

# LA (RE)INCORPORACION LABORAL DE LAS MUJERES

## RESUMEN

El presente artículo aborda el tema de la mujer en su relación con el mundo laboral, más concretamente centrándose en las dificultades y los facilitadores psicosociales que las mujeres encuentran en su proceso de (re)incorporación laboral, es decir, en el proceso de trabajar por vez primera o hacerlo después de un periodo de inactividad laboral. Se exponen algunas consideraciones históricas que permiten comprender mejor el fenómeno de la actividad económica femenina y se analizan sucintamente las características de cuatro grupos de edad (16-25 años, 25-35 años, 35-45 años y 45-55 años). Igualmente se analizan los aspectos psico-sociales (positivos y negativos) que inciden en las posibilidades de (re)incorporación laboral de las mujeres y se realizan algunas propuestas generales.

## PALABRAS CLAVE

Mujer, mundo laboral, determinantes históricos, aspectos psicosociales (barreras y facilitadores).

Gloria Poal Marcet\*

## INTRODUCCION

**E**L tema de la relación mujer-mundo laboral es de gran actualidad ya que hoy en día muchas mujeres trabajan o desean (volver a) trabajar. Las jóvenes, al acabar sus estudios, no se cuestionan si trabajar o no, simplemente se ponen a buscar su primer empleo. Muchas mujeres adultas que no han trabajado nunca pretenden también incorporarse al mundo laboral después de haber cumplido con una responsabilidad doméstico-maternal que ya no les requiere tanta dedicación. Y otras mu-

chas mujeres que dejaron su trabajo al casarse o tener hijos deciden hoy también reincorporarse a la actividad económica.

Que las mujeres hoy en día pretenden (volver a) trabajar queda patente en el claro incremento de las tasas de actividad económica femenina que, aunque ya desde mediados de siglo presentan una tendencia al alza, desde hace 6 ó 7 años han experimentado un incremento espectacular. La recuperación económica del último lustro de los años ochenta y principios de los noventa, y su coincidencia con otros factores socio-políticos ha determinado que muchas mujeres decidan buscar una oportunidad en el mundo laboral. Este gran aumento de las tasas de actividad femenina determina que, a pesar de que las

tasas de colocación femenina también han aumentado considerablemente en los últimos años, las tasas de paro en las mujeres no sólo no disminuyen sino que incluso aumentan. Es decir, existen muchas mujeres que encuentran trabajo y que se mantienen en el empleo, pero también muchas otras que no lo consiguen. Por lo tanto, *hoy en día existe un volumen muy importante de mujeres que desean, pretenden e intentan (volver a) trabajar pero que no encuentran un empleo*. Este hecho determina que el tema de la (re)incorporación laboral de las mujeres sea muy relevante en el momento actual, y que entidades e instituciones diversas hayan empezado ya a tomar medidas para afrontarlo.

## ALGUNAS CONSIDERACIONES HISTORICAS

Al abordar un tema complejo como la relación de la mujer con el mundo laboral no podemos dejar de tener en cuenta la perspectiva histórica. De hecho, el que las tasas de actividad económica de las mujeres españolas sigan siendo inferiores a las de la mayoría de los países europeos y de la O. C. D. E. no es independiente del hecho de que la realidad política, las coyunturas económicas y las tasas de natalidad españolas hayan seguido también procesos y ritmos distintos a los de dichos países.

Así pues, si las consideraciones históricas resultan siempre interesantes, la peculiar historia reciente de nuestro país (de una república a una dictadura pasando por una guerra civil y de una dictadura a una democracia pasando por un período de transición política con golpe de estado incluido), convierte a los factores históricos en determinantes para comprender el tema que nos ocupa. En este sentido hay una constatación que considero clave al respecto: *prácticamente todas las mujeres que pretenden (re)incorporarse hoy en día al mercado laboral nacie-*

*ron durante la dictadura franquista*. Así, si consideramos la edad a partir de la cual está permitida la actividad laboral (16 años) observamos que actualmente casi todas las mujeres en edad de trabajar (excepto las de 16 años y las mayores de 56) nacieron entre 1936 y 1975 (año de la muerte de Franco), es decir, nacieron en plena guerra civil o durante la dictadura.

Aunque las implicaciones que lo anterior supone no son iguales para todas las mujeres (ya que las más jóvenes han gozado de mayores libertades y facilidades que las de mayor edad), ello no obsta para que la anterior constatación tenga una gran relevancia. Así, el régimen franquista impuso por vía jurídica y administrativa una concepción tradicional de la sociedad con la familia patriarcal como uno de sus pilares básicos. Las conquistas positivas para las mujeres conseguidas durante la segunda república (derecho al voto en 1931, ley del divorcio en 1933, etcétera) fueron abolidas a partir de 1939. Por tanto, en la época de la dictadura a las niñas/chicas se les educaba para limitarse al papel de esposa y madre y para tener una sumisión casi total al varón, hecho que desde la religión hasta las leyes afianzaban. A nivel público la mujer era considerada poco más que un cero a la izquierda, por lo cual a las niñas/chicas se les educaba para considerar el terreno público, laboral, político, financiero... como terreno totalmente masculino, lo que las limitaba en extremo y las convertía en dependientes primero del padre y después del marido. Aunque, como decíamos, las más jóvenes hayan sido educadas ya en una mayor igualdad, no deja de ser significativo constatar que de una u otra manera los valores franquistas han sido recibidos (y habrán sido interiorizados en mayor o menor medida) por la mayoría de las mujeres que hoy en día se hallan en edad laboral.

Paralelamente, si se cruzan algunas variables como la coyun-

\* Dirección para correspondencia: C/. Numancia, 85, esc. B, 13.º, 2.ª - 08029 Barcelona.

tura económica, los valores y costumbres sociales, los mensajes políticos del momento, las tasas de natalidad, los niveles de instrucción, las tasas de actividad económica femenina, etc., y se analizan en referencia a las mujeres españolas por grupos de edad, se obtienen algunos datos interesantes. La principal conclusión al respecto sería que: *el devenir histórico de nuestro país ha deparado a las mujeres coincidencias y paradojas diversas que han dificultado su incorporación al mundo laboral, razón por la cual en la actualidad están coincidiendo en la búsqueda de empleo todas las generaciones de españolas nacidas a partir de la guerra civil.*

Excedería los límites del presente artículo exponer los datos estadísticos en los que me baso para plantear la anterior conclusión, por lo que remito al/la lector/a a otras publicaciones.<sup>1, 2</sup> Quisiera sin embargo, exponer algunas ideas sobre las mujeres que hoy en día quieren (volver a) trabajar, consideradas en cuatro grandes bloques por franjas de edad:\*

- **Colectivo A:** Mujeres que hoy en día tienen entre 45 y 55 años.
- **Colectivo B:** Mujeres que hoy en día tienen entre 35 y 45 años.
- **Colectivo C:** Mujeres que hoy en día tienen entre 25 y 35 años.
- **Colectivo D:** Mujeres que hoy en día tienen entre 16 y 25 años.

Así, muy sucintamente, y teniendo en cuenta que hablamos de grandes colectivos y por tanto no consideramos las peculiaridades de subgrupos diversos diremos que:

**A) Las mujeres que actualmente tienen entre 45 y 55 años de edad (nacidas entre 1937 y 1947):**

- Fueron educadas en una sociedad cerrada, represiva y muy discriminatoria para la mujer.

- No tuvieron acceso a una educación de calidad ni que asegurara un mínimo de igualdad de oportunidades. De hecho era una educación que fomentaba la desigualdad. Consecuentemente hoy día disponen de muy bajos niveles de cualificación.

- Llegaron a la edad laboral con una baja motivación y disponibilidad para el empleo y en un momento de penuria económica (años cincuenta).

- En el período de desarrollo económico de nuestro país (años sesenta y principios de los sesenta) se hallaban en edad reproductiva.

- Cuando finalmente estuvieron más disponibles para el empleo (hacia sus 35 años) encontraron una coyuntura económica muy desfavorable (finales de los setenta y principios de los ochenta).

- En la actualidad este es el colectivo femenino que peores perspectivas tiene respecto a su (re)incorporación laboral.

- Paralelamente debe tenerse en cuenta que en la actualidad estas mujeres pueden estar entrando, o encontrarse ya, en el período de la menopausia, lo cual, sumado a todo lo anterior, determina que tengan probablemente una importante necesidad de asesoramiento, apoyo y autorrealización. Se deberían tomar, pues, medidas formativo-laborales que mejoraran sus posibilidades de (re)incorporación al mundo laboral. Pero paralelamente se deberían también prever otras medidas alternativas y/o complementarias para ellas: asistenciales, culturales, de ocio, de apoyo psicológico, etc.

**B) Las mujeres que hoy tienen entre 35 y 45 años (nacidas entre 1947 y 1957):**

- Fueron educadas en una sociedad aún muy tradicional y discriminatoria para la mujer.
- No disfrutaron de una educación de calidad ni que asegu-



rara un mínimo de igualdad de oportunidades. Hoy en día disponen de bajos niveles de cualificación (aunque algo superiores a las mujeres del colectivo «A»).

- Llegaron a edad laboral en una coyuntura económica relativamente favorable que, sin embargo, la mayoría no aprovechó por hallarse poco disponibles y poco preparadas para el empleo.

- Los años de su etapa reproductiva transcurrieron paralelamente a la crisis económica.

- Cuando hacia sus 35 años de edad se hallaron más disponibles encontraron una coyuntura económica al principio desfavorable pero que mejoró rápidamente, a pesar de lo cual su situación no ha sido fácil ya que han tenido la infortuna de coincidir con colectivos de mujeres (y de hombres) muy numerosos, mejor preparados y más disponibles.

- Las mujeres de este colectivo que, a pesar de todo lo anterior, durante los años 60 y 70 decidieron o necesitaron trabajar, lo hicieron a costa de grandes esfuerzos, ya que la escasez de facilidades domésticas y de apoyos sociales como guarderías, la reticente ideología social, y el elevado tamaño medio de las familias suponían importantes obstáculos.

- En la actualidad la mayoría de las mujeres de este colectivo que pretenden (re)incorporarse presentan importantes limitaciones (niveles de cualificación bajos o inadecuados, experiencia laboral escasa o desfasada...). Sin embargo, es un colectivo con posibilidades diversas: disponen de considerables niveles de motivación y una cierta disponibilidad al empleo (sus hijos son ya lo suficientemente mayores), son susceptibles de aprovechar las acciones formativas a ellas dirigidas, están en una edad hacia la que el mercado laboral todavía es permeable, etc. Tanto por sus difi-

cultades como por sus potencialidades éste debería ser un colectivo claramente priorizado en los Programas de Formación y Empleo.

### C) Las mujeres que hoy día tienen entre 25 y 35 años (nacidas entre 1957 y 1967)

- Fueron educadas en una sociedad aún tradicional y discriminatoria pero que presentaba ya ciertos indicios de apertura y liberalización.

- Disfrutaron de mayores oportunidades formativas que los colectivos anteriores. Las más jóvenes se beneficiaron ya de las reformas de la Ley General de Educación de 1970 (escolarización obligatoria e igualdad, si no real al menos declarada, entre los sexos).

- Paradójicamente a lo anterior, estas mujeres:

- Llegaron a edad laboral en plena crisis económica.
- Y no han podido aprovechar demasiado la favora-

ble coyuntura económica de los últimos años por haber coincido con su etapa reproductiva.

- A pesar de dichas paradojas el «C» es un colectivo:

- Privilegiado respecto al «A» y al «B».
- Que dispone de considerables posibilidades de (re)incorporación laboral, especialmente si las mujeres inactivas de dicho colectivo no prolongan demasiado el período de inactividad.
- Que representa un porcentaje muy considerable de la población activa femenina actual.
- Y que intenta mantener su lugar en el mercado laboral a pesar de la competencia que le suponen sus coetáneos varones y sus «hermanas pequeñas» (el colectivo «D»).

- El colectivo «C» debería también ser objeto de atención prioritaria de los Programas de Formación y Empleo debido a tres razones:



- Es un colectivo muy numeroso (nacieron en períodos de altas tasas de natalidad, «baby boom» incluido).

- Tienen las suficientes dificultades como para necesitar formación y asesoramiento pero también las suficientes potencialidades como para salir adelante con un poco de ayuda.
- Se hallan en plena etapa reproductiva por lo que pueden requerir especiales medidas de apoyo.

### D) Las mujeres que hoy tienen entre 16 y 25 años (nacidas entre 1967 y 1976):

- Fueron educadas aún en una sociedad discriminatoria pero mucho más abierta y equitativa que los colectivos anteriores. Las más jóvenes de este colectivo, de hecho, vivieron ya su infancia en una sociedad considerablemente democrática (finales de los 70-principios de los 80).

- Han disfrutado de una educación de mayor calidad y que facilita una cierta igualdad de oportunidades, debido a lo cual son el colectivo en edad de trabajar que dispone de mejores y más adecuados niveles de cualificación.

- Debido a diversos factores tienen una disponibilidad al empleo elevada.

- La mayoría de mujeres del colectivo llegaron a edad laboral en período de auge económico. Sólo las mayores del colectivo sufrieron dos o tres años de crisis económica pero han podido disfrutar de las medidas de fomento del empleo juvenil.

- Globalmente este es un colectivo muy privilegiado respecto a todos los anteriores colectivos de mujeres (aunque no respecto a sus coetáneos varones). De hecho es la primera generación de españolas desde la guerra civil en que han coincidido buenos niveles de disponibilidad, facilitadores al empleo

femenino, buenos niveles de cualificación, etc., con una coyuntura económica favorable.

• Las perspectivas de este colectivo dependerán de la futura evolución económica y de la competencia que para ellas supongan sus hermanas (y hermanos) menores. Estas constituirían el hipotético colectivo «E» (hoy en día menores de 16 años) y serán las primeras españolas que lleguen a edad laboral habiendo nacido y habiendo sido educadas en plena democracia. El colectivo «E», además, llegará a edad laboral cuando las mujeres del «D» estén en plena etapa reproductiva, por lo que debería procurarse que éstas se hallen motivadas y dispongan de facilidades para mantenerse activas durante sus años reproductivos (si así lo desean) o para (re)incorporarse con facilidad al mercado laboral después de dichos años. Las intervenciones dirigidas a éste colectivo deberían, por tanto, incidir especialmente en mantener/mejorar sus niveles de cualificación y su disponibilidad al empleo.

Como vemos, las dificultades que han hallado las mujeres para realizar una actividad laboral a lo largo de la historia reciente de nuestro país, determinan que en la actualidad coincidan en la búsqueda de empleo un gran número de mujeres con niveles de cualificación, de experiencia laboral y de disponibilidad muy diversos.

No obstante, y a pesar de las dificultades que las mujeres han encontrado y encuentran para su (re)incorporación laboral, existe en la actualidad un porcentaje importante de mujeres que trabajan o buscan trabajo, es decir, que se hallan económicamente activas. Si analizamos los datos estadísticos de los últimos 15 años,<sup>3, 4</sup> observamos tendencias favorables al respecto. Así, la TASA DE ACTIVIDAD ECONOMICA FEMENINA no sólo no ha retrocedido a pesar de avatares diversos como altas tasas de natalidad o crisis económicas, sino que global-

mente ha aumentado, especialmente en los últimos años. Si al hecho anterior añadimos la disminución paralela de las tasas de actividad masculina obtenemos que las mujeres representan cada vez un peso relativo mayor en la actividad económica general.

Paralelamente, las TASAS DE EMPLEO FEMENINO se han mantenido, lo cual supone en realidad un avance si se tiene en cuenta que se mantuvieron incluso durante la crisis (excepto en una ocasión) y que las masculinas han descendido. A su vez, las TASAS DE COLOCACION FEMENINA han aumentado y además lo han hecho a un ritmo más acelerado que las masculinas. En 1989, por ejemplo, por cada dos contratos masculinos sólo se realizaba uno femenino, pero ello constituía ya una situación considerablemente mejor que la de escasamente diez años antes (1979) en que la relación era de cuatro a uno. Consecuentemente podríamos hipotetizar que el aumento de las TASAS DE PARO FEMENINO (aumento elevado y superior al masculino) no se debe tanto a una disminución de la ocupabilidad femenina como a un aumento de la actividad de dicho colectivo.

### ASPECTOS PSICO-SOCIALES

En nuestra sociedad varones y mujeres son socializados de forma distinta, es decir, son educados y tratados diferentemente, reciben mensajes y valores distintos, y se esperan cosas diferentes de unos y otras. Si debiéramos reducir esta SOCIALIZACION DIFERENCIAL a una idea clave diríamos que a cada sexo se le orienta y se le prepara para un sólo ámbito. Así, a los niños/chicos/hombres se les educa para que deseen y sean capaces de INCORPORARSE y PROMOCIONARSE en el ámbito PUBLICO (laboral, político, financiero...) mientras que a las niñas/chicas/mu-

eres se les educa para que deseen y tiendan a PERMANECER en el ámbito PRIVADO (doméstico-afectivo). Desde mi punto de vista cada uno de esos ámbitos presenta ventajas y desventajas, pudiendo ser en parte gratificantes y en parte frustrantes, razón por la cual la socialización que recibe cada uno de los sexos tiene aspectos positivos/ventajosos y aspectos negativos/desventajosos. Sin embargo, el hecho de que socialmente se considere a uno de dichos ámbitos (el privado) como menos prestigioso, supone una importante discriminación hacia el sexo que ha sido socializado

para dicho ámbito (las mujeres). En el caso que nos ocupa, además, el hecho de haber sido socializadas prioritariamente para el ámbito privado, determina que las mujeres dispongan de mayores dificultades que los varones para (re)incorporarse, mantenerse y promocionarse en el mundo laboral, ya que éste pertenece al ámbito público.

El hecho de que a varones y mujeres se les prepare para ser exitosos y para obtener gratificación en ámbitos distintos conlleva una serie de consecuencias educativas, tal como se observa en el cuadro número 1.

CUADRO 1

### SOCIALIZACION DIFERENCIAL VARON-MUJER

A LOS NIÑOS/CHICOS/HOMBRES SE LES PREPARA PARA LO PUBLICO, CONSECUENTEMENTE A LO CUAL:	A LAS NIÑAS/CHICAS/MUJERES SE LES PREPARA PARA LO PRIVADO, CONSECUENTEMENTE A LO CUAL:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se les socializa para la PRODUCCION.</li> <li>• Se les reprime la esfera afectiva (sentimientos, expresión de afectos).</li> <li>• Se les potencia libertades, talentos y ambiciones diversas que faciliten la autopromoción.</li> <li>• Reciben bastante estímulo y poca protección.</li> <li>• Se les orienta hacia la ACCION, hacia lo EXTERIOR, hacia lo MACROSOCIAL.</li> <li>• Se les orienta hacia la INDEPENDENCIA económica, afectiva, de acción y de criterio.</li> <li>• El valor trabajo (remunerado) se les inculca como una obligación prioritaria y como definitorio de su condición de hombre. Esto tiene como ventaja la independencia y como desventaja el tener sólo una opción (automantenerse). Se les exculpa del trabajo doméstico. Se les induce a sentirse responsables del sustento ECONOMICO de otros (esposa e hijos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se les socializa para la REPRODUCCION.</li> <li>• Se les fomenta la esfera afectiva.</li> <li>• Se les reprimen diversas libertades. No se fomenta e incluso se reprime la diversificación de sus talentos y ambiciones (se induce a que éstos se limiten a lo privado).</li> <li>• Reciben poco estímulo y bastante protección.</li> <li>• Se les orienta hacia la INTIMIDAD, hacia lo INTERIOR, hacia lo MICROSOCIAL.</li> <li>• Se les orienta hacia la DEPENDENCIA económica, afectiva, de acción y de criterio.</li> <li>• El valor trabajo (remunerado) no se les inculca como obligación prioritaria ni como definitorio de su condición de mujer. Esto tiene la desventaja de la dependencia y la ventaja de poder optar (automantenerse o ser mantenidas). El trabajo doméstico se les inculca como una obligación exclusiva de su sexo. Se les induce a sentirse responsables del sustento AFECTIVO de otros (marido, hijos, ancianos).</li> </ul>

En años recientes el avance en la igualdad de oportunidades y las mejoras conseguidas en la situación de la mujer determinan que las diferencias de socialización entre mujeres y hombres no sean tan nítidas. Sin embargo, si se analizan en profundidad los mensajes explícitos y latentes que emiten los diversos agentes socializadores (familia, escuela, lenguaje, medios de comunicación...), se observa que éstos siguen centrando su atención en las personas de sexo masculino, relegando a las mujeres a un segundo término, a un plano secundario y socialmente menos relevante.

Desde pequeñas, pues, las mujeres reciben (hoy en día de forma muy sutil) el mensaje de que han nacido en el sexo secundario, en el menos importante y que, por tanto, pertenecen a un colectivo inadecuado. El lenguaje es un claro ejemplo de lo anterior: hablar de «el hombre» para referirse a la especie humana o utilizar el masculino al construir los plurales (por ejemplo: «los aquí reunidos» aunque en dicha reunión haya 10 mujeres y un sólo varón), son formas de invisibilizar al 50% de la población. En nuestro idioma lo femenino está «incluido» en el género masculino mientras que éste tiene, no sólo entidad propia, sino generalizable al género contrario. Estos mensajes de INADECUACION e INVISIBILIDAD tenderán a generar una DISMINUCION DE LA AUTOESTIMA y una tendencia a INFRAVALORARSE, pudiendo igualmente determinar una importante NECESIDAD DE APROBACION. Todo lo anterior puede, a su vez, generar una tendencia a DEPENDER DE LOS DEMAS (de sus opiniones, de sus actos...), a DELEGAR EN OTROS LAS RIENDAS DE LA PROPIA VIDA y a AUTOLIMITARSE.

Diversos estudios,<sup>5, 6, 7</sup> apuntan hacia la idea, o demuestran claramente, que las mujeres tienen menores niveles de autoestima que los varones, que tienden a no planificar su futuro

más allá del nacimiento de los hijos, y que tienden también a autolimitar sus ambiciones, opciones y posibilidades. Lo anterior se expresa también en la aparición de CONDUCTAS NO AFIRMATIVAS y de inseguridad.

Otros mensajes que reciben las mujeres es que deben ser HERMOSAS (una mujer que no es guapa es considerada poco femenina), DISCRETAS (en público la mujer debe esconder sus virtudes y el hombre debe esconder sus defectos) y BONDADOSAS (generosas, entregadas, abnegadas). Paralelamente, tal como demuestran muy diversos estudios y tal como se constata permanentemente en la realidad cotidiana, las mujeres disponen de menores libertades que los varones y disponen también de menos tiempo libre que éstos puesto que ya desde pequeños dedican mucho más tiempo a las tareas domésticas. Igualmente, a las mujeres se les estimula menos hacia el logro y la ambición y encuentran, en la práctica, obstáculos (explícitos o sutiles) en el acceso al poder y al éxito público. Todo lo anterior refuerza la mencionada tendencia a la AUTOLIMITACION, genera una cierta tendencia a la AUTORRENUNCIA (olvidar las propias necesidades para satisfacer las de los demás) y a la AUTONEGACION (negación del propio juicio, poca tendencia a autorreforzarse...). Diversas autoras y diversos estudios,<sup>8, 9, 10</sup> señalan todo lo anterior como tendencias constatadas en las mujeres.

Por supuesto lo que acabamos de señalar no son características que se detecten en todas las mujeres ni que se den en igual medida, tampoco son tendencias que se den sólo en las mujeres ya que muchos hombres pueden también presentarlas. Sin embargo, sí parece lógico concluir que un colectivo que reciba una socialización discriminatoria tenderá a presentar dichas características, y los mencionados estudios así como mi propia práctica profesional con mujeres en general y con mujeres desempleadas en particular confirman dichas tendencias.

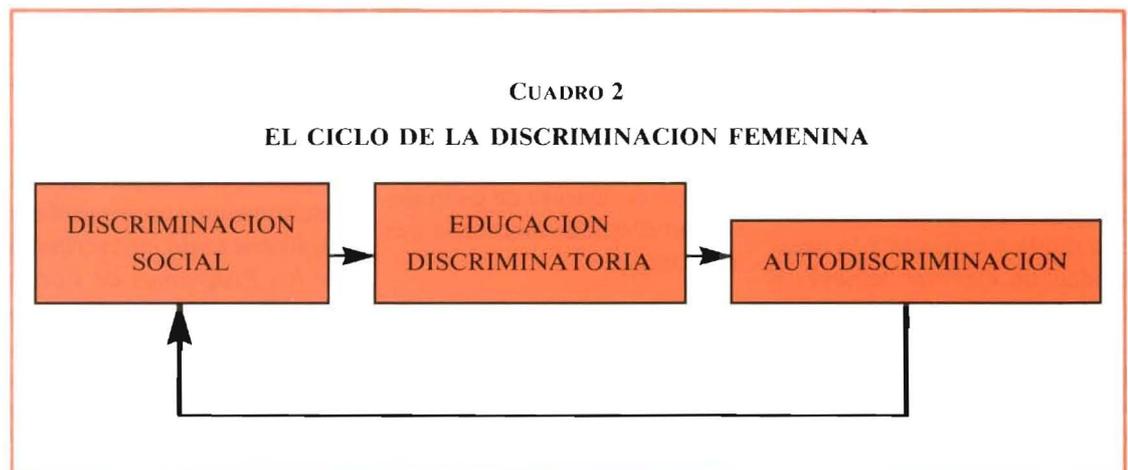
La idea clave de todo lo anterior es que la discriminación de que la mujer es objeto es interiorizada por las propias mujeres, quienes acaban adoptando actitudes y conductas de auto-discriminación, lo cual contribuye a mantener la discriminación social. Se cierra así un círculo vicioso que observamos gráficamente en el cuadro número 2.

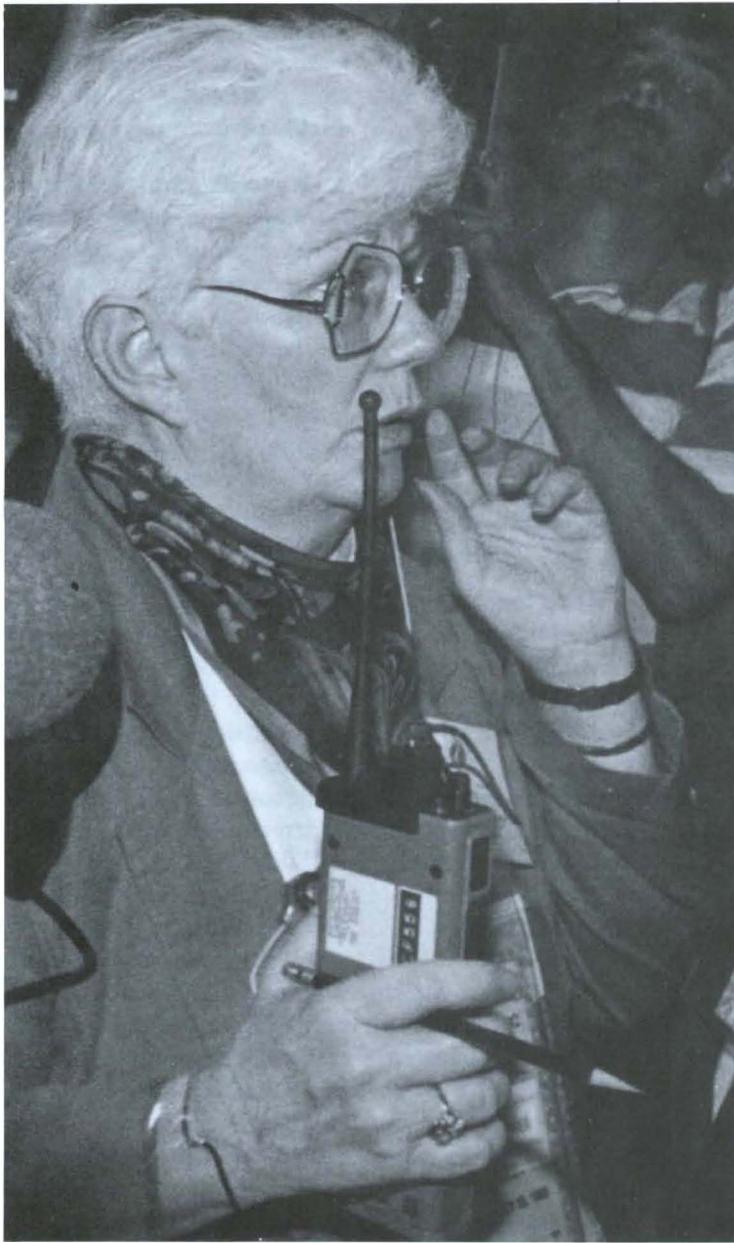
Las propias mujeres, pues, a través de la interiorización de los mensajes sexistas, tienden a autoimponerse una serie de BARRERAS INTERNAS que dificultan su (re)incorporación, permanencia y promoción en el mundo laboral, las cuales vienen a sumarse a las BARRERAS EXTERNAS que la sociedad impone a la relación de la mujer con el ámbito laboral (pervivencia de reticencias y mitos entre el empresariado respecto a las mujeres y el trabajo, desigual distribución de las tareas domésticas y la consiguiente doble jor-

nada laboral de las mujeres, salarios inferiores a los de los varones, obstáculos a la promoción profesional, acoso sexual en el lugar de trabajo, etcétera).

La socialización recibida por las mujeres presenta, por otra parte, algunos *aspectos positivos* que generarán en aquellas *cualidades y habilidades* diversas, las cuales vendrán a añadirse a las que, de forma innata, pueda presentar el colectivo femenino. Estas características positivas suponen un importante bagaje y un gran potencial para la relación de la mujer con el mundo laboral.

La constatada mayor habilidad verbal de las mujeres respecto a los hombres y el hecho de haber sido socializadas para el ámbito privado (afectivo, interpersonal) determinan en las mujeres importantes HABILIDADES PARA LAS RELACIONES HUMANAS (capacidad empática, de comprensión afectiva, habilidades para el asesoramiento y el apoyo a otros, intuición...), habilidades de gran utilidad para el sector terciario o de servicios, sector que hoy día ofrece mucho mejores posibilidades laborales que los sectores primario y secundario. Igualmente, la experiencia en el trabajo doméstico y/o de educación de los hijos y la socialización orientada hacia el cuidado y la atención de otros determinan un IMPORTANTE PRAGMATISMO Y CAPACIDAD DE TRABAJO, así como AUTODISCIPLINA, RESPONSABILIDAD, PACIEN-





CIA Y CAPACIDAD DE IMPROVISACION a la vez que de PLANIFICACION. A su vez, la educación en la renuncia genera una importante FORTALEZA INTERIOR así como una considerable RESISTENCIA A LA FRUSTRACION y al ESTRES. Igualmente, el no pertenecer al sexo protagonista en el cual están puestas todas las miradas, les ofrece mayores posibilidades de maniobra, de desarrollo al ritmo propio así como un tipo de educación menos rígida y exigente y la posibilidad de expresar temores y dudas. Todo lo anterior genera una mejor TOLERANCIA Y FLEXIBILIDAD RESPECTO A LOS PROPIOS ERRORES (primer paso para superarlos) así como una TENDENCIA A

RECONOCER SUS LIMITACIONES Y A SOLICITAR CONSEJO Y AYUDA PARA SUPERARLAS, habilidades que facilitan la FLEXIBILIDAD y la CAPACIDAD DE APRENDIZAJE, valores éstos altamente necesarios en el cambiante mercado laboral actual.

### PROPUESTAS

Resumiré las propuestas que considero imprescindibles para mejorar la relación de las mujeres con el mundo laboral en tres ideas clave:

- Las mujeres deben tomar conciencia de la discriminación de que son objeto para no reproducirla en sus propias actitudes y conductas. Y esto es especialmente importante no sólo para

su propio bienestar sino también por ser ellas las principales responsables de la educación de las nuevas generaciones. *Al ser objeto de la discriminación, las mujeres se han convertido también en sujeto activo de ésta, por lo cual el poder de cambiar la situación se halla en gran medida en manos de las propias mujeres.* Estas, como colectivo y como individuos, no sólo deben denunciar la discriminación de que la sociedad les hace objeto, sino que deben también adoptar una actitud autocrítica y unas conductas conducentes a superar la propia tendencia a la autolimitación y a la autodiscriminación.

- Las mujeres disponen de importantes habilidades y potencialidades como personas y como trabajadoras. Dichas características positivas deben ser recuperadas, optimizadas, potenciadas y divulgadas y, en el caso que nos ocupa, transferidas al mundo laboral, siendo éstas tareas que pueden y deben llevar a cabo básicamente las propias mujeres. Una de las claves de la mejora en la situación de la mujer sería que ésta fuera capaz de, y estuviera dispuesta a, beneficiarse de sus propias cualidades y potencialidades.

- *Aumentar la propia autoestima, adoptar actitudes y conductas autocríticas y de autosuperación, detectar y recuperar las propias cualidades y potencialidades suponen procesos psicosociales de desarrollo y cambio personal.* Muchas mujeres serán capaces de realizar dicho proceso por sí mismas pero muchas otras, especialmente las mujeres que nunca han tenido contacto con el mundo laboral o que han estado desconectadas durante un tiempo, necesitarán probablemente algún tipo de asesoramiento y apoyo profesional. *Es por tanto imprescindible que los Programas de Formación y Empleo para mujeres no se limiten a la cualificación y orientación profesional sino que aborden también los aspectos psicosociales que inciden en la relación mujer-mundo laboral.*

\* No he incluido a las mujeres mayores de 55 años por representar éste un colectivo muy minoritario entre las mujeres que hoy día buscan empleo, el cual además (y desgraciadamente) tiene muy pocas posibilidades de inserción. Así, por ejemplo, según la E. P. A., en el cuarto trimestre de 1991 las mujeres mayores de 55 años representaban sólo un 2'9% de las mujeres desempleadas y sólo el 12'1% de las mujeres ocupadas.

### NOTAS

- 1 POAL MARCET, G.: «La (re)inserción laboral de mujeres adultas: Reflexiones y práctica». *II Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos*. Valencia, abril, 1990.
- 2 POAL MARCET, G.: *La (re)incorporación laboral de las mujeres. Aspectos históricos y psico-sociales*. Siglo XXI de España Editores. En imprenta.
- 3 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Encuestas de Población Activa*. Años 1975 a 1991 y *Anuario Estadístico 1990*.
- 4 INSTITUTO DE LA MUJER: *La mujer en España. Situación Social. Trabajo*. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, 1990.
- 5 SZIROM, T.; DYSON, S.: *Greater Expectations*. The Trinity Press. London, 1986.
- 6 TOHARIA, J. J.: *Valores básicos de los adolescentes españoles*. Ministerio de Cultura. Dirección General de Juventud y Promoción Socio-cultural. Madrid, 1982.
- 7 HONTANGAS, P. M. *et al*: «Autoestima, estatus ocupacional y diferencias sexuales: Un estudio longitudinal de los jóvenes en su transición al mercado laboral». *II Congreso Nacional de Psicología Social*. Alicante, 1988.
- 8 PHELPS, S.; AUSTIN, N.: *La mujer segura de sí misma*. Javier Vergara Editor, S. A. Buenos Aires, 1990.
- 9 STERN, E. S.: *La mujer indispensable*. Ed. Paidós Ibérica, Sociedad Anónima. Barcelona, 1989.
- 10 DOWLING, C.: *El complejo de Cenicienta. El miedo de las mujeres a la independencia*. Ed. Grijalbo, S. A. Barcelona, 1982.