo que lleva a cuestionarnos la formación que realizan y la información y orientación profesional que reciben.

Desde el INEM (2003-2006) se obtienen resultados muy favorables sobre los índices de inserción laboral tras esta formación. Sin embargo, la investigación realizada desvela situaciones laborales no muy favorables para las mujeres que, si bien pueden acceder a empleos tras la actividad formativa realizada, las condiciones laborales se caracterizan por temporalidad y la precariedad. Desde esta información concluimos una diferencia importante entre lo que se considera inserción, como momento y acción puntual, y lo que consideramos la elaboración de planes profesionales.

Ello conecta con algunas necesidades que han transmitido las mujeres, que afectan tanto a sus condiciones de vida como a las características de la formación que realizan. En primer lugar, y atendiendo a las demandas que las mujeres hacen a la formación, que sea en sus propios pueblos y en horarios que coinciden con ocupaciones de otros miembros de la familia, se concluyen limitaciones importantes derivadas de responsabilidades familiares que recaen sobre ellas. No es sólo la carga que conlleva la realización de estas tareas, por ejemplo, el hecho de no contar con tiempo físico (real), sino también la autoculpa sentida por querer desempeñar otros estilos vitales, lo que choca con el sentimiento de "abandono" de las formas de vida desarrolladas.

Aunque todas las mujeres se encuentren realizando una formación ocupacional y hagan patente contar con un tiempo para sí, la disponibilidad con la que dicen contar no es tal. Este proceso está condicionado por factores externos e internos como los múltiples roles, la intencionalidad con la que acceden a la formación y el modo en que la conciben, las escasas oportunidades laborales percibidas, o la anticipación negativa al cambio vital.

De la misma manera, el desarrollo de estas actividades no va en paralelo con una orientación profesional. Teniendo en cuenta que la formación que se les ofrece a las mujeres tiene una duración concreta, estos aspectos se convierten en inconvenientes esenciales para que las mujeres puedan dar respuesta a sus transiciones. Desde la formación a la que acceden las mujeres, asimismo, se les ofrece una cualificación en sectores profesionales concretos, pero sin considerar su bagaje experiencial y sin integrar la orientación profesional como un proceso continuo e inseparable de la formación.

La formación profesional ocupacional ha de considerarse un proceso esencial dentro de otro más amplio de desarrollo profesional, donde tenga cabida la orientación para el empleo. Rodríguez Diéguez y Perera (1995) y Echeverría (1999) ya señalan que la orientación debe incluirse en la formación para el empleo, permitiendo conectar el propio potencial y la capacitación profesional que se ofrece con el mercado laboral. Sin embargo, desde las actividades formativas a las que acceden las mujeres:

- No se retoman posibles opciones profesionales, itinerarios previos, o se ponen al día competencias útiles para el puesto.

- Se ofrece una formación concreta que se instala en el vacío, sin considerar el propio potencial, las experiencias previas femeninas, y sin incluir entre sus objetivos la elaboración de itinerarios de inserción.
- De alguna manera, tal cual se plantea esta formación parece deducirse la escasez de competencias profesionales femeninas, lo que refleja una discriminación de género en el diseño de la oferta formativa existente para estas mujeres, por muy positiva que pueda ser su finalidad.
- Aunque la formación que han realizado las mujeres les sea de utilidad para el desempeño de competencias profesionales relevantes para la profesión, también es necesario, más si cabe, el desarrollo de la capacidad de integrar la información que les llega, el conocimiento directo y real con el mercado laboral, el desarrollo de la toma de decisiones y la elaboración de proyectos profesionales y de vida propios.

Con la investigación realizada, de forma indirecta, podemos valorar estos recursos de formación e inserción laboral. En este sentido, se concluye que están llegando algunos recursos al ámbito local, fruto del desarrollo político y legislativo, y que de ellos disfrutan las mujeres. Esto lo consideramos como un aspecto positivo, en la medida que parece facilitarse su formación profesional en estos contextos con el objetivo de luchar contra el paro y la exclusión social. Ahora bien, ¿en qué medida se da respuesta a las demandas planteadas por las mujeres?. Hemos visto cómo ellas plantean demandas concretas a la formación que realizan como el hecho de un horario flexible, de que se integre una información y una orientación profesional en la propia formación, de que este proceso sea más continuo y que le permita elaborar un itinerario laboral coherente y posible.

Ni que decir tiene que se ha avanzado en la política social y de empleo, y de igualdad de oportunidades. Sin embargo, llevamos escasos años insistiendo en este hecho. Concretamente, en España se inician estas políticas hace relativamente poco y sus efectos se hacen más visibles en las generaciones más jóvenes y en mujeres profesionales, aunque estas también encuentran importantes obstáculos para su desarrollo profesional. Menor recorrido tienen estas políticas en contextos locales-rurales. No es hasta hace apenas un par de décadas cuando comienza a hacerse hincapié en una perspectiva de género en el desarrollo local.

A pesar de este indudable avance, las mujeres siguen encontrando muchas dificultades para acceder al empleo, que tienen que ver con el tipo de actividades de formación ocupacional a las que las mujeres acceden. Más o menos puntuales o en organismos o instituciones con carácter más estable, y la orientación que reciben antes, durante y después a la formación ocupacional. Por muy funcional que pueda ser esta formación a las mujeres, el problema principal radica en su temporalidad y en el abandono de estas actividades tras su culminación, sin haber ofrecido una formación más integral que facilite a las mujeres la elaboración de sus proyectos profesionales.

Ello hace que nos cuestionemos las propias políticas, el despliegue de medios y de recursos que están desarrollando y la inversión económica que la acompañan, la finalidad de estas acciones. De acuerdo con Bustelo et al. (2005) y Astelarra (2005) es fundamental un cambio de mentalidad, en las imágenes construidas sobre mujeres y hombres, en los modelos sociales imperantes. Para ello es fundamental que se siga trabajando desde el ámbito educativo para eliminar desigualdades y estereotipos sexistas, muchos de ellos transmitidos de forma sublimizar mediante los libros de texto, la organización del currículo, o los mensajes transmitidos por el profesorado. Estas demandan se hacen más patentes en el estudio coordinado por Sánchez García (2007), en el que se hacen visibles estereotipos sexistas en la carrera, siendo menos conscientes de ellos la población de estudiantes y de trabajadores varones que las mujeres que conforman la muestra.

Las políticas de igualdad nos aportan el paraguas y la lente desde la que mirar, pero necesitamos contar con un conocimiento real y más profundo desde el que valorarlas. Las acciones positivas nos permiten compensar desigualdades, pero no son la solución al problema, ni lo más positivo para el desarrollo profesional femenino. Estas han de ser acciones puntuales e integrar medidas más amplias, que permitan a las mujeres iniciar o reorientar recorridos profesionales y de vida más autónomos y en respuesta al propio deseo. Es importante que se dote a las mujeres de estrategias personales más amplias, de seguridad, de autoestima, en definitiva, la posibilidad y la capacidad de autodeterminación libre, sin estereotipos. Lejos de ello, estamos ayudando a mantener, reproducir y perpetuar las situaciones discriminatorias.

En resumen, las transiciones femeninas se encuentran caracterizadas por un cambio en el significado subjetivo del trabajo, así como por la centralidad del rol laboral en los planes de vida de las mujeres. Están sujetas a cambios en eventos vitales femeninos, así como mediadas por el desarrollo de la política de empleo y de igualdad de oportunidades. El hecho de que las mujeres concedan mayor relevancia al empleo que en tiempos pasados no significa que abandonen estilos vitales tradicionales, responsabilidades, ni concepciones sobre sí estereotipadas, que intervienen en su identidad como trabajadora y en su disponibilidad para la formación y el empleo.

Las intenciones con las que acceden a esta formación no suelen ir en paralelo con la finalidad de la formación, ni con los resultados que obtienen tras la misma. Manifiestan unas expectativas mucho más altas a su comienzo y la necesidad de una proyección formativa u ocupacional. Las mujeres, en general, perciben aspectos positivos de esta formación, que se alejan de la posibilidad de cambiar sus estilos vitales. Esto se concluye como algo fundamental para que las mujeres adquieran mayor conciencia con respecto a la formación que realizan y a qué buscan tras estas actividades, lo que es conveniente que se vincule a la propia oferta educativa, a su sentido y finalidad, así como a las posibilidades de formarse y de acceder al empleo en sus pueblos.

A partir de este análisis es fundamental plantearnos un interrogante: *¿otra realidad es posible para las mujeres?* En general, se concluye que las mujeres piensan un futuro diferente para sí, tienen claro que quieren cambiar sus vidas, tener acceso a los recursos, a la formación y al empleo, algo de lo que antes han estado alejadas. Sin embargo, la investigación pone de manifiesto las escasas posibilidades que ellas perciben de encontrar alternativas laborales en sus pueblos. Las mayores dificultades para emplearse atienden a una menor oferta de empleo público y a unas limitadas opciones formativas, al mismo tiempo que a una marcada división sexual que afecta a sus vidas.

Las mujeres han reflejado mejoras importantes en los ámbitos locales-rurales, aunque manifiestan un lento desarrollo en comparación con otras zonas. La existencia de factores como la infraestructura local, las características de los transportes, la cercanía a otros pueblos o a la capital median con las propias oportunidades formativas y laborales femeninas. Actualmente es cuando algunas de las localidades experimentan un mayor desarrollo de servicios, fruto de las transformaciones en sus estructuras, aunque los cambios culturales, en las costumbres, apenas llegan a tener repercusión en sus vidas.

Todos estos aspectos indican que las mujeres, aunque quieran acceder al empleo, tienen escasas oportunidades reales de encontrarlo. Las mayores posibilidades las perciben en los ámbitos en los que tienen experiencia, en los que tradicionalmente trabajan o ven posibilidades de hacerlo. Parte importante de las actividades que realizan las mujeres se sitúan en la economía informal, haciendo alusión a actividades no declaradas, ni reconocidas y donde se incluye el trabajo a domicilio, en pequeños talleres o comercios no declarados, o actividades artesanales (artesanía textil, bordados y encajes, alfarería y cerámica, cestería...).

El acceso a estos trabajos se hace desde una formación básica y unos conocimientos, por lo general, no valorados por el mercado. Se refleja con ello algunas de las barreras que las mujeres han destacado para su inserción como la escasa formación, cualificación profesional, el no reconocimiento de sus aprendizajes, o no contar con un título o con una acreditación formativa y profesional.

Las mujeres que desarrollan trabajos sumergidos comparten situaciones familiares: tienen carga familiar, han trabajo interrumpidamente durante mucho tiempo, entran y salen del mercado laboral "formal", y se consideran paradas de larga duración, manteniendo su situación académico-laboral, aunque se acerquen tímidamente a la formación. Estas mujeres no se plantean acceder a un trabajo sumergido, sino que al buscar trabajos con determinadas características se encuentran con esto. Distanciarse de estas condiciones es complejo para las mujeres, entrando en un círculo vicioso del que sienten complicada la salida.

Algunas se sienten atrapadas en empleos que le disgustan, que no quieren para sí, pero no tienen otra opción desde sus situaciones particulares. Mejorar significa para ellas posponer su formación y su búsqueda de empleo, lo que acentúa sus

escasas posibilidades laborales, pues cada vez son menos empleables. Las condiciones laborales de las mujeres.

Esto conecta con los escasos e inciertos intereses y aspiraciones profesionales de las mujeres. Las ocupaciones posibles se centran, principalmente, en las actividades agrícolas, la limpieza y la atención al público, la costura, auxiliar de administrativo, la cocina y cuidados. Otras opciones como telefonista, bibliotecaria, librera, secretaria o abogada, son consideradas desde el intento de alejarse de los trabajos que han venido realizando y de las condiciones de empleo que se han asociado a ellos. Sin embargo, las mujeres no perciben posibles estas opciones, considerándolas excesivamente ilusorias, irreales y alejadas de la realidad.

Desde estos escasos, inciertos y difusos intereses, la investigación ha puesto de relieve cómo las mujeres consideran tanto el empleo por cuenta ajena como el autoempleo como modalidades de inserción. A la hora de considerar posibilidades laborales futuras, en general, no tienen preferencia por uno u otro modo de empleo, aunque se resalta la influencia del propósito de la formación que realizan.

Las mujeres que acceden a actividades que fomentan el autoempleo tienden a considerar esta opción frente al empleo por cuenta ajena, y viceversa, con lo que se refleja la influencia que ejerce en ellas la formación que realizan. El autoempleo se concibe como una modalidad más arriesgada, compleja y transitoria, considerada desde la falta de alternativas y posibilidades en el mercado laboral.

Las mujeres que se inclinan por el autoempleo ponen de manifiesto muchas dificultades y complicaciones para proyectar una salida laboral mediante esta opción. Necesitan contar con otras mujeres que apoyen su idea, además de mucha seguridad para apostar por ella, una formación y anticipación de los medios con los que cuentan y de los requisitos y condiciones necesarias, así como con importantes ayudas económicas de las que no siempre disponen.

Teniendo en consideración la formación que realizan, concluimos que desde ella se fomenta el autoempleo femenino como salida laboral viable. Esta opción se plantea desde el propio taller de empleo o programa de formación, sin considerar las necesidades concretas que las mujeres tienen, y sin prever aquellas con las que pueden encontrarse como puede ser la falta de formación específica en relación al perfil, o de conocimientos relacionados con la gestión empresarial. Las mujeres que han tenido experiencias previas como empresarias las consideran negativas y complejas, destacando como positivo la flexibilidad horaria.

Quizá este aspecto estaría, más que fomentando la inserción laboral femenina, tapando un problema como es la necesidad de conciliación de la vida personal y familiar, y planteando una modalidad de trabajo sesgada, diseñada por y para mujeres. Las mujeres entienden el empleo como un trabajo con contrato y un sueldo, pero luego demandan trabajos temporales, con jornadas flexibles, a tiempo parcial. No es que se conciba esta opción negativa de por sí, sino de acuerdo a la consideración de la misma como la alternativa para la integración laboral manteniendo las

responsabilidades y estilos de vida tradicionales. Las mujeres reflejan que, más o menos conscientes de estas opresiones, siguen siendo ellas las que asumen e integran estas ocupaciones como propias de su rol de género.

Las trayectorias laborales de las mujeres son, en general, compartidas, lo que se explica desde las trayectorias académico-formativas y los estilos vitales desarrollados. Un acceso a la formación y al empleo discriminatorio ha marcado las vidas femeninas excluyendo cualquier posibilidad de hacer carrera profesional o como estudiante, o de disfrutar de un tiempo libre. El tiempo personal y de ocio es nulo en sus vidas, y muchas de ellas lo destacan en relación al hogar. Este tiempo, escaso de por sí, disfrutan estando en su casa o es utilizado para adelantar el trabajo doméstico o realizar algunas tareas atrasadas.

Unido a ello, las mujeres han hablado de la búsqueda de empleo local. Buscar trabajo se convierte para muchas de ellas en un momento puntual, que realizan cuando lo necesitan y que se encuentra dificultado por la escasez de tiempo disponible. Los medios principales para ello son, fundamentalmente, la red de personas conocidas del entorno. Al ser la vía de acceso al empleo más informal, las mujeres no cuentan con muchas experiencias en procesos de selección profesional.

En general, ellas no formalizan su demanda en el INEM hasta que acceden a la formación. Este momento se convierte en la primera experiencia ante entrevistas de selección, el contacto con profesionales diferentes a los de sus pueblos, y la presentación ante otras personas con la intención de encontrar trabajo. En ocasiones, esta situación les permite acceder a mayores recursos, a una oferta formativa u orientadora más amplia.

Las actividades que realizan las mujeres para buscar empleo son escasas y puntuales, planteando necesidades de información, orientación y formación con respecto a lugares donde acudir para buscar trabajo, para formarse, contenidos sobre técnicas de búsqueda de empleo, o una ayuda para orientar sus itinerarios profesionales. No obstante, el conocimiento de técnicas o una información concreta sobre empleo o autoempleo no es lo único, ni lo más importante para las mujeres, dada la necesidad de descifrar por dónde encauzar sus vidas.

La elaboración de proyectos profesionales y de vida es una tarea compleja, que no llega a hacerse. Sánchez García (2004:295) pone de relieve que estas situaciones de transición significan para las personas "poner en marcha, con mayor o menor habilidad, mecanismos como: preparación al cambio, reflexión, toma de decisiones, adaptación y desarrollo profesional". De alguna manera, las mujeres, al reflejar las características de sus trayectorias formativas-laborales, han ido señalando algunas características que permiten dotar de sentido su exploración y planificación profesional.

Según Pelletier (1986) este proceso se basa en el análisis de nuevas posibilidades desde la propia experiencia personal y las oportunidades y condicionantes presentes, estando implicadas diversas etapas o fases (exploración, cristalización,

especificación y realización), en las que se hace necesario que la persona disponga de ciertas habilidades o capacidades. De acuerdo con ello, puede concluirse que las mujeres desarrollan diferentes actividades que ayudan a concretar algunas pistas para la reorientación profesional/vital.

Algunas mujeres perciben mayores posibilidades de mejora y proponen algunas ideas para ello. Estas percepciones se vinculan a sus propias situaciones personales y familiares, así como a los recursos formativos y orientadores de los que disponen para ello. Desde estos hallazgos se concluye que contar con un nivel de formación más elevado, con una formación complementaria en la línea de los intereses, con una situación personal de más tranquilidad, y llevar a cabo algunas tareas de búsqueda de empleo supone para ellas mejoras, por mínimas que sean.

Las mujeres que perciben mayores posibilidades van dando algunos pasos, más o menos mecánicos, y movidas por la dinámica sociocultural, sin prever posibles repercusiones y/o consecuencias. En este sentido, se sintetizan algunas conclusiones. Pensar sobre su futuro profesional les cuesta, actuando más desde ensayo-error y atendiendo a los resultados de las acciones. Ello adquiere sentido, sobre todo, desde las posibilidades percibidas, sus antecedentes vitales y sus situaciones actuales, así como a la desinformación y desorientación por qué hacer, hacía dónde enfocar su futuro.

Las mujeres hacen patente cómo hasta el momento no se han "parado" a pensar sobre sus vidas, sobre sí, enfrentándose a una posibilidad de cambio actual compleja y para la que necesitan ayuda. Las principales necesidades que se concluyen en este proceso se dirigen a fomentar la autorreflexión vital y la elección profesional, para lo que es importante que conozcan y analicen las opciones reales con las que cuentan, tomando conciencia de los cambios que afectan a los roles y estilos vitales que quieren desempeñar.

Una conclusión importante a la luz de los resultados es el hecho de que las mujeres tienen que permanecer en el medio que viven, lo que las lleva a buscar alternativas de empleo limitadas a las posibilidades de estos entornos. Las mujeres manifiestan escasa predisposición a salir de sus pueblos, adecuándose a los recursos que hay en ellas. No suelen salir de sus pueblos, excepto para cosas imprescindibles, lo que les plantea algunas dificultades para la mejora de sus vidas. Se destacan algunas más puntuales, como el hecho de coger transportes, que llevan detrás otras más generales, como el tener que salir de sus hogares y el dedicar un tiempo para sí.

Algunas mujeres no se plantean buscar trabajo tras la formación que realizan, lo que hace patente una contradicción con respecto a sus deseos, más generales, de estar en búsqueda de empleo. Quizá ello se vincule a las características de la propia formación que realizan, reflejando un acceso, en parte, motivado por la beca que se les ofrece, así como una desmotivación y desorientación al final de la misma. Aunque las mujeres se plantean algunas opciones y manifiestan inquietudes, las posibilidades se reducen durante el proceso formativo y al final del mismo.

Asociado a ello, la toma de decisiones de las mujeres ante su futuro profesional se encuentra condicionada por diversos factores como los hijos e hijas, la dependencia de la pareja, la propia familia y las características de los contextos en los que se sitúan. Estas son razones fundamentales que hacen a las mujeres desmotivarse en el camino que comienzan. Si estos aspectos no se van trabajando con ellas, cuando han de decidir y optar desconocen cómo hacerlo y hacia dónde dirigirse, lo que se agudiza desde las situaciones particulares de acceso al empleo. Dejar de verle sentido a lo que han hecho se convierte para las mujeres en momentos de desilusión frente a la posibilidad de orientar sus vidas.

Desde los sentimientos y percepciones que las mujeres han manifestado en la investigación, se concluyen escasas posibilidades de mejora vital. Para ello, las mujeres necesitan contar con otras situaciones familiares cuyo cambio perciben de forma negativa, casi "imposible", encontrándose entre un querer y un poder que hace que sus deseos no tengan trascendencia en sus vidas. Se reflejan mínimas diferencias entre las mujeres que cuentan con los apoyos de las parejas y los hijos e hijas, que se queda en un "me ayudan" desde la asunción que son ocupaciones propias de su rol. Asimismo, hay mujeres que cuentan con la ayuda de las madres o suegras, lo que facilita el que puedan dedicarse a la formación o a realizar trabajos fuera de la casa.

La investigación ha desvelado la importancia que tiene el contacto y la relación con otras mujeres que se encuentran en sus mismas situaciones. Contar con redes femeninas es fundamental para motivar a las mujeres y que inicien o retomen recorridos vitales. Las mujeres confían más en la realidad contada por otras que se encuentran en su misma situación, pues lo perciben más cercano y posible. Esto quizá se explique desde los cauces que utilizan estas mujeres para informarse de ofertas formativas y de empleo, manifestándonos la lejanía y el escaso y discontinuo contacto con profesionales que puedan ayudarlas.

Teniendo en consideración estos aspectos, podemos concluir la importancia que tiene en estos contextos el tejido asociativo de mujeres, como punto de arranque para nuevas posibilidades. Aunque las mujeres son conscientes de que el salir de sus pueblos les aporta mayores posibilidades de formación y de empleo, se limitan a los recursos existentes en ellos, algunos de los cuales ni conocen, ni utilizan, ni saben para qué sirven. De acuerdo con ello, las mujeres tienden a valorar estos recursos a la baja, excepto en los casos en los que se sitúan en grupos o asociaciones que les proporciona una mayor información local y les abren posibilidades para utilizarlos.

Las mujeres han destacado algunas cualidades de los profesionales que trabajan con ellas: el ser persona vinculado a lo profesional, que las acompañen durante el proceso de formación e inserción laboral, y que actúen de refuerzo personal, que las motiven para el empleo. También han subrayado la implicación y la de-

dicación, el compromiso profesional, el dominio de la materia y su conocimiento sobre la formación y empleo femenino, asociado a la capacidad para resolverles dudas y asesorarlas.

Las mujeres, en general, han mostrado una ausencia de tiempo con respecto a sus pretensiones de futuro. Las actividades y tareas que realizan no se asocian a un proyecto común, ni a un periodo temporal. Las que son más capaces de percibir globalmente sus proyectos y delimitar etapas y actividades cruciales desde una secuencia temporal nos revelan cómo el hacer actividades y el ir dotándolas de sentido durante el proceso es una tarea fundamental. Quizá, la funcionalidad de las actividades que realizan, por mínimas que sean, está en percibir su reorientación como si fueran fragmentos de vida, fotografías en un álbum que si se ordenan de alguna manera dan significado a un viaje, o partes de un collage que dan sentido a una figura o paisaje.

Desde estas piezas, las mujeres poco a poco dotan de sentido su vida y van delimitando hacia dónde quieren orientarla, pero se necesita de un trabajo reflexivo, cuyo proceso sería a la inversa, es decir, partir de lo que tienen y de lo que hacen, e ir dotando de significado, descartando lo que no sirve y fomentando aquello que ha sido útil. En este sentido, y como punto para continuar el recorrido, se concluyen aspectos positivos de la formación para el empleo que realizan las mujeres. Esta forma de proceder, pensamos que es relevante como metodología para enseñar (en el caso de profesionales) y aprender (según las mujeres) a elaborar sus proyectos profesionales y de vida.

Algunas mujeres han hecho real algunas de sus pretensiones y son más optimistas con respecto a la búsqueda de opciones diferentes. Otras en cambio, aunque apuestan por un futuro diferente y quieren otra realidad para sí, no pueden. En general, destacan aspectos personales, formativos y laborales que están condicionando su acceso al empleo.

Puede concluirse que algunas parejas e hijos/as influyen negativamente en las posibilidades para la formación e inserción laboral femenina. Estas personas mantienen actitudes negativas ante las posibilidades de cambio en las mujeres, limitando cualquier oportunidad para acceder a la formación o de emplearse.

La investigación ha puesto de relieve tres barreras internas muy importantes en las mujeres: las bajas expectativas de éxito y autoestima, la falta de seguridad en sí mismas y la anticipación negativa a los cambios profesionales. En general, las mujeres sienten la imposibilidad de cambiar de situación atribuyéndose las causas a sí mismas, a la falta de habilidades y competencias exigidas en el mercado laboral. Sus actitudes frente a lo que pueden hacer, o no, para mejorar sus vidas van parejas a la incertidumbre, al temor y al miedo permanente de que salgan mal las cosas. De acuerdo con Gimeno y Rocabert (1998), desde estas bajas expectativas de éxito, las mujeres muestran inseguridad para tomar decisiones.

Acceder a una oferta formativa y laboral limitada ha sido otra de las barreras relevantes que la investigación ha desvelado. Esto alude, por un lado, a las posibilidades de formación y de empleo que se ofrecen a las mujeres en estos contextos. Por otro, las propias mujeres están limitadas a estas ofertas, ante la escasa exploración profesional en contextos alternativos. No obstante, aunque mínimamente, algunas comienzan a buscar empleo en pueblos colindantes a los suyos. Esta barrera se agudiza en las mujeres que están físicamente más alejadas de la capital, pues necesitan contar con unos recursos y tiempos para el desplazamiento.

El tiempo que las mujeres permanecen alejadas de la formación y del empleo, así como trabajando en condiciones precarias, también influye en sus posibilidades de mejora. Estas condiciones hacen que ahora se enfrenten al empleo con una mínima formación reglada y unos conocimientos que no les son reconocidos, ni valorados.

La edad es un factor importante que excluye a las mujeres del mercado laboral. Sienten limitadas sus posibilidades de empleo por la edad, ya que en los trabajos donde perciben mayores posibilidades encuentran actualmente competencia de gente joven más cualificada. La edad es destacada por Sánchez García (2004) como un factor de exclusión femenino en el mercado laboral, lo que interacciona con otros como la formación, el contexto y el género. Esta visión interactiva de los condicionantes ha sido destacada por Chait y Shibley (2001) y Bright y Prior (2005).

Las mujeres han expresado vivir un conflicto de roles, sobre todo cuando intentan integrar nuevos roles en sus esquemas vitales, como la formación y el empleo. Ello se explica desde la distancia entre sus nuevas pretensiones y la inmovilidad, o escasa posibilidad de cambio, de sus situaciones personales-familiares. En este sentido, la investigación pone de relieve que algunos de los apoyos más relevantes que disminuyen este conflicto de rol son: la ayuda externa, sobre todo de las madres, y el apoyo de las parejas, lo que se da en algunos casos.

En esta investigación se trabaja con mujeres de diferentes contextos de la provincia de Sevilla, desde la consideración de que el entorno puede ser una fuente de diversidad importante. Se pretende indagar en qué medida el situarse en un municipio u otro marca diferencia para el desarrollo profesional femenino. En general, podemos concluir que el municipio no marca diferencias en sus vidas, ni en las situaciones actuales frente al empleo.

Las mujeres muestran situaciones muy parecidas frente al empleo y reflejan recorridos vitales muy similares. Aunque hayan pasado en mayor medida por unos eventos u otros, tienden a resaltar esquemas comunes en las experiencias que han tenido, las cuales marcan los momentos presentes. Ello apunta a la existencia de patrones comunes con respecto a sus vidas en las zonas locales-rurales. Rodríguez Diéguez y Pereira (1995) y Meijers (1998) hacen hincapié en la importancia que el medio o contexto ejerce en la carrera como factor condicionante, o como genera-

dor de oportunidades. En general, el hecho de que las mujeres hayan desarrollado sus vidas en contextos locales-rurales acentúa estilos vitales tradicionales, que muestran una arraigada concepción en torno al rol de género y el escaso desarrollo de estas zonas como un lastre importante en sus posibilidades profesionales/ vitales.

Algunas implicaciones y propuestas para la orientación y formación ocupacional

A la luz de estas conclusiones y centrándonos en algunas implicaciones, a nivel general, sería fundamental la eliminación de estereotipos sexistas relativos al mercado laboral, tanto en las propias mujeres y sus familias, en el empresariado y en profesionales vinculados a las acciones formativas y orientadoras. Concretamente con respecto a las mujeres es necesaria una concienciación sobre sus propias situaciones frente al empleo, de sus demandas, y de lo que estas suponen para su desarrollo profesional. Con respecto al círculo familiar y a los contextos en los que se ubican las mujeres, consideramos necesario eliminar sesgos y estereotipos sexistas pues las mujeres nos desvelan que siguen asumiendo en exclusividad las tareas reproductivas, las cuales afectan a sus posibilidades laborales, además de mantener percepciones sexistas sobre su rol.

Sería necesario, asimismo, aumentar el desarrollo de recursos en estas localidades, favoreciendo su difusión y utilización por parte de las mujeres, fomentar en las mujeres unas actitudes laborales positivas y acordes con características actuales del mercado laboral (por ejemplo, crear una imagen positiva hacia el cambio), pero al mismo tiempo han de ofrecerse las estructuras y recursos necesarios para la cualificación e inserción al puesto. Para ello, continuar trabajando con los mismos grupos de informantes sería especialmente interesante, porque nos permitiría implementar acciones formativas y orientadoras que les facilitasen la elaboración de sus proyectos profesionales, al mismo tiempo que dotarlas de competencias necesarias para la mejora profesional / vital.

Desde estas reflexiones generales, se presentan algunas *propuestas* concretas para la intervención orientadora con estos grupos de mujeres.

- Concienciar a las mujeres de sus propias situaciones frente al empleo, de sus demandas, y de lo que estas suponen para su desarrollo profesional.
- Eliminar sesgos y estereotipos sexistas, pues las mujeres nos desvelan que siguen asumiendo en exclusividad ciertas condiciones vitales que afectan a sus posibilidades laborales, además de mantener percepciones sexistas sobre su rol. En este sentido, la sensibilización es fundamental.
- Ofrecer a las mujeres una orientación más procesual, desde el principio al final de la formación a la que acceden, que las ayude en su transcurso a ir madurando opciones y posibilidades, así como a ensayar una búsqueda de empleo y elaborar su propio proyecto profesional.

- Integrar estas actividades de formación para el empleo en un proyecto común tendente al desarrollo profesional. Ello las llevaría paralelamente a aumentar su cualificación profesional y a elaborar su proyecto profesional.
- De forma paralela, diseñar actividades concretas que permitan a las mujeres descubrir sus potencialidades y dificultades, y aprender (informarse, orientarse y formarse, actividades en triple dimensión).
- Integrar en la infraestructura formativa diversos recursos humanos, como técnicos y/o técnicas en orientación, para que guíen y acompañen a las mujeres en el proceso. Las mujeres que han pasado por estas actividades podrían ser mentoras de otras mujeres que las inician.
- Conectar diferentes recursos, como los servicios de orientación de la Junta de Andalucía y los talleres de empleo o programas de formación ocupacional. Aunque estos consideran la orientación en la formación, bien de forma transversal o como un módulo, la investigación pone de manifiesto que dicha orientación en la práctica se convierte en una información muy puntual, enfocada a técnicas de búsqueda de empleo o a cómo montar una empresa.
- Vincular estas actividades de formación para el empleo con las empresas, los sindicatos, las asociaciones, mancomunidades, e instituciones de carácter local, que puedan generar alternativas y crear nichos de empleo para las mujeres.
- Fomentar en las mujeres unas actitudes laborales positivas y acordes con características actuales del mercado de trabajo (por ejemplo, crear una imagen positiva hacia el cambio).
- Favorecer las relaciones entre mujeres, que se conozcan a sí mismas y que conozcan las características del mercado laboral desde una perspectiva realista. En este sentido, sería conveniente integrar en la formación para el empleo que realizan las mujeres contenidos de autoconocimiento.
- Desarrollar la toma de decisiones realista desde la valoración de la realidad. Las mujeres han de dar pasos, por mínimos que estos sean, en un recorrido profesional pensado, intencional.
- Facilitar la formación y el empleo de las mujeres en contextos locales-rurales, incluyendo una perspectiva de género en el desarrollo local.
- Asesorar a las mujeres sobre trámites, estableciendo mecanismos reales que sirvan para la información colectiva de mujeres que posean intereses comunes, y la necesidad de contar con ayudas eficaces.
- Aumentar el desarrollo de recursos en estas localidades, favoreciendo su difusión y utilización por parte de las mujeres. En este sentido, po-

dría ser interesante la figura del agente de igualdad en contextos locales-rurales, sobre todo para aquellos contextos con menor infraestructura o equipamiento.

- Mejorar la autoimagen de las mujeres y aumentar la autoestima que las lleva a no sentirse capacitadas para afrontar las tareas y requisitos profesionales.
- Motivar a las mujeres frente al empleo, lo que tendría repercusión directa en la falta de intereses y expectativas profesionales que presentan, así como para el aumento de las destrezas para la inserción.
- Informar sobre posibilidades y trámites concretos para empleo por cuenta ajena y autoempleo, analizando la viabilidad de las opciones desde los propios intereses y situaciones particulares de las mujeres.
- Eliminar estereotipos sexistas relativos al mercado laboral, tanto en las mujeres con respecto a los trabajos y la formación que demandan, como al empresariado y profesionales en relación a los procesos de selección formativa/laboral.
- Establecer vínculos entre diversas instituciones, por ejemplo, asociaciones de mujeres que trabajan por la formación y el empleo y las empresas, para la realización de contratos o prácticas de formación.
- Incentivar en los pueblos que las asociaciones de mujeres existentes se orienten, además de al ocio y al tiempo libre, a la formación y al empleo. Sería un buen recurso, pues de una manera u otra se encuentran vinculadas a ellas.
- Fomentar la integración de algunas estrategias motivadoras interesantes para las mujeres, por ejemplo el hecho de que la actividad sea becada, lo que supone un refuerzo importante para tomar la opción de implicarse en ella (justificarlas).
- Informar la finalidad de la formación a la que acceden las mujeres y considerar las intenciones con las que acceden a la misma. Tener claro qué buscan en ella es fundamental para su resultado.
- Tener precaución con la información que se difunde sobre la oferta formativa existente en los pueblos, cuál es la información que les llega a las mujeres y cuáles son las expectativas que se crean mediante estas actividades.
- Lograr un acceso consciente a la formación para el empleo es clave para orientar la búsqueda, evitando generar falsas expectativas.
- Reconocer la experiencia laboral que las mujeres han tenido, acreditando los tiempos de trabajo y de formación.

- Considerar algunas de estas experiencias laborales para orientar sus proyectos profesionales. Alguna de la formación realizada puede tener resultados más positivos para la inserción, teniendo que eliminar estereotipos sobre ellas.
- Conocer la realidad que están viviendo las mujeres en los pueblos y arbitrar una respuesta educativa, lo que conllevaría adaptar la oferta formativa y orientadora de que se dispone, así como generar mayores recursos en las zonas.
- Considerar la oferta formativa que existe en los municipios, así como las posibilidades de ofrecer otra en la línea de sus intereses o en ámbitos que puedan tener mayores posibilidades de inserción. Este es un aspecto que depende, tanto en número como en contenido, de quienes pueden solicitarlo y de la financiación.
- Ofrecer a las mujeres alternativas realistas para que busquen ofertas de empleo no sólo en sus pueblos, sino en otros cercanos, o en la capital. Ello conllevaría desde mejorar la red de transporte de algunos pueblos o aumentar la oferta cultural para los hijos e hijas o personas mayores que dependen de las mujeres, hasta otros de mayor calado como es concienciar en las familias sobre un reparto de tareas igualitario y romper son los prejuicios sexistas.
- Sensibilizar a nivel local en general, y en las propias familias en particular sobre los estereotipos de género. La cultura en estos pueblos es muy hermética frente a los cambios, las mujeres y hombres tienen muy asumidos sus roles de género. Esto sería clave frente a la mejora no sólo de las vidas de las mujeres, sino con respecto a la de generaciones futuras.
- Transferir la estrategia del proyecto profesional y vital como metodología para la orientación y formación de mujeres adultas tendentes a su desarrollo personal y profesional. Ello se constituye como un eje clave para la continuidad del presente trabajo, siendo muy interesante su inclusión en las actividades de formación para el empleo que se diseñan para estas mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abrego, P. y Brammer, L. (1992). Counseling adults in midlife career transitions. En H.D. Lea y Z.B. Leibiwitz (Eds.), *Adult career development. Concepts, issues and practices* (234-254). Alexandria, (2ª Ed.). V.A. The National Career Development Association.

Aguado, A. y Molina, P. (2000). *El siglo XX en femenino. Ellas piden la voz y la palabra*. Vídeo. Institut Universitari d´Estudis de la Dona. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.

Aguiar, F.; García, I. y Pérez, M. (Coord.) (2001). *La situación social de las mujeres en Andalucía 1999-2000*. Sevilla. Instituto Andaluz de la Mujer.

Agulló Tomás, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema, 10* (1), 153-165.

Agustín Puerta, M. (2003). *Feminismo: identidad personal y lucha colectiva (Análisis del movimiento feminista español en los años 1975 a 1985)*. Granada. Ediciones de la Universidad de Granada.

Alario, C. (1995). El discurso, desde una perspectiva de género. *Mujeres, 18*, 12-13.

Alberdi, I. (1999). El feminismo y la familia. De las propuestas de destrucción al logro de la transformación. *Revista de servicios sociales y política social, 45*, 9-21.

Albino Gilbert, L. y Brownson, C. (1998). Current perspectives on women´s multiple roles. *Journal of Career Assessment*, 6 (4), 433-448.

Alcalá Cortijo, Mª S.P.; Madonar Pardinilla, MªJ.; Berroeta Alba, B.; Romero Rodríguez, S. (1998). *Hacia una orientación profesional no sexista.* Gobierno de Navarra. Departamento de Educación y Cultura.

Alfaro Rocher, I.J. (2004). Diagnóstico en educación y transiciones. *Revista española de orientación y psicopedagogía, 15* (1), 67-88.

Alheit, P. y Dausien, B. (2005). Processus de formation et aprentissage tout au long de la vie. *L´orientation scolaire et professionnelle, 34* (1), 57-83.

Alix, B. (1996). Projet professionnel et autonomie. *Education permanente, 127*, 133-137.

Alonso, L.E. (1996). El grupo de discusión en su práctica: memoria social, intertextualidad y acción comunicativa. *Revista internacional de sociología, 13*, 5-36.

Alonso, L.E. (1999). Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa (225-240). En J.M. Delgado y J. Gutiérrez, *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales.* Madrid. Síntesis.

Alonso García, M.A. (2004). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: dos variables clave en orientación profesional. *Revista de educación, 335*, 319-344.

Álvarez Álvarez, F. (1990). La mujer en las estadísticas laborales de flujos. En Instituto de la Mujer, *Mujer y Demografía*, *10*, Serie Debate (69-81). Ministerio de Asuntos Sociales.

Álvarez Hernández, J. (Coord.) (2001). *Orientación profesional. Tránsito a la vida activa*. Granada. Grupo editorial universitario.

Álvarez González, M. (1995). *Orientación Profesional.* Barcelona. Cedecs.

Álvarez Rojo, V. (1990). Los grupos de discusión. *Cuestiones Pedagógicas, 6-7*, 201-207.

Álvarez Rojo, V. (1994). *Orientación educativa y acción orientadora*. Madrid. EOS.

Álvarez Rojo, V.B. (1996). Investigación y desarrollo profesional en el campo de la orientación educativa. *Relieve, 2*, 2, online.

Álvarez Rojo, V.B. y García Pastor, C. (1997). *Orientación vocacional de jóvenes con necesidades especiales*. Madrid. EOS.

Álvaro, M. (1996a). Diferencias cuantitativas y cualitativas, entre mujeres y varones medidas a través de los usos del tiempo. *Revista de Psicología Social, 11* (2), 163-183.

Álvaro Page, M. (1996b). *Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros*. Madrid. Instituto de la Mujer.

Amezcua Membrilla, J.A. y Pichardo Martínez, M.C. (2000). Diferencias de género en autoconcepto en sujetos adolescentes. *Anales de Psicología*, *16* (2), 207-214.

Ander-Egg, E. (1983). *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires. El Cid Editor.

Ander-Egg, E. (2002). Prólogo. 9-12. En M. Bartolomé Pina (coord.). *Identidad y ciudadanía. Un reto a la educación intercultural.* Madrid. Narcea.

Anderson, S.L. y Betz, N.E. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: their measurement and relation to career development. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 98-117.

Anguera, Mª T. (1986). La investigación cualitativa. *Educar, 10*, 23-50.

Anguera Argilaga, Mª T. (1999) (Coord.). *Observación de conducta interactiva en contextos naturales: aplicaciones*. Barcelona. Publications de la Universitat de Barcelona.

Anguera, M.T.; Arnau, J.; Ato, M.; Martínez, R.; Pascual, J.; Vallejo, G. (1995). *Métodos de investigación en psicología*. Madrid. Síntesis.

Apple, M.W. (1986). *Ideología y currículo*. Madrid. Akal.

Aranzueque, G. (1998). Pensar el signo. Hermenéutica, semiótica y fenomenología (295-304). En Pintos Peñaranda, Mª L. y González López, J.L. *Fenomenología y Ciencias Humanas*. Santiago de Compostela. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela.

Arnaus, R. (1995). Voces que cuentan y voces que interpretan: reflexiones en torno a la autoría narrativa en una investigación etnográfica (60-78). En J. Larrosa, R. Arnaus, V. Ferrer, N. Pérez de Lara, F.M. Connelly, D.J. Clandinin y M. Greene, *Déjame que te cuente. Ensayos sobre narrativa y educación*. Barcelona. Laertes Psicopedagogía.

Artal Serrat, M.; Batista Foguet, J.M.; Màrquez Aguilar, R.; Parrilla Chroszcz, D.; Solé

Artous, A.; Vintevil, F. (1978). *Los orígenes de la opresión de la mujer. Sistema capitalista y opresión de la mujer.* Barcelona. Editorial Fontamara.

Arthur, N. y McMahon, M. (2005). Multicultural career counseling: theoretical applications of the system theory framework. *The career development quarterly, 53* (3), 208-222.

Asociación <<Mujeres en la transición democrática>> (1999). *Españolas en la transición. De excluidas a protagonistas (1973-1982)*. Madrid. Biblioteca Nueva.

Asociación de Mujeres y Familias de Ámbito Rural (2002). *Situación de la mujer rural sevillana*. Jornada Autonómica de Andalucía. Sevilla, 10 de diciembre.

Astelarra, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid. Cátedra.

Astin, H.S. (1984). The meaning of work in women´s lives: a sociopsychological model of career choice and work behavior. *The counseling psychologist, 12* (4), 117-126.

Aubet, M.J.; Tremosa, L.; Calvet, M.D.; Carrasco, C.; López, S.; Ros, R.; Olivares, M. (2001). *Mujer y ciudadanía. Del derecho al voto... al pleno derecho.* Barcelona. Edicions Bellaterra.

Ayuntamiento de Gijón. Fundación Mujeres (2002). *Memoria de mujeres*. Vídeo. Instituto de la Mujer.

Balbiano, J. (2005). Mujeres durante el franquismo. En Secretaría Confederal de la Mujer CC.OO, *Trabajadora*, *17*, 24-25.

Balestrat, C. (2000). Historire de vie et alphabétisation. *Education permanente, 142*, 147-157.

Ballarín Domingo, P. (2001). *La educación de las mujeres en la España contemporánea (siglos XIX-XX)*. Madrid. Síntesis.

Barberá, E. y Mayor, L. (1989). Autoconcepto de género y sistema de valores. *Revista de psicología social, 4*, 2, 151-165.

Bardín, L. (1997). *El análisis de contenido*. Madrid. Akal.

Barker, N.C. (1980). *Black women: their commitment to marriage and career aspirations*. ERIC Database 1966-1981.

Bar-on, D. y Gilad, N. (1994). To rebuild life: a narative analysis of three generations of an Israeli Holocaust Survivor´s family (83-112). En A. Lieblich y R. Josselson, *Exploring identity and gender. The narrative study of lives, V2*. United States of America. Sage Publications.

Baruch, G.K.; Biener, L. y Barnett, R.C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist, 42* (2), 130-136.

Bataille, M. (2005). Autobiographie, réflexivité et professionnalisation. *L´orientation scolaire et professionnelle, 34* (1), 19-28.

Baubion-Broye, A. y Le Blanc, A. (2001). L´incertitude dans les transitions: nouvelles approches: Prèsentation. *L´orientation scolaire et professionnelle, 30* (1) 3-8.

Beck-Gernsheim, E. (2003). De "vivir para los demás" a "vivir la vida propia": la individualización de la mujer (117-163). En U. Beck y E. Beck-Gernsheim. *La individualización*. Barcelona. Paidós.

Belliot, H. (1995). En lycée professionnel, un droit à conquèrir?. *Cahiers pédagogiques, 331*, 19-20.

Bernard, F. (1995). Comment sortir du labyrinthe?. *Cahiers pedagogiques, 331*, 36-38.

Bertaux, D. (1980). L´approche biographique: sa validité methodologique, ses potencialités. *Cahiers internationaux de Sociologie, 69*, 197-225.

Bertaux, D. (1993). La perspectiva biográfica: validez metodológica y potencialidades (139-149). En J.M. Marinas y C. Santamarina (Coords.), *La historia oral: métodos y experiencias.* Madrid. Debate.

Bertaux-Wiame, I. (1993). La perspectiva de la historia de vida en el estudio de las migraciones interiores (267-283). En J.M. Marinas y C. Santamarina (Coords.), *La historia oral: métodos y experiencias.* Madrid. Debate.

Berton, J. (2000). Récits de vie et intervention sociale. *Education permanente, 142*, 159-168.

Betz, E.L. (1982). Need fulfillment in the career development of women. *Journal of vocational behavior,* 20, 53-66.

Betz, N.E. (1997). Applications of self-efficacy theory to the career assessment of women. *Journal of career assessment, 5* (4), 383-402.

Betz, N.E. y Fitzgerald, L.F. (1987). *The career psychology of women*. New York: Academic Press.

Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa. Guía práctica.* Barcelona. CEAC.

Bisquerra, R. (Coord.) (1998). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona. Praxis.

Bisquerra, R. y González, M. (1996). Concepto de orientación e intervención psicopedagógica. (9-22). En R. Bisquerra, *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona. Praxis.

Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social.* Barcelona. PPU.

Blanch, J.M. (1992). La transició de la mestressa de casa a la carrera per la via de l´atur. En Actas de las *IV Jornadas d´orientació sobre educació per a la carrera profesional*. Barcelona. ACOEP.

Blanch Rivas, J.M. (2003). Trabajar en la sociedad informacional (13-298). En J.M. Blanch Ribas (Coord.), *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*, Barcelona, Univertat Oberta de Catalunya (UOC).

Blanchet, A. (1989). Entrevistar (87-131). En A. Blanchet, R. Ghiglione, J. Massonnat y A. Trognon, *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid. Narcea.

Blanchet, A. y Trognon, A. (1996). *La psicología de los grupos*. Madrid. Biblioteca Nueva.

Blanco, A. (1986). Factores psicosociales de la vida adulta (201-233). En M. Carretero, J. Palacios y A. Marchesi (comp.), *Psicología evolutiva, vol. 3, Adolescencia, madurez y senectud*. Madrid. Alianza Editorial.

Blanco García, N. (2000a). *El sexismo en los materiales educativos de la ESO*. Instituto Andaluz de la Mujer. Serie estudios, 13.

Blanco García, N. (2000b). Mujeres y hombres para el siglo XXI: El sexismo en los libros de texto (119-147). En M.A. Santos Guerra (Coord.). *El harén pedagógico: perspectiva de género en la organización escolar*. Barcelona. Graó.

Blanco García, N. (2002). Educar a mujeres y a hombres (37-46). En Autores/as varios/as, *Género y Educación. La escuela coeducativa*, Barcelona, Graó. También publicado en Aula de innovación educativa, 2001, 100, 64-69.

Blosch, D.P. (2005). Complexity, chaos and nonlinear dynamics: a new perspective on career development theory. *The career development quarterly, 53*, 3, 194-207.

Bloor, M.; Frankland, J.; Thomas, M. y Ribson, K. (2002). *Focus groups in social research. Introducing qualitative methods*. London. Sage Publications Ltd.

Bolívar, A.; Domingo, J. y Fernández, M. (2001). *La investigación biográfico-narrativa en educación. Enfoque y metodología*. Madrid. La Muralla.

Bom, W. (1994). *Abrirse paso. Orientación laboral y profesional para mujeres.* Barcelona. El Roure Editorial.

Bonnet, J.P. (1995). Avec le projet d´établissement. *Cahiers pédagogiques, 331*, 42-43.

Bonvalot, G. y Courtois, B. (1986). Projet et autoformation professionnelle. *Education permanente, 86*, 53-65.

Borderías, C. (1987). Un nuevo enfoque metodológico para el estudio de la discriminación sexual en el mercado de trabajo. En Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura (1987). El trabajo de las mujeres. *Serie Debate*, 1, 21-32.

Borderías Mondéjar, C. (1993). *Entre líneas: trabajo e identidad femenina en la España contemporánea: La compañía Telefónica, 1924-1980*. Barcelona. Icaria.

Borderías, C. (1997). Subjetividad y cambio social en las historias de vida de mujeres: notas sobre el método biográfico. *Arenal, 4* (2), 177-195.

Borderías, C. y Carrasco, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales.* Barcelona. Icaria.

Borrego, J. (1997). El medio rural en España (25-28). En Actas del Primer Encuentro hispano-marroquí de organizaciones de mujeres rurales: *La mujer rural mediterránea ante los retos del siglo XXI*. El Espinar (Segovia). Fundación Promoción Social de la Cultura.

Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. París. Les Editions de Minuit.

Bourdieu, P. (1985). *¿Qué significa hablar?*. Madrid. Akal.

Bournel-Bosson, M. (2003). Le développement de l´expérience des acteurs du bilan de compétences. *L´orientation scolaire et professionnelle, 32* (2), 307-325.

Boursier, S. (2001). Pour une conception experienttielle et opportuniste de l´orientation professionnelle. *L´orientation scolaire et professionnelle, 30*, 139-147.

Boutinet, J.P. (1986). Le concept de projet et ses niveaux d´appréhension. Du concep opératoire à l´indicateur culturel. *Education permanente, 86*, 5-26.

Boutinet, J.P. (1995). Comment etre conseiller à projet. *Cahiers pédagogiques, 331*, 44-46.

Brammer, L. Y Abrego, P. (1992). Counseling adults for career change (90-101). En H.D. Lea y Z.B. Leibowitz (Eds.), *Adult career development. Concepts, issues and practices* (2ª Ed.). Alexandria, V.A. The National Career Development Association.

Bridges, W. (1980). *Making sense of life´s changes. Transitions. Strategies for coping with the difficult, painful and confusing times in your life*. United Statesof America. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

Bright, J.E.H. y Prior, R.G.L. (2005). The chaos theory of careers: a user´s guide. *The career development quarterly, 53*, 4, 291-305.

Broman, C.L., Hamitton, V.L., Hoffman, W.S. y Mavaddat, R. (1995). Race, gender, and the response to stress: autoworkes´vulnerability to long-term unemployment. *American journal of community psychologist, 23*, 6, 813-841.

Browman, S.L. y Gerstein, L.H. (1998). Demographics, casuality, work salience and the career maturity of American students: a causal model. *Journal of vocational behavior, 53*, 15-27.

Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaccion, and success: a theoterical statement. *Journal of Counseling and Development, 80* (1), 48-56.

Buendía Eisman, L.; Colás Bravo, P.; Hernández Pina, F. (1998). *Métodos de investigación en psicopedagogía.* McGraw-Hill/Interamericana de España.

Bustelo Ruesta, Mª (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid. Catarata. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

Bustelo, Mª.; Lombardo, E.; Platero, R. y Peterson, E. (2005). *¿Qué hay debajo de la alfombra de las políticas de igualdad? Primeras jornadas sobre los problemas de la implementación del mainstreaming de género: aportaciones del proyecto europeo MAGEEQ*. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas, 20-21 de junio de 2005.

Burns, L. y Gabrich, C. (2001). *When mothers become students: impact on children and the family system*. Adulth Higher Education Alliance. Base de datos ERIC.

Butler, A.B. y Skattebo, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: the effect of family conflicts with work on job-performance rating. *Journal of occupational and organizational psychology, 77*, 4, 553-564.

Buttram, J. L. (1990). *Focus group: a starting point for needs assessment.* Comunicación presentada en el *Annual Meeting of the American Educational Research Association.* Boston. ERIC Document Reproduction Service Nº ED322628.

Caballero, C. (2004). *Magia: saberes y prácticas femeninas*. Máster Online sobre la Diferencia sexual. Duoda. Centre de Recerca de Dones. Universidad de Barcelona. Material inédito.

Cabré i Pairet, M. (2003). *La autoridad femenina en la historia de la práctica científica*. Máster en Estudios de la Diferencia Sexual. Duoda. Centre de Recerca de Dones. Universidad de Barcelona. Material inédito.

Caffarella, R.S.; y Olson, S.K. (1993). Psychosocial development of women: a critical review of the literature. *Adult education quarterly, 43*, 3, 125-151.

Cajide Val, J. (1992). La investigación cualitativa: tradiciones y perspectivas contemporáneas. *Bordón*, *44* (4), 357-373.

Callejo, J. (1994). Modelos de comportamiento del consumidor: a propósito de la motivación. *Política y Sociedad, 16*, 93-110.

Callejo, J. (1998). Articulación de perspectivas metodológicas: posibilidades del grupo de discusión para una sociedad reflexiva. *Papers: revista de Sociología, 56*, 31-55.

Callejo, J. (2001). *El grupo de discusión: introducción a una práctica de investigación.* Barcelona. Ariel.

Calvo Villar, M.C. (2002). *Autoorientación para el empleo. Proyecto personal-profesional. Búsqueda de empleo y trabajo por cuenta propia*. Materiales de educación permanente. Aragón. Departamento de Educación y Ciencia.

Cameron, I. (1990). Igualdad de Oportunidades: entre los mitos y la lógica. En Instituto de la Mujer (1990). *Mujeres*, 3, 4-6.

Campillo Iborra, N. (Coord.) (2002). *Género, ciudadanía y sujeto político. En torno a las políticas de igualdad*. Valencia. Institut Universitari d´Estudios de la Dona.

Campo, C.; Gómez, T.; Valdepeñas, A.G.; Domínguez, J.; Sánchez, P. (Escuela Popular de Adultos "Los Pinos de San Agustín") (1991). *La palabra de las mujeres. Una propuesta didáctica para hacer historia (1931-1990)*. Madrid. Editorial Popular.

Campoamor, C. (2001). *República Española. Mi pecado mortal. El voto femenino y yo.* Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer.

Canales, M. y Peinado, A. (1998). Grupos de discusión (287-316). En J.M. Delgado y J. Gutiérrez, *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales.* Madrid. Síntesis.

Capel Martínez, R.Mª. (Coord.) (1986a). *Mujer y sociedad en España (1700-1975)*. Madrid. Instituto de la Mujer.

Capel Martínez, R.Mª. (1986b). *El trabajo y la educación de las mujeres en España 1900-1930*. Madrid. Instituto de la Mujer.

Capel Martínez, R.Mª. (1999). *Mujer y trabajo en el siglo XX.* Madrid. Arco Libros.

Carrasco, C. (1989). La valoración del trabajo doméstico: un enfoque reproductivo (101-108). En Instituto de la Mujer, *Economía del trabajo femenino. Sector mercantil y no mercantil*. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales.

Carrasco, C. (1996). Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica (19-46). En A. Rodríguez, B. Goñi y G. Maguregi (Eds.), *El futuro del trabajo, Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bilbao, Centro de Documentación y Estudios de la Mujer, Área de la Mujer del Ayuntamiento de Bilbao.

Carrasco, C. (2001). *Tiempos, trabajos y género.* Barcelona. Publicaciones de la Universidad de Barcelona.

Carrasco, C. (2002). <<Els temps i els treballs>> Jornada sobre la conciliació entre la vida laboral i la vida personal a Europa, celebrada en Barcelona el 19 de octubre de 2002. ERC.

Carrasco Macías, Mª.J. (2001). La formación y orientación integral de las mujeres adultas: una propuesta de actuación (179-184). En F. López Noguero, M.R. Cruz Díaz y R. Beltrán Ruiz (Coords.), *Formación permanente: tendencias actuales*, Huelva, Asociación Educa-Acción.

Carrasco, M.J. y García Mina, A. (1997). *Mujeres ayudando a mujeres.* Madrid. Universidad Pontificia Comillas (UPCO).

Carrasco, C. y Mayordomo, M. (2000). Mujeres, trabajos y actividad: la cara oculta de la EPA (49-61). En P. Rodríguez Modroño y C. Román del Río (Eds.), *La mujer en el mercado de trabajo*. Instituto de Desarrollo Regional. Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. Fondo Social Europeo.

Carrasco, C. y Mayordomo, M. (2003). Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino (125-172). En C. Carrasco (Ed.), *Mujeres y economía, Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Barcelona, Icaria.

Carrasco, C. y Rodríguez, A. (1999). Trabajos y cuidados: hacia una reorganización social del tiempo y del trabajo. *Revista de Servicios Sociales y Política Social, 45*, 61-84.

Carrasco Tristancho, R.C. y Cubillo Guevara, A.P. (2004). *Género y desarrollo local. Guía didáctica para agentes de igualdad*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Carrasquer Oto, P. (1996). *Trabajo productivo versus trabajo reproductivo: los trabajos de las mujeres.* Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona. Material Inédito.

Casal, J.; Masjuan, J.M.; Planas, J.(1989). Educación e inserción laboral de las mujeres y los hombres de 25 años: estudios, valores, expectativas y modelos de inserción. *Revista de Educación, 290*, 177-195.

Casas, J.I. (1994). Indicadores sobre la situación laboral de la mujer (207-246). En M. Álvaro Page (Coord.). *Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros.* Madrid. Instituto de la Mujer.

Casullo, M.N., Cayssialss, A.N., Liporace, M.F., De Diuk, L.W., Arce Michel, J. Y Álvarez, L. (1994). *Proyecto de vida y decisión vocacional*. Buenos Aires. Paidós.

Castro García, C. (2003). *Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica*. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía.

Cavanaugh, J.C. y Blanchard-Fields, F. (2002). *Adult development and aging*. United Statesof America. Wadsworth. Thomson learning.

Cebrián, I. (2000). Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España (209-232). En P. Rodríguez Modroño y C. Román del Río (Eds.), *La mujer en el mercado de trabajo*. Instituto de Desarrollo Regional. Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. Fondo Social Europeo.

Chait Barnett, R. y Shibley Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family. *American Psichology, 56* (10), 781-796.

Chappaz, G. (1995). Maitriser l´espace et le temps. *Cahiers pédagogiques, 331*, 47-48.

Charland, W. (1997). Careers in changing times: learning what comes next (125-134). En R. Feller y G.R. Walz, *Career transitions in turbulent times: exploring work, learning and careers*. Greensboro, NC ERIC/CASS publications.

Chen, Ch.P. (2003). Integrating perspectives in career development theory and practice. *The career development quarterly, 51* (3), 203-216.

Cigarini, L. (2000). El conflicto entre los sexos en el trabajo. *DUODA*, *19*, 13-26.

Claes, R. (1987). La centralidad del trabajo en la vida de los jóvenes (83-100). En J. Mª Peiró y D. Moret (Drs.), *Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo.* Valencia. NauLibres.

Clayton, D.E.; y Smith, M.M. (1987). Motivational typology of reentry women. *Adult education quarterly, 37* (2), 90-104.

Cochran, L. (1997). *Career counseling. A narrative approach*. United States of America. Sage Publications.

Cohen, L. y Manion, L. (1990). *Métodos de investigación educativa*. Madrid. La Muralla.

Colardyn, D. y Bjornavold, J. (2004). Validation of formal, non-formal and informal learning: policy and practices in EU Member States. *European Journal of Education, 39* (1), 69-89.

Colás, M.P. y Buendía, L. (1994). *Investigación educativa*. Sevilla. Alfar.

Collins, E. (1992). Qualitative research as art: Toward a holistic process. *Theory into practice, 31* (2), 181-186.

Comisión de las Comunidades Europeas (1999). *Cien palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*. En http://europa.eu.int/com/equ_opp/glossary_es.pdf.

Comisión de las Comunidades Europeas (2000). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea, 1999*. Informe de la Comisión al Consejo al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Bruselas, 08-03-2000. COM (2000)123 final.

Comisión de las Comunidades Europeas (2000). Documento de trabajo: *Memorándum sobre el aprendizaje permanente*. Bruselas. SEC (2000) 1832. En http://europa.eu.int.

Comisión de las Comunidades Europeas (2001). Comunicación de la comisión: *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. Bruselas. COM (2001) 678 final. En http://europa.eu.int. (documento pdf).

Comisión de las Comunidades Europeas (2002). *Informe Anual sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2001*. Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social, y al Comité de las Regiones. Bruselas. En http://europa.eu.int.

Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2002). *Guía de formación y orientación laboral*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Comisión Europea (1998). *Les femmes dans la prise de decisión*. Luxemburgo. Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas.

Comisión Interministerial para la Formación Profesional (1981). *Formación Profesional en España: situación y perspectivas*. Madrid. Dirección general de Política Económica y Previsión. Ministerio de Economía y Comercio.

Comisiones Obreras (2002). El nuevo parado y su medición. *Cuaderno del observatorio de empleo y formación,1*. Madrid. Disponible en www.madrid.ccoo.es/Cuaderno/parado.htm.

Common, T. y Michit, R. (2004). Explicitation des décisions-actions et analyse de pratiques. *Education permanente, 160*, 127-145.

Connelly, F.M. y Clandinin, D.J. (1995). Relatos de experiencia e investigación narrativa (11-59). En J. Larrosa, R. Arnaus, V. Ferrer, N. Pérez de Lara, F.M. Connelly, D.J. Clandinin y M. Greene, *Déjame que te cuente. Ensayos sobre narrativa y educación*. Barcelona. Laertes Psicopedagogía.

Consejería de Asuntos Sociales. Junta de Andalucía (Coords.) (2003). *Plan andaluz para la inclusión social 2003-2006*. Consejería de Asuntos Sociales. Junta de Andalucía.

Consejo Económico y Social (2001). *La Estrategia Europea de Empleo*. Informe 1/2001 sesión extraordinaria del pleno 9 de mayo, Madrid. Documento de 119 páginas, disponible en www.mtas.es/publica/revista/numeros/52/Docu03.pdf

Cordero Muñoz, F. (1999). (Coord.). *Trozos de mi vida. Centro de Adultos "Juan XXIII"*. Sevilla. Fundación El Monte.

Coria, C.; Freixas, A. y Covas, S. (2005). *Los cambios en la vida de las mujeres*. Barcelona. Paidós.

Corominas, E. e Isús, S. (1998). Transiciones y orientación. *Revista de Investigación Educativa, 16*, 2, 155-184.

Cremades, M.A. (1995). La atención a la infancia y la emancipación de la mujer: ¿Hacia un lugar de encuentro?. *Infancia y Sociedad, 10*, 117-132.

Creswell, J.W. (1998). *Qualitative inquiry and reserach design. Choosing among five traditions*. California. Sage.

Crites, J.O. (1981). *Career counseling. Models, methods, and materials*. United States of America. McGrawHill, Inc.

Crow, C. (1997). Transitions in turbulent times: a case for Education (135-142). En R. Feller y G.R. Walz, *Career transitions in turbulent times: exploring work, learning and careers*. Greensboro, NC ERIC/CASS publications.

Cruz Martínez, J.M. (1997). *Evaluación de programas de educación de la carrera. Una investigación sobre el ¡TGD!*. Sevilla. Kronos.

Culbertson, F.M. (1997). Depression and Gender. *American Psychologist*, *52* (1), 25-31.

Curtis, B. (1978). Introducción (9-41). En Curtis, B. y Mays, W. (Comps). *Fenomenología y educación*. México. Fondo de Cultura Económica.

Czarniawska, B. (2004). *Narratives in social science research. Introducing qualitative methods*. Thousand Oaks, California. Sage Publications Inc.

Dahir, C.E. (2001). *Planning for life: developing and recognizing exemplary career plannings programs. A resource guide for counselors*. ERIC Digest.

Daiute, C. y Lightfoot, C. (2004). *Narrative analysis. Studying the development of individuals in society*. United States of America. Sage Publications.

Dancausa, Mª C. (1997a). Educación de la mujer rural como factor de desarrollo social (29-37). En Actas del Primer Encuentro hispano-marroquí de organizaciones de mujeres rurales: *La mujer rural mediterránea ante los retos del siglo XXI*. El Espinar (Segovia). Fundación Promoción Social de la Cultura.

Dancausa, C. (1997b). Las políticas de igualdad en los últimos veinte años: logros y límites. En E. Uriarte y A. Elizondo, *Mujeres en política*. Madrid. Ariel.

Davies, R. y Preston, M. (2002). An evaluation of the impact of continuing professional development on personal and professional lives. *Journal of In-Service Education, 28* (2) 231-154.

De Cabo, G., González, A. y Roces, P. (2005). *La presencia de las mujeres en el empleo irregular*. Madrid. Instituto de la Mujer.

Delannoy, C. (1995). Entre l´individuel et le collectif. *Cahiers pédagogiques, 331*, 6.

De Lauretis, T. (2000). *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*. Madrid. Horas y Horas.

Delgado, J.M. y Gutiérrez, J. (1999). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales.* Madrid. Síntesis.

Delory-Monberger, C. (2004a). Travail biographique, construction de soi et formation. *L´orientation scolaire et professionnelle, 33* (4) 495-497.

Delory-Momberger, C. (2004b). Biographie, socialitation, formation. Comment les individus deviennent-ils des individus?. *L´orientation scolaire et professionnelle, 33* (4) 551-570.

De Lucas, A. y Ortí, A. (1983). *Representaciones colectivas sobre la mujer y la familia (un análisis de las actitudes sociales ante el aborto mediante discusiones de grupo*. Madrid. CIS.

Denzin, N.K. y Lincoln, Y.S. (Eds.) (1994). *Handbook of qualitative research*. Thousands Oaks, CA: Sage Publications.

Del Rincón, D.; Arnal, J.; Latorre, A. y Sans, A. (1995). *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid. Dykinson.

Delval, J. (1996). *El desarrollo humano.* Madrid. Siglo XXI.

De Vega Ruiz, J.A. (1999). *Las agresiones familiares en la violencia doméstica*. Navarra. Aranzadi.

Dewey, J. (1978). *Democracia y educación: una introducción a la filosofía de la educación*. Buenos Aires. Losada.

Diallo, M.D. y Clot, Y. (2003). L´exploration de l´expérience dans l´analyse de l´activité: problèmes de méthode. *L´orientation scolaire et professionnelle, 32* (2) 203-217.

Diamond, E.E. (1988). Women´s occupational plans and decisions: an introducction. *Applied psychology: an international review, 37* (2), 97-102.

Diario Oficial de las Comunidades Europeas (2000). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000/C, 364/01. En http://europa.eu.int.

Díaz González, T. (2004). Historias de vida en el marco evaluación de competencias. *Diálogos: educación y formación de personas adultas, 10* (38), 43-52.

Dio Bleichmar, E. (1993). La depresión en la mujer. *Mujeres, 11*, 14-15.

D´Iribarne, A. (1994). El mercado de trabajo y la construcción europea ponen a prueba la política europea de educación y formación profesional. *Revista Europea: Formación Profesional, 3*, 3-8.

Domingo Segovia, J. y Bolívar Botia, A. (1998). Repensando la formación del profesorado: historias de vida y desarrollo personal y profesional. *Revista de Ciencias de la Educación*, *176*, 515-530.

Dominicé, P. (1999). La formation adulte en tant que régulateur des itinéraires de vie. *Education permanente, 138*, 143-151.

Dominicé, P. (2005). Les composantes biographiques des apprentissages de la vie adulte. *L´orientation scolaire et professionnelle, 34* (1), 47-56.

Donoso Vázquez, T. (2002). La inserción socio-laboral: diagnóstico de las variables relevantes (67-104). En L. Sobrado Fernández, *Orientación profesional: diagnóstico e inserción laboral*, Barcelona, Estel.

Doutre, E. (2002). L´influence du parcours professionnel des femmes sur leurs représentations. *Education permanente, 150*, 53-60.

Dowling, C. (1996). *Vivir los cincuenta. Nuevas perspectivas para la mujer madura*. Barcelona. Grijalbo.

Doyle, W. (1977). Learning the classroom enviroment: An ecological análisis. *Journal of teacher education, 28*, 51-55.

Doyle, W. (1981). Research on classroom contexts. *Journal of teacher education, 32* (6), 3-6.

Duby, G. y Perrot, M. (1993). *Historia de las mujeres en occidente, el siglo XX*. Madrid. Taurus.

Durán, M.A. (1972). *El trabajo de la mujer en España: un estudio sociológico.* Madrid. Tecnos.

Durán, M.A. (1986a). *Mujer y sociedad en España. 1700-1975.* Madrid. Instituto de la Mujer.

Durán, M.A. (1986b). *La jornada interminable.* Barcelona. Icaria.

Durán, Mª A. Y Paniagua, A. (2000). Visibilidad e invisibilidad del trabajo de las mujeres rurales (17-32). En Instituto de la Mujer, *Congreso europeo de mujeres rurales*, Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Echeverría, B. (1993). *Formación profesional. Guía para el seguimiento de su evolución.* Barcelona. PPU.

Echeverría Samanes, B. (1999). Profesión, formación y orientación (9-39). En L. Sobrado Fernández, *Orientación e intervención sociolaboral*, Barcelona, Estel.

Echeverría Samanes, B. (2003). Cualificar mediante la formación profesional, ¿quimera, realidad, anhelo?. *Bordón, 55* (3), 349-363.

Elder, G. (1993). Historia y trayectoria vital (199-231). En J.M. Marinas y C. Santamarina (Coords.), *La historia oral: métodos y experiencias.* Madrid. Debate.

Elejabeitia Tavera, C. y López Sáez, M. (2003). *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Instituto de la Mujer. CIDE, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Entine, A.D. (1977). Counseling for mid-life and beyond. *The vocational guidance quarterly, 24* (4), 332-336.

Erikson, F. (1989). Métodos cualitativos de investigación sobre la enseñanza (125-301). En M.C. Wittroch (Ed.), *La investigación de la enseñanza*, I. Madrid. Paidós/MEC.

Escario, P. y Alberdi, I. (1987). *El impacto de las Nuevas Tecnologías en la Formación y el Trabajo de las Mujeres*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Cultura. Serie Estudios, 6.

Escobar Mercado, M., Filardo Llamas, C. y Ferrer Arriazu, A. (2005). *Autoempleo y actividades de las mujeres en España*. Madrid. Instituto de la Mujer.

Escuela de Organización Industrial. Instituto de la Mujer (Coords.) (1995). *Guía para una selección de personal no sexista.* Instituto de la Mujer.

Espín, J.V. (2002). Educación, ciudadanía y género (95-130). En M. Bartolomé Pina (Coord.), *Identidad y ciudadanía. Un reto a la educación intercultural.* Madrid. Narcea.

Espín, J.V.; Rodríguez, M.L.; Donoso, T.; Dorio, I.; Figueras, P.; Morey, M.; Rodríguez, M; y Sandín, P. (1996). Mujer y Orientación: por una Orientación para la Igualdad de Oportunidades. *Revista de Orientación y Psicopedagogía*, *7* (11), 59-78.

Eurostat (2005). *Datos sobre tasa de paro de Unión Europea*. Tomados de http://europa.eu.int/comm/eurostat/

Farmer, H.S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychologist*, *32* (3), 363-390.

Farmer, H.S. (1997). Women´s motivation related to mastery, career salience, and career aspiration: a multivariate model focusing on the effects of sex role socialization. *Journal of Career Assessment*, *5* (2), 355-381.

Fawcett, B.E. (1985). Education change and the vocational development of girls and women. *Educational and Vocational Guidance, 44*, 52-70.

Feixas, G. y Villegas, M. (1990). Evaluación de textos autobiográficos. Aplicación de un diseño metodológico basado en la teoría de constructos personales de Kelly: el caso Pablo Neruda. *Psychological assessment, 6* (3), 289-326.

Feller, R.W.; Honaker, S.L. y Zagzebski, L.M. (2001). Theoretical voices directing the career development journey: Holland, Harris-Bowlsbey, and Krumboltz. *The career development quarterly, 49* (3), 212-225.

Fern, E.F. (1982). The use of focus groups for idea generation: the effects of groupe size, acquaintanceship, and moderator on response quantity and quality. *Journal of marquet research*, *19* (1), 1-13.

Fernández Delkader, M. (Coord.) (2002). *Género, pobreza y exclusión.* Comisión Europea de Empleo y Asuntos Sociales. Irfa. Surt. revisar

Fernández Enguita, M. (1989). La degradación del trabajo doméstico (109-116). En Instituto de la Mujer, *Economía del trabajo femenino. Sector mercantil y no mercantil*. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales.

Fernández Enguita, M. (1990). *Educación, formación y empleo en el umbral de los noventa*. Madrid. Ministerio de Educación y Ciencia.

Fernández Flores, C. y González Martínez, R. (1998). Situación laboral de la mujer desde la Revolución industrial hasta el siglo XX: la industria textil (199-220). En M.J. Birriel Salcedo (Comp.), *Estrategias laborales femeninas: trabajo, hogares y educación*. Málaga. Servicio de Publicaciones Centro de Ediciones de la Diputación de Málaga.

Fernández Garrido, J. y Aramburu-Zabala Higuera, L. (2000). Diferencias de género en los procesos de selección para la formación para el empleo. Un estudio empírico. *Psicología del trabajo y de las organizaciones, 16*, 3, 329-340.

Fernández Mellizo-Soto, M. (2003). *Igualdad de oportunidades educativas. La experiencia socialdemócrata española y francesa*. Barcelona. Pomares.

Ferrarotti, F. (1993). Las biografías como instrumento analítico e interpretativo (129-139). En J.M. Marinas y C. Santamarina (Coords.), *La historia oral: métodos y experiencias,* Madrid. Debate.

Finch, H. y Lewis, J. (2003). Focus groups (170-198). En J. Ritchie y J. Lewis, *Qualitative Research Practise. A guide for Social Science Students and Researchers*. Londres. Sage Publicantions.

Fitzgerald, L.F.; y Betz, N.E. (1983). Issues in the vocational psichology of women (83-159). En W.B. Walsh y S.H. Osipow, *Handbook of vocational psychology*, London: Lawrence Erlbraum. Ass Db.

Fitzgerald, L.F.; y Crites, J.O. (1979). Career counseling for women. *The counseling psychologist, 8* (1), 33-34.

Fitzgerald, L.F. y Weitzman, L.M. (1992). Women´s career development: theory and practice from a feminist perspective (124-160). En H.D. Lea y Z.B. Leibowitz, *Adult career development. Concepts, issues and practices*. The National Career Development Association (American Association for counseling and development) (2ª Ed.).

Flecha García, C. (1996). *Las primeras universitarias en España (1972-1910)*. Madrid. Narcea.

Flecha García, C. (1997). *Las mujeres en la legislación educativa española. Enseñanza primaria y normal en los siglos XVIII y XIX*. Sevilla. Kronos.

Flores, L.Y. y Heppner, M.J. (2002). Multicultural career counseling: Ten essentials for training. *Journal of career development, 28* (3) 181-202.

Fontana, A. y Frey, J.H. (1988). Interviewing: The art of science. En N.K. Denzing y Y.S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research*, Beverly Hills, CA: Sage.

Fontana, A. y Frey, J.H. (1993). The group interview in social research. En D.L. Mirgan (Ed.), *Successful focus group: advancing the state of de art*. Newbury Park, CA: Sage.

Fox, D.J. (1981). *El proceso de investigación en educación*. Pamplona. EUNSA.

Flum, H. (2001). Relational dimensions in career development. *Journal of vocational behavior, 59* (1) 1-16.

Frago, E.; Jover, D.; López, V.M.; Márquez, F.; Mora, G. (1996). *El empleo de los inempleables*. Madrid. Popular.

Fraser, R. (1970). *Hablan los trabajadores*. Barcelona. Nova Terra.

Frau Llinares, Mª J. (1999). *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción*. Alicante. Publicaciones de la Universidad de Alicante.

Freixas, A. y Fuentes-Guerra, M. (1994). La reflexión sobre el sistema sexo/género. Un reto en la actual formación del profesorado. *Revista de Educación*, *304*, 165-176.

Fundación María Zambrano (2004). *Los bienaventurados*. Madrid. Siruela.

Gagnon, N. (1993). Sobre el análisis de los relatos de vida (35-47). En J.M. Marinas y C. Santamarina (Coords.), *La historia oral: métodos y experiencias,* Madrid. Debate.

Gallego Matas, S. (1999). *Cómo planificar el desarrollo profesional. actividades y estrategias de autorientación.* Barcelona. Laertes-Psicopedagogía.

García Ferrando, M. (2003). La encuesta (167-201). En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira, *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (3ª edición). Madrid. Alianza.

García, J.; Hernández, P.J.; López, A.; Marco, M.C. (2000). La discriminación salarial de la mujer en España: evidencia estadística y econométrica (63-86). En P. Rodríguez Modroño y C. Román del Río (Eds.), *La mujer en el mercado de trabajo*, Instituto de Desarrollo Regional. Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. Fondo Social Europeo.

García Ferrando, M.; Ibáñez, J. y Alvira, F. (2003). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (3ª edición). Madrid. Alianza.

García Jiménez, E.; Gil Flores, J. y Rodríguez Gómez, G. (1994). Análisis de datos cualitativos en la investigación sobre la diferenciación educativa. *Revista de investigación educativa, 23*, 179-213.

Gasser, M.B.; Oliver, J.A.; Tan, R.N. (1998). The influence of age and type of job on gender differences in pay expectations. *The career development quarterly*, *47* (1), 37-47.

Gaudron, J.P.; Bernaud, J.L. y Lemoine, C. (2001a). Évaluer une practique d´orientation professionnelle pour adultes: les effects individuels du bilan de compétences. *L´orientation scolaire et professionnelle, 30* (4) 485-510.

Gaudron, J.P., Cayasse, N. y Capdevielle, V. (2001b). Bilan de competènces et transition professionnelle: réduire ou produire de l´incertitude?. *L´orientation scolaire et professionnelle, 30* (1) 87-108.

Gavira, L. (2000). Mujeres, trabajos y dispositivos de asesoramiento (261-290). En P. Rodríguez Modroño y C. Román del Río (Eds.), *La mujer en el mercado de trabajo*. Instituto de Desarrollo Regional. Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. Fondo Social Europeo.

Geis, G. (1993). In what ways do gender-related attributes and beliefs affect marriage?. *Journal of social issues, 49* (3), 87-106.

Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidencia (1999). *Les dones fan història*. Vídeo. Instituto Catalá de la Dona.

Gergen, M. (2001). *Feminist reconstructions in psychology. Narrative, gender and performance*. United States of America. Sage Publications, Inc.

Giddens, A. (2000). *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona. Península.

Gil Calvo, E. (1990). La bifurcación: dos escenarios posibles del futuro femenino (47-57). En Instituto de la Mujer, *Mujer y demografía, 10*. Serie Debate. Ministerio de Asuntos Sociales.

Gil Flores, J. (1992). *Análisis de datos cualitativos: aplicación al caso de los datos procedentes de grupos de discusión.* Tesis Doctoral. Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla.

Gil Flores, J. (1992-1993). La metodología de investigación mediante grupos de discusión. *Enseñanza. Anuario interuniversitario de didáctica, 10-11*, 200-212.

Gil Flores, J. (1994). *Análisis de datos cualitativos. Aplicaciones a la investigación educativa*. Barcelona. PPU.

Gil Flores, J. (2002). *Técnicas para el análisis de datos cualitativos.* Material inédito. Curso de Doctorado. Sevilla.

Gil Flores, J. y Perera Rodríguez, V.H. (2001). *Análisis informatizado de datos cualitativos. Introducción al uso del programa NUD.IST-5*. Sevilla. Kronos.

Gil Galván, R. (2002). *Necesidades de formación y orientación de las mujeres en el ámbito sociolaboral.* Sevilla. Diputación de Sevilla.

Gil Quesada, X. (1994). Categorización y complejidad en la investigación cualitativa. *Revista de investigación educativa, 23*, 535-537.

Gilbert, L.A. y Brownson, C. (1998). Current perspectives on women´s multiple roles. *Journal of career assessment*, *6* (4), 433-448.

Giles, M. y Larmour, S. (2000). The theory of planned behavior: a conceptual framework to view the career development of women. *Journal of applied social psychology*, *30* (10), 2137-2157.

Gimeno Sacristán, J. (1976). *Autoconcepto, sociabilidad y rendimiento escolar.* Madrid. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.

Gimeno A, M.J.; Rocabert, E. (1998). Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional. *Revista de orientación y psicología/ AEOP, 9* (15), 25-36.

Ginette F.A.B. y Blanche, A. (2000). Histoires de vie et démarches d´orientation. *Education permanente, 142*, 185-194.

Gitterman, A. (1990). *Handbook of social work practise with vulnerable populations*. New York. Columbia University Press.

Goetz, J.P. y LeCompte, M.D. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid. Morata.

González de Chávez, Mª A. (1999). La maternidad: volviendo a (ser como) la madre (33-86). En Mª A. González de Chávez, *Subjetividad y ciclos vitales de las mujeres*, Madrid. Siglo XXI.

González Rey, F.L. (2000). *Investigación cualitativa en Psicología. Rumbos y desafíos*. México. Thomson.

González Río, Mª J. y San Miguel del Hoyo, B. (2002). El método biográfico en el estudio de las desigualdades sociales. *Revista Internacional de Sociología*, *33*, 115-132.

González Setién, P., Pérez Fraga, C., Pliego Cid, P. y Sánchez Callejo, M. (1992). *El trabajo de las mujeres a través de la historia*. Madrid. Instituto de la Mujer. Subdirección General de Cooperación. Ministerio de Asuntos Sociales.

Golsch, K. (2002). *Employment flexibility en Spain and its impact on transitions to adulthood*. Centre d´Estudis Demogràfics. Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona.

Gotees, J.P. y Le Compte, M.D. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo de investigación educativa*. Madrid. Morata.

Gottfredson, L.S. (1985). Role of self-concept in vocational theory. *Journal of counseling psychology*, *32* (1), 159-162.

Green, M. (2001). *Feminist reconstructions in Psychology. Narrative, gender ans performance*. Thousand Oaks, California. Sage Publications, Inc.

Guba, E.G. (1989). Criterios de credibilidad en la investigación naturalista (148-165). En J. Gimeno Sacristán y A. Pérez Gómez (Eds.), *La enseñanza: su teoría y su práctica*, Madrid. Akal.

Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L´orientation scolaire et professionnelle, 33* (4) 499-533.

Gysbers, N. (1997). Beyond career development life career development revisited (11-20). En R. Feller y G.R. Walz, *Career transitions in turbulent times: exploring work, learning and careers*. Greensboro, NC ERIC/CASS publications.

Gysbers, N.C.; Heppner, M.J.; Jhonston, J.A. (2002). *Career counseling. Process, issues, and techniques*. Arlington Street, Boston. Chestnut Hill Enterprises. Pearson Education, Inc.

Hackett, G. (1999). Auto-eficacia en la elección y desarrollo profesional (201-222). En A. Bandura (ed.), *Auto-eficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao. Desclée De Brouwer.

Hammersley, M. y Atkinson, P. (1983). *Ethnography: principles in practice*. Tavistock. London.

Hammersley, M. y Atkinson, P. (1994). *Etnografía: métodos de investigación*. Barcelona. Paidós.

Hanna, S.L. (2005). *Career by design. Communicating your way to success*. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Yersey, Prentice Hall.

Hansen, L.S. (1997). *Integrative life planning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Hansen, L.S. (2001). Integrating work, family and community through holistic life planning. *The career development quarterly, 49*, 261-274.

Hartman, R.I. y Arora, R. (1988). Feedback through focus group interviews. *Journal of career planning and employment, 69* (1), 77-80.

Harmon, L.W. (1997). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures?. *Journal of career assessment, 5* (4), 463-470.

Hay, C. y Leather, S. (Eds.) (2000). Women returners. *Employment focus*, 3-5.

Henry-Rernard, M. (1986). Education des choix en orientation scolaire et professionnelle. *Education permanente, 86*, 41-51.

Heppner, M. (1997). Adult career transitions: assessing psychological barriers and resources (311-316). En R. Feller y G.R. Walz, *Career transitions in turbulent times: exploring work, learning and careers*. Greensboro, NC ERIC/CASS publications.

Hernández Fernández, J. (1987). *La elección vocacional: concepto y determinantes.* Murcia. Cajamurcia.

Hernández Pina, F. (1997). Conceptualización del proceso de la investigación educativa (2-60). En L. Buendía Eximan, P. Colás Bravo y F. Hernández Pina, *Métodos de investigación en psicopedagogía*, Madrid, McGraw-Hill.

Herr, E.L. (1997). Super´s life-span, life-space approach and its outlook for refinement. *The career development quarterly, 45* (3), 238-246.

Herr, E.L. (2001a). Collaboration, partnership, policy, and practice in career development. *The career development quarterly, 48* (4), 293-300.

Herr, E.L. (2001b). Career development and its practise: a historial perspective. *The career development quarterly, 49* (3), 196-211.

Herr, E.L. y Cramer, S.H. (1979). *Career guidance and counseling through the life span. Systematic approaches*. United States of America. Little, Brown.

Herr, E.L. y Shahnasarian, M. (2001). Selected milestones in the evolution of career development practises in the twentieth century. *The career development quarterly, 49* (3), 225-233.

Hiebert, B. (2000). Competencies for providing quality careers services: a look at Canadian standards for career development. *Revista española de orientación y psicopedagogía, 11* (19), 5-19.

Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2ª ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Hopwood, H. (1989). *Towards a model of career adaptacion: a reviwe of the literature on adult development and its implications for career adaptacion.* Minister of Supply and Services. Canadá.

Hormigo González, J. (2002). *Tiempos difíciles. Memorias de un trabajador*. Sevilla. Imprenta Galán.

Houel, A. (2002). Des femmes face à un métier masculin: représentations et résistances. *Education permanente, 150*, 43-51.

Hultsch, D.F. y Deutsch, F. (1981). *Adult development and aging. A life-span perspective*. United Statesof America. McGraw-Hill.

Husserl, E. (1992). *Invitación a la fenomenología*. Barcelona. Paidós.

Husserl, E. (1994). *Problemas fundamentales de la fenomenología*. Alianza Editorial. Madrid.

Huston, T.L. y Geis, G. (1993). In what ways do gender-related attributes and beliefs affect marriage?. *Journal of Social Issues, 49* (3), 87-106.

Hyde, J. Sh. (1995). *Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana.* Madrid. Morata.

Ibáñez, J. (1992). *Más allá de la sociología. El grupo de discusión, técnica y crítica.* Madrid. Siglo XXI.

Ibáñez, J. (2003). Cómo se realiza una investigación mediante grupos de discusión (283-297). En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira, *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (3ª edición). Madrid. Alianza.

Iglesias, C. (1992). El conocimiento, si deseamos que sea objetivo, no debería tener género. *Mujeres*, *7*, 4-7.

Informe de la Mujer (2000). Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI. Nueva York, 5-9 de junio de 2000. www.un.org/spanish/conferences/Beijing/fs1.htm.

Inoue, Y. (2001). *Contemporary portraits of japanese adult women: life course plans and junior colleges*. Paper presented at the Pacific Science Inter-Congress: The integration of natural and social sciences in the new pacific milennium (10th, Tumon, Guam, June 1-6). Base ERIC.

Instituto Andaluz de la Mujer (1998). *Manual de Acompañamiento para el Empleo.* Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. Consejería de Educación y Ciencia.

Instituto Andaluz de la Mujer (2000). *Meridiana*, *19*. Instituto Andaluz de la Mujer.

Instituto Andaluz de la Mujer (2001a). *La situación de las mujeres en Andalucía 1990-2000.* Instituto Andaluz de la Mujer.

Instituto Andaluz de la Mujer (2001b). *Situación de las mujeres en el mercado de trabajo de Andalucía. Diagnóstico previo.* Curso de Experta en Igualdad de Oportunidades. Gabinete de Formación y Empleo. Instituto Andaluz de la Mujer.

Instituto Andaluz de la Mujer (2001c). *Soplan nuevos tiempo de igualdad*. Informe 8 de marzo. Sevilla. Instituto Andaluz de la Mujer.

Instituto Andaluz de la Mujer (2001d). *La sociedad andaluza por el camino de la igualdad.* Informe 2001. Instituto Andaluz de la Mujer.

Instituto Andaluz de la Mujer (2005). *Informe 2005. Día Internacional de las Mujeres*. Recurso electrónico. Instituto Andaluz de la Mujer

Instituto de la Mujer (1985). *Primeras Jornadas Mujer y Educación*. Madrid. Ministerio de Cultura.

Instituto de la Mujer (1987). *Seminario sobre "El trabajo de las mujeres"*. Madrid. Ministerio de Cultura.

Instituto de la Mujer (1989). *Economía del trabajo femenino, sector mercantil y no mercantil*. Madrid. Ministerio de Cultura.

Instituto de la Mujer (1990). *Expectativas femeninas sobre redes de cuidados de los hijos*. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer (1992-93). *MAREP (1992-93). Orientación para la inserción profesional.* Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Educación y Ciencia.

Instituto de la Mujer (1995a). Tiempo y espacio en la vida de las mujeres. *Mujeres*, *19*.

Instituto de la Mujer (1995b). Conciliación entre vida familiar y vida profesional de hombres y mujeres. Suplemento de Formación Profesional y Empleo. *Mujeres*, 18.

Instituto de la Mujer (1995c). Iniciativa Empleo-Now. Programas del Instituto de la Mujer. Suplemento de Formación Profesional y Empleo. *Mujeres*, *20*.

Instituto de la Mujer (1996). *Mujeres*, *23*, 16-17.

Instituto de la Mujer (1997-1998). *Iguales en el trabajo, iguales en casa*. Vídeo. Madrid. Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (1997). *Las mujeres en cifras*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer (1998). *La medida en el mundo. Géneros y usos del tiempo en Andalucía*. Sevilla-Málaga. Instituto Andaluz de la Mujer.

Instituto de la Mujer (1999). *Mujeres y Sociedad Rural. Entre la inercia y la ruptura.* Instituto de la Mujer. Fondo Social Europeo.

Instituto de la Mujer (2000). *Informe sobre el estudio "trabajadoras y trabajos en la Andalucía rural. La situación laboral de la mujer rural en Andalucía"*. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. Consejería de Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer (2000). *Congreso europeo de mujeres rurales*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer (2001). *Evaluación de las Políticas de Igualdad.* Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer (2004). *La mujer rural ante el reto de la modernización de la sociedad rural*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer (2005). *Andalucía: datos básicos, perspectiva de género*. Sevilla. Instituto de Estadística de Andalucía.

Instituto de Estadística de Andalucía (2001). *Anuario Andaluz de las Mujeres 2001. Perspectivas de Género.* Sevilla. Instituto de Estadística de Andalucía.

Instituto de Estadística de Andalucía (2004). *Mujeres Andaluzas. Datos Básicos 2004. Perspectivas de Género.* Sevilla. Instituto de Estadística de Andalucía.

Instituto Nacional de Empleo (2003). *Estudio de inserción. Escuelas taller y casas de oficio. Talleres de empleo. Evaluación de resultados*. Disponible en www.inem.es.

Instituto Navarro de la mujer (1999). *Guía de información laboral para la mujer*. Gobierno de Navarra. Departamento de Industria, Comercio, Turismo y Trabajo.

Jackson, P.W. (1998). *La vida en las aulas.* Madrid. Morata.

Jackson, A.P. y Scharman, J.S. (2002). Constructing family-friendly careers: mothers´ experiences. *Journal of counseling y development, 80* (2), 180-187.

Jarvis, P. (1983). *Adult and continuing education. Theory and practice*. London. Routledge.

Jato Seijas, E. e Iglesias da Cunha, L. (Coords.) (2003). *Xénero e educación social*. Laiovento. Santiago de Compostela.

Jerusalem, M. y Mittag, W. (1999). Auto-eficacia en transiciones vitales estresantes (155-167). En A. Bandura (ed.), *Auto-eficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao. Desclée De Brouwer.

Jiménez Fernández, C. (1997). *Pedagogía Diferencial.* Madrid. UNED.

Josso, M.C. (2000). Histoire de vie et projet. *Education permanente, 144*, 71-84.

Jover, D. (1999). *La formación ocupacional para la inserción, la educación permanente y el desarrollo local*. Madrid. Editorial Popular.

Junta de Andalucía, Consejería de Asuntos Sociales (2003). *Plan Andaluz para la inclusión social 2003-2006*, aprobado por acuerdo de gobierno de 11 de noviembre (BOJA 227, de 25 de noviembre).

Junta de Andalucía (2004). *II Encuentro de Mujeres. Estudio de las Mujeres en las Universidades Andaluzas*. Consejería de la Presidencia.

Kaddouri, M. (1996). Place du projet dans les dynamiques identitatires. *Education permanente, 128*, 135-151.

Kauppinen, K. (1996). El acoso sexual no es una broma. En *Instituto de la Mujer, 23*, 12-13.

Kesler Unger, R. (1979). Toward a redefinition of sex and gender. *American Psychologist*, *34* (11), 1085-1094.

Koubi, D. (1995). Pour faire retrouver la confiance. *Cahiers pédagogiques, 331*, 51-52.

Krumboltz, J.D. (1979). A social learning theory of career decision (19-49). En A.M. Mitchell, G.B. Jones y D.J. Krumboltz (Eds.), *Social learning and career decision making*, Cranston RI. The Carroll Press.

Krueger, R. A. (1991). *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada.* Madrid. Pirámide.

Lafont, M. (1995). L´arc et la flèche. *Cahiers pédagogiques, 331*, 15-16.

Lagarde, M. (1996). *Género y Feminismo*. Madrid. Horas y Horas.

Lagrave, R.M. (2000). Una emancipación bajo tutela. Educación y trabajo de las mujeres en el siglo XX. En Georges, Duby y Michelle, Perrot, *Historia de las mujeres*, V5. el siglo XX. Madrid. Taurus.

Laine, A. (2000). L´histoire de vie, un processus de <<métaformation>>. *Education permanente, 142*, 29-44.

Lamata Cotanda, *La construcción de procesos formativos en la educación no formal*. Madrid. Narcea.

Lamont, G. y Lamont, R. (2004). *¿Vives para trabajar o trabajas para vivir?*. Barcelona. Editorial Hispano Europea.

Langreo Navarro, A. (2000). Nuevos yacimientos de empleo: su implantación en el medio rural (110-118). En Instituto de la Mujer, *Congreso europeo de mujeres rurales*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Lani-Bayle, M. (2000). Histoire de vie et transmission intergénérationnelle. *Education permanente, 142*, 85-94.

Larumbe, Mª A. (2004). *Las que dijeron que no. Palabra y acción del feminismo en la transición*. Prensas Universitas de Zaragoza. Ayuntamiento de Zaragoza.

Lather, P. (1992). Critical frames in educational research: feminist and post-structural perspectives. *Theory into practice, 31* (2), 88-99.

Lea, H.D. y Leibowitz, Z.B. (1992). *Adult career development. Concepts, issues and practices*. The National Career Development Association (American Association for counseling and development).

Lecoçc, G. (1995). Ce que je veux faire n´est pas ce que tu veux que je fasse. *Cahiers pedagogiques, 331*, 9-10.

Lederman, L.C. (1990). Assessing educational effectiveness: the focus group interview as a technique for data collection. *Communication education, 38*, 117-127.

Lee, C.D.; Rosenfeld, E.; Mendenhall, R.; Rivers, A.; Tynes, B. Cultural modeling as a frame for narrative analysis (39-62). En C. Daiute y C. Lightfoot, *Narrative analysis. Studying the development of individuals in society*. United States of America. Sage Publications.

Lent, R.W. y Worthington (2000). On school-to-work transition, career development theories, and cultural validity. *The career development quarterly, 48*, 4, 376-383.

Levinson, D.J. (1978). *The seasons of a man´s life*. New Yrk. Ballantine.

Levinson, D.J. (1996). *The seasons of a woman´s life*. New Yrk. Ballantine Books.

Lewenhak, S. (1992). *The revaluation of women´s work*. London. British Library Cataloguing in Publication Data.

Lieblich, A. y Josselson, R. (1994). *Exploring identity and gender. The narrative study of lives, 2*. United States of America. Sage Publications.

LIKaDI Formación y Empleo. Instituto Andaluz de la Mujer (2001). *Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género. Manual de aplicación en proyectos de empleo.* Madrid. LIKaDI Formación y Empleo, S.L.

Lincoln, Y.S. (1995). Emerging criteria for quality in qualitative and interpretative research. *Qualitative inquiry*, *1* (3), 275-289.

Lincoln, Y.S. y Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquirí.* Beberly Hills, California, Sage.

Lippert, L. (1997). Women at midlife: implications for theories of women´s adult development. *Journal of counseling and development, 76* (1), 16-22.

López Arminio, M.J. (2000). *Violencia doméstica contra la mujer*. Delegación de salud y género. Departamento de la Mujer. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Cádiz). Inédito.

López Barajas, E. (1996). *Las historias de vida y la investigación biográfica. Fundamentos y metodología*. Madrid. UNED.

López Noguero, F.; Cruz Díaz, M. R.; Beltrán Ruiz, R. (Coords.) (2001). *Formación Permanente: tendencias actuales.* Huelva. Educa-Acción.

Lhotellier, A. (1986). Le travail méthodique de projet. *Education permanente, 86*, 67-72.

Lorente Acosta, M. y Lorente Acosta, J.A. (1998). *Agresión a la mujer, violación y acoso*. Granada. Editorial Comares.

Lorenzo Delgado, M. y Torres Martín, C. (2004). Aportaciones de las historias de vida sobre el valor formativo de los clubes deportivos infantiles y juveniles: estudio de un caso. *Revista de investigación educativa*, *22* (1), 61-88.

Losada López, J.L. y López-Leal Ramil, R. (2003). *Métodos de investigación en ciencias humanas y sociales*. Madrid. Thomson.

Lozano González, L.; González-Pienda, J.A.; Núñez Pérez, J.C.; Lozano Fernández, L.M. (2000). Importancia de las diferentes dimensiones del autoconcepto en la acción tutorial. *Aula abierta*, *76*, 3-14.

Luypen,W. (1967). *Fenomenología existencial*. Buenos Aires. Ediciones Carlos Lohlé.

Major, B. (1993). Gender, Entitlement, and the Distribution of family labor. *Journal os Social Issues*, *49* (3), 141-159.

Mañeru Méndez, A. (1993). La educación de adultas. *Educación y sociedad, 12*, 97-107.

Mañeru Méndez, A,.; Jamarillo Guijarro, C. y Cobeta García, M. (1996). La diferencia sexual en la educación, las políticas de igualdad y los temas transversales. *Revista de educación, 309*, 127-150.

Marí-Klose, M. y Nos Colom, A. (1999). *Itinerarios vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres.* Opiniones y Actitudes, 27. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

Marín, M.; Infante, E. y Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedentes del conflicto trabajo-familia. *Revista de psicología social*, *17* (1), 103-112.

Martín Criado, E. (1997). El grupo de discusión como situación social. *Revista española de investigaciones sociológicas, 79*, 81-112.

Martín Gaite, C. (1997). *El cuento de nunca acabar*. Barcelona. Destinolibro.

Martín Gaite, C. (2000). *La búsqueda de interlocutor*. Barcelona. Anagrama.

Martínez, C. y Paterna, C. (2001). Autoatribuciones de género y su relación con los dominios laboral y familiar. *Psicología social, 16* (1), 59-70.

Martínez, C.; Vera, J.J.; Paterna, C.; Alcázar, A.R. (2002). Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género. *Anales de psicología, 18* (2), 305-317.

Martínez-Pérez, M.D. y Osca, A. (2001). Estudio psicométrico de la versión española de la escala de <<conflicto Familia-Trabajo>> de Kopelman, Greenhaus y Connoly (1983). *Revista de psicología social*, *16* (1), 43-57.

Marusic, S. (1985). Vocational Guidance as an instrument of vocational development after school. *Educational and vocational guidance, 44*, 61-70.

Massonnat, J (1989). Observar (27-70). En Blanchet, A.; Ghiglione, R.; Massonnat, J.; Trognon, A. (1989). *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid. Narcea.

Mateos, I. (2004). Los efectos de la violencia de género en el ámbito laboral. *Meridiam, 34*, 52-53.

Maters, K. (1986). La Conferencia Mundial de Nairobi. *Mujeres de Europa. Suplemento 24*. Comisión de las Comunidades Europeas.

Matthews, E. (1997). Change and continuity: themes of a lifetime career (39-44). En R. Feller y G.R. Walz, *Career transitions in turbulent times: exploring work, learning and careers*. Greensboro, NC ERIC/CASS publications.

Matthews, K.A. y Rodin, J. (1989). Women´s changing work roles. Impact on health, family, and public policy. *American psychologist, 44* (11), 1389-1393.

Mawson, D.L.; y Kahn, S.E. (1993). Group process in a women´s career intervention. *The career development quarterly, 41*, 238-245.

McWhirter, E.H.; Torres, D.; Rasheed, S. (1998). Assessing barriers to women´s career adjustment. *Journal of career assessment*, *6* (4), 449-479.

Meara, N.M. (1997). The working lives of women from lower socioeconomic backgrounds: assessing prospects, enabling sucess. *Journal of career assessment, 5* (2), 115-135.

Medrano, C. (2001). El enfoque narrativo y las relaciones entre el razonamiento y la conducta moral. *Bordón*, *53* (3) 409-421.

Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the advancement of counselling, 20* (3), 191-207.

Meil Landwerling, G. (2005). El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos coyunturales. *Revista española de investigaciones sociológicas, 111*, 163-179.

Melamed, T. (1995). Barriers to women´s career sucess: human capital, career choices, structural determinats, or simply sex discrimination. *Applied psychology: an international review*, *44* (4), 295-314.

Méndez, M.J. (1998). Reflexiones en torno a la elección académico-profesional y la educación de las mujeres a lo largo de la historia. *Revista de orientación y psicología /AEOP, 9* (15), 37-56.

Meza Lueza, J. (2004). *El proyecto e-Portafolio ubica al tecnológico de Monterrey en la vanguardia mundial de preparación de futuros egresados* (1-4). Disponible en http://mordor.ccm.itesm.mx/eportaf/archivos/arteportafolio1.pdf.

Mezydylo Subich, L. (1998). Women´s work and life satisfaction in relation to career adjustment. *Journal of career assessment, 6* (4), 389-402.

Miedes Ugarte, B. y Sánchez López, C. (2005). *Nuevas tecnologías: globalización y género*. Actas del III Congreso Internacional Interdisciplinar "Género, ciudadanía y globalización". Universidad de Huelva, 9-11 de mayo.

Miles, M.B. y Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook* (2ª Ed.). Thounsand Oaks, California. Sage.

Miller, M. (1999). *Feminism and literacy for women: politics and resources*. Wisconsin. Univ. System. Madison. Disponible en base de datos ERIC.

Miller-Tiedeman, A. (1997). Surfing the quantum: notes of lifecareer developing (105-114). En R. Feller y G.R. Walz, *Career transitions in turbulent times: exploring work, learning and careers*. Greensboro, NC ERIC/CASS publications.

Ministerio de trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos. Secretaría de Empleo. Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos (2001). *El proyecto ocupacional. Aportes conceptuales y metodológicos para el desarrollo del proyecto ocupacional como estrategia de articulación de la orientación laboral y la formación profesional*. Documento preliminar al Programa Formujer. Argentina, 17 páginas. Disponible en: www.cinterfor.org (pdf).

Ministerio de trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos. Secretaría de Empleo. Dirección Nacional de Capacitación Laboral y Formación de Recursos Humanos (2004). *Proyecto ocupacional. Una metodología de formación*

para mejorar la empleabilidad. SERIE: materiales de apoyo para instituciones de formación y orientación laboral. FORMUJER, Formación y oportunidades. Argentina, 95 páginas. Disponible en: www.cinterfor.org (pdf).

Minton, H.L. (2000). Psychology and gender at the turn of the century. *American psychologist*, *55* (6), 613-615.

Mitchell, K.E., Levin, A.S. y Krumboltz, J.D. (1999). Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. *Journal of counseling and development, 77*, 115-124.

Molinié, M. (2000). Ecrire son histoire pour penser la culture. *Education permanente, 142*, 133-146.

Monescillo (2005). Mejora de la acción tutorial en la universidad a partir de la reflexión de alumnos y profesores (756-762). En *Actas del XII Congreso Nacional de Modelos de Investigación Educativa: Investigación en innovación educativa*. *Aidipe*. Universidad de La Laguna. Tenerife. Formato CD.

Monescillo Palomo, M., Méndez Garrido, J.M. y Bisquerra Alzina, R. (1996). Orígenes y desarrollo de la orientación. (23-39). En R. Bisquerra Alzina, *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona. Praxis.

Monsalve, J.E. (Coord.) (2004). *V Guía de entidades y recursos de empleo*. Madrid. Red Araña, Tejido de Entidades Sociales por el Empleo.

Montané Capdevila, J. (1993). *Orientación ocupacional.* Barcelona. Ceac.

Morant, I. (Dir.) (2005). *Historia de las mujeres en España y en América Latina*. Madrid. Cátedra.

Moreno, G. (2000). La movilidad laboral de las mujeres en relación a su situación familiar (113-127). En P. Rodríguez Modroño y C. Román del Río (Eds.), *La mujer en el mercado de trabajo*, Instituto de Desarrollo Regional. Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. Fondo Social Europeo.

Moreno Sánchez, E. (2000). La transmisión de modelos sexistas en la escuela (11-31). En M.A. Santos Guerra (Coord.), *El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar*. Barcelona. Graó.

Moreno Sánchez, E. (2001). Reflexiones en torno a las dificultades formativas y laborales de las mujeres (173-178). En F. López Noguero, M.R. Cruz Díaz y R. Beltrán Ruiz (Coords.), *Formación permanente: tendencias actuales*, Huelva, Asociación Educa-Acción.

Moreno Márquez, C. (2000). *Fenomenología y filosofía existencial*. Madrid. Síntesis.

Morrison, A.M. y Von Glinow, M.A. (1990). Women and minorities in management. *American psichologist*, *45* (2), 200-208.

Morse, J.M. (1994). Designing funded qualitative research (220-235). En N.K. Denzin e Y.S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research*. Thousands Oaks, CA: Sage.

Moya Morales, M.C. (1993). Categorías de género: consecuencias cognitivas de la identidad. *Revista de psicología social, 8* (2), 171-187.

Mucchielli, R. (1978). *La entrevista en grupo.* Bilbao. Mensajero.

Muraro, L. (2003). *La verdad de las mujeres*. Máster en Estudios de la Diferencia Sexual. Duoda. Centre de Recerca de Dones. Universidad de Barcelona. Material inédito.

Murillo de la Vega, S. (1995a). Los peligros de asimilar <<privado>> a <<doméstico>>. En Instituto de la Mujer (1995). *Mujeres*, *19*, 4-5.

Murillo de la Vega, S. (1995b). La valoración del trabajo de las mujeres como base de su educación (73-80). En A. Rincón (Coord.), *Educación de personas adultas*. Bilbao. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.

Murillo de la Vega, S. (2000). Nuevas propuestas (y riesgos) de pensar el empleo femenino (291-298). En P. Rodríguez Modroño y C. Román del Río (Eds.), *La mujer en el mercado de trabajo*. Instituto de Desarrollo Regional. Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. Fondo Social Europeo.

Murillo de la Vega, S. (2001). Una propuesta de indicadores cualitativos. En Generalitat de Catalunya. Institut Català de la Dona. *Treball real, economia invisible.* Jornades per a la integració de l´economia domèstica en el sistema econòmic global. Àgor@ 2001. Barcelona. Institute Català de la Dona.

Myllyla, K. (Coord.) (2000). *Women in progess (WIP). Guía de género: estrategias, métodos y herramientas*. Proyecto enmarcado en la Iniciativa *Now*. Finlandia. Universidad de Helsinki.

Naciones Unidas (1991). *Situación de la mujer en el mundo. Tendencias y estadísticas 1970-1990*. Nueva York. Naciones Unidas.

Naciones Unidas (2004). *Un informe para la ONU dice que aumenta la discriminación de la mujer en España*. En http://www.ugt.es/Mujer/onumujer.html

Naidoo, A.V.; Browman, S.L. y Gerstein, L.H. (1998). Demographics, causality, work salience, and the career maturity of african-american students: a causal model. *Journal of vocational behavior, 53*, 15-27.

Nash, M. (1983). *Mujer, familia y trabajo en España (1875-1936)*. Barcelona. Anthropos.

Nash, M. y Tavera, S. (1994). *Experiencias desiguales: conflictos sociales y respuestas colectivas (siglo XIX)*. Madrid. Editorial Síntesis.

Navarro González, C. y Sallé Alonso, Mª A. (Coords.)(2007). *Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género. Posicionamiento de la mujer ante el empleo*. Equal "e-Andaluzas en la Sociedad Red".

Nelken, M. (2000). *La trampa del arenal.* Madrid. Editorial Castalia.

Nelson, J.E. y Frontczak, N.T.(1988). How acquaintanceship can influence focus group results. *Journal of advertising*, 17 (1), 41-48.

Niles, S.G. y Goodnough, G.E. (1996). Life-Role Salience and Values: A review of recent research. *The career development quarterly, 45* (1), 65-86.

Ochberg, R.L. (1994) Life stories and stoired lives (113-144). En A. Lieblich y R. Josselson, *Exploring identity and gender. The narrative study of lives, V2*. United States of America. Sage Publications.

Ochotorena, J.P. y Torres, B. (1990). Sintomatología depresiva en la mujer: influencia del rol sexual y del estatus laboral. *Revista de psicología social*, *5* (1), 43-59.

Oplatka, I. (2001). Self-renewal and Inter.-organitational transition among women principals. *Journal of career development*, *28* (1), 59-75.

Organización Internacional del Trabajo (2000). *¡Género! Un pacto entre iguales*. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (2004). Informe "La hora de la Igualdad de trato" . En Informe de UGT (2004). http://www.ugt.es/Mujer/contratacion-mujer.html

Olry, P. (2005). Formation prescrite ou développement des compéteces: posture et capacités du formateur. *Education permanente, 163* (3), 169-182.

Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE) (2004). *Orientación profesional y políticas públicas, cómo acortar distancias*. Madrid. Ministerio de Educación y Ciencia. Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa. Secretaría general Técnica. Subdirección General de Información y Publicaciones.

Osca, A. y Martínez-Pérez, M.D. (2002). Avance profesional y género: variables personales, familiares y organizacionales. *Revista de psicología social*, *17* (2), 193-205.

Osipow, S.H. (1994). Moving career theory into the twenty-first century. En M.L. Savickas y R.W. Lent, *Convergence in career development theories*. Palo Alto, CA. Consulting Psychology Press.

Osipow, S. (1997). The importance of focusing on the macro and micro aspects of career Psychology (77-84). En R. Feller y G.R. Walz, *Career transitions in turbulent times: exploring work, learning and careers*. Greensboro, NC ERIC/ CASS publications.

Padilla Carmona, Mª.T. (1999). *El desarrollo profesional en la edad adulta: Adaptación y validación del Adult Career Concerns Inventory (ACCI) en la población española.* Universidad de Sevilla. Tesis Doctoral.

Padilla Carmona, Mª.T. (2001a). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Portularia 1*, 223-232.

Padilla Carmona, Mª.T. (2001b). *Técnicas e instrumentos para el diagnóstico y la evaluación educativa.* Madrid. CCS.

Padilla Carmona, Mª.T. (2001c). Estrategias cualitativas para el diagnóstico del desarrollo profesional en la adultez. *Cuestiones pedagógicas. Monográfico: Educación y calidad de vida, 15*, 147-162.

Padilla Carmona, Mª.T. (2001d). Hacia la integración del trabajo reproductivo y productivo: las competencias profesionales de las mujeres adultas (159-164). En F. López Noguero, M.R. Cruz Díaz y R. Beltrán Ruiz (Coords.), *Formación permanente: tendencias actuales*, Huelva, Asociación Educa-Acción.

Padilla Carmona, Mª.T. (2002). Desarrollo profesional femenino: la identidad de la mujer en el mundo laboral (73-95). En E. Moreno y S. Villegas (Eds.), *Introducción a los estudios de la mujer. Una mirada desde las Ciencias Sociales*, Huelva. Diputación Provincial. Seminario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Huelva.

Padilla Carmona, Mª.T., García Gómez, Mª.S. y Suárez Ortega, M. (2005). *Estudio Exploratorio de las aspiraciones y expectativas educativas, profesionales y vitales de las chicas que finalizan la escolaridad obligatoria*. Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (B.O.E. nº 24 de 24 de enero de 2003). Financiado por el Instituto de la Mujer.

Paterna Bleda, C. y Martínez Martínez, C. (2001). La posición de la mujer frente a los roles de género: familia versus empleo. *Apuntes de psicología, 19* (3), 403-420.

Patton, M.Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Londres. Sage Publications.

Patton, W. y Cread, P.A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decisión status. *The career development quarterly, 49* (4), 336-351.

Patton, W. y McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: a new relationship*. Pacific Grove, CA: Broods/Cole Publishing Company.

Peiró, J. Mª (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona. PPU.

Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid. Síntesis.

Pelletier, D. (1986). Le projet ou l´élaboration cognitive du besoin. *Education permanente, 86*, 29-39.

Pelletier, D. (1995). Aproximación operativa del desarrollo personal y vocacional: sus fundamentos y sus valores. *Revista d`orientació, 7* (14), 3-22.

Pérez-Blasco, J. y Serra, E. (1995). Influencia del rol tradicional femenino en la sintomatología depresiva en una muestra de mujeres adultas. *Revista de psicología de la educación*, *18*, 5-13.

Pérez Boullosa, A. y Blasco Calvo, P. (2001). *Orientación e inserción profesional: fundamentos y tendencias*. Valencia. Nau Llibres.

Pérez Gómez, A. (1993a). Las funciones sociales de la escuela: de la producción a la reconstrucción crítica del conocimiento y la experiencia (17-33). En J. Gimeno Sacristán y A.I. Pérez Gómez, *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid. Morata.

Pérez Gómez, A. (1993b). Enseñanza para la comprensión (78-114). En J. Gimeno Sacristán y A.I. Pérez Gómez, *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid. Morata.

Pérez Salanova, M. (2001). El proyecto SERDOM: mujeres, cuidados y ocupación. *Revista multidisciplinar de gerontología*, *11* (4), 204-207.

Pérez del Río, T. (2000). Análisis de las políticas públicas de acción positiva en el empleo (243-259). En P. Rodríguez Modroño y C. Román del Río (Eds.), *La mujer en el mercado de trabajo*. Instituto de Desarrollo Regional. Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. Fondo Social Europeo.

Pérez y Escoda, N. (1995). *Programa de formació per a la inserció laboral*. Barcelona. Ceac.

Pérez Sánchez, M. (1997). *Formación y empleo en España. Análisis y evaluación de la política de formación ocupacional*. Granada. Servicio de publicaciones de la Universidad de Granada.

Pérez Serrano, G. (1994). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes I. Métodos*. Madrid. La Muralla.

Peron, Y. (1995). Éducation physique: le POP du collégien. *Cahiers pédagogiques, 331*, 26-28.

Philibert, C. y Wiel, G. (1995). Trois entrées, trois fils conducteurs. *Cahiers pédagogiques, 331*, 17-18.

Phillips, S.D. y Imhoff, A.R. (1997). Women and career development: a decade of research. *Annual review of psychology, 48*, 31-59.

Piel Cook, E. (1993). The gendered context of life: implications for women´s and men´s career-life plans. *The career development quarterly, 41*, 227-237.

Pickering, G.S. y Galvin-Schaefers, K. (1988). An empirical study of reentry women. *journal of counseling, 35* (3), 298-303.

Pineau, G. (2000). Histoire de vie et formation anthropologique de l´histoire humaine. *Education permanente, 142*, 63-70.

Pineau, G. (2005). La vie à orienter, quelle histoire!?. *L´orientation scolaire et professionnelle, 34* (1), 5-18.

Pineda, P. (coord.). (2002). *Pedagogía laboral*. Barcelona. Ariel.

Poal Marcet, G. (1993). *Entrar, quedarse, avanzar*. *Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral.* Madrid. Siglo XXI.

Pons, C. y Salvà, F. (2001). *Projectes d´inserció sociolaboral per a dones*. Institut Balear de la dona. Universitat de les Illes Balears.

Pozo Llorente, Mª T.; Gutiérrez Pérez, J. y Rodríguez Sabiote, C. (2002). Las historias de vida en el estudio de la identidad profesionales de los animadores y animadoras socioculturales. *Revista de educación de la Universidad de Granada*, *15*, 115-132.

Prediger, D.J. (2002). Abilities, interests, and values: their assessment and their integration via the world-of-work map. *Journal of career assessment, 10* (2), 209-232.

Prieto, C. (1999). *Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer*. En w.w.w.ucm.es/info/socio1/prietomte.html (También en *Política y Sociedad, 32*).

Prieto, F.; Peiró, J.Mª; Bravo, MªJ. y Caballer, A. (1996). Socialización y desarrollo del rol laboral (65-100). En J.M. Peiró y F. Prieto. *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: aspectos psicosociales del trabajo.* Madrid. Síntesis.

Puchol, L. (1994). *Reorientación de carreras profesionales*. Madrid. ESIC.

Puig Rovira, C. (Coord.) (2002). *"La dona dins la nostra societat (Present i Futur)"*. Curs-Taller. Barcelona, del 21 octubre al 19 noviembre de 2002.

Pujadas Muñoz, J.J. (1992). *El método biográfico: el uso de las historias de vida en ciencias sociales*. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

Puleo García, A.M. (2001). Horizontes filosóficos de una educación no androcéntrica (21-29). En N. Blanco García, *Educar en femenino y en masculino*. Madrid. Akal.

Quimby, J.L. y DeSantis, A.M. (2006). The influence of role models on women´s career choices. *The career development quarterly, 54* (4), 297-306.

Quindlen, A. (2001). *Huida imposible. Testimonios de mujer*. Barcelona. RBA Editores.

Radl, R. (2001). La socialización en función del género. *Revista multidisciplinar de gerontología*, *11* (4), 198-196.

Radl Philipp, R. y Gómez Vázquez, M.B. (2000). Actividad laboral y género. Notas sobre un viejo problema (55-66). En J. Cajide Val, M.A. Santos Rego y A. Porto Castro (Coords.), *Calidad educativa y empleo en contextos multiculturales,* Santiago de Compostela. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela.

Raldúa Martín, E.V. (2001). Comparación internacional de los empleos del tiempo de mujeres y hombres. *Revista española de investigaciones sociológicas (Reis)*, *94* (1), 105-126.

Ramírez, E. (1996). *Inmigrantes en España. Vidas y experiencias*. Madrid. CIS. Monografías, 147.

Ramos, A., Sarrió, M. y Barberá, E. (2002). Mujeres directivas y demandas organizacionales. *Psicología social, 17* (2), 183-192.

Ramos Palomo, M.D. (Dir. (1998). *La medida del mundo. Género y usos del tiempo en Andalucía*. Sevilla, Málaga. Instituto Andaluz de la Mujer.

Raskin, P.M.; Kummel, P. y Bannister, T. (1998). The relationship between coping styles, attachment and career salience in partnered working women with children. *Journal of career assessment, 6* (4), 403-416.

Read, N.O.; Elliott, M.R.; Escobar, M.D. y Slaney, R.B. (1988). The effects of marital status and montherhood on the career concerns of reentry women. *The career development quarterly, 37* (47)-55.

Reinharz, S. (1994). Feminist biography: the pains, the joys, the dilemmas (37-82). En A. Lieblich y R. Josselson, *Exploring identity and gender. The narrative study of lives, V2*. United States of America. Sage Publications.

Repetti, R.L.; Matthews, K.A. y Waldron, I. (1998). Employment and women´s health. Effects of paid employment on women´s mental and physical health. *American psychologist, 44* (11), 1394-1401.

Repetto Talavera, E. (2002). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. V1. Marco conceptual y metodológico*. Madrid. UNED.

Repetto Talavera, E., Ballesteros Velásquez, B. y Malik Liévano, B. (2000). *Tareas y formación de los orientadores en la Unión Europea*. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Repetto Talavera, E., Rodríguez Moreno, Mª L. y Malik, B. (1999). Career development in Spain (244-253). En B. Hiebert y L. Bezanson, *Making waves: career development and public policy*. International Symposium. Papers, proceeding and strategies.

Rivera Garretas, Mª.M. (2002). *El fraude de la igualdad*. Buenos Aires, Argentina. Librería de Mujeres (2ª Edición).

Rivera Garreta, Mª.M. (2002-2003). *Teoría feminista*. Máster en Estudios de la Diferencia Sexual. Duoda. Centre de Recerca de Dones. Universidad de Barcelona. Material inédito.

Rivera Garreta, Mª.M. (2003a). *Mujeres en relación. Feminismo 1970-2000*. Barcelona. Icaria (2ª Edición).

Rivera Garreta, Mª.M. (2003b). *Nombrar el mundo en femenino. Pensamiento de las mujeres y teoría feminista*. Barcelona. Icaria (3ª Edición).

Rivera, A.A.; Anderson, S.K. y Middleton, V.A. (1999). A career development model for Mexican-American women. *Journal of career development, 26* (2), 91-106.

Rivera, A.; Fernández, T.; Jiménez, M.J. (1984). La mujer en formación profesional. *Revista de educación, 275*, 107-114.

Riverin-Simard, D. (1993). *Transitions professionnelles. Choix et estratégies*. Sainte-Foy: Les Presses de l´Université Laval.

Rodin, J. y Ickovics, J.R. (1990). Women´s health. Review and research agenda as we approach the 21st century. *American psychologist*, *45* (9), 1018-1034.

Rodríguez, A.; Goñi, B. y Maguregi, G. (1996). *El futuro del trabajo. reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bakeaz. Bilbao. Centro de Documentación y Estudios de la Mujer (CDEM).

Rodríguez Diéguez, A. (1992). Reflexiones en torno a la career education. *Bordón, 44* (4), 431-444.

Rodríguez Diéguez, A. (2002). La orientación ocupacional. Análisis de algunas propuestas desde la Comunidad Andaluza (217-245). En L. Sobrado Fernández, *Orientación profesional: diagnóstico e inserción laboral*, Barcelona, Estel.

Rodríguez Diéguez, A. y Pereira González, M. (1995). La educación para la carrera. Delimitación conceptual (79-122). En M.L. Rodríguez Moreno (Coord.), *Educación para la carrera y diseño curricular. Teoría y práctica de programas de educación para el trabajo*, Barcelona, Publicaciones de la Universidad de Barcelona.

Rodríguez Gómez, G.; Gil Flores, J.; García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa.* Archidona (Málaga). Aljibe.

Rodríguez Gómez, G.; Gil Flores, J.; Corrales, A. y García Jiménez, E. (1994). Nudist versus Aquad: dos posibilidades informáticas para el análisis de datos cualitativos. *Revista de investigación educativa, 23*, 529-533.

Rodríguez Espinar, S. (Coord.) (1993). *Teoría y práctica de la orientación educativa*. Barcelona. PPU.

Rodríguez Herrero, J.J. (1986). *Formación profesional y desarrollo (1930-1970). Teoría y práctica*. Salamanca. Instituto de Ciencias de la Educación. Ediciones de la Universidad de Salamanca.

Rodríguez Modroño, P. (2000). Mujeres y mercado de trabajo: una aproximación al caso andaluz (15-37). En P. Rodríguez Modroño y C. Román del Río (Eds.), *La mujer en el mercado de trabajo*. Instituto de Desarrollo Regional. Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. Fondo Social Europeo.

Rodríguez Moreno, Mª L. (1991). *Orientación educativa*. Barcelona. Ceac.

Rodríguez Moreno, Mª.L. (1992). *El mundo del trabajo y las funciones del orientador. Fundamentos y propuestas formativas*. Barcelona. Barcanova.

Rodríguez Moreno, Mª.L. (1995a). *Orientación e intervención psicopedagógica.* Madrid. Ceac.

Rodríguez Moreno, Mª.L. (1995b) (Coord.). *Educación para la carrera y diseño curricular. Teoría y práctica de programas de educación para el trabajo.* Barcelona. Universidad de Barcelona.

Rodríguez Moreno, Mª.L. (1998). *La orientación profesional I. Teoría*. Ariel. Barcelona.

Rodríguez Moreno, Mª L. (1999). L´education à la carrière en Espagne: origines, développement et réflexions critiques. *L´orientation scolaire et professionnelle, 28* (2) 343-360.

Rodríguez Moreno, Mª.L. (1999-2000). *Orientación Profesional desde una perspectiva no sexista. Teorías socioeconómicas que explican la discriminación profesional en función del género.* Barcelona. Programa de Doctorado "Qualitat Educativa en un món plural". Bienni 2000/2002. Educació i Orientació no sexista. Dossier de treball. Inédito.

Rodríguez Moreno, Mª.L. (2002a). La orientación profesional de las personas adultas: fundamentos, principios y servicios (5-38). En L. Sobrado Fernández, *Orientación profesional: diagnóstico e inserción laboral*, Barcelona, Estel.

Rodríguez Moreno, Mª.L. (2002b). *Hacia una nueva orientación universitaria*. Barcelona. Ediciones de la Universidad de Barcelona.

Rodríguez Moreno, Mª.L. (2003a). Funciones de la orientación y de la información profesional ante la nueva Ley de Formación Profesional y de las Cualificaciones, de 2002, en España. *Bordón, 55* (3), 409-418.

Rodríguez Moreno, Mª.L. (2003b). *Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional. Autonomía individual, sistema de valores e identidad laboral de los jóvenes*. Bilbao. DeClé De Brouwer.

Rodríguez Moreno, Mª.L. (2003c). La orientación profesional en la formación profesional y en las organizaciones (439-477). En A. Sebastián Ramos (Coord.), *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid. Dykinson.

Rodríguez Moreno, Mª.L. (2003d). Orientación profesional diferencial (II): la orientación profesional no discriminatoria (531-563). La orientación profesional para las personas discapacitadas. En A. Sebastián Ramos (Coord.), *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid. Dykinson.

Rodríguez Moreno, Mª.L. (2003e). Orientación profesional desde una perspectiva no sexista (183-221). En Jato Seijas, E. e Iglesias da Cunha, L. (Coords.). *Xènero e educación social*. Santiago de Compostela. Edicions Laiovento. Docu-

mento disponible en formato Pdf en la web personal de la autora, www.terra.es/personal6/orientadora.

Rodríguez Moreno, Mª L. (2006). *Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales. Propuestas para mejorar la calidad en la Formación profesional y en el mundo del trabajo*. Barcelona. Laertes Educación.

Rodríguez Moreno, M.L. y Gallego Matas, S. (1999). El proyecto profesional, herramienta de intervención en la función tutorial universitaria. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 10* (17), 179-192.

Rollin, F. (1995). Un défi pour l´ecole. *Cahiers pédagogiques, 331*, 13-14.

Romero Rodríguez, S. (1996). *Aplicaciones del modelo A.D.V.P. al diseño y validación de un programa para la transición*. Tesis Doctoral. Inédita.

Romero Rodríguez, S. (2003). La construcción de proyectos profesionales y vitales: aplicación de la orientación a personas en centros de formación y en busca de su primer empleo. *Bordón, 55* (3), 425-432.

Romero Rodríguez, S. (2004). Aprender a construir proyectos profesionales y vitales. *Revista española de orientación y psicopedagogía, 15* (2), 337-354.

Romero Rodríguez, S. y Padilla Carmona, M.T. (1995). Historia del movimiento de educación para la carrera (41-76). En M.L. Rodríguez Moreno (Coord.), *Educación para la carrera y diseño curricular. Teoría y práctica de programas de educación para el trabajo*, Barcelona, Publicaciones de la Universidad de Barcelona.

Rodríguez Rojo, M. (2000). Credibilidad de la investigación cualitativa o reflexiones sobre qué y cómo observar en un estudio de casos. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado, 39*, 119-130.

Romeu Alfaro, F. (2002). *El silencio roto. Mujeres contra el franquismo*. El viejo topo. Ediciones de intervención cultural.

Rossilli, M. (Coord.)(2001). *Políticas de género en la Unión Europea.* Madrid. Narcea.

Rubio Román, A. (2001). Violencia de género (245-254). En C. Flecha García y M. Núñez Gil (Eds.), *La educación de las mujeres: nuevas perspectivas*, Sevilla. Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.

Rumbo Arcas, B. (1998). El concepto de adultez: un paso previo en el estudio de la educación de las personas adultas. *Diálogos, 15-16*, 55-65.

Russell, J.E.A. y Burgess, J.R.D. (1998). Success and Women´s Career Adjustment. *Journal of career assessment, 6* (4), 365-387.

Ryan, R.M. y Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and web-being. *American psychologist, 55* (1), 68-78.

Sabate Martínez, A. (1992). *Las mujeres en el medio rural*. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.

Sáez Buenaventura, C. (1999). El hecho maternal: la mística, el mito y la realidad (1-22). En Mª A. González de Chávez, *Subjetividad y ciclos vitales de las mujeres*. Madrid. Siglo XXI.

Sáez Lara, C. (1994). *Mujeres y mercado de trabajo: las discriminaciones directas e indirectas*. Madrid. Consejo Económico y Social.

Salanova, M.; Gracia, F.J. y Peiró, J.Mª. (1996). Significado del trabajo y valores sociales (35-63). En J.M. Peiró y F. Prieto. *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid. Síntesis.

Salas, M. y Comabella, M. (Coord.) (1999). Asociacionismo de mujeres y movimiento feminista. En Asociación <<Mujeres en la transición democrática>> (1999). *Españolas en la transición. De excluidas a protagonistas (1973-1982)*. Madrid. Biblioteca Nueva.

Salvà Mut, F. U Nicolau Colom, I. (2000). *Formación e inserción laboral. Conceptos básicos, políticas, programas y recursos para la intervención.* Madrid. Pirámide.

Salvá Mut, F.; Calvo Sastre, A.M.; Corteza Corteza, M.D. (2000). Políticas de igualdad en la formación y el empleo: elementos para la introducción de una perspectiva de género en el sistema español de acreditación de competencias profesionales. *Intervención psicosocial, 9* (1), 21-33.

Salvador, A. y Peiró, J.M. (1986). *La madurez vocacional.* Madrid. Alhambra.

Sandín, M.P. (2000). Criterios de validez en la investigación cualitativa: de la objetividad a la solidaridad. *Revista de investigación educativa*, *18* (1), 223-242.

Sánchez-Apellániz, M. (1999). Tendencias de las mujeres en su desarrollo profesional. *Revista de investigaciones sociológicas, 85*, 67-83.

Sánchez García, M.F. (2003a). Las características del mercado de trabajo actual y el papel de la orientación profesional (215-254). En A. Sebastián Ramos (Coord.), *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid. Dykinson.

Sánchez García, M.F. (2003b). Las nuevas demandas de formación y las nuevas formas de trabajo en la sociedad tecnológica (299-344). En A. Sebastián Ramos (Coord.), *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid. Dykinson.

Sánchez García, M.F. (2003c). Funciones y técnicas de intervención para la transición y la inserción laboral (345-390). En A. Sebastián Ramos (Coord.), *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida* Madrid. Dykinson.

Sánchez García, M.F. (2004). *Orientación laboral. Para la diversidad y el cambio*. Madrid. Sanz y Torres.

Sánchez, M.; Lozano, S.; Malik, B.; Manzano, N.; Oiveros, L. y Fernández, B. (2005). Las representaciones y valores sobre el trabajo y el género en el desarrollo de la carrera profesional (1488-1495). En *Actas del XII Congreso Nacional de Modelos de Investigación Educativa: Investigación en innovación educativa. Aidipe*. Universidad de La Laguna. Tenerife. Formato CD.

Sánchez, M.F. (Coord.), Fernández, B., Lozano, S., Malik, B., Manzano, N., Oliveros, L. y Suárez, M. (2007). *Género y desarrollo profesional: identificación de los elementos implicados en la evolución de la carrera profesional de la población joven y adulta desde la perspectiva de género* (Proyecto I+D+I 2004-2007, Orden TAS/2626/2004 de 1 de septiembre, Instituto de la Mujer).

Sandín Esteban, M.P. (2003). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. Madrid. McGrawHill.

Sanmartín, R. (2003). La observación participante (145-165). En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comps.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (3ª edición). Madrid. Alianza.

Santamarina, C. y Marina, J.M. (1999). Historias de vida e historia oral (257-285). En J.M. Delgado y J. Gutiérrez (Coords.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid, Síntesis.

Santana Vega, L.E. (2002). Mujeres, Igualdad de Oportunidades y Transición Sociolaboral. *Revista de educación*, *327*, 169-187.

Santana Vega, L. E. (2003). *Orientación educativa e intervención psicopedagógica. Cambian los tiempos, cambian las responsabilidades profesionales*. Madrid. Pirámide.

Santiago Martínez, P. (1998). La investigación-acción y el desarrollo profesional docente. *Revista cubana de Educación Superior*, *XVIII*, 3, 77-91.

Santos Guerra, M.A. (1984). *Coeducar en la escuela*. Madrid. Grupo Cultural Zero.

Santos Guerra, M.A. (2000a). Yo tengo que hacer la cena. La mujer y el gobierno de los centros escolares (53-70). En M.A. Santos Guerra (Coord.), *El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar*. Barcelona. Graó.

Santos Guerra, M.A. (2000b). *La escuela que aprende*. Madrid. Morata.

Sarramona, J. (Ed.). (1992). *La educación no formal*. Barcelona. Ceac.

Sarrible, G. (1990). Fecundidad y actividad femenina. *Revista de investigaciones sociológicas, 52*, 85-99.

Sarrió M.; Barberá E.; Ramos A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Psicología social, 17* (2), 167-182.

Sau, V. (1989). Sexo, género, educación. Un enfoque teórico. *Cuadernos de Pedagogía*, *171*, 8-12.

Sau, V. (1996). *Ser mujer: el fin de una imagen tradicional*. Barcelona. Icaria.

Sau, V. (1999). El vacío en la maternidad (23-31). En Mª A. González de Chávez, *Subjetividad y ciclos vitales de las mujeres*. Madrid. Siglo XXI.

Sauzede, J.P. (1995). Que votre projet soit réaliste, surtout!. *Cahiers pédagogiques, 331*, 7-8.

Savickas, M.L. y Lent, R.W. (Eds.) (1994). *Convergence in career development theories*. Palo Alto, CA. Consulting Psychology Press.

Savickas, M.L. (1994). Convergence prompts theory renovation, research unification and practice coherence (235-258). En M.L. Savickas y R.W. Lent, *Convergence in career development theories*. Palo Alto, CA. Consulting Psychology Press.

Scott, C.M. (2002). Counseling adults in career transition: reflections of a counselor-in-training. *Journal of career development, 28* (3), 215-220.

Sebastián Ramos, A.; Málik, B. y Sánchez García, M.F. (2001). *Educar y orientar para la igualdad en razón del género. Perspectiva teórica y propuestas de actuación*. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Sebastián Ramos, A. (2003a). Concepto, principios y necesidad de la orientación profesional (25-71). En A. Sebastián Ramos (Coord.), *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid. Dykinson.

Sebastián Ramos, A. (2003b). Perspectiva histórica y evolución de la orientación profesional (73-118). En A. Sebastián Ramos (Coord.), *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid. Dykinson.

Sebastián Ramos, A. (2003c). De la orientación profesional a la educación para la carrera. Enfoques teóricos relevantes de la orientación profesional (119-162). En A. Sebastián Ramos (Coord.), *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid. Dykinson.

Sebastián Ramos, A. y Sánchez García, M.F. (2000). *El mercado de trabajo y el acceso al mundo laboral. Una perspectiva desde la Orientación Profesional*. Barcelona. Estel.

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. (2000). *La Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Materiales formativos.* Madrid. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Scarr, S.; Phillips, D. y McCartney, K. (1998). Working mothers and their familes. *American psychologist. 44* (11), 1402-1409.

Shavelson, R.J., Hubner, J.J. y Stanton, G.C. (1976). Self-concept: Validation of construct interpretations. *Review of educational research, 46*, 407-441.

Sheehy, N. (1993). *La crisis en la edad adulta*. Barcelona.Círculo de Lectores. Traducción del original *Pasajes: predictable crisis of adult life*. New York: E.P. Dutton, año 1974.

Schlossberg, N.K. (1984). *Counseling adults in transition linking practise with theory.* New York. Springer Publishing Company.

Scholossberg, N.K. (1992). Adult development theories: ways to illuminate the adult experience (2-16). En Lea, H.D. y Leibowitz, Z.B. *Adult career development. Concepts, issues and practices*. The National Career Development Association (American Association for counseling and development)..

Schlossberg, N. (1997). A model of worklife transitions (93-104). En R. Feller y G.R. Walz, *Career transitions in turbulent times: exploring work, learning and careers*. Greensboro, NC ERIC/CASS publications.

Schlossberg, N.K.; Troll, L.E. y Leibowitz, Z. (1986). *Perspectives on counseling adults: issues and skills*. Malabar, FL. Krieger Publishing Company.

Schlossberg, N.K., Waters, E.B. y Goodman, J. (1995). *Counseling adult in transition. Linking practice with theory* (2nd ed.). New York. Springer.

Schneider, F. (1997). El tamaño de la economía sumergida en los países de Europa Occidental. *Ekonomiaz*, *39*, 136-151.

Shulman, L-S. (1989). Paradigmas y programas de investigación en el estudio de la enseñanza: una perspectiva contemporánea. En M.C. Wittroch (Ed.), *La investigación de la enseñanza*, I. Madrid. Paidós/MEC.

Simón Rodríguez, M.E. (2001). Coeducar chicos con chicas: el reverso de la escuela mixta (59-70). En N. Blanco (Coord.), *Educar en femenino y en masculino*. Madrid. Akal.

Scott, C.M. (2002). Counseling adults in career transition: reflections of a counselor-in-training. *Journal of career development*, *28*, 3, 215-220.

Smith, L.M. (1994). Biographical method. En N.K. Denzin y Y.S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (286-305). Thousands Oaks, CA: Sage Publications.

Simon, F. (1995). Les 3e d´insertion et le PPE. *Cahiers pédagogiques, 331*, 22-23.

Servicio Andaluz de Empleo (2005). *Empleo # 10, 4*. Junta de Andalucía. Consejería de Empleo.

Sinacore-Guinn, A.L., Özge AkÇali, F., Winter Fledderus, S. (1999). Employed women: family and work. Reciprocity and satistaction. *Journal of career development, 25* (3), 187-201.

Sobrado Fernández, L. (1990). *Intervención psicopedagógica y orientación educativa*. Barcelona. PPU.

Sobrado Fernández, L. (1998) (Ed.). *Orientación e inserción profesional.* Barcelona. Estel.

Sobrado Fernández, L. (2002) (Ed.). *Orientación Profesional: diagnóstico e inserción sociolaboral.* Barcelona. Estel.

Sopeña Monsalve, A. (1994). *El florido pensil. Memoria de la escuela nacional-católica*. Barcelona. Crítica.

Sopeña Monsalve, A. (1996). *La morena de la copla*. Barcelona. Crítica.

Spradley, J.P. (1979). *The ethnografic interview*. Nueva York: Holt, Rinehart y Winston.

Stewart, A.J. (1994). The women´s movement and women´s lives: linking individual development and social events (230-250). En A. Lieblich y R. Josselson, *Exploring identity and gender. The narrative study of lives, V2*. United States of America. Sage Publications.

Stewart, A.J. y Ostrove, J.M. (1998). Women`s personality in middle age. Gender, history, and midcourse corrections. *American psychologist, 53* (11), 1185-1194.

Stoltz-Loike, M. (1992). The working family: helping women balance the roles of wife, mother, and career woman. *The career development quarterly, 40*, 244-256.

Stroobants, V. (2005). Stories about learning in narrative biographical research. *International journal of qualitative studies in education, 18* (1), 47-61.

Suárez Ortega, M. (2004). *Las mujeres adultas y los procesos de re-inserción laboral. Un estudio en contextos locales de la provincia de Sevilla*. Excma. Diputación de Sevilla Diputación de Sevilla.

Suárez Ortega, M. (2005). *El grupo de discusión. Una herramienta para la investigación cualitativa*. Barcelona: Laertes.

Subirats, M. (1985). Mujer y educación: de la enseñanza segregada a la coeducación (9-22). En Instituto de la Mujer, *Primeras Jornadas: Mujer y Educación*. Madrid. Ministerio de Cultura.

Super, D.E. (1974). *Measuring vocational maturity for counselling and evaluation.* Washington, DC. American Personnel and guidance Association.

Super, D.E. (1977). Vocational maturity in midcareer. *Vocational guidance quarterly*, *25*, 294-302.

Super, D.E. (1980). A life span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior, 16*, 282-298.

Super, D.E. (1984). Career and life development (192-234). En D. Brown y L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco, CA. Jossey Bass.

Super, D.E. (1985). *New dimensions in adult vocational and career counseling.* Occasional Paper, nº 106 Columbus, OH: The National Center for Research in Vocational Education.

Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. En D. Brown y L. Brooks (eds). *Career choice and development* (2ª ed.) (197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Super, D.E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development (35-64). En D.H. Montross y C.J. Shinkman (eds). *Career development: theory and practise*. Springfield. IL: Charles C. Thomas.

Super, D.E. (1995). Model of career development (47-66). *Actas de la Conferencia Internacional de la IAEVG: Career Guidance Services for the 90´s*. Lisboa.

Super, D.E y Knasel, E.G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British journal of guidance and counselling, 9*, 2, 194-201.

Super, D.E y Sverko, B. (1995). *Life roles values and career: international findings of the work importance study*. San Francisco, CA. Jossey-Bass.

Super, D.E.; Thompson, A.S.; Lindeman, R.H. (1998). *Adult Career Concerns Inventory: manual for research and exploratory use in counselling.* Palo Alto, CA. Consulting Psychologists Press.

Sverko, B. (1989). Origin of individual differences in importance attached to work: a model and a contribution to its evaluation. *Journal of vocational behavior*, *34*, 28-39.

Swanson, J.L. y Tokan, D.M. (1991). A college students perceptions of barriers to career development. *Journal of vocational behavior*, *38*, 92-106.

Swanson, J.L. y Woitke, M.B. (1997). Theory into practice in Career Assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived carrer barriers. *Journal of Career assessment*, *5* (4), 443-462.

Taylor, S.J. y Bodgan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*. Barcelona. Paidós.

Terrón Abad, E. (2001). Coeducación y control social en la España de la posguerra. *Revista de educación, 326*, 185-193.

Tomé, A. (2005). La urgencia de la implantación de la Coeducación. Algunos mitos que impiden los caminos hacia la Coeducación. *Andalucía educativa, 47*, 25-28.

Tomé González, A. (2001). La construcción de las identidades femeninas y masculinas en la escuela (87-99). En N. Blanco (Coord.), *Educar en femenino y en masculino*. Madrid. Akal.

Torns, T. (2000). El futuro del empleo femenino y los yacimientos de empleo (233-242). En P. Rodríguez Modroño y C. Román del Río (Eds.), *La mujer en el mercado de trabajo*. Instituto de Desarrollo Regional. Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. Fondo Social Europeo.

Trilla, J. (1993). *La educación fuera de la escuela. Ámbitos no formales y educación social*. Barcelona. Ariel.

Trilla Bernet, J. (1993). La educación no formal. Definición, conceptos básicos y ámbitos de aplicación. En J. Sarramona (ed.), *La educación no formal*, Barcelona. Ceac (9-50).

Valles, M.S. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional.* Madrid. Síntesis.

Vanaclocha, Mª. M. (1999). Las mujeres en el mundo laboral. En Asociación <<Mujeres en la transición democrática>>, *Españolas en la transición. De excluidas a protagonistas (1973-1982)*. Madrid. Biblioteca Nueva.

Van Esbroek, R. (1997). A holistic model for career guidance. *Revista de orientación psicopedagógica, 8* (13), 5-13.

Van Manen, J. (1985). *Qualitative methodology*. Beverly Hills: Sage Publications.

Vázquez, G. (1998). Formación laboral (45-63). En J. Sarramona, G. Vázquez y A.J. Colom, *Educación no formal*, Barcelona. Ariel Educación.

Vázquez Bronfman, A. y Martínez, J. (1996). *La socialización en la escuela. Una perspectiva etnográfica*. Barcelona. Paidós.

Vázquez Librero, M.J. (2003). *Métodos, técnicas y habilidades del trabajo social*. Materiales para la docencia. Universidad de Huelva. Servicio de publicaciones.

Velaz de Medrano, C. (1998). *Orientación e intervención psicopedagógica*. Málaga. Aljibe.

Vicente Valentín, M. (2004). El trabajo de las mujeres en la Europa del siglo XVIII. Barcelona. DUODA. Material inédito. Máster sobre Diferencia Sexual.

Villota, P. (Ed.) (2000). *La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea*. Madrid. Alianza.

Volkoff, S. (2002). Santé au travail et parcous professionnels. *Education permanente, 150*, 33-41.

Walston, J.T. y Lissitz, R.W. (2000). Computer-mediates focus group. *Evaluation review, 24* (5), 457-483.

Watts, A.G. (1997). The changing concept of career: implications for career counseling (229-236). En R. Feller y G.R. Walz, *Career transitions in turbulent times: exploring work, learning and careers*. Greensboro, NC ERIC/CASS publications.

Watts, A.G. (2000). Career development and public policy. *The career development quarterly, 48* (4), 301-312. También en *Educational and vocational guidance, 64*, 9-31.

Watts, M. y Ebbutt, D. (1987). More than sum of the parts: research methods in group interviewing. *British educational research journal, 13* (1), 25-3.

Wengraf, T. (2001). *Qualitative research interviewing. Biographic narrative and semi-structured methods*. London. Sage Publications Ltd.

Wiersma, U.J. y Van Den Berg, P. (1991). Work-Home role conflict, familiy climet, and domestic responsabilities among men and women in dual-earner families. *Journal of applied social psychology, 21* (15), 1207-1217.

Wonacott, M.E. (2002). *Career passports, portfolios and certificates*. ERIC Digest. Disponible en http://www.eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED467241

Wolfson, K.P. (1976). Career development patterns of college women. *Journal of counseling psychology, 23* (2), 119-125.

Woods, P. (1998). *La escuela por dentro. La etnografía en la investigación educativa*. Barcelona. Paidós.

Ybarra, J.A; Hurtado, J. y San Miguel, B. (2001). La economía sumergida revisitada. *Sociología del trabajo, 43*, 29-70.

Zacarés González, J.J. y Serra Desfilis, E. (1996). Creencias sobre la madurez psicológica y desarrollo adulto. *Anales de psicología, 12* (1) 41-60.

Zavala, I.M. (2004). *La otra mirada del siglo XX. La mujer en la España contemporánea*. Madrid. La esfera de los libros.

Zunker, V.G. (1993). *Career counseling. Applied conceps of life planning*. Pacific Grove, California. Brooks/Cole Publishing Co.